



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Políticas de remuneración y su impacto en la motivación laboral de una
institución educativa universitaria ubicada en Lima, 2019**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTOR:

Jacinto Vargas, Katia Genoveva (ORCID: 0000-0002-3993-2695)

ASESOR:

Mgtr. Fernández Bedoya, Víctor Hugo (ORCID: 0000-0002-2464-6477)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organizaciones

Lima – Perú

2020

Dedicatoria

El presente trabajo lo dedico a dios por darme la fuerza a continuar en este camino.

A mi familia por todo el apoyo brindado durante el desarrollo de mi carrera profesional, por todos los consejos y quienes me motivaron a alcanzar las metas

Agradecimiento

Agradezco a los docentes por brindarme su experiencia durante la formación de mi carrera profesional.

Asimismo, agradezco a todas las personas que estuvieron presentes en el desarrollo de la investigación y me motivaron a lograr las metas.

Finalmente, expreso mi sincero agradecimiento al Mgtr. Fernández Bedoya Víctor Hugo quien con su conocimiento me permitió poder terminar este trabajo

Índice de contenidos

| | Pág. |
|--|------|
| Dedicatoria | ii |
| Agradecimiento | iii |
| Índice de contenidos | iv |
| Índice de tablas | vi |
| Índice de figuras | vii |
| Resumen | viii |
| Abstract | ix |
| I. INTRODUCCIÓN | 1 |
| II. MARCO TEÓRICO..... | 4 |
| III. METODOLOGÍA..... | 16 |
| 3.1. Tipo y diseño de investigación | 16 |
| 3.2. Variables y operacionalización | 16 |
| 3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis | 17 |
| 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad | 17 |
| 3.5. Procedimientos..... | 20 |
| 3.6. Método de análisis de datos..... | 20 |
| 3.7. Aspectos éticos | 20 |
| IV. RESULTADOS | 21 |
| V. DISCUSIÓN | 35 |
| VI. CONCLUSIONES..... | 41 |
| VII. RECOMENDACIONES | 42 |
| REFERENCIAS..... | 43 |
| ANEXOS | 47 |
| ANEXO 1. Matriz de Operacionalización de variables | 47 |

| | |
|--|-----|
| ANEXO 2. Instrumento de recolección de datos | 48 |
| ANEXO 3. Matriz de operacionalización de variables | 50 |
| ANEXO 4. Detalle de la empresa anonimizada..... | 51 |
| ANEXO 5. Declaratoria de consentimiento informado | 52 |
| ANEXO 6. Ficha de validación de expertos | 53 |
| ANEXO 7. Resultado de validez: Aplicabilidad por juicio de expertos | 71 |
| ANEXO 8. Resultados de validez: Cálculo de V. de Aiken..... | 72 |
| ANEXO 9. Resultados de validez: Coeficiente de V. de Aiken..... | 73 |
| ANEXO 10. Resultados de fiabilidad: Alfa de Cronbach General y por dimensiones .. | 74 |
| ANEXO 11. Resultados de fiabilidad: Coeficientes de Dos mitades de Guttman..... | 75 |
| ANEXO 12. Resultado de fiabilidad: Coeficiente de Alfa de Cronbach general si se elimina algún elemento..... | 76 |
| ANEXO 13. Cálculo de la muestra | 78 |
| ANEXO 14. Base de datos..... | 79 |
| ANEXO 15. Resultados descriptivos por ítem..... | 84 |
| ANEXO 16. Resultado de TURNITIN | 101 |
| ANEXO 17. Constancia de aceptación de Artículo Científico..... | 102 |
| ANEXO 18. Diapositivas de defensa de tesis | 103 |

Índice de tablas

| | Pág. |
|--|-------------|
| Tabla 1. Baremos de confiabilidad para el Alfa de Cronbach y Dos mitades de Guttman..... | 18 |
| Tabla 2. Prueba de normalidad – Kolmogorov Smirno..... | 21 |
| Tabla 3. Estadísticos descriptivos generales..... | 22 |
| Tabla 4. Resultados descriptivos generales por ítem..... | 26 |
| Tabla 5. Prueba de Hipótesis: Chi cuadrado de Pearson para hipótesis general “Políticas de remuneración y motivación laboral”..... | 29 |
| Tabla 6. Prueba de Hipótesis: Chi cuadrado de Pearson para hipótesis específica “Remuneración y motivación laboral”..... | 30 |
| Tabla 7. Prueba de Hipótesis: Chi cuadrado de Pearson para hipótesis específica “Incentivos salariales y motivación laboral”..... | 31 |
| Tabla 8. Prueba de Hipótesis: Chi cuadrado de Pearson para hipótesis general “Prestaciones por obligatoriedad legal y motivación laboral”..... | 32 |
| Tabla 9. Prueba de Hipótesis: Chi cuadrado de Pearson para hipótesis general “Prestaciones espontáneas y motivación laboral”..... | 33 |

Índice de figuras

| | Pág. |
|---|-------------|
| Figura 1. Pirámide de Maslow | 9 |
| Figura 2. Teoría de Motivación - Higiene de Hezberg..... | 10 |
| Figura 3. Teoría de McClelland | 11 |
| Figura 4. Teoría de la Equidad aplicada a la remuneración | 12 |
| Figura 5. Teoría de las Expectativas aplicada a la remuneración | 12 |
| Figura 6. Estructura del cuestionario..... | 19 |
| Figura 7. Detalle gráfico de hipótesis formulada | 34 |

Resumen

La presente investigación ha tenido por objetivo determinar en qué medida las políticas de remuneración impactan en la motivación laboral de una institución educativa universitaria ubicada en Lima, 2019. Estudio enfoque cuantitativo, explicativo e hipotético deductivo. Diseño No experimental de corte transversal, se utilizó una población de 420 colaboradores, con una muestra de 201. La técnica que se utilizó para la recolección de datos fue el cuestionario, la cual consta de 27 ítems, validado por 6 expertos de manera cuantitativa, el resultado de la prueba de normalidad de Kolmogorov – Smirnov estadístico para políticas de remuneración es de 0,229 y el que el valor de la significancia es de 0,000, que es menor a 0,005, lo que significa que la variable no sigue una distribución normal, para la motivación laboral se generó un resultado estadístico de 0,244 y su valor de significancia de 0,000 que es menor a 0,005, lo que significa que la variable no sigue una distribución normal. Se concluyó existe asociación entre las Políticas de remuneración con la motivación laboral, por lo que, existe impacto sobre la variable, dado que, la significación asintótica bilateral dio 0,000 (siendo menor a 0,05).

Palabras clave: políticas salariales, motivación, incentivos

Abstract

The objective of this research was to determine to what extent the impactful remuneration policies in the work motivation of a university educational institution located in Lima, 2019. Study a quantitative, explanatory and hypothetical deductive approach. Non-experimental cross-sectional design, a population of 420 collaborators was found, with a sample of 201. The technique considered for data collection was the questionnaire, which consists of 27 items, validated by 6 experts in a quantitative way, the result of the Kolmogorov - Smirnov test of normality for remuneration policies is 0.229 and the value of significance is 0.000, which is less than 0.005, which means that the variable does not follow a normal distribution, for motivation A statistical result of 0.244 was generated and its significance value of 0.000 is less than 0.005, which means that the variable does not follow a normal distribution. It was concluded that there is an association between the remuneration policies with work motivation, therefore, there is an impact on the variable, given that the bilateral asymptotic significance gave 0.000 (being less than 0.05).

Keywords: salary policies, motivation, incentives

I. INTRODUCCIÓN

Con respecto a la **realidad problemática**, a nivel internacional, Todolí (2017) argumenta que en España la profesión docente viene siendo poco respetada y popular entre los jóvenes, por lo que, el sistema retributivo dificulta atraer talentos cuando se paga lo mismo en las diferentes materias, a diferencia de instituciones del sector privado que pagarían más por materias en específico. Siempre algunos docentes destacan más que otros, pero se les retribuye de la misma forma siendo percibido como injusto, ocasionando que el buen docente deje ciertas actividades y no se les incentiva de ninguna forma en sus funciones para lograr una recompensa.

A nivel nacional, Puntriano (2016) menciona que los colaboradores peruanos no se les cumple a cabalidad el pago de horas extras y no reciben alguna recompensa, las empresas cuentan con un sistema inadecuado de descanso remunerado por vacaciones, algunas no tienen o aplican la gestión de seguridad y salud, ni tampoco garantizan un mejor ámbito laboral, el pago de planillas no es de forma correcta perjudicando sus beneficios, cabe recalcar que existe trabajadores con sueldos inferiores a la canasta básica y el gran problema de incentivar al colaborador por el desarrollo de sus actividades.

Con respecto a la institución universitaria de la presente investigación se ha encontrado que cuenta con buenas políticas de remuneración y una buena práctica a la hora de motivar e incentivar a sus colaboradores. Por este hecho, tan admirable y distinto del resto de empresas del sector, es lo que motivó a realizar la investigación aplicando a otras instituciones del sector universitario donde se ve la mala práctica a la hora de brindar tareas a desarrollar las cuales son diferentes a las de su cargo, generando una saturación en la persona y a la hora de finiquitar con todo lo encomendado no cuentan con ninguna retribución adicional, ya sea por bonos, aumento del sueldo, pago de horas extras o alguna comisión.

De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2014) plantear el **problema** no es sino afinar y estructurar más formalmente la idea de investigación.

En ese sentido, el **problema general** fue, ¿En qué medida las políticas de remuneración impactan en la motivación laboral de una institución educativa universitaria ubicada en Lima, 2019?

En cuanto a los **problemas específicos**, fueron ¿En qué medida la remuneración impacta en la motivación laboral de una institución educativa universitaria ubicada en Lima, 2019?; ¿En qué medida los incentivos salariales impactan en la motivación laboral de una institución educativa universitaria ubicada en Lima, 2019?; ¿En qué medida las prestaciones por obligatoriedad legal impactan en la motivación laboral de una institución educativa universitaria ubicada en Lima, 2019? y ¿En qué medida las prestaciones espontáneas impactan en la motivación laboral de una institución educativa universitaria ubicada en Lima, 2019?

De acuerdo con Hernández et al. (2014) y Fernández-Bedoya (2020) la **justificación** aparte de los objetivos y las preguntas de la investigación, también es necesario justificar el estudio mediante la explicación de sus razones. La gran mayoría de las investigaciones se efectúan con un propósito definido, y ese propósito debe ser contundente para así se justifique su realización. Los tipos de justificación son teórica metodológica y práctica

En cuanto a la **justificación teórica**, este proyecto se justifica en el sentido de que el resultado de lo investigado nos permitirá ampliar el conocimiento con respecto a la política remunerativa y la motivación. Asimismo, el servidor de la administración de las Universidad, es decir esas informaciones recopiladas ayudaran a implementar o enriquecer el conocimiento para luego incorporarlo al campo científico.

En cuanto a la **justificación metodológica** una vez validados por los juicios de expertos y aplicado su confiabilidad el instrumento queda para las futuras investigaciones que pueden servir como guía para ir mejorando o implementado la dicha investigación.

En cuanto a la **justificación práctica**, es decir una vez obtenido los resultados los beneficiados serán los trabajadores de dicha institución con estos resultados podrán dar algunas recomendaciones o una alternativa de solución. Asimismo, podrán cumplir con sus objetivos diseñados que busca la dicha institucional, porque la remuneración, las bonificaciones y utilidades son necesario para que los trabajadores permanezcan en su labor.

De acuerdo con Hernández et al. (2014) los **objetivos** deben expresarse con claridad y ser específicos, medibles, apropiados y realistas, es decir, susceptibles de alcanzarse.

En ese sentido, el **objetivo general** fue: Determinar en qué medida las políticas de remuneración impactan en la motivación laboral de una institución educativa universitaria ubicada en Lima, 2019.

En cuanto a los **objetivos específicas** fueron: Determinar en qué medida la remuneración impacta en la motivación laboral de una institución educativa universitaria ubicada en Lima, 2019; Determinar en qué medida los incentivos salariales impactan en la motivación laboral de una institución educativa universitaria ubicada en Lima, 2019; Determinar en qué medida las prestaciones por obligatoriedad legal impactan en la motivación laboral de una institución educativa universitaria ubicada en Lima, 2019 y determinar en qué medida las prestaciones espontáneas impactan en la motivación laboral de una institución educativa universitaria ubicada en Lima, 2019.

De acuerdo con Hernández et al. (2014) Las **hipótesis** son las guías de una investigación o estudio. Indican lo que tratamos de probar y se definen como explicaciones tentativas del fenómeno investigado. Se derivan de la teoría existente y deben formularse a manera de proposiciones. De hecho, son respuestas provisionales a las preguntas de investigación.

En ese sentido, la **hipótesis general** fue, Las políticas de remuneración impactan significativamente en la motivación laboral de una institución educativa universitaria ubicada en Lima, 2019.

En cuanto a las **hipótesis específicas** fueron, la remuneración impacta significativamente en la motivación laboral de una institución educativa universitaria ubicada en Lima, 2019; los incentivos salariales impactan significativamente en la motivación laboral de una institución educativa universitaria ubicada en Lima, 2019, las prestaciones por obligatoriedad legal impactan significativamente en la motivación laboral de una institución educativa universitaria ubicada en Lima, 2019 y las prestaciones espontáneas impactan en la motivación laboral de una institución educativa universitaria ubicada en Lima, 2019.

II. MARCO TEÓRICO

Los principales **trabajos previos** para el estudio fueron: a nivel internacional tenemos:

Torres, Stephany y Sandoval (2020) en su indagación *Venezuelan government and the salary policy implemented for university teachers (2000-2018)*, tuvo como propósito analizar el gobierno venezolano y la política salarial implementada a los profesores universitarios (2000-2018). El gobierno de Nicolás Maduro estima una pérdida salarial de este subperiodo entre -1,649.39% y -2,739.55% del salario de los profesores universitarios. Finalmente, hay violaciones en la política salarial se demuestra la ruptura de la escala remunerativa, la transformación de los valores de la interescala y la aplicación de otras normas para el acuerdo de los salarios.

Espíndola y Miura (2019) en su artículo *Remuneração docente: efeitos da luta sindical na implantação do piso salarial nacional profissional, em Brasil*, tuvo como fin ver los efectos de la lucha sindical nacional. Se tomo como análisis al Estado de Mato Grosso do Sul, donde se obtuvo que el movimiento sindical de los docentes tiene un alto grado de disponibilidad y sobre todo organización en la lucha de los derechos para los docentes. Llegando al fin de que aquel hecho promovió apreciación del maestro por medio de la remuneración en el sistema escolar estatal en el periodo en cuestión, asimismo, logrando equidad tanto con la de otros profesionales y las horas de trabajo.

Ramon (2019) en su investigación *Economic labour reform vs. economic situation: Impact on the finances of the Spanish Wage Guarantee Fund - Spain*, tuvo como finalidad el de conocer las variables que influyen en la evolución de gastos del FOGASA. Llevando a cabo el análisis del presupuesto y con un modelo de regresión lineal (RLM) buscaban conocer mejor como ha ido evolucionando los gastos. Al llevar a cabo el análisis se verificó que el punto de inflexión desde una perspectiva excedentaria de recursos corrientes a una deficitaria fue en el 2009, dando como resultado de positivo a negativo. Por lo que, la reducción de los límites que sirven para calcular las prestaciones del

FOGASA no contuvieron los gastos del Organismo; la reforma del mercado laboral de 2012 tuvo efectos financieros muy limitados

Peña y Villón (2018) en su artículo *Labor Motivation. Fundamental Element in Organizational Success*. Universidad Estatal Península de Santa Elena, UPSE. Ecuador. El presente estudio tiene como objetivo analizar la influencia de la motivación en el talento humano y determinar los factores que tienen mayor impacto en el desempeño laboral. En la parte metodológica se consideró que el enfoque fue cuantitativo, el método hipotético deductivo, el diseño no experimental. Asimismo, su población fue censo de 80 colaboradores. En la parte descriptiva fue que el 48% de los encuestados señalan que la motivación laboral es regular y 59% muestra un adecuado éxito laboral. Concluyó según Nagelkerke el 43% dependen el éxito organizacional de la motivación laboral. Es decir, si en la empresa hay una buena motivación se logra un éxito organizacional de parte de los colaboradores

Benavides (2017) en su indagación *Labor motivation graduates of Business Administration program at the University of Nariño – Colombia*, con el propósito de determinar el estado de las necesidades motivacionales expuestas por McClelland en los egresados del programa de administración de empresas de la universidad de Nariño. La población fue de 450 egresados, pero solo respondieron 255. Para la evaluación se usó tendencias logarítmicas, polinomios de segundo grado y coeficientes de correlación. Los resultados concernientes reflejan que no hay desigualdades significativas en las 3 necesidades en cuanto a género, así como también en la situación laboral y llegando a la conclusión que: un factor determinante para el buen desempeño del colaborador es la motivación, por lo que, es necesario conocer la jerarquía de necesidades para el bienestar de la empresa y el empleado.

Torres (2017) en el artículo *Salary policy of public universities: México and Venezuela*, tuvo como fin la comparación del año 2000 al 2010 sobre la política salarial de los académicos mexicanos y venezolanos. La indagación es de tipo documental y comparativo, obteniendo como resultado el incumplimiento de definiciones salariales que están en sus documentos constitucionales de ambos países. Se concluyó que: la estructura que maneja México sobre

salarios tipo hetero logados tienen mayor beneficio que las de Venezuela de tipo homologas dado que no a sido respetado por este país más de 3 décadas. Sin embargo, la política de incentivos de México es de carácter inmediato para que se mantenga, pero no le asegura una pensión digna en la vejes, por lo que, no se cumple lo que dice en su norma constitucional.

Marin y Placencia (2017) en su investigación Work motivation and job satisfaction of a private health care organization staff, tuvo como propósito establecer la relación entre la motivación laboral y la satisfacción laboral del personal de Socios en Salud Sucursal Perú. La población fue 209 y con una muestra de 136. La investigación fue descriptivo, observacional de corte transversal (de tipo relacional) y aplicando la correlación de Spearman. Como resultado obtenido el coeficiente de Spearman fue de 0.336 y la Sig. (bilateral) – valor p 0,000064, por lo que, se concluyó que la motivación y la satisfacción laboral tienen una correlación positiva pero baja, determinando que existe relación entre ambas variables.

Muriel (2017) en su indagación Factors that affect the labor motivation of university professors - Ecuador, tuvo como propósito analizar factores que inciden en la motivación laboral de los profesores universitarios. Siendo el docente la unidad de análisis con el método descriptivo y documental. Los resultados mencionan que la calidad en la motivación esta equilibrada con una adecuada asignación de horas de clase. Finalmente, si hay docentes motivados, la enseñanza será más adecuada a los alumnos, pero dependerá de la retribución salarial, participación de decisiones, posibilidad de mejorar profesionalmente y entre otros aspectos que se consideren necesarios.

Vaca (2017) en su artículo Motivación Laboral en los servidores públicos de Ecuador, tuvo como propósito relacionar los factores de motivación laboral que describen el comportamiento de los servidores públicos en la última década. Este estudio utilizó el método descriptivo correlacional (Tau τ_b de Kendal). Obteniendo como resultado que los factores más motivantes en empresas públicas de Ecuador son la Afiliación, seguido de necesidades de logro, reconocimiento, ambiente físico, expectativas, seguridad, equidad, poder, remuneración como noveno y relaciones personales por ultimo. Llegaron a la

conclusión que los factores motivantes son la afiliación, necesidades de logro y el reconocimiento.

Alvarado, Quero y Bolívar (2016) en su revista: *Estilo gerencial y motivación laboral en las escuelas básicas del municipio miranda, Venezuela*. La presente indagación se centró en la relación entre el estilo gerencial y la motivación. De la misma forma, se consideró el diseño no experimental de corte transversal, el tipo fue sustantiva, el nivel descriptivo correlacional. Se consideró una población de 200 colaboradores, una muestra de 132 y el muestreo fue probabilística. En la parte descriptiva se sacó que el 81% de los colaboradores señalan que los estilos gerenciales son regulares y 76% de los encuestados muestran que la motivación es regular. Concluyó que existe relación reveladora entre las variables indicadas (Rho Spearman = 0.674 y el p-valor siendo 0,000) indica una correlación moderada.

Díaz, Díaz y Morales (2014) en su artículo *Job motivation in formal Business workers of the city of Bogota*, en su investigación tuvo como propósito conocer si existen diferencias significativas entre 385 trabajadores de acuerdo con las variables de: sexo, edad y tipo de contrato con las variables que tiene la encuesta Motivación Laboral, usando la investigación correlacional. Se pudo evidenciar que entre los 38 análisis agrupadas que se realizaron a cada una de las variables, se encontraron 5 diferencias significativas. En conclusión, los trabajadores están laborando en entidades formales con motivación intrínseca y extrínseca.

A nivel nacional,

Charaja y Mamani (2014) en su indagación *Motivation and job satisfaction of employees of the Regional Directorate of foreign trade and tourism – Puno – Perú, 2013*, tuvo como propósito conocer y describir la actitud de los trabajadores de la Dirección Regional de Comercio Exterior y Turismo de Puno sobre la satisfacción y motivación intrínseca e extrínseca. Este estudio aplicó el tipo de investigación descriptiva con una población de 26 empleados. Como resultado se obtuvo que los empleados no están satisfechos ni insatisfechos, siendo relevante el reconocimiento, seguridad, supervisión y relaciones

interpersonales, y a veces les motiva las necesidades fisiológicas y de estima. Concluyeron que los colaboradores están motivados y satisfechos con aspectos intrínsecos y sienten insatisfacción y baja motivación con los extrínsecos.

Guihard (2018) señaló en su artículo científico los programas de incentivos laborales - Perú, su objetivo principal fue relacionar las presentaciones de incentivos laborales con acelerar el rendimiento de cada colaborador de una empresa. Este tipo de investigación consistió en que se ha mediado el uso de recompensas que guían a las metas determinadas de los objetivos cuantitativos y así crear la responsabilidad en la fuerza laboral. Teniendo en cuenta que el diseño fue no experimental de corte transversal ya que su tipo fue básico con un nivel explicativo. Con una población de 120 y la muestra estuvo constituida por 50 colaboradores. En la parte descriptiva se arribó el 56% de los encuestado muestran que el incentivo laboral es inadecuado y 67% señalan que el rendimiento es bajo. Concluyó que 43% el rendimiento depende de los incentivos laborales. Es decir, a mayor incentivo hacia los colaboradores genera un adecuado rendimiento hacia los colaboradores.

Barriga y Rondón (2016) en su tesis Impacto de la remuneración percibida sobre la satisfacción laboral en las familias del nivel socioeconómico c del distrito de Arequipa, 2016. El principal objetivo de esta investigación fue determinar el impacto de las variables citadas, el tipo de investigación fue aplicada, con un nivel explicativo que busca realizar en cuanto por ciento depende la variable dependiente de la variable independiente, en enfoque fue cuantitativo, se realizó con una población censo de 98 colaboradores. Cuyo resultado fue que el 61% de los encuestados señalan que la remuneración percibida es regular y el 57% de los encuestados expresan que la satisfacción laboral es adecuada. Concluyó el 38% la satisfacción laboral depende de la remuneración percibida, Es decir, el impacto de la remuneración va influir de una manera satisfactoria en las familias de bajo recurso económico.

Líneas debajo se detallan las más destacadas **teorías relacionadas al tema**, las cuales están representadas por las variables del estudio.

Teoría de la motivación humana, según Maslow (2019/1943) las personas se sienten motivados por distintos factores representados en una jerarquía de necesidades compuesta de 5 niveles, mientras van satisfaciendo cada necesidad desde el nivel inferior ascienden a un nivel mayor. La pirámide está compuesta por necesidades fisiológicas, de seguridad, sociales o de pertenencia, autoestima y autorrealización.



Figura 1. Pirámide de Maslow

Fuente: Rodríguez (2018)

La teoría de Motivación – Higiene de Hezberg, en dicho tema Hezberg, Mausner y Snyderman (2017/1959) argumentan que aquellos factores que ocasionan la satisfacción del colaborador son intrínsecos o motivadores y es totalmente distinta a los que producen la insatisfacción considerados extrínsecos o de higiene. Por lo tanto, los factores de higiene son en relación al ambiente donde desempeñan sus labores y las condiciones en que lo hacen, mientras que los factores de motivación son aquellos donde el colaborador considera que su trabajo le permite avanzar a rangos superiores, sentirse realizados y entre otros aspectos.



Figura 2. Teoría de Motivación - Higiene de Herzberg

Fuente: Pérez (2015)

MOTIVACIÓN 360

Fischman (2014) menciona que la motivación es como aquel aire dentro de un globo aerostático, unos tienen aire caliente lo que hace que vuelen por horizontes, mientras que otros con aire frío esperando que los arrastren. De la misma manera, nos habla sobre los motivadores intrínsecos y extrínsecos, donde indica que:

La motivación extrínseca que es desarrollada en la empresa son: reconocimiento por el logro, premios incentivos, bonos aparte del sueldo, diplomas o trofeos, y además a ello castigos o amonestaciones por no cumplir los lineamientos de la empresa.

Con respecto a la motivación intrínseca es referente a la que se desarrolla desde el interior de la persona. Así como Fischman indicó que al pintar la finalidad no necesariamente tiene que hacer una imagen, sino llegar a un estado de conocimiento, estado alto que termine en un momento maravilloso. Aquellos motivadores que desarrollamos son: Autonomía, sentido de competencia, novedad y aprendizaje, relación, pertenencia y trascendencia.

Teoría de McClelland, manifiesta McClelland (1961) que en las personas existen 3 motivadores: de logro, de poder y de afiliación.



Figura 3. Teoría de McClelland

Fuente: Pérez (2015)

Por otro lado, la remuneración desde la perspectiva de la Teoría de la Equidad, según Pujol y Osorio (2003) indican que el sujeto siente satisfacción cuando ve igualdad entre lo que aporta y su salario comparando con la de las otras personas, tanto de la empresa siendo equidad interna o ajenas considerando equidad externa. Sin embargo, si existe desigualdad da lugar a aspectos negativos donde el colaborador reduce su rendimiento para equilibrar el balance de lo que aporta con el salario que recibe.

Teoría de la Administración de Salarios

Quien menciona que administración de salarios son las normas y procedimientos que son establecidas con la finalidad de estructurar salarios equitativos y justos, en relación a los otros cargos de la empresa y los mismos en comparación a otras empresas. Debe existir un equilibrio interno mediante la adecuada evaluación y clasificación de cargos. Y de la misma manera lo externo luego de la investigación de salarios.

Tenemos bien determinada la administración de salarios podríamos conseguir diversos objetivos tales como: remunerar de forma adecuada según el cargo recompensa correctamente atraer y retener al talento potencial, y entre otros objetivos que se establezcan.

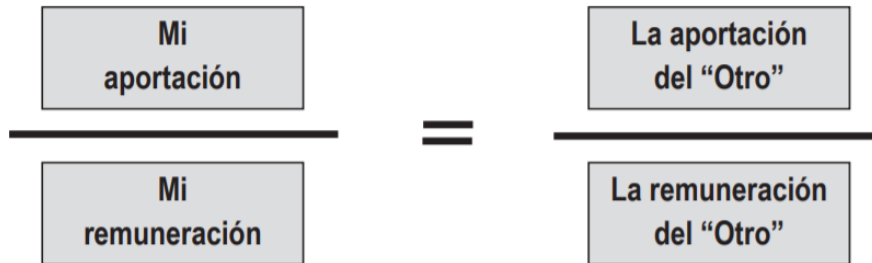


Figura 4. Teoría de la Equidad aplicada a la remuneración

Fuente: Pujol y Osorio (2003)

Asimismo, la remuneración desde el punto de vista de la Teoría de las expectativas, argumentado por Pujol y Osorio (2003) mencionan que resulta motivador siempre en cuando se den las premisas, a continuación: instrumentalidad; referencia a que si el colaborador ve que al aumentar su esfuerzo obtendrá mejores resultados, la expectativa; donde el colaborador percibe que al obtener mejores resultados lograra una mayor recompensa, y la valencia; donde la recompensa ha de ser cuantiosa o relevante para el colaborador con respecto a la escala de valores.

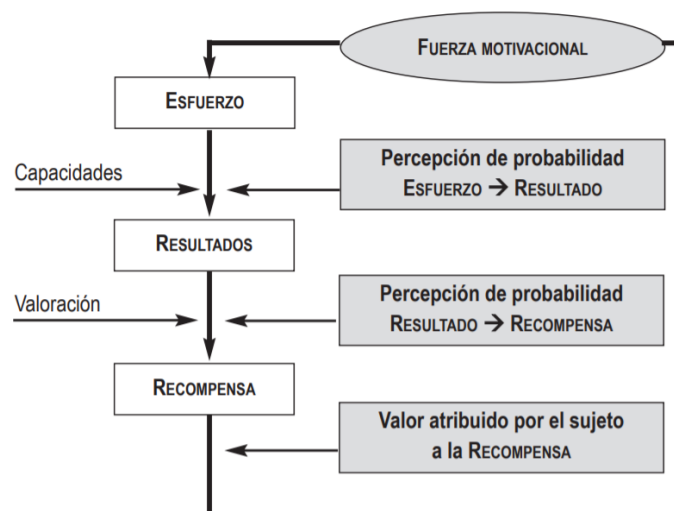


Figura 5. Teoría de las Expectativas aplicada a la remuneración

Fuente: Pujol y Osorio (2003)

A continuación, se detallan la **definición** de las variables, dimensiones e indicadores.

Con respecto a la primera variable, Cruz (2018), definió Políticas de remuneración como compensaciones, que se dan en efectivo o en especies, cuando se da a cambio de los servicios prestados. Estas políticas también son herramientas que contienen principios y guías que ayudan a precisar los pagos salariales creando así una adecuada administración de remuneraciones en una empresa.

Asimismo, Chiavenato (2009) menciona que es el pago beneficioso a un colaborador se da por los siguientes componentes estos son: remuneración básica, incentivos salariales, las prestaciones por obligatoriedad legal y prestaciones espontáneas.

Varela (2013) define como el pago que percibe el colaborador por el servicio que realiza. Conocido como sueldo o salario, es ahí cuando que el trabajador se da cuenta en invertir tiempo, dedicación, sabiduría, destrezas y energía personal siempre y cuando la paga sea la correcta.

También, Barriga y Rendón (2016) precisaron que, si las empresas invirtieran en prestaciones para los colaboradores, haciendo que el personal llegue a sus objetivos. Entendiendo así a la participación de estos a la empresa a la cual pertenecen (trabajo, energía, consagración, precisión, dedicación, etc.)

A continuación, definiremos cada una de las dimensiones de la primera variable según Chiavenato (2009):

La remuneración, está conformado por el sueldo mínimo ya sea mensual, quincenal o por horas, dándose así el intercambio monetario por el servicio del colaborador.

Los Incentivos salariales, son deseos que proceden como estímulo en los colaboradores, con el fin de que sean premiados por desenvolver un buen trabajo. De la misma manera, Dessler (2016) define a los incentivos salariales

como pago por cumplimiento de metas, es un incremento de sueldo justificado al colaborador con base a su buen trabajo individual.

Las prestaciones por obligatoriedad, es el sueldo transversal, los incrementos económicos entregados en diferentes formas. Asimismo, son las comodidades, facilidades, servicios y ventajas que las organizaciones brindan a sus trabajadores con el fin de minimizar energías e inquietudes. Estas prestaciones son precisas para conservar el impulso en el trabajo dentro de una escala óptimo de rendimiento, satisfacción y motivación. Según Juárez y Carrillo (2014) nos indica que los abonos en efectivo se suman al sueldo y también otros beneficios que reciba el trabajador, lo cual origina que el personal se sienta fidelizado con la empresa.

Las prestaciones espontaneas, son ofrecidas por la bondad de la organización, ya que estas no son requeridas por ley, tampoco por convenio es un agregado de la empresa que incluyen (a) Vales de despensa, (b) Fondo de ahorro, (c) Alimentos, (d) Transporte, (e) Préstamos, (f) Ayuda para jubilación y (g) Entre otros.

Referente a la segunda variable, Maslow (2019/1943) define la motivación como el compromiso de los colaboradores con ganas de seguir realizando sus actividades. Es decir, mantener los estímulos positivos de sus colaboradores para cumplir con los objetivos establecidos dentro de una entidad. Al respecto, Chiavenato (2009) puntualiza que la motivación se asocia con la conducta humana de cada ser humano, a la vez, es una acción de seguir hacia adelante y cumplir con una meta propuesta. De la misma manera, Ferreiro y Alcázar (2017) precisaron que estar motivado es sentirse activo en busca y lucha hasta conseguir lo propuesto sin importar que gaste su energía física o mental.

A continuación, definiremos cada una de las dimensiones de la segunda variable según Koontz, Weihrich y Cannice (2012):

Las necesidades fisiológicas, son las primeras necesidades que la persona detalla satisfacer que son muy importantes para cubrir la necesidad de indicar la supervivencia como son: comer, dormir, abrigarse, etc.

Las necesidades de seguridad, son las que constituyen según el nivel de las necesidades que encubre al individuo, ya sea querer protegerse de cualquier peligro. Por ejemplo, en el ámbito laboral de cualquier entidad buscan realizar

capacitaciones sobre la seguridad y protección de cualquier peligro o amenaza para cumplir o consolidar los logros adquiridos.

Las necesidades de afiliación, son aquellas que se dan tanto dentro como fuera del ámbito laboral. Es decir, las relaciones sociales son aspectos de suma importancia para él o ella con las personas que se rodea.

El reconocimiento, es como una persona se ve ante los demás y la forma de cómo se valora ante los demás. Es decir, con autovaloración y la autoestima, la confianza que genera en sí mismo, la necesidad de obtención y reconocimiento social. Asimismo, la satisfacción de este caso que es la necesidad conduce a un sentimiento de confianza que se da como un valor, fuerza, prestigio y poder.

Y las necesidades de autorrealización, son las necesidades humanas priorizadas para que se la más elevadas y se encuentran con lo más alto de jerarquía. En este caso la motivación se da al emplear su propio potencial y al realizarse reiteradas veces a lo largo de su vida, dado que, cada ser humano busca superarse día a día para ser competente hacia los demás.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación es de tipo aplicada, según Hernández et al. (2014), en la cual el problema está establecido para dar respuesta a preguntas específicas.

Contando con un diseño no experimental, porque no se realiza ninguna manipulación de las variables y de corte transversal, puesto que, se aplica en único tiempo determinado y presentando un claro enfoque cuantitativo, porque se cuantifica en valores numéricos, para formar patrones de comportamiento y probar teorías. (Hernández et al., 2014)

Para este trabajo de investigación se tomará el diseño correlacional causal, Hernández et al. (2014) indicaron que al describir y relaciones entre dos o más categorías o variables en momentos determinados, ya sea en términos correlacionales, o en función de la relación causa-efecto.

El nivel de investigación es explicativo, dado que se busca conocer aquellos factores que condicionaron el suceso de un hecho. (Hernández et al., 2014)

Y el método de investigación bien a ser el hipotético deductivo, según Sánchez (2019) es llevar a una contrastación aquellas hipótesis que se plantearon inicialmente, pero de forma empírica y lograr obtener una conclusión.

3.2. Variables y operacionalización

Variable Independiente: Políticas de remuneración, según Cruz (2018) es el pago por el servicio prestado, ya sea en efectivo o en especies, que se le entrega al trabajador por su labor prestado. Son parámetros que contienen guías principios y lineamientos que llevan a establecer las políticas salariales que ayudan a la empresa a lograr una adecuada administración de remuneraciones, en cuanto a sus dimensiones estos son: Remuneración, incentivos salariales, prestaciones por obligatoriedad legal y prestaciones espontaneas.

Variable Dependiente: motivación laboral, según Maslow (2019) es el estímulo que tiene todo ser humano para satisfacer sus necesidades, aspiraciones, anhelos, deseos. Es decir que los jefes motiven a sus trabajadores, además hacen cosas para satisfacer esos impulsos anhelos y deseos, y así actuaran de manera deseada, en cuanto a sus dimensiones,

estos son: Las necesidades fisiológicas, las necesidades de seguridad, afiliación, reconocimiento, y las necesidades de autorrealización. Referente a la operacionalización, **ver anexo 3.**

3.3. Población (criterios y selección), muestra, muestreo, unidad de análisis

Según Hernández et al. (2014) la población tiene aspectos en común que son requeridos en una investigación y de la misma manera, indican que la muestra es un grupo o conjunto de elementos seleccionados para una finalidad.

La población estuvo conformada por 420 colaboradores de una institución educativa universitaria en el año 2019.

Unidad de análisis: Colaboradores de una institución universitaria

Criterios de inclusión:

- 1. Colaboradores en planilla**
- 2. Colaboradores de ambos sexos**
- 3. Colaboradores de tiempo completo**
- 4. Colaborador que esté de acuerdo en participar**

Criterios de exclusión:

- 1. Colaboradores que no estén en planilla**
- 2. Colaboradores de tiempo parcial**
- 3. Personal que no desea participar**

La muestra estaba constituida por 201 colaboradores luego de aplicar la formulad para de cálculo de la muestra. Reemplazando los datos en la formula obtenemos la muestra de $n = 201$ colaboradores.

El muestreo aplicado fue el aleatorio simple, de acuerdo a Baena (2017) cada individuo tiene la misma probabilidad de que sea elegido, por lo que, se aplicó una fórmula de población finita (**Ver anexo 15**)

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

La técnica que se utilizará será la encuesta, mediante cual la información obtenida de la data será del instrumento del cuestionario. Según Hernández et al. (2014) señalan que el investigador recopila datos mediante un cuestionario

previamente diseñado, sin modificar el entorno ni el fenómeno de donde se recoge la información.

Como instrumento se uso fue el cuestionario para recoger y recopilar toda la información. (Hernández et al., 2014).

Para la validez del instrumento se hizo uso el juicio de expertos, esta premisa se empleó para todos los pasos de la investigación a fin de someter el modelo a la consideración y juicio de referentes de la materia en cuanto a metodología y promoción. (Hernández, Fernández y Baptista, 2018).

El cuestionario fue presentado al juicio de 6 expertos (**Ver anexo 9**) quienes lo examinaron según su pertinencia, relevancia y claridad. De la misma manera, se adaptó al V. de Aiken (**Ver anexo 10**). Asimismo, se validó el contenido bajo tres aspectos fundamentales que son la pertinencia, relevancia y claridad.

En cuanto a la confiabilidad, se utilizó la prueba de dos mitades de Guttman a la información sacada de nuestra muestra, logrando como resultado el coeficiente de 0.808. En cuanto a la confiabilidad interna, la primera mitad del cuestionario tiene como coeficiente el valor de 0.839 mientras que la segunda mitad obtiene como coeficiente 0.909 (**ver anexo 13**). De la misma manera se aplicó, el Alfa de Cronbach, para ello se aplicó un cuestionario a 201 colaboradores de una universidad de Lima que no es mi muestra. Luego del procesamiento se obtuvo como resultado 0.923 (**ver anexo 12**), asimismo, de acuerdo al baremo de confiabilidad se verifica que el instrumento cuenta con una alta confiabilidad, por consiguiente, se puede aplicar y recolectar los datos.

Tabla 1

Baremos de confiabilidad para el Alfa de Cronbach y Dos mitades de Guttman

| | |
|-------------|------------------------|
| -1 a 0 | No es confiable |
| 0 a 0.49 | Baja confiabilidad |
| 0.50 a 0.75 | Moderada confiabilidad |
| 0.76 a 0.89 | Fuerte confiabilidad |
| 0.90 a 1 | Alta confiabilidad |
| 1 | Perfecta confiabilidad |

Fuente: Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez (2013, p.217). Metodología de la investigación científica y elaboración de tesis.

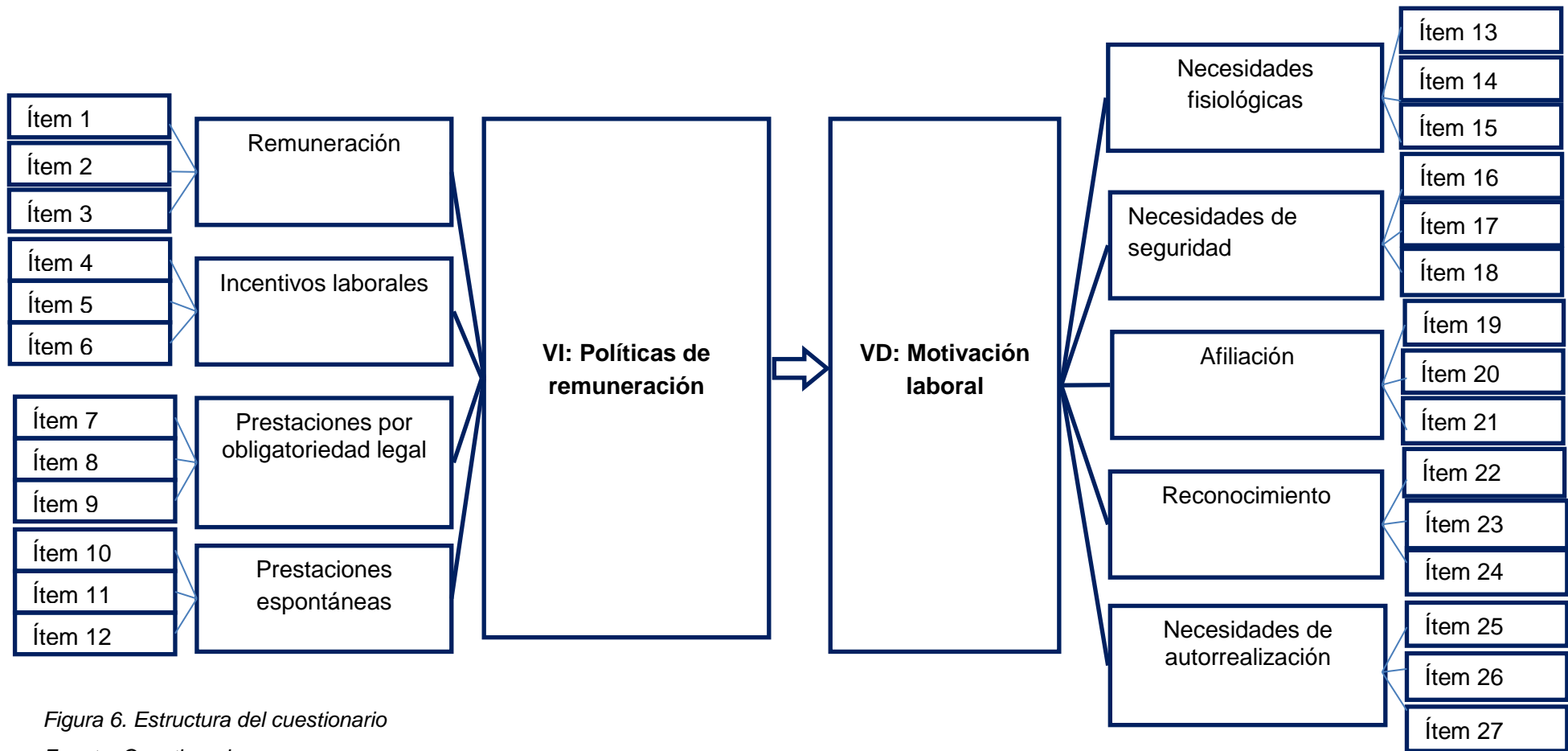


Figura 6. Estructura del cuestionario

Fuente: Cuestionario

3.5. Procedimientos

La investigación tuvo distintas etapas:

Primero, para lograr medir las variables se elaboró cuestionarios que han sido luego validados y se verificó su confiabilidad.

Segundo, con la persona encargada del personal se realizó las coordinaciones correspondientes para que se les envié el cuestionario a sus correos y ellos los puedan responder.

Tercero, luego de recoger los datos se pasaron al Excel y SPSS para su procesamiento y obtener los resultados.

3.6. Método de análisis de datos

De acuerdo al autor base, se desarrolló la operacionalización de las variables, luego se descompuso en dimensiones, indicadores, ítems y escala de valoración. Asimismo, se formalizó y ejecutó la validación del instrumento a la vez. Luego, se aplicó la prueba de confiabilidad mediante Alfa de Cronbach. Una vez percibida la confiabilidad se ejecutó la muestra de estudio que corresponde a 201 colaboradores de la Institución universitaria. Además, se realizaron las encuestas, luego el vaciado de datos al Excel para realizar la estadística. Se realizó una descripción general de cada ítem en gráficos y tablas, asimismo, se usó la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov y para la prueba de hipótesis se empleó el Chi-cuadrado.

3.7. Aspectos éticos

Para el desarrollo de la investigación se establecieron normas académicas, por las cuales se guió la redacción y el formato de la investigación. Así mismo, la recolección de los datos se realizó bajo consentimiento de los involucrados, donde también se mantuvo una estricta seriedad y responsabilidad de la información recolectada, así como se respetó la información que se obtuvo el cual se empleó solo con fines académicos. El trabajo es de autoría. Así mismo, se recurrió a fuentes bibliográficas, las cuales son citadas con los autores correspondientes.

IV. RESULTADOS

Se aplico la **prueba de normalidad**, dado que, según Bernal (2010) es una tabla que nos permite a los investigadores conocer la distribución de los datos. De la misma manera, se aplicará la prueba de Kolgomorov-Smirnov, mediante la siguiente regla de decisión:

Sig. $P > 0.05$ = Acepto H_0 = Distribución normal y si Sig. $P < 0.05$ = Acepto H_1 = No hay distribución normal

Tabla 2
Prueba de normalidad - Kolmogorov – Smirnov

| | | Políticas de remuneración | Motivación laboral |
|------------------------------------|---------------------|---------------------------|--------------------|
| N | | 201 | 201 |
| Parámetros normales ^{a,b} | Media | 3,6169 | 3,1642 |
| | Desv. | ,82916 | ,83541 |
| Máximas diferencias extremas | Desviación Absoluto | ,229 | ,244 |
| | Positivo | ,229 | ,175 |
| | Negativo | -,220 | -,244 |
| Estadístico de prueba | | ,229 | ,244 |
| Sig. asintótica(bilateral) | | ,000c | ,000c |

Fuente: Realizado en SPSS 26

Interpretación: en base al resultado de la tabla 2 el p-valor (Sig. asintótica bilateral) siendo menor a 0.05 se rechaza H_0 , por lo tanto, no hay distribución normal.

En el siguiente cuadro se verá a detalle cada aspecto de cada ítem:

*Tabla 3.
Estadísticos descriptivos generales*

| | N Estadístico | Rango Estadístico | Mínimo Estadístico | Máximo Estadístico | Media Estadístico | Desv. Error | Desv. Desviación Estadístico | Varianza Estadístico |
|---|------------------|----------------------|-----------------------|-----------------------|----------------------|----------------|------------------------------------|-------------------------|
| 1.-Tener frecuencia de pago quincenal activa las necesidades de efectivo a los trabajadores. | 201 | 4,00 | 1,00 | 5,00 | 3,0796 | ,08475 | 1,20151 | 1,444 |
| 2.-La frecuencia de pago mensual es la más utilizada en el Perú. | 201 | 4,00 | 1,00 | 5,00 | 3,9303 | ,08450 | 1,19797 | 1,435 |
| 3.-El pago por hora extra regular esta debidamente coordinado con el empleador y esté enmarcado legalmente. | 201 | 4,00 | 1,00 | 5,00 | 3,6169 | ,08308 | 1,17793 | 1,388 |
| 4.-Las comisiones por venta suelen satisfacer y motivar a los trabajadores. | 201 | 4,00 | 1,00 | 5,00 | 3,8358 | ,08005 | 1,13486 | 1,288 |
| 5.-Las bonificaciones por logro de metas deben estar debidamente definidos en toda compañía. | 201 | 4,00 | 1,00 | 5,00 | 3,7861 | ,07594 | 1,07657 | 1,159 |
| 6.-La motivación de los trabajadores se da haciéndolos parte de los resultados. | 201 | 4,00 | 1,00 | 5,00 | 3,7811 | ,07892 | 1,11886 | 1,252 |
| 7.-Las vacaciones son coordinadas con el jefe inmediato de cada empleador. | 201 | 4,00 | 1,00 | 5,00 | 3,7363 | ,07245 | 1,02719 | 1,055 |
| 8.-El tiempo extra laborado puede ser compensado mediante descansos o pago en efectivo. | 201 | 4,00 | 1,00 | 5,00 | 3,8308 | ,07502 | 1,06360 | 1,131 |
| 9.-La empresa debe realizar el depósito dos veces al año CTS. | 201 | 4,00 | 1,00 | 5,00 | 3,8010 | ,06948 | ,98499 | ,970 |

| | | | | | | | | |
|--|-----|------|------|------|--------|--------|---------|-------|
| 10.-El personal puede percibir vales de consumo como medio de bonificación por su trabajo realizado. | 201 | 4,00 | 1,00 | 5,00 | 3,5871 | ,07576 | 1,07407 | 1,154 |
| 11.-Los préstamos a los trabajadores suelen levantar la moral de los empleados. | 201 | 4,00 | 1,00 | 5,00 | 3,7065 | ,07291 | 1,03364 | 1,068 |
| 12.-Las canastas navideñas son consideradas como un plus de satisfacción al personal. | 201 | 4,00 | 1,00 | 5,00 | 3,6567 | ,07453 | 1,05668 | 1,117 |
| 13.-Los horarios de trabajo son los adecuados para el desarrollo de las actividades. | 201 | 4,00 | 1,00 | 5,00 | 3,5274 | ,08611 | 1,22086 | 1,490 |
| 14.-En el trabajo las prestaciones cubren las necesidades de alimentación, salud y vestido. | 201 | 4,00 | 1,00 | 5,00 | 3,3980 | ,09699 | 1,37506 | 1,891 |
| 15.-Debe existir flexibilidad de parte de la institución para el cumplimiento de los horarios de trabajo. | 201 | 4,00 | 1,00 | 5,00 | 3,2836 | ,09527 | 1,35062 | 1,824 |
| 16.-Debe existir estabilidad laboral en el trabajo, a fin de que genere seguridad en los trabajadores. | 201 | 4,00 | 1,00 | 5,00 | 3,3532 | ,09823 | 1,39270 | 1,940 |
| 17.-Toda institución debe contar con todas las medidas de seguridad dentro de su instalación. | 201 | 4,00 | 1,00 | 5,00 | 3,1393 | ,09198 | 1,30403 | 1,700 |
| 18.-Las medidas de seguridad son importantes para el correcto desempeño de los procesos organizacionales. | 201 | 4,00 | 1,00 | 5,00 | 3,7114 | ,09023 | 1,27919 | 1,636 |
| 19.-El trabajo en equipo suele traer como consecuencia un buen clima laboral. | 201 | 4,00 | 1,00 | 5,00 | 3,5871 | ,09043 | 1,28204 | 1,644 |
| 20.-Los paseos de integración que la gerencia pueda planificar ayuda mucho a forjar relaciones en diversos grupos de trabajo | 201 | 4,00 | 1,00 | 5,00 | 3,1990 | ,08978 | 1,27287 | 1,620 |

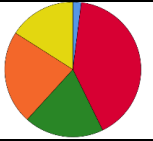
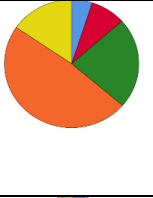


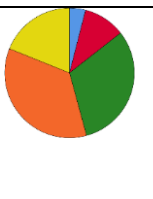
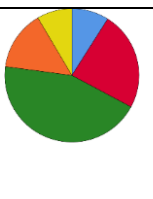
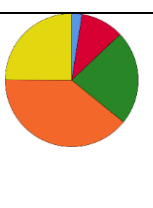
| | | | | | | | | |
|--|-----|------|------|------|--------|--------|---------|-------|
| 21.-La organización debe promover actividades integradoras a fin de mejorar en cierto grado la fidelidad de los trabajadores. | 201 | 4,00 | 1,00 | 5,00 | 3,7264 | ,09950 | 1,41059 | 1,990 |
| 22.-En general, se debe reconocer al personal cuando su rendimiento sobresaliente | 201 | 4,00 | 1,00 | 5,00 | 2,7413 | ,08413 | 1,19279 | 1,423 |
| 23.-El jefe inmediato debería considerar las sugerencias del trabajador en toda empresa educativa | 201 | 4,00 | 1,00 | 5,00 | 2,7363 | ,10087 | 1,43008 | 2,045 |
| 24.-La promoción, definición de una línea de carrera en la organización y otras actividades de reconocimiento reforzarán los lazos entre el trabajador y su empresa. | 201 | 4,00 | 1,00 | 5,00 | 3,9602 | ,08605 | 1,22000 | 1,488 |
| 25.-El trabajo diario representa desafíos importantes para la autorrealización | 201 | 4,00 | 1,00 | 5,00 | 3,0896 | ,10725 | 1,52051 | 2,312 |
| 26.-Un buen modelo de gestión de la institución brinda autonomía para la decisión de la gerencia. | 201 | 4,00 | 1,00 | 5,00 | 3,3731 | ,10331 | 1,46461 | 2,145 |
| 27.-Para la mejora continua de los procesos se debe promover la participación de los trabajadores. | 201 | 4,00 | 1,00 | 5,00 | 2,4925 | ,09064 | 1,28499 | 1,651 |
| V1. Políticas de remuneración | 201 | 3,00 | 2,00 | 5,00 | 3,6169 | ,05848 | ,82916 | ,688 |
| D1. Remuneración | 201 | 3,00 | 1,00 | 4,00 | 2,8806 | ,05534 | ,78465 | ,616 |
| D2. Incentivos laborales | 201 | 3,00 | 1,00 | 4,00 | 3,0945 | ,05756 | ,81610 | ,666 |
| D3. Prestaciones por obligatoriedad legal | 201 | 3,00 | 1,00 | 4,00 | 3,0995 | ,05599 | ,79376 | ,630 |
| D4. Prestaciones espontáneas | 201 | 3,00 | 1,00 | 4,00 | 2,9701 | ,05227 | ,74102 | ,549 |
| V2. Motivación laboral | 201 | 4,00 | 1,00 | 5,00 | 3,1642 | ,05893 | ,83541 | ,698 |
| D1. Necesidades fisiológicas | 201 | 3,00 | 1,00 | 4,00 | 2,7811 | ,06809 | ,96532 | ,932 |
| D2. Necesidades de seguridad | 201 | 3,00 | 1,00 | 4,00 | 2,8010 | ,06766 | ,95927 | ,920 |

| | | | | | | | | |
|-------------------------------------|-----|------|------|------|--------|--------|--------|------|
| D3. Afiliación | 201 | 3,00 | 1,00 | 4,00 | 2,8706 | ,05150 | ,73019 | ,533 |
| D4. Reconocimiento | 201 | 3,00 | 1,00 | 4,00 | 2,5920 | ,06320 | ,89596 | ,803 |
| D5. Necesidades de autorrealización | 201 | 3,00 | 1,00 | 4,00 | 2,4328 | ,05887 | ,83470 | ,697 |
| N válido (por lista) | 201 | | | | | | | |



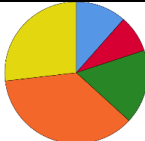
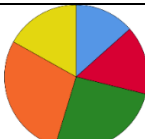
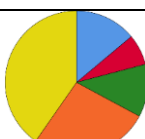
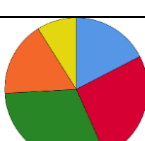
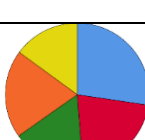
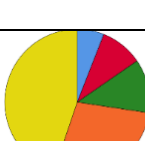
Se aplicó en cuestionario sobre políticas de remuneración y motivación laboral a 201 colaboradores, la cual consta de 17 ítems con 5 opciones cada una del 1 al 5; el nivel de políticas de remuneración tiende a ser elevado al igual que la motivación laboral, dando como resultado una escala que va desde 3 a 5; dando como rango resultante 3. Por tanto, los colaboradores se inclinaron hacia valores elevados con respecto a cada ítem del cuestionario; dando como resultados que los colaboradores se inclinan por las políticas de remuneración con una media de 3,62 a diferencia de la motivación laboral con una media de 3,16.


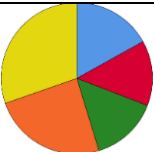
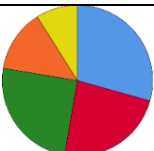
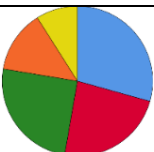
En la tabla 4 se describen los resultados descriptivos generales por cada ítem del cuestionario, donde se resalta la opción más respondida por los colaboradores. El gráfico de color azul representa “totalmente en desacuerdo”, el color rojo “en desacuerdo”, el verde “ni de acuerdo ni en desacuerdo”, el anaranjado “de acuerdo” y el amarillo “totalmente de acuerdo”.

Tabla 4
Resultados descriptivos generales por ítem.

| | |
|---|---|
| 1. El 29,4% consideraron que el pago quincenal active sus necesidades de efectivo en ellos. |  |
| 2. El 38,3% están totalmente de acuerdo con que la frecuencia de pago mensual es la más utilizada en Perú. |  |
| 3. El 33,3% están de acuerdo que el pago de horas extras esté regulado con el empleador y esté enmarcado legalmente. |  |
| 4. El 36,8% están totalmente de acuerdo que las comisiones por venta suelen satisfacer y motivarlos. |  |
| 5. El 32,8% están de acuerdo a que las bonificaciones por logro por meta deban de estar definidos por toda la compañía. |  |
| 6. El 34,8% están totalmente de acuerdo que la motivación se dé cuando los incluyan en los resultados. |  |
| 7. El 39,3% están de acuerdo con que las vacaciones son coordinadas con el jefe inmediato. |  |

| | |
|---|---|
| <p>8. El 39,8% están de acuerdo con que el tiempo extra que laboren debe ser compensado con descansos o su pago.</p> |  |
| <p>9. El 36,8% están de acuerdo con la eficacia con la que deben entrega los vehículos a sus clientes.</p> |  |
| <p>10. El 35,3% están de acuerdo con percibir vales como bonificación por su trabajo realizado.</p> |  |
| <p>11. El 30,3% no están de acuerdo ni en desacuerdo que los préstamos les suba la moral.</p> |  |
| <p>12. El 33,8% no están de acuerdo ni en desacuerdo con que las canastas sean un plus que les de satisfacción.</p> |  |
| <p>13. El 28,4% están de acuerdo con el horario ya que consideran que es adecuado para el desarrollo de las actividades.</p> |  |
| <p>14. El 29,4% están de acuerdo con las prestaciones argumentando que cubren las necesidades de alimentación, salud y vestido.</p> |  |
| <p>15. El 33,3% están de acuerdo con la flexibilidad en los horarios que debe existir para que puedan cumplir su trabajo.</p> |  |
| <p>16. El 26,4% están totalmente de acuerdo con la estabilidad laboral que debe existir en su medio laboral, con el fin de que generen seguridad.</p> |  |

| | |
|---|---|
| | |
| 17. El 31,4% están de acuerdo con el hecho de que todas las instituciones deban cumplir con las medidas de seguridad. |  |
| 18. El 36,3% están totalmente de acuerdo con el hecho de que exista medidas de seguridad para el correcto desempeño en los procesos de la organización. |  |
| 19. El 36,3% están de acuerdo con el hecho de que el trabajo en equipo contribuye a un mejor clima laboral. |  |
| 20. El 28,4% están de acuerdo con que los paseos de integración ayudan a forjar mejores relaciones en los grupos de trabajo. |  |
| 21. El 40,3% manifiestan que están de acuerdo con promover las actividades integradoras para lograr un grado de fidelidad. |  |
| 22. El 30,8% no están de acuerdo ni en desacuerdo con el hecho de que haya reconocimiento por su rendimiento. |  |
| 23. El 27,4% están totalmente en desacuerdo con el hecho de que el jefe sea quien considere las sugerencias de ellos en toda la empresa. |  |
| 24. El 44,8% están totalmente de acuerdo con la línea de carrera y actividades de reconocimiento puedan mejorar su lazo con la empresa. |  |

| | |
|---|---|
| 25. El 27,4% están de acuerdo con la idea de que el trabajo diario representa desafíos para su autorrealización. |  |
| 26. El 30,3% están totalmente de acuerdo de que un buen modelo para la gestión contribuye a la autonomía en las decisiones de gerencia. |  |
| 27. El 29,4% están totalmente en desacuerdo con el hecho de solo promover la participación de ellos en los procesos. |  |
| 27. El 29,4% están totalmente en desacuerdo con el hecho de solo promover la participación de ellos en los procesos. |  |

De los resultados en la tabla 4 se aprecia que el 29,4% están totalmente en desacuerdo con el hecho de solo promover la participación de ellos en los procesos mientras que el 44,8% están totalmente de acuerdo con la línea de carrera porque mejora el lazo con la empresa.

Prueba de hipótesis

Tabla 5

Prueba de Hipótesis: Chi cuadrado de Pearson para hipótesis general "Políticas de remuneración y motivación laboral"

| | Valor | df | Significación asintótica (bilateral) |
|------------------------------|---------------------|----|--------------------------------------|
| Chi-cuadrado de Pearson | 45,055 ^a | 12 | ,000 |
| Razón de verosimilitud | 49,229 | 12 | ,000 |
| Asociación lineal por lineal | 29,984 | 1 | ,000 |
| N de casos válidos | 201 | | |

Fuente: Realizado en SPSS 26

En referencia a la tabla 5, hay asociación estadística significativa entre las políticas de remuneración y la motivación laboral, dado que, la significación asintótica bilateral dio 0,000 (siendo menor a 0,05).

Tabla 6

Prueba de Hipótesis: Chi cuadrado de Pearson para hipótesis específica "Remuneración y motivación laboral"

| | Valor | df | Significación asintótica (bilateral) |
|------------------------------|---------------------|----|--------------------------------------|
| Chi-cuadrado de Pearson | 28,771 ^a | 12 | ,004 |
| Razón de verosimilitud | 34,318 | 12 | ,001 |
| Asociación lineal por lineal | 12,626 | 1 | ,000 |
| N de casos válidos | 201 | | |

Fuente: Realizado en SPSS 26

En referencia a la tabla 6, hay asociación estadística significativa entre la remuneración y la motivación laboral, dado que, la significación asintótica bilateral dio 0,004 (siendo menor a 0,05).

Tabla 7

Prueba de Hipótesis: Chi cuadrado de Pearson para hipótesis específica "Incentivos salariales y motivación laboral"

| | Valor | df | Significación asintótica (bilateral) |
|------------------------------|---------------------|----|--------------------------------------|
| Chi-cuadrado de Pearson | 31,638 ^a | 12 | ,002 |
| Razón de verosimilitud | 38,917 | 12 | ,000 |
| Asociación lineal por lineal | 21,667 | 1 | ,000 |
| N de casos válidos | 201 | | |

Fuente: Realizado en SPSS 26

En referencia a la tabla 7, hay asociación estadística significativa entre los incentivos salariales y la motivación laboral, dado que, la significación asintótica bilateral dio 0,002 (siendo menor a 0,05).

Tabla 8

Prueba de Hipótesis: Chi cuadrado de Pearson para hipótesis general
"Prestaciones por obligatoriedad legal y motivación laboral"

| | Valor | df | Significación asintótica (bilateral) |
|------------------------------|---------------------|----|--------------------------------------|
| Chi-cuadrado de Pearson | 32,697 ^a | 12 | ,001 |
| Razón de verosimilitud | 31,988 | 12 | ,001 |
| Asociación lineal por lineal | 17,936 | 1 | ,000 |
| N de casos válidos | 201 | | |

Fuente: Realizado en SPSS 26

En referencia a la tabla 8, hay asociación estadística significativa entre las prestaciones por obligatoriedad legal y la motivación laboral, dado que, la significación asintótica bilateral dio 0,001 (siendo menor a 0,05).

Tabla 9

Prueba de Hipótesis: Chi cuadrado de Pearson para hipótesis general
"Prestaciones espontáneas y motivación laboral"

| | Valor | df | Significación asintótica (bilateral) |
|------------------------------|---------------------|----|--------------------------------------|
| Chi-cuadrado de Pearson | 27,855 ^a | 12 | ,006 |
| Razón de verosimilitud | 32,466 | 12 | ,001 |
| Asociación lineal por lineal | 17,847 | 1 | ,000 |
| N de casos válidos | 201 | | |

Fuente: Realizado en SPSS 26

En referencia a la tabla 9, hay asociación estadística significativa entre las prestaciones espontáneas y la motivación laboral, dado que, la significación asintótica bilateral dio 0,006 (siendo menor a 0,05).

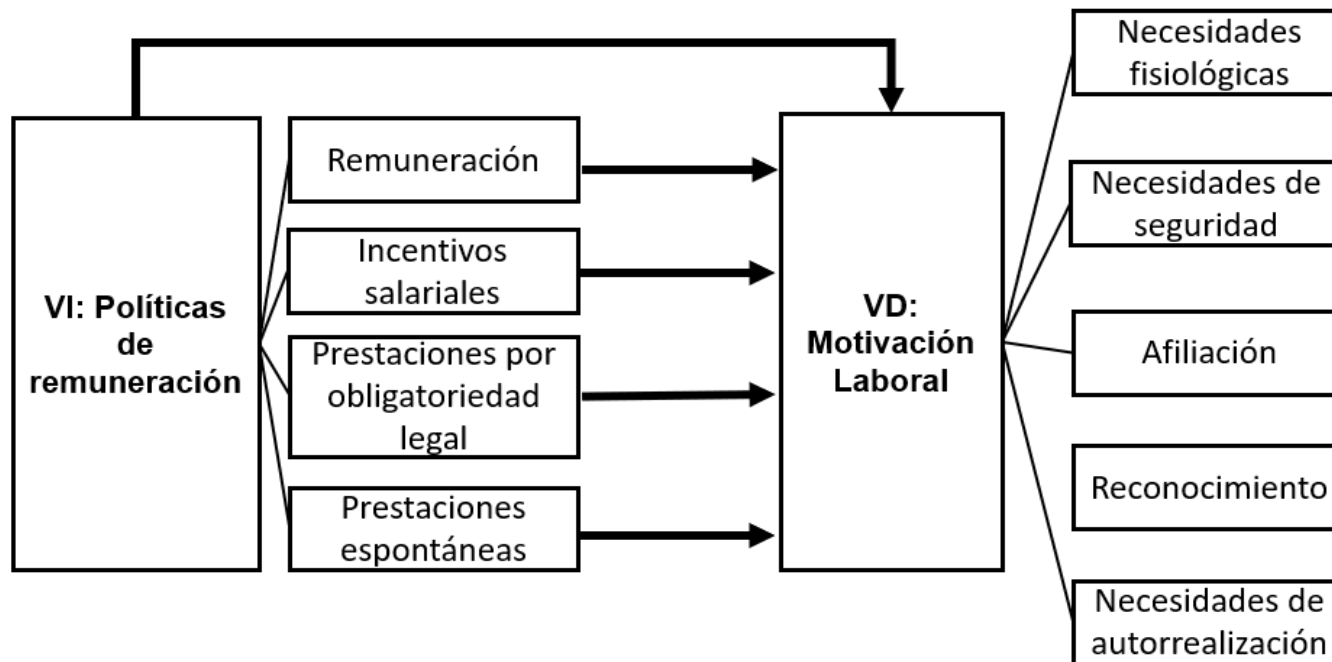


Figura 7. Detalle gráfico de hipótesis formulada

Fuente: Elaboración propia

V. DISCUSIÓN

En los siguientes apartados se realizó la contrastación de los resultados obtenidos con los antecedentes de la investigación, tanto nacionales como internacionales:

Referente a la indagación realizada por Torres, Stephany y Sandoval (2020) la finalidad fue distinto a lo formulado en esta exploración, dado que buscaban analizar el gobierno venezolano y sus políticas salariales de docentes universitarios, sin embargo, podemos hacer referencia que ambas coinciden en el tema remuneración y salarios. Asimismo, el contexto donde se llevó a cabo la investigación es distinta, dado que, los investigadores se enfocaron a las universidades de Venezuela, mientras que esta investigación lo realizo tomando como contexto a una universidad de la ciudad de Lima. Lo que investigaron Torres, Stephany y Sandoval (2020) se enfocó al análisis del salario entre los años 2000 al 2018 donde estimaron perdidas inmensas del salario de profesores universitarios, caso opuesto al que en esta investigación se comprobó la asociación existente entre las políticas salariales y la motivación. Se concluyo en esta investigación que las políticas de remuneración impactan en la motivación de los colaboradores a comparación a lo obtenido por Torres, Stephany y Sandoval (2020) donde encontraron la existencia de violación a las políticas salariales mostrando una ruptura en la remuneración, transformación de valores y otras formas de aplicar los salarios.

Con respecto a la investigación de Espíndola y Miura (2019) donde el objetivo trazado fue diferente a esta investigación dado que ellos buscaban conocer los efectos de la lucha de los sindicatos nacionales para la obtención de una buena remuneración en el docente, asimismo, los citados autores lo realizaron en el Estado de Mato Grosso do Sul y esta investigación fue en la Ciudad de Lima, Perú. Espíndola y Miura (2019) analizaron su tema de forma cualitativa con respecto a este tema que fue más cuantitativo. Los investigadores obtuvieron como resultado que los sindicatos tienen disponibilidad en un grado alto y con ellos han logrado grandes avances con respecto a la búsqueda del beneficio de los docentes, de la misma manera, en esta investigación podemos mencionar que el nivel de las políticas de remuneración está a un nivel medio, por lo que, los

colaboradores no consideran su remuneración por debajo del promedio o por encima. Los investigadores llegaron a la conclusión que se logró una remuneración óptima en comparación con otros profesionales y horarios de trabajo adecuado, mientras que en esta investigación se concluyó que las buenas prácticas que se implementan en la empresa sobre las políticas de remuneración llegan a impactar en la motivación. Pese a que ambas investigaciones tienen enfoques diferentes donde no se encuentra demasiada similitud, podemos hacer mención a que ambas buscan conocer la remuneración de los colaboradores y si es necesario que eso mejore.

En base a lo indagado por Peña y Villón (2018) donde el objetivo era distinto a esta investigación dado que se trazaron fue conocer la influencia que tiene la motivación en el talento humano y aquellos factores que influyen en el desempeño, asimismo, en esta investigación la finalidad fue conocer si las políticas de remuneración impactan en la motivación laboral. Los investigadores realizaron su estudio en Santa Elena, mientras que la investigación se realizó en la ciudad de Lima a una institución universitaria. Peña y Villón (2018) en su metodología utilizaron un enfoque cuantitativo con método hipotético deductivo la cual es similar a esta investigación. Mientras los indagadores han utilizado una población censal de 80 colaboradores en esta se ha utilizado 201 siendo esta la muestra. Los investigadores encontraron que el 48% de los trabajadores se encuentra motivado a un nivel regular y un 59% ha logrado éxito laboral, si lo comparamos la motivación que lograron en esta indagación fue que la mayoría estaba motivado a un nivel alto. Se puede concluir que lo indagado por Peña y Villón (2018) la motivación es un factor relevante para el éxito y logros.

Con respecto al artículo de Benavides (2017) cuyo objetivo fue casi similar a lo planteado dado que ambas se buscan conocer la “motivación” en sus diferentes aspectos, pero en escenarios diferentes el citado artículo lo realizó en la Universidad de Nariño a 255 egresados mientras que esta investigación lo realizó en una universidad de la ciudad de Lima con una muestra de 201 trabajadores. En cuanto a los resultados mediante tendencias logarítmicas y polinomios de segundo plano donde encontraron desigualdad de las 3 necesidades planteadas por McClelland y en la situación laboral, cabe mencionar que esa teoría

mencionada fue utilizada en esta exploración como una de nuestras teorías de sustento. A pesar de que la investigación citada tiene una finalidad distinta ha de ser válida para otras investigaciones a futuro.

Referente a lo investigado por Torres (2017) donde lo que planteo como objetivo es similar en esta investigación, dado que ambas hablan sobre el tema “políticas salariales o políticas de remuneración”, en contextos diferentes la primera estudia referente a la comparativa entre México y Venezuela sobre salario de académicos (investigación cualitativa referente a lo documental) mientras que la segunda se realiza en una universidad de la ciudad de Lima, Perú. En esta investigación se obtuvo como resultado que las políticas de remuneración aplicada en una universidad de Lima tienen asociación con la motivación laboral, por lo que podemos inferir que si se genera una asociación entre ambas variables. Mientras que lo investigado por Torres (2017) encontraron que los salarios de México tienen un mejor beneficio al de Venezuela, sin embargo, lo que es brindado en México a los académicos no cumplen en su totalidad de lo que dice en la norma constitucional.

Lo investigado por Marin y Placencia (2017) su objetivo fue similar a esta investigación, dado que, en ambos se trata sobre la “Motivación”, en situaciones y contextos distintos en la primera se realizó en Salud Sucursal Perú siendo 136 la muestra y mientras que la segunda fue a una universidad de la ciudad de Lima con una muestra de 201 personas. Donde Marin y Benavides (2017) obtuvieron como resultado que el coeficiente de Spearman fue de 0,336 con una sig. Bilateral de 0,000064 de la relación entre la motivación con la satisfacción laboral a un nivel positiva baja, por otro lado, con respecto a esta investigación se obtuvo que existe asociación entre las políticas laborales y la motivación laboral. A pesar de que las variables no sean iguales en el mismo caso, se verifica que las políticas si tienen relación con la motivación y de la misma manera esta tiene relación con la satisfacción laboral.

De acuerdo a lo investigado por Muriel (2017) su objetivo fue similar en una variable con esta investigación, dado que, en ambos se trata sobre la “Motivación laboral”, llevando a cabo a lugares similares dado que ambas se basaron en el

estudio en una universidad, sin embargo, lo citado analizo a los docentes en particular y esta indagación refiere a colaboradores administrativos de la universidad. Llego a la conclusión que la motivación de los docentes esta equilibrada con las horas de trabajo, lo cual hace referencia a que el docente si se encuentra motivado con ese aspecto, llegando a la conclusión consideran que se le debe brindar una buena retribución salarial, participación de decisiones y posibilidad para un mejor desarrollo profesional y aspectos convenientes que considere. Por lo que, contrastando sus resultados con esta indagación podemos mencionar que la motivación se logra a través de distintos factores que hacen que el colaborador trabaje de una forma más adecuada manteniendo su compromiso por el mejor desarrollo de sus actividades.

Con respecto al artículo de Vaca (2017) con un objetivo trazado similar en una variable, dado que, en ambos se trata sobre la “Motivación laboral”, llevando a cabo a lugares distintos la citada investigación lo realizo en los Servidores Públicos de Ecuador y esta se realizó en una universidad de la ciudad de Lima, Perú. El método utilizado fue distinto dado que emplearon el descriptivo correlacional, mientras que en esta investigación se usó el método correlacional causal. Se obtuvo como resultado que la afiliación es el factor más resaltante para la motivación y concluyo luego que lo más resaltando son la necesidad de logro, afiliación y reconocimiento. En contraste con esta investigación podemos hacer mención a que en los datos descriptivos encontrados lo más resaltante de la motivación son la afiliación, necesidades de autorrealización y el reconocimiento. Por lo que, en ambas investigaciones se encuentra similares aspectos que contribuyen en el mantener motivado al colaborador.

En base al artículo de Alvarado, Quero y Bolívar (2016) su objetivo propuesto es similar a esta investigación, puesto que, en ambos se trata sobre la “Motivación laboral”, pero en contexto diferentes, la citada indagación se realizó en el municipio de Miranda, Venezuela y este informe fue en una universidad de la ciudad de Lima. Lo citado consideran una muestra de 132 personas y en base a eso obtuvieron como resultado que el 81% de los trabajadores indican que los estilos gerenciales son regulares y el 76% consideran que la motivación es regular, llegando a la conclusión que con un Rho de Spearman y el p-valor 0,000

hace que tenga una correlación moderada los estilos gerenciales con la motivación. Este artículo a pesar de no tener la misma variable nos da un gran ejemplo de con que aspecto más podemos considerar de cómo se puede llegar o lograr motivar a los trabajadores, puesto que, esta investigación se centró en las políticas de remuneración con la motivación donde también luego de aplicar el Chi-cuadrado se halla que exista una asociación entre variables.

En base al artículo de Diaz, Diaz y Morales (2014) su objetivo propuesto es similar a esta investigación, puesto que, en ambos usan la variable “Motivación laboral”, pero en contexto diferentes, la citada indagación se realizó en la ciudad de Bogotá – México a trabajadores de entidades formales siendo 385, mientras este informe fue en una universidad de la ciudad de Lima a colaboradores administrativos de 201 encuestados. Luego del análisis que se llegó a realizar se concluyó en la investigación citada que los colaboradores se encuentran en un ambiente donde consideran que existe motivación intrínseca y extrínseca. A pesar de que la investigación no es de lo más exacta a lo que se requiere, cabe mencionar que el nivel encontrado en esta investigación fue medio con respecto a la motivación, donde influyeron distintos factores, pero interrelacionados con distintos aspectos.

Referente a lo indagado por Charaja y Mamani (2014) su objetivo planteado es similar a esta investigación, puesto que, en ambos se trata sobre la “Motivación laboral”, pero en contextos diferentes, la citada exploración se hizo en el Ministerio de Comercio Exterior y Turismo de Puno – Perú, mientras tanto esta investigación fue en una universidad de la ciudad de Lima. Se llevo a cabo con una población de 26 empleados mientras en este caso se evaluó a 201 personas siendo nuestra muestra. Cabe indicar que lo citado obtuvo como resultado que el gran porcentaje de los empleados no están satisfechos ni insatisfechos, considerando relevante el reconocimiento, seguridad, supervisión y relaciones interpersonales, llegando a la conclusión que lo intrínseco los motiva mientras lo extrínseco los desmotiva. En comparación con los resultados de esta indagación resaltamos que la motivación se encuentra en un nivel medio y los aspectos más resaltantes son; afiliación, necesidades de autorrealización y el reconocimiento. Indicando que hay ciertos aspectos que coinciden.

Con respecto a lo mencionado por Guihard (2018) en su exploración cuyo objetivo tiene similitud en algunos aspectos, dado que, en ambos se trata sobre la “los incentivos laborales”. Lo citado consideran una muestra de 50 personas y en base a eso obtuvieron como resultado que el 56% coinciden en que el nivel de los incentivos es bajo y 67% su rendimiento es bajo, por lo que concluyo que el rendimiento está influido por los incentivos. Por lo tanto, en contraste con esta investigación podemos mencionar que el nivel de incentivos laborales se encuentra en un nivel alto con 37.3%, lo que es contrario al resultado de Guihard 2018, cabe resaltar que este aspecto en esta indagación no se ve afectada en comparación con la de Ghihard.

En base al artículo de Barriga y Rondon (2016) su objetivo propuesto es similar a esta investigación, puesto que, en ambos se trata sobre la “Remuneración”, pero en contextos diferentes, la citada indagación se realizó a las familias del nivel socioeconómico C del distrito de Arequipa y este informe fue en una universidad de la ciudad de Lima. Lo citado consideran una muestra censal de 98 colaboradores y obtuvieron como resultado que el 61% de los trabajadores indican que la remuneración es regular y el 57% consideran que están con una adecuada satisfacción, llegando a la conclusión que el 38% de la satisfacción depende mucho de su remuneración por lo que esto impacta en las familias de bajo recurso económico. Contrastando con esta investigación cabe resaltar que la remuneración los colaboradores lo consideran que esta en un nivel medio, cabe indicar que estas variaciones suelen suceder por encontrarse en distinto contexto y espacio geográfico.

VI. CONCLUSIONES

Según Yuni y Urbano (2014) las conclusiones se dan a partir de las pruebas e información recabada y están han de ser coherentes y sobre todo apropiadas. En tal sentido, se enumera las conclusiones, a continuación.

1. Existe asociación entre las Políticas de remuneración con la motivación laboral, por lo que, existe impacto sobre la variable, dado que, la significación asintótica bilateral dio 0,000 (siendo menor a 0,05).
2. Hay asociación entre la remuneración con la motivación laboral, por lo tanto, la dimensión analizada impacta sobre la variable, dado que, la significación asintótica bilateral dio 0,004 (siendo menor a 0,05).
3. Se verifica asociación entre los incentivos laborales y la motivación laboral con un impacto sobre la variable, dado que, la significación asintótica bilateral dio 0,002 (siendo menor a 0,05).
4. Existe asociación entre las prestaciones por obligatoriedad legal con la motivación laboral, corroborando el impacto de la dimensión analizada sobre la variable, donde la significación asintótica bilateral dio 0,001 (siendo menor a 0,05).
5. Se da una asociación entre las prestaciones espontáneas con la motivación laboral, por lo que, impacta sobre la variable, la significación asintótica bilateral dio 0,006 (siendo menor a 0,05).

VII. RECOMENDACIONES

Según Mendoza (2016) las recomendaciones son referentes al enfoque que adopto para llegar a un fin en relación al problema que se ha tratado. En los siguientes apartados se enumeran las recomendaciones:

1. En la empresa que se reestructure y adicione beneficios sobre las políticas de remuneración de la empresa, de esta manera darle una motivación solvente al colaborador y sienta que es valorado en su trabajo y los esfuerzos adicionales que pueda realizar o lograr durante el proceso de desarrollo de sus actividades.
2. Impulsar la remuneración de los colaboradores, por lo que, es necesario un aumento que sea justo y exista equidad entre todos sin ocasionar problemas internos de desigualdad. De la misma manera, el aumento propuesto sea siempre en base a los logros u objetivos que ha alcanzado dicho colaborador y en un plazo o tiempo determinado que tenga trabajando en la empresa, contribuyendo a su motivación de querer seguir adelante y mejorando.
3. Los incentivos sean por el desarrollo de las actividades, tanto como horas extras o actividades adicionales, para que, de tal manera se logre impulso motivador en los colaboradores y esto no ocasione insatisfacción. Asimismo, reconociendo el desempeño de los colaboradores y la empresa brindarle ese beneficio por su trabajo puede lograr que se retenga al mejor talento y este motivado en toda actividad que desempeñe.
4. Mejorar las prestaciones por obligatoriedad legal que se le da a los colaboradores, que vaya mejorando progresivamente en base al cumplimiento de las actividades, promoción del puesto, las iniciativas y propuestas de solución que pueda brindar y con todo ello lograr mantener motivado al trabajador y pueda cumplir con los objetivos que la empresa les proponga.
5. Rediseñar las prestaciones espontaneas, para que sea distribuido de forma adecuado, siempre evaluando el desempeño que pueda tener cada colaborador y la empresa pueda contribuir con algún aspecto adicional que pueda mantenerlos motivados a sus trabajadores

REFERENCIAS

- Agustin. (2017). *Pirámide de Maslow: Las Necesidades Humanas y sus jerarquias (imagenes)*. Obtenido de <https://informacionimagenes.net/piramide-de-maslow/>
- Alvarado, S., Quero, Y., & Bolívar, M. (2016). Management style and work motivation in the basic schools in the municipality. *Revista científica Electrónica de Ciencias Gerenciales*, 56-79. Obtenido de <http://ojs.revistanegotium.org.ve/index.php/negotium/article/view/161/149>
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación*. México D.F.: Patria.
- Barriga, A., & Rendón, A. (2016). *Impacto de la remuneración percibida sobre la satisfacción laboral en las familias del nivel socioeconómico C del distrito de Arequipa, 2016*. Obtenido de <http://repositorio.ucsp.edu.pe/handle/UCSP/14872>
- Barriga, A., & Rendón, A. (2016). *Impacto de la remuneración percibida sobre la satisfacción laboral en las familias del nivel socioeconómico C del distrito de Arequipa, 2016*. Obtenido de <http://repositorio.ucsp.edu.pe/handle/UCSP/14872>
- Benavides, O. (2017). Labor motivation graduates of Business Administration program at the University of Nariño. *Scielo*, 18, 41-54. doi:<http://dx.doi.org/10.22267/rtend.171801.63>.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. Colombia: Pearson Educación.
- Charaja, Y., & Mamani, J. (2013). Motivation and job satisfaction of employees of the Regional Directorate of Foreign Trade and Tourism - Puno - Perú, 2013. *Revista de investigación en comunicación y desarrollo*, 5-13. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/4498/449844867001.pdf>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano* (Tercera ed.). México D.F.: McGrawHill.
- Cruz, A. (2018). *Gestión de las actividades de mediación de seguros*. Málaga: IC Editorial.

- Desler, G. (2016). *Administración de Recursos Humanos* (Decimo cuarta ed.). México D.F.: Pearson.
- Díaz, J., Díaz, M., & Morales, S. (2014). Job motivation in formal business workes of the city of Bogota. *Revista Iberoamericana de Psicología: Ciencia y Tecnología*, 59-77. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4905118>
- Espíndola, M., & Miura, B. (2019). Remuneração docente: efeitos da luta sindical na implantação do. *Revista Educação e Emancipação*, 12(3), 114-137. doi:<http://dx.doi.org/10.18764/2358-4319.v12n3p114-137>
- Fernández Bedoya, V. H. (2020). Tipos de justificación en la investigación científica. *Espíritu Emprendedor TES*, 4(3), 65-76. <https://doi.org/10.33970/eetes.v4.n3.2020.207>
- Ferreiro, P., & Alcázar, M. (2017). *Gobierno de personas en la empresa* (Tercera ed.). Piura: Escuela de Dirección Universidad de Piura.
- Guihard, T. (2014). Programas de Incentivos laborales. *HSEC*. Obtenido de <https://bit.ly/2JPL0An>
- Hérmendez Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México D.F.: McGrawHill.
- Hezberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (2017). *Motivation to Work*. New Brunswick and London: Transaction Publishers (añode publicación del libro original, 1959).
- Juárez , J., & Carrillo, E. (2014). *Administración de la compensación, sueldos, salarios, incentivos y prestaciones*. México D.F.: Patria Editorial.
- Koonts, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012). *Administración una perspectiva global y empresarial* (Decimo cuarta ed.). México D.F.: McGrawHill.
- Marin, H., & Placencia, M. (2017). Work motivation and job satisfaction of a private health care organization staff. *Scielo*, 17(4), 44-52. doi:<http://dx.doi.org/https://doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08>.

- Marin, H., & Placencia, M. (2017). Work motivation and job satisfaction of a private health care organization staff. *Universidad San Martín de Porres*, 42-52. doi:<https://doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08>
- Maslow, A. (2019). *A theory of Human Motivation*. New Delhi: General press (año de publicación del libro original, 1943).
- McClelland, D. (1961). *The achieving society*. New York: D. Van Nostrand Company.
- Mendoza, R. (2016). *Lección 4. Conclusiones y recomendaciones*. Obtenido de SlideShare: <https://es.slideshare.net/raulmperu/u3-4-conclusiones-y-recomendaciones>
- Muriel, M. (2017). Factors that affect the labor motivation of university professors. *Researchgate*, 1-5. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/334655588_Factores_que_inciden_en_la_motivacion_laboral_de_los_profesores_universitarios
- Ñaupas, H., Mejía, E., & Villagómez, A. (2013). *Metodología de la investigación científica y elaboración de tesis*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Peña, H., & Villón, S. (2017). Labor Motivation. Fundamental Element in Organizational Success. *Scientific*, 177-192. doi:<https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>
- Pérez, A. (2015). *La teoría de Motivación-Higiene de Herzberg*. Obtenido de <http://www.ceolevel.com/herzberg>
- Psicoportal. (2018). *Teoría de las necesidades de McClelland: logro, afiliación y poder*. Obtenido de <https://psicoportal.com/teorias-psicologicas/necesidades-de-mcclelland/#more-796>
- Pujol, R., & Osorio, M. (2003). *Remuneración y satisfacción laboral*. Cataluña: Capital Humano.
- Puntriano, C. (01 de 05 de 2016). Día del Trabajo: Conozca los diez problemas laborales que enfrentan los peruanos. *Gestión*.

- Ramón, R. (2019). Economic labour reform vs. economic situation: Impact on the finances of the Spanish Wage Guarantee Fund. *Dialnet plus*, 85-100. doi:<http://orcid.org/0000-0002-0943-8573>
- Ríos, M., Pérez, L., Sánchez, M., & Ferrer, J. (2017). Compensation strategies and their relationship with the organizational commitment in the teachers of the institutions of higher education in Mexico. *Revista Ibero-Americana de estrategia*, 90-103. doi:10.5585/riae.v16i2.2455
- Rodríguez, K. (2018). *LA PIRÁMIDE DE MASLOW AL MICROSCOPIO*. Obtenido de <https://www.psicok.es/psicok-blog/2018/8/12/piramide-maslow>
- Sánchez, F. (2019). Fundamentos Epistémicos de la investigación Cualitativa y Cuantitativa: Concensos y disensos. *Revista digital de investigación en docencia universitaria*, 102-122. doi:<https://doi.org/10.19083/ridu.2019.644>
- Todoí, A. (2017). *La remuneración por desempeño en el ámbito educativo público*. Barcelona: InDret.
- Torres, L. (2017). Salary Policy of public universities: Mexico and Venezuela. *Revista internacional de educación superior*, 3(2), 379-400. doi:DOI: 10.22348/riesup.v3i2.7731
- Torres, L., Stephany, K., & Parra, M. (2020). Venezuelan government and the salary policy implemented for university teachers (2000-2018). *Universidades*, 73-91. doi:<https://doi.org/10.36888/udual.universidades.2020.83.79>
- Vaca, M. (2017). Motivación Laboral en los servidores públicos de Ecuador. *Dialnetplus*, 2, 101-108. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6069985>
- Varela, R. (2013). *Administración de la compensación. Sueldos, salarios y prestaciones*. Naucalpan de Juárez: Pearson Educación.
- Yuni, J., & Urbano, C. (2014). *Técnicas para investigar. Recursos Metodológicos para la preparación de Proyectos de Investigación*. Córdoba: Editorial Brujas.

ANEXOS

ANEXO 1. Matriz de Operacionalización de variables

| Variables | Definición conceptual | Definición operacional | Dimensión | Indicadores | Escala de medición | |
|-------------------------------------|---|--|------------------------------|---------------------------------------|--------------------|----------------------|
| Políticas remuneración | Cruz (2018) son compensaciones, que se dan en efectivo o en especies, cuando se da a cambio de los servicios prestados, asimismo son herramientas que contienen principios y guías que ayudan a precisar los pagos salariales creando así una adecuada administración de remuneraciones en una empresa. | Las políticas de remuneración serán medidas con la herramienta cuestionario, comprendido de 12 ítems en escala de likert del total de 4 dimensiones: remuneración, incentivos salariales, prestaciones por obligatoriedad legal y prestaciones espontáneas. Luego serán procesadas por el programa SPPS 26. | Remuneración | Sueldo quincenal | Ordinal | |
| | | | | Sueldo mensual | | |
| | | | | Sueldo por hora extra regular | | |
| | | | | Sueldo por hora extra extendida | | |
| | | | Incentivos salariales | Participación en los resultados | | |
| | | | | Comisiones por ventas | | |
| | | | | Comisiones por prospectar clientes | | |
| | | | | Bonificaciones por logros de metas | | |
| | | | | Prestaciones por obligatoriedad legal | | Vacaciones |
| | | | | | | Pago de horas extras |
| | | | CTS | | | |
| | | | Seguro de salud | | | |
| | | | Prestaciones espontáneas | Gratificaciones | | |
| | | | | Vales de consumo | | |
| Préstamos | | | | | | |
| Alimentación | | | | | | |
| Motivación laboral | Maslow (2019) es el estímulo que tiene todo ser humano para satisfacer sus necesidades, aspiraciones, anhelos, deseos partiendo de lo más básico. | La motivación se mide con la herramienta cuestionario, comprendido de 15 ítems en escala de likert del total de 5 dimensiones: las necesidades fisiológicas, las necesidades de seguridad, afiliación, reconocimiento y las necesidades de autorrealización. Luego serán procesadas por el programa SPPS 26. | Las necesidades fisiológicas | Respiración | | |
| | | | | Alimentación | | |
| | | | | Descanso | | |
| | | | | Salud | | |
| | | | Las necesidades de seguridad | Seguridad física | | |
| | | | | De empleo | | |
| | | | | De recursos | | |
| | | | | protección | | |
| | | | Afiliación | Amistad | | |
| | | | | Afecto | | |
| | | | | Intimidad | | |
| | | | | relaciones sociales | | |
| | | | Reconocimiento | Autorreconocimiento | | |
| | | | | Confianza | | |
| Respeto | | | | | | |
| Éxito | | | | | | |
| Las necesidades de autorrealización | Liderazgo | | | | | |
| | Creatividad | | | | | |
| | Visión global | | | | | |
| | Gestión de problemas | | | | | |

ANEXO 2. Instrumento de recolección de datos

Questionario

Estimado señor/señora:

Se le solicita que responda todos los siguientes enunciados con veracidad.

INSTRUCCIONES

A continuación, se presenta una serie de enunciados a los cuales deberá usted responder marcando un (X) de acuerdo a lo que considere conveniente.

1= Totalmente en desacuerdo.

2= En desacuerdo.

3= Ni de acuerdo ni en desacuerdo.

4= De acuerdo

5= Totalmente de acuerdo

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--|---|---|---|---|---|
| (VI) Variable Independiente: POLÍTICAS DE REMUNERACIÓN | | | | | |
| (D1) Dimensión 1: Remuneración | | | | | |
| 1.- Tener frecuencia de pago quincenal activa las necesidades de efectivo a los trabajadores. | | | | | |
| 2.- La frecuencia de pago mensual es la más utilizada en el Perú. | | | | | |
| 3.- El pago por hora extra regular está debidamente coordinado con el empleador y esté enmarcado legalmente. | | | | | |
| (D2) Dimensión 2: Incentivos salariales | | | | | |
| 4.- Las comisiones por venta suelen satisfacer y motivar a los trabajadores. | | | | | |
| 5.- Las bonificaciones por logro de metas deben estar debidamente definidos en toda compañía. | | | | | |
| 6.- La motivación de los trabajadores se da haciéndolos parte de los resultados. | | | | | |
| (D3) Dimensión 3: Prestaciones por obligatoriedad legal | | | | | |
| 7.- Las vacaciones son coordinadas con el jefe inmediato de cada empleador. | | | | | |
| 8.- El tiempo extra laborado puede ser compensado mediante descansos o su pago. | | | | | |
| 9.- La organización debe cumplir con la eficacia al momento de entregar los vehículos a sus clientes. | | | | | |
| (D4) Dimensión 4: Prestaciones espontáneas | | | | | |
| 10.- El personal puede percibir vales de consumo como medio de bonificación por su trabajo realizado. | | | | | |
| 11.- Los préstamos a los trabajadores suelen levantar la moral de los empleados. | | | | | |
| 12.- Las canastas navideñas son consideradas como un plus de satisfacción al personal. | | | | | |

| | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|
| (VD) Variable Dependiente: MOTIVACIÓN LABORAL | | | | | |
| (D1) Dimensión 1: Las necesidades fisiológicas | | | | | |
| 13.- Los horarios de trabajo son los adecuados para el desarrollo de las actividades | | | | | |
| 14.- En el trabajo las prestaciones cubren las necesidades de alimentación, salud y vestido | | | | | |
| 15.- Debe existir flexibilidad de parte de la institución para el cumplimiento de los horarios de trabajo. | | | | | |
| (D2) Dimensión 2: Las necesidades de seguridad | | | | | |
| 16.- Debe existir estabilidad laboral en el trabajo, a fin de que generar seguridad en los trabajadores. | | | | | |
| 17.- Toda institución debe contar con todas las medidas de seguridad dentro de su instalación. | | | | | |
| 18.- Las medidas de seguridad son importantes para el correcto desempeño de los procesos organizacionales | | | | | |
| (D3) Dimensión 3: Afiliación | | | | | |
| 19.- El trabajo en equipo suele traer como consecuencia un buen clima laboral. | | | | | |
| 20.- Los paseos de integración que la gerencia pueda planificar ayuda mucho a forjar relaciones en diversos grupos de trabajo | | | | | |
| 21.- La organización debe promover actividades integradoras a fin de mejorar en cierto grado la fidelidad de los trabajadores. | | | | | |
| (D4) Dimensión 4: Reconocimiento | | | | | |
| 22.- En general, se debe reconocer al personal cuando rendimiento sobresaliente | | | | | |
| 23- El jefe inmediato debería considerar las sugerencias del trabajador en toda empresa educativa | | | | | |
| 24.- La promoción, definición de una línea de carrera en la organización y otras actividades de reconocimiento reforzarán los lazos entre el trabajador y su empresa. | | | | | |
| (D4) Dimensión 4: Las necesidades de autorrealización | | | | | |
| 25.- El trabajo diario representa desafíos importantes para la autorrealización. | | | | | |
| 26- Un buen modelo de gestión de la institución brinda autonomía para la decisión de la gerencia. | | | | | |
| 27.-Para la mejora continua de los procesos se debe promover la participación de los trabajadores. | | | | | |

ANEXO 3. Matriz de operacionalización de variables

| Problema General | Objetivo General | Hipótesis principal | Variables | Diseño Metodológico |
|--|--|---|---|---|
| ¿En qué medida las políticas de remuneración impactan en la motivación laboral de una institución educativa universitaria ubicada en Lima, 2019? | Determinar en qué medida las políticas de remuneración impactan en la motivación laboral de una institución educativa universitaria ubicada en Lima, 2019. | Las políticas de remuneración impactan significativamente en la motivación laboral de una institución educativa universitaria ubicada en Lima, 2019. | Variable 1: Políticas de remuneración Dimensiones: 1. Remuneración 2. Incentivos 3. Prestaciones por obligatoriedad legal | Tipo de estudio Aplicada, enfoque cuantitativo, explicativo y hipotético deductivo. Diseño correlacional causal. Diseño: No experimental de corte transversal. |
| Problemas específicos | Objetivos específicos | Hipótesis específicas | 4. Prestaciones espontáneas Variable 2: Motivación laboral Dimensiones: 1. Las necesidades fisiológicas 2. Las necesidades de seguridad 3. Afiliación 4. Reconocimiento 5. Las necesidades de autorrealización | Área de estudio: Institución educativa Universitaria ubicada en Lima, 2019 Población y muestra Con una población de 420 colaboradores y la muestra de 201 personas. Instrumento: Encuesta Técnica: Cuestionario Valoración estadística Paquete estadístico SPSS v.26 (versión en español) |
| ¿En qué medida la remuneración impacta en la motivación laboral de una institución educativa universitaria ubicada en Lima, 2019? | Determinar en qué medida la remuneración impacta en la motivación laboral de una institución educativa universitaria ubicada en Lima, 2019. | La remuneración impacta significativamente con la motivación laboral de una institución educativa universitaria ubicada en Lima, 2019. | | |
| ¿En qué medida los incentivos salariales impactan en la motivación laboral de una institución educativa universitaria ubicada en Lima, 2019? | Determinar en qué medida los incentivos salariales impactan en la motivación laboral de una institución educativa universitaria ubicada en Lima, 2019. | Los incentivos laborales impactan significativamente con la motivación laboral de una institución educativa universitaria ubicada en Lima, 2019. | | |
| ¿En qué medida las prestaciones por obligatoriedad legal impactan en la motivación laboral de una institución educativa universitaria ubicada en Lima, 2019? | Determinar en qué medida las prestaciones por obligatoriedad legal impactan en la motivación laboral de una institución educativa universitaria ubicada en Lima, 2019. | Las prestaciones por obligatoriedad legal impactan significativamente con la motivación laboral de una institución educativa universitaria ubicada en Lima, 2019. | | |
| ¿En qué medida las prestaciones espontáneas impactan en la motivación laboral de una institución educativa universitaria ubicada en Lima, 2019? | Determinar en qué medida las prestaciones por obligatoriedad legal impactan en la motivación laboral de una institución educativa universitaria ubicada en Lima, 2019. | Las prestaciones espontáneas impactan significativamente con la motivación laboral de una institución educativa universitaria ubicada en Lima, 2019. | | |

ANEXO 4. Detalle de la empresa anonimizada

Detalle de la empresa donde se llevó a cabo la investigación denominada: “POLÍTICAS DE REMUNERACIÓN Y SU IMPACTO EN LA MOTIVACIÓN LABORAL DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA UNIVERSITARIA UBICADA EN LIMA, 2019”

La empresa de la investigación es una Universidad Privada ubicado en el departamento de Lima, cuenta con más de 3 sedes en el país. Cuenta con más de 60 mil estudiantes en todas las sedes. En el 2019 fue licenciada por SUNEDU por el alto nivel educativo que brinda a los estudiantes. De la misma manera, contribuye a la investigación y el desarrollo profesional.

Tiene acuerdos internacionales con distintas entidades educativas para que, de tal manera, se pueda realizar un intercambio cultural y los estudiantes puedan vivir nuevas experiencias.

La plana docente de la Universidad en cuestión está comprometida con brindar una buena educación a los estudiantes. Trata de formar a potenciales emprendedores que contribuyan con el desarrollo del país.

Dicha universidad está enfocado al mejoramiento continuo mientras van logrando cada día sus objetivos y metas trazadas.

ANEXO 5. Declaratoria de consentimiento informado

Carta de consentimiento informado para participantes del CUESTIONARIO para el proyecto “POLÍTICAS DE REMUNERACIÓN Y SU IMPACTO EN LA MOTIVACIÓN LABORAL DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA UNIVERSITARIA UBICADA EN LIMA, 2019”

Mi nombre es Katia Jacinto y me encuentro desarrollando una evaluación para conocer el impacto de la Políticas de remuneración y su impacto en la motivación laboral de una institución educativa universitaria ubicada en Lima.

Estamos realizando una encuesta que busca conocer los puntos de vista de todos los colaboradores de la universitaria de Lima, con respecto a las políticas remunerativas, así como sobre aquellas acciones que podrían coadyuvar a incentivarlo. Por ello estamos invitando a toda la comunidad universitaria de Lima a participar contestando un cuestionario.

Si usted está de acuerdo en participar en este estudio, queremos invitarlo a que conteste este cuestionario que tiene una aplicación de alrededor de 5 minutos. En el mismo vamos a preguntarle algunos datos sociodemográficos, posteriormente preguntaremos asuntos relacionados a la y su relación con sus decisiones de compra.

Su participación en esta encuesta no tiene costo alguno y es totalmente voluntaria. Es decir, no tiene que participar si no lo desea y puede suspender su participación en el momento que usted decida, sin que haya ninguna consecuencia. El hecho de que decida participar o no en el estudio, así como el hecho de expresar libremente sus opiniones, cualesquiera que estas sean, no tendrá ninguna repercusión negativa para usted o su puesto de trabajo o estudio.

La información se reportará de manera general, es decir, se eliminará cualquier dato que le pudiera identificar a usted. Todos los datos serán registrados directamente en una base de datos, y únicamente los investigadores responsables podrán tener acceso a los mismos mediante claves de seguridad.

Si está de acuerdo en participar en el estudio, por favor escriba “Sí estoy de acuerdo en participar” en la parte inferior de la encuesta, además de su firma.
¡Muchas gracias por su participación!

ANEXO 6. Ficha de validación de expertos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CARTA DE PRESENTACIÓN

Mgtr. BARCA BARRIENTOS JESUS ENRIQUE

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y, asimismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante de la Escuela Profesional de Administración la UCV filial Lima – Campus Lima Norte, requiero validar el instrumento con el cual recolectaré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optaré por el título profesional de Licenciado en Administración.

El título de la investigación es: “Políticas de remuneración y su impacto en la motivación laboral, Lima, 2019” y siendo imprescindible 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 de las organizaciones), docencia universitaria y actividades de investigación demostrada en la Facultad de Ciencias Empresariales.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

Firma
Katia G. Jacinto Vargas

D.N.I: 42897469



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS
VARIABLES POLÍTICAS DE REMUNERACIÓN Y SU IMPACTO EN LA MOTIVACIÓN
LABORAL**

| Nº | Escala | Ítems | Pertinencia ¹ | Relevancia ² | Claridad ³ | Sugerencias | | |
|---|----------|--|--------------------------|-------------------------|-----------------------|-------------|-----------|-----------|
| VARIABLE INDEPENDIENTE / VARIABLE 1: POLÍTICAS DE REMUNERACIÓN | | | | | | | | |
| DIMENSION 1: REMUNERACIÓN | | | Sí | No | Sí | No | Sí | No |
| 1 | Likert 5 | Tener frecuencia de pago quincenal activa las necesidades de efectivo a los trabajadores. | / | / | / | | | |
| 2 | Likert 5 | La frecuencia de pago mensual es la más utilizada en el Perú. | / | / | / | | | |
| 3 | Likert 5 | El pago por hora extra regular esta debidamente coordinado con el empleador y esté enmarcado legalmente. | / | / | / | | | |
| DIMENSION 2: INCENTIVOS SALARIALES | | | Sí | No | Sí | No | Sí | No |
| 4 | Likert 5 | Las comisiones por venta suelen satisfacer y motivar a los trabajadores. | / | / | / | | | |
| 5 | Likert 5 | Las bonificaciones por logro de metas deben estar debidamente definidos en toda compañía. | / | / | / | | | |
| 6 | Likert 5 | La motivación de los trabajadores se da haciéndolos parte de los resultados. | / | / | / | | | |
| DIMENSION 3: PRESTACIONES POR OBLIGATORIEDAD LEGAL | | | Sí | No | Sí | No | Sí | No |
| 7 | Likert 5 | Las vacaciones son coordinadas con el jefe inmediato de cada empleador. | / | / | / | | | |
| 8 | Likert 5 | El tiempo extra laborado puede ser compensado mediante descansos o pago en efectivo. | / | / | / | | | |
| 9 | Likert 5 | La empresa debe realizar el deposito dos veces al año CTS. | / | / | / | | | |
| DIMENSION 4: PRESTACIONES ESPONTANEAS | | | Sí | No | Sí | No | Sí | No |
| 10 | Likert 5 | El personal puede percibir vales de consumo como medio de bonificación por su trabajo realizado. | / | / | / | | | |
| 11 | Likert 5 | Los préstamos a los trabajadores suelen levantar la moral de los empleados. | / | / | / | | | |
| 12 | Likert 5 | Las canastas navideñas son consideradas como un plus de satisfacción al personal. | / | / | / | | | |
| VARIABLE DEPENDIENTE / VARIABLE 2: MOTIVACIÓN LABORAL | | | | | | | | |
| DIMENSION 1: NECESIDADES FISIOLÓGICAS | | | Sí | No | Sí | No | Sí | No |
| 13 | Likert 5 | Los horarios de trabajo son los adecuados para el desarrollo de las actividades. | / | / | / | | | |
| 14 | Likert 5 | En el trabajo las prestaciones cubren las necesidades de alimentación, salud y vestido. | / | / | / | | | |
| 15 | Likert 5 | Debe existir flexibilidad de parte de la institución para el cumplimiento de los horarios de trabajo. | / | / | / | | | |
| DIMENSION 2: NECESIDADES DE SEGURIDAD | | | Sí | No | Sí | No | Sí | No |
| 16 | Likert 5 | Debe existir estabilidad laboral en el trabajo, a fin de que generar seguridad en los trabajadores. | / | / | / | | | |
| 17 | Likert 5 | Toda institución debe contar con todas las medidas de seguridad dentro de su instalación. | / | / | / | | | |



| | | | | | | | | |
|---|----------|--|----|----|----|----|----|----|
| 18 | Likert 5 | Las medidas de seguridad son importantes para el correcto desempeño de los procesos organizacionales. | / | | / | | / | |
| DIMENSIÓN 3: AFILIACIÓN | | | Sí | No | Sí | No | Sí | No |
| 13 | Likert 5 | El trabajo en equipo suele traer como consecuencia un buen clima laboral. | / | | / | | / | |
| 20 | Likert 5 | Los paseos de integración que la gerencia pueda planificar ayuda mucho a forjar relaciones en diversos grupos de trabajo | / | | / | | / | |
| 21 | Likert 5 | La organización debe promover actividades integradoras a fin de mejorar en cierto grado la fidelidad de los trabajadores. | / | | / | | / | |
| DIMENSIÓN 4: RECONOCIMIENTO | | | Sí | No | Sí | No | Sí | No |
| 22 | Likert 5 | En general, se debe reconocer al personal cuando rendimiento sobresaliente | / | | / | | / | |
| 23 | Likert 5 | El jefe inmediato debería considerar las sugerencias del trabajador en toda empresa educativa | / | | / | | / | |
| 24 | Likert 5 | La promoción, definición de una línea de carrera en la organización y otras actividades de reconocimiento reforzarán los lazos entre el trabajador y su empresa. | / | | / | | / | |
| DIMENSIÓN 5: LAS NECESIDADES DE AUTORREALIZACIÓN | | | Sí | No | Sí | No | Sí | No |
| 25 | Likert 5 | El trabajo diario representa desafíos importantes para la autorrealización | / | | / | | / | |
| 26 | Likert 5 | Un buen modelo de gestión de la institución brinda autonomía para la decisión de la gerencia. | / | | / | | / | |
| 27 | Likert 5 | Para la mejora continua de los procesos se debe promover la participación de los trabajadores. | / | | / | | / | |

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: BARCA BARRIENTOS JESÚS ENRIQUE

DNI: 46176175

Especialidad del validador: MBA

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

14 de noviembre del 2019

CARTA DE PRESENTACIÓN

DR. CARRANZA ESTELA, TEODORO

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y, asimismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante de la Escuela Profesional de Administración la UCV filial Lima – Campus Lima Norte, requiero validar el instrumento con el cual recolectaré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optaré por el título profesional de Licenciado en Administración.

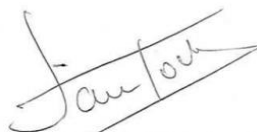
El título de la investigación es: "Políticas de remuneración y su impacto en la motivación laboral, Lima, 2019" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de (gestión de las organizaciones), docencia universitaria y actividades de investigación demostrada en la Facultad de Ciencias Empresariales.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Firma

Katia Jacinto Vargas

D.N.I: 42897469



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS
VARIABLES POLÍTICAS DE REMUNERACIÓN Y SU IMPACTO EN LA MOTIVACIÓN
LABORAL**

| Nº | Escala | ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|---|----------|--|--------------------------|-----------|-------------------------|-----------|-----------------------|-----------|-------------|
| VARIABLE INDEPENDIENTE / VARIABLE 1: POLÍTICAS DE REMUNERACIÓN | | | | | | | | | |
| DIMENSIÓN 1: REMUNERACIÓN | | | Sí | No | Sí | No | Sí | No | |
| 1 | Likert 5 | Tener frecuencia de pago quincenal activa las necesidades de efectivo a los trabajadores. | / | | / | | / | | |
| 2 | Likert 5 | La frecuencia de pago mensual es la más utilizada en el Perú. | / | | / | | / | | |
| 3 | Likert 5 | El pago por hora extra regular esta debidamente coordinado con el empleador y esté enmarcado legalmente. | / | | / | | / | | |
| DIMENSIÓN 2: INCENTIVOS SALARIALES | | | Sí | No | Sí | No | Sí | No | |
| 4 | Likert 5 | Las comisiones por venta suelen satisfacer y motivar a los trabajadores. | / | | / | | / | | |
| 5 | Likert 5 | Las bonificaciones por logro de metas deben estar debidamente definidos en toda compañía. | / | | / | | / | | |
| 6 | Likert 5 | La motivación de los trabajadores se da haciéndolos parte de los resultados. | / | | / | | / | | |
| DIMENSIÓN 3: PRESTACIONES POR OBLIGATORIEDAD LEGAL | | | Sí | No | Sí | No | Sí | No | |
| 7 | Likert 5 | Las vacaciones son coordinadas con el jefe inmediato de cada empleador. | / | | / | | / | | |
| 8 | Likert 5 | El tiempo extra laborado puede ser compensado mediante descansos o pago en efectivo. | / | | / | | / | | |
| 9 | Likert 5 | La empresa debe realizar el deposito dos veces al año CTS. | / | | / | | / | | |
| DIMENSIÓN 4: PRESTACIONES ESPONTANEAS | | | Sí | No | Sí | No | Sí | No | |
| 10 | Likert 5 | El personal puede percibir vales de consumo como medio de bonificación por su trabajo realizado. | / | | / | | / | | |
| 11 | Likert 5 | Los préstamos a los trabajadores suelen levantar la moral de los empleados. | / | | / | | / | | |
| 12 | Likert 5 | Las canastas navideñas son consideradas como un plus de satisfacción al personal. | / | | / | | / | | |
| VARIABLE DEPENDIENTE / VARIABLE 2: MOTIVACIÓN LABORAL | | | | | | | | | |
| DIMENSIÓN 1: NECESIDADES FISIOLÓGICAS | | | Sí | No | Sí | No | Sí | No | |
| 13 | Likert 5 | Los horarios de trabajo son los adecuados para el desarrollo de las actividades. | / | | / | | / | | |
| 14 | Likert 5 | En el trabajo las prestaciones cubren las necesidades de alimentación, salud y vestido. | / | | / | | / | | |
| 15 | Likert 5 | Debe existir flexibilidad de parte de la institución para el cumplimiento de los horarios de trabajo. | / | | / | | / | | |
| DIMENSIÓN 2: NECESIDADES DE SEGURIDAD | | | Sí | No | Sí | No | Sí | No | |
| 16 | Likert 5 | Debe existir estabilidad laboral en el trabajo, a fin de que generar seguridad en los trabajadores. | / | | / | | / | | |
| 17 | Likert 5 | Toda institución debe contar con todas las medidas de seguridad dentro de su instalación. | / | | / | | / | | |



| DIMENSIÓN 1: AFILIACIÓN | | | Sí | No | Sí | No | Sí | No |
|--|----------|--|----|----|----|----|----|----|
| 13 | Likert 5 | El trabajo en equipo suele traer como consecuencia un buen clima laboral. | / | | / | | / | |
| 20 | Likert 5 | Los paseos de integración que la gerencia pueda planificar ayuda mucho a forjar relaciones en diversos grupos de trabajo | / | | / | | / | |
| 21 | Likert 5 | La organización debe promover actividades integradoras a fin de mejorar en cierto grado la fidelidad de los trabajadores. | / | | / | | / | |
| DIMENSIÓN 1: RECONOCIMIENTO | | | Sí | No | Sí | No | Sí | No |
| 22 | Likert 5 | En general, se debe reconocer al personal cuando rendimiento sobresaliente | / | | / | | / | |
| 23 | Likert 5 | El jefe inmediato debería considerar las sugerencias del trabajador en toda empresa educativa | / | | / | | / | |
| 24 | Likert 5 | La promoción, definición de una línea de carrera en la organización y otras actividades de reconocimiento reforzarán los lazos entre el trabajador y su empresa. | / | | / | | / | |
| DIMENSIÓN 1: LAS NECESIDADES DE AUTORREALIZACIÓN | | | Sí | No | Sí | No | Sí | No |
| 25 | Likert 5 | El trabajo diario representa desafíos importantes para la autorrealización | / | | / | | / | |
| 26 | Likert 5 | Un buen modelo de gestión de la institución brinda autonomía para la decisión de la gerencia. | / | | / | | / | |
| 27 | Likert 5 | Para la mejora continua de los procesos se debe promover la participación de los trabajadores. | / | | / | | / | |

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador (Dr. / Mg): CARRANZA ESTERA TEODORO

DNI: 08074405

Especialidad del validador: GESTIÓN DE ORGANIZACIONES

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

14 de noviembre del 2019

CARTA DE PRESENTACIÓN

DR. GUERRA BENDEZU, CARLOS ANDRÉS

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y, asimismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante de la Escuela Profesional de Administración la UCV filial Lima – Campus Lima Norte, requiero validar el instrumento con el cual recolectaré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optaré por el título profesional de Licenciado en Administración.

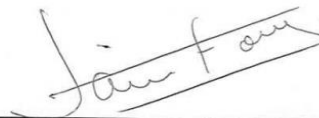
El título de la investigación es: “Políticas de remuneración y su impacto en la motivación laboral, Lima, 2019” y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de (gestión de las organizaciones), docencia universitaria y actividades de investigación demostrada en la Facultad de Ciencias Empresariales.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Firma
Katia Jacinto Vargas

D.N.I: 42897469



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS
VARIABLES POLÍTICAS DE REMUNERACIÓN Y SU IMPACTO EN LA MOTIVACIÓN
LABORAL**

| Nº | Escala | Ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|---|----------|--|--------------------------|-----------|-------------------------|-----------|-----------------------|-----------|-------------|
| VARIABLE INDEPENDIENTE / VARIABLE 1: POLÍTICAS DE REMUNERACIÓN | | | | | | | | | |
| DIMENSIÓN 1: REMUNERACIÓN | | | Sí | No | Sí | No | Sí | No | |
| 1 | Likert 5 | Tener frecuencia de pago quincenal activa las necesidades de efectivo a los trabajadores. | / | | / | | / | | |
| 2 | Likert 5 | La frecuencia de pago mensual es la más utilizada en el Perú. | / | | / | | / | | |
| 3 | Likert 5 | El pago por hora extra regular esta debidamente coordinado con el empleador y esté enmarcado legalmente. | / | | / | | / | | |
| DIMENSIÓN 2: INCENTIVOS SALARIALES | | | Sí | No | Sí | No | Sí | No | |
| 4 | Likert 5 | Las comisiones por venta suelen satisfacer y motivar a los trabajadores. | / | | / | | / | | |
| 5 | Likert 5 | Las bonificaciones por logro de metas deben estar debidamente definidos en toda compañía. | / | | / | | / | | |
| 6 | Likert 5 | La motivación de los trabajadores se da haciéndolos parte de los resultados. | / | | / | | / | | |
| DIMENSIÓN 3: PRESTACIONES POR OBLIGATORIEDAD LEGAL | | | Sí | No | Sí | No | Sí | No | |
| 7 | Likert 5 | Las vacaciones son coordinadas con el jefe inmediato de cada empleador. | / | | / | | / | | |
| 8 | Likert 5 | El tiempo extra laborado puede ser compensado mediante descansos o pago en efectivo. | / | | / | | / | | |
| 9 | Likert 5 | La empresa debe realizar el deposito dos veces al año CTS. | / | | / | | / | | |
| DIMENSIÓN 4: PRESTACIONES ESPONTANEAS | | | Sí | No | Sí | No | Sí | No | |
| 10 | Likert 5 | El personal puede percibir vales de consumo como medio de bonificación por su trabajo realizado. | / | | / | | / | | |
| 11 | Likert 5 | Los préstamos a los trabajadores suelen levantar la moral de los empleados. | / | | / | | / | | |
| 12 | Likert 5 | Las canastas navideñas son consideradas como un plus de satisfacción al personal. | / | | / | | / | | |
| VARIABLE DEPENDIENTE / VARIABLE 2: MOTIVACIÓN LABORAL | | | | | | | | | |
| DIMENSIÓN 1: NECESIDADES FISIOLÓGICAS | | | Sí | No | Sí | No | Sí | No | |
| 13 | Likert 5 | Los horarios de trabajo son los adecuados para el desarrollo de las actividades. | / | | / | | / | | |
| 14 | Likert 5 | En el trabajo las prestaciones cubren las necesidades de alimentación, salud y vestido. | / | | / | | / | | |
| 15 | Likert 5 | Debe existir flexibilidad de parte de la institución para el cumplimiento de los horarios de trabajo. | / | | / | | / | | |
| DIMENSIÓN 2: NECESIDADES DE SEGURIDAD | | | Sí | No | Sí | No | Sí | No | |
| 16 | Likert 5 | Debe existir estabilidad laboral en el trabajo, a fin de que genere seguridad en los trabajadores. | / | | / | | / | | |
| 17 | Likert 5 | Toda institución debe contar con todas las medidas de seguridad dentro de su instalación. | / | | / | | / | | |

| | | | | | | | | |
|---|----------|--|----|----|----|----|----|----|
| 18 | Likert 5 | Las medidas de seguridad son importantes para el correcto desempeño de los procesos organizacionales. | / | | / | | / | |
| DIMENSIÓN 3: AFILIACIÓN | | | Sí | No | Sí | No | Sí | No |
| 13 | Likert 5 | El trabajo en equipo suele traer como consecuencia un buen clima laboral. | / | | / | | / | |
| 20 | Likert 5 | Los paseos de integración que la gerencia pueda planificar ayuda mucho a forjar relaciones en diversos grupos de trabajo | / | | / | | / | |
| 21 | Likert 5 | La organización debe promover actividades integradoras a fin de mejorar en cierto grado la fidelidad de los trabajadores. | / | | / | | / | |
| DIMENSIÓN 4: RECONOCIMIENTO | | | Sí | No | Sí | No | Sí | No |
| 22 | Likert 5 | En general, se debe reconocer al personal cuando rendimiento sobresaliente | / | | / | | / | |
| 23 | Likert 5 | El jefe inmediato debería considerar las sugerencias del trabajador en toda empresa educativa | / | | / | | / | |
| 24 | Likert 5 | La promoción, definición de una línea de carrera en la organización y otras actividades de reconocimiento reforzarán los lazos entre el trabajador y su empresa. | / | | / | | / | |
| DIMENSIÓN 5: LAS NECESIDADES DE AUTORREALIZACIÓN | | | Sí | No | Sí | No | Sí | No |
| 25 | Likert 5 | El trabajo diario representa desafíos importantes para la autorrealización | / | | / | | / | |
| 26 | Likert 5 | Un buen modelo de gestión de la institución brinda autonomía para la decisión de la gerencia. | / | | / | | / | |
| 27 | Likert 5 | Para la mejora continua de los procesos se debe promover la participación de los trabajadores. | / | | / | | / | |

Observaciones:

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

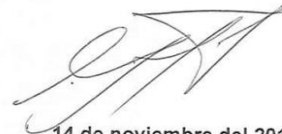
 Apellidos y nombres del juez validador Dr. (Mg): Guerra Bendeza, Carlos Andrés

 DNI: 09726163

 Especialidad del validador: Licenciado en Administración

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



14 de noviembre del 2019

CARTA DE PRESENTACIÓN

Mg. OTOROLA CHAVEZ MARIBEL JULIANA

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y, asimismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante de la Escuela Profesional de Administración la UCV filial Lima – Campus Lima Norte, requiero validar el instrumento con el cual recolectaré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optaré por el título profesional de Licenciado en Administración.

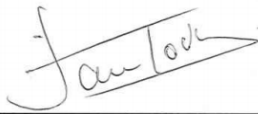
El título de la investigación es: “Políticas de remuneración y su impacto en la motivación laboral, Lima, 2019” y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de (gestión de las organizaciones), docencia universitaria y actividades de investigación demostrada en la Facultad de Ciencias Empresariales.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Firma
Katia Jacinto Vargas
D.N.I: 42897469



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS
VARIABLES POLÍTICAS DE REMUNERACIÓN Y SU IMPACTO EN LA MOTIVACIÓN
LABORAL**

| Nº | Escala | Ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|---|----------|--|--------------------------|-----------|-------------------------|-----------|-----------------------|-----------|-------------|
| VARIABLE INDEPENDIENTE / VARIABLE 1: POLÍTICAS DE REMUNERACIÓN | | | | | | | | | |
| DIMENSIÓN 1: REMUNERACIÓN | | | Sí | No | Sí | No | Sí | No | |
| 1 | Likert 5 | Tener frecuencia de pago quincenal activa las necesidades de efectivo a los trabajadores. | / | | / | | / | | |
| 2 | Likert 5 | La frecuencia de pago mensual es la más utilizada en el Perú. | / | | / | | / | | |
| 3 | Likert 5 | El pago por hora extra regular esta debidamente coordinado con el empleador y esté enmarcado legalmente. | / | | / | | / | | |
| DIMENSIÓN 2: INCENTIVOS SALARIALES | | | Sí | No | Sí | No | Sí | No | |
| 4 | Likert 5 | Las comisiones por venta suelen satisfacer y motivar a los trabajadores. | / | | / | | / | | |
| 5 | Likert 5 | Las bonificaciones por logro de metas deben estar debidamente definidos en toda compañía. | / | | / | | / | | |
| 6 | Likert 5 | La motivación de los trabajadores se da haciéndolos parte de los resultados. | / | | / | | / | | |
| DIMENSIÓN 3: PRESTACIONES POR OBLIGATORIEDAD LEGAL | | | Sí | No | Sí | No | Sí | No | |
| 7 | Likert 5 | Las vacaciones son coordinadas con el jefe inmediato de cada empleador. | / | | / | | / | | |
| 8 | Likert 5 | El tiempo extra laborado puede ser compensado mediante descansos o pago en efectivo. | / | | / | | / | | |
| 9 | Likert 5 | La empresa debe realizar el deposito dos veces al año CTS. | / | | / | | / | | |
| DIMENSIÓN 4: PRESTACIONES ESPONTANEAS | | | Sí | No | Sí | No | Sí | No | |
| 10 | Likert 5 | El personal puede percibir vales de consumo como medio de bonificación por su trabajo realizado. | / | | / | | / | | |
| 11 | Likert 5 | Los préstamos a los trabajadores suelen levantar la moral de los empleados. | / | | / | | / | | |
| 12 | Likert 5 | Las canastas navideñas son consideradas como un plus de satisfacción al personal. | / | | / | | / | | |
| VARIABLE DEPENDIENTE / VARIABLE 2: MOTIVACIÓN LABORAL | | | | | | | | | |
| DIMENSIÓN 1: NECESIDADES FISIOLÓGICAS | | | Sí | No | Sí | No | Sí | No | |
| 13 | Likert 5 | Los horarios de trabajo son los adecuados para el desarrollo de las actividades. | / | | / | | / | | |
| 14 | Likert 5 | En el trabajo las prestaciones cubren las necesidades de alimentación, salud y vestido. | / | | / | | / | | |
| 15 | Likert 5 | Debe existir flexibilidad de parte de la institución para el cumplimiento de los horarios de trabajo. | / | | / | | / | | |
| DIMENSIÓN 2: NECESIDADES DE SEGURIDAD | | | Sí | No | Sí | No | Sí | No | |
| 16 | Likert 5 | Debe existir estabilidad laboral en el trabajo, a fin de que genere seguridad en los trabajadores. | / | | / | | / | | |
| 17 | Likert 5 | Toda institución debe contar con todas las medidas de seguridad dentro de su instalación. | / | | / | | / | | |



| | | | | | | | | |
|---|----------|--|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 18 | Likert 5 | Las medidas de seguridad son importantes para el correcto desempeño de los procesos organizacionales. | / | | / | | / | |
| DIMENSIÓN 3: AFILIACIÓN | | | Sí | No | Sí | No | Sí | No |
| 13 | Likert 5 | El trabajo en equipo suele traer como consecuencia un buen clima laboral. | / | | / | | / | |
| 20 | Likert 5 | Los paseos de integración que la gerencia pueda planificar ayuda mucho a forjar relaciones en diversos grupos de trabajo | / | | / | | / | |
| 21 | Likert 5 | La organización debe promover actividades integradoras a fin de mejorar en cierto grado la fidelidad de los trabajadores. | / | | / | | / | |
| DIMENSIÓN 4: RECONOCIMIENTO | | | Sí | No | Sí | No | Sí | No |
| 22 | Likert 5 | En general, se debe reconocer al personal cuando rendimiento sobresaliente | / | | / | | / | |
| 23 | Likert 5 | El jefe inmediato debería considerar las sugerencias del trabajador en toda empresa educativa | / | | / | | / | |
| 24 | Likert 5 | La promoción, definición de una línea de carrera en la organización y otras actividades de reconocimiento reforzarán los lazos entre el trabajador y su empresa. | / | | / | | / | |
| DIMENSIÓN 5: LAS NECESIDADES DE AUTORREALIZACIÓN | | | Sí | No | Sí | No | Sí | No |
| 25 | Likert 5 | El trabajo diario representa desafíos importantes para la autorrealización | / | | / | | / | |
| 26 | Likert 5 | Un buen modelo de gestión de la institución brinda autonomía para la decisión de la gerencia. | / | | / | | / | |
| 27 | Likert 5 | Para la mejora continua de los procesos se debe promover la participación de los trabajadores. | / | | / | | / | |

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. *(Mg.) Otarola Chaves Maribel Juliana*

DNI: *46103309*

Especialidad del validador: *Administración*

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

14 de noviembre del 2019



CARTA DE PRESENTACIÓN

DR. FERNANDEZ BEDOYA VICTOR HUGO

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y, asimismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante de la Escuela Profesional de Administración la UCV filial Lima – Campus Lima Norte, requiero validar el instrumento con el cual recolectaré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optaré por el título profesional de Licenciado en Administración.

El título de la investigación es: "Políticas de remuneración y su impacto en la motivación laboral, Lima, 2019" y siendo imprescindible 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 de las organizaciones), docencia universitaria y actividades de investigación demostrada en la Facultad de Ciencias Empresariales.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

Firma
Katia Jacinto Vargas
D.N.I: 42897469

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS
VARIABLES POLÍTICAS DE REMUNERACIÓN Y SU IMPACTO EN LA MOTIVACIÓN
LABORAL**

| Nº | Escala | Ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|---|----------|--|--------------------------|-----------|-------------------------|-----------|-----------------------|-----------|---------------|
| VARIABLE INDEPENDIENTE / VARIABLE 1: POLÍTICAS DE REMUNERACION | | | | | | | | | |
| DIMENSIÓN 1: REMUNERACIÓN | | | Sí | No | Sí | No | Sí | No | |
| 1 | Likert 5 | Tener frecuencia de pago quincenal activa las necesidades de efectivo a los trabajadores | / | | / | | / | | |
| 2 | Likert 5 | La frecuencia de pago mensual es la más utilizada en el Perú | / | | / | | / | | |
| 3 | Likert 5 | El pago por hora extra regular esta debidamente coordinado con el empleador y esté enmarcado legalmente. | / | | / | | / | | |
| DIMENSIÓN 2: INCENTIVOS SALARIALES | | | Sí | No | Sí | No | Sí | No | |
| 4 | Likert 5 | Las comisiones por venta suelen satisfacer y motivar a los trabajadores. | / | | / | | / | | |
| 5 | Likert 5 | Las bonificaciones por logro de metas deben estar debidamente definidos en toda compañía. | / | | / | | / | | |
| 6 | Likert 5 | La motivación de los trabajadores se da haciéndolo parte de los resultados. | / | | / | | / | | "haciéndolos" |
| DIMENSIÓN 3: PRESTACIONES POR OBLIGATORIEDAD LEGAL | | | Sí | No | Sí | No | Sí | No | |
| 7 | Likert 5 | Las vacaciones son coordinadas con el jefe inmediato de cada empleador. | / | | / | | / | | |
| 8 | Likert 5 | El tiempo extra laborado puede ser compensado mediante descansos o su pago. | / | | / | | / | | |
| 9 | Likert 5 | La empresa debe realizar el deposito dos veces al año CTS. | / | | / | | / | | |
| DIMENSIÓN 4: PRESTACIONES ESPONTANEAS | | | Sí | No | Sí | No | Sí | No | |
| 10 | Likert 5 | El personal puede percibir vales de consumo como medio de bonificación por su trabajo realizado. | / | | / | | / | | |
| 11 | Likert 5 | Los préstamos a los trabajadores suelen levantar la moral de los empleados. | / | | / | | / | | |
| 12 | Likert 5 | Las canastas navideñas son consideradas como un plus de satisfacción al personal. | / | | / | | / | | |
| VARIABLE DEPENDIENTE / VARIABLE 2: MOTIVACIÓN LABORAL | | | | | | | | | |
| DIMENSIÓN 1: NECESIDADES FISIOLÓGICAS | | | Sí | No | Sí | No | Sí | No | |
| 13 | Likert 5 | Los horarios de trabajo son los adecuados para el desarrollo de las actividades | / | | / | | / | | |
| 14 | Likert 5 | En el trabajo las prestaciones cubren las necesidades de alimentación, salud y vestido | / | | / | | / | | |
| 15 | Likert 5 | Debe existir flexibilidad de parte de la institución para el cumplimiento de los horarios de trabajo. | / | | / | | / | | |
| DIMENSIÓN 2: NECESIDADES DE SEGURIDAD | | | Sí | No | Sí | No | Sí | No | |
| 16 | Likert 5 | Debe existe estabilidad laboral en el trabajo, a fin de que generar seguridad en los trabajadores. | / | | / | | / | | "existir" |
| 17 | Likert 5 | Toda institución debe contar con todas las medidas de seguridad dentro de su instalación. | / | | / | | / | | |



| | | | | | | | | |
|---|----------|--|----|----|----|----|----|----|
| 18 | Likert 5 | Las medidas de seguridad son importantes para el correcto desempeño de los procesos organizacionales. | / | | / | | / | |
| DIMENSIÓN 3: AFILIACIÓN | | | Sí | No | Sí | No | Sí | No |
| 13 | Likert 5 | El trabajo en equipo suele traer como consecuencia un buen clima laboral. | / | | / | | / | |
| 20 | Likert 5 | Los paseos de integración que la gerencia pueda planificar ayuda mucho a forjar relaciones en diversos grupos de trabajo | / | | / | | / | |
| 21 | Likert 5 | La organización debe promover actividades integradoras a fin de mejorar en cierto grado la fidelidad de los trabajadores. | / | | / | | / | |
| DIMENSIÓN 4: RECONOCIMIENTO | | | Sí | No | Sí | No | Sí | No |
| 22 | Likert 5 | En general, se debe reconocer al personal cuando rendimiento sobresaliente | / | | / | | / | |
| 23 | Likert 5 | El jefe inmediato debería considerar las sugerencias del trabajador en toda empresa educativa | / | | / | | / | |
| 24 | Likert 5 | La promoción, definición de una línea de carrera en la organización y otras actividades de reconocimiento reforzarán los lazos entre el trabajador y su empresa. | / | | / | | / | |
| DIMENSIÓN 5: LAS NECESIDADES DE AUTORREALIZACIÓN | | | Sí | No | Sí | No | Sí | No |
| 25 | Likert 5 | El trabajo diario representa desafíos importantes para la autorrealización | / | | / | | / | |
| 26 | Likert 5 | Un buen modelo de gestión de la institución brinda autonomía para la decisión de la gerencia. | / | | / | | / | |
| 27 | Likert 5 | Para la mejora continua de los procesos se debe promover la participación de los trabajadores. | / | | / | | / | |

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Victor Hugo Fernández Bedoya

DNI: 44326351

Especialidad del validador: Investigador En Ciencias Empresariales

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Mg. Lic. Adm. Victor H. Fernandez Bedoya
INVESTIGADOR EN CIENCIAS EMPRESARIALES
CLAD REGUC 019624

14 de noviembre del 2019

CARTA DE PRESENTACIÓN

Mg. SANDOVAL NIZAMA GENARO EDWIN

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y, asimismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante de la Escuela Profesional de Administración la UCV filial Lima – Campus Lima Norte, requiero validar el instrumento con el cual recolectaré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optaré por el título profesional de Licenciado en Administración.


El título de la investigación es: "Políticas de remuneración y su impacto en la motivación laboral, Lima, 2019" y siendo imprescindible 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 de las organizaciones), docencia universitaria y actividades de investigación demostrada en la Facultad de Ciencias Empresariales.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Firma
Katia Jacinto Vargas

D.N.I: 42897469



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS
VARIABLES POLÍTICAS DE REMUNERACIÓN Y SU IMPACTO EN LA MOTIVACIÓN
LABORAL**

| Nº | Escala | Ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|---|----------|--|--------------------------|-----------|-------------------------|-----------|-----------------------|-----------|-------------|
| VARIABLE INDEPENDIENTE / VARIABLE 1: POLÍTICAS DE REMUNERACIÓN | | | | | | | | | |
| DIMENSIÓN 1: REMUNERACIÓN | | | Sí | No | Sí | No | Sí | No | |
| 1 | Likert 5 | Tener frecuencia de pago quincenal activa las necesidades de efectivo a los trabajadores. | / | | / | | / | | |
| 2 | Likert 5 | La frecuencia de pago mensual es la más utilizada en el Perú. | / | | / | | / | | |
| 3 | Likert 5 | El pago por hora extra regular esta debidamente coordinado con el empleador y esté enmarcado legalmente. | / | | / | | / | | |
| DIMENSIÓN 2: INCENTIVOS SALARIALES | | | Sí | No | Sí | No | Sí | No | |
| 4 | Likert 5 | Las comisiones por venta suelen satisfacer y motivar a los trabajadores. | / | | / | | / | | |
| 5 | Likert 5 | Las bonificaciones por logro de metas deben estar debidamente definidos en toda compañía. | / | | / | | / | | |
| 6 | Likert 5 | La motivación de los trabajadores se da haciéndolos parte de los resultados. | / | | / | | / | | |
| DIMENSIÓN 3: PRESTACIONES POR OBLIGATORIEDAD LEGAL | | | Sí | No | Sí | No | Sí | No | |
| 7 | Likert 5 | Las vacaciones son coordinadas con el jefe inmediato de cada empleador. | / | | / | | / | | |
| 8 | Likert 5 | El tiempo extra laborado puede ser compensado mediante descansos o pago en efectivo. | / | | / | | / | | |
| 9 | Likert 5 | La empresa debe realizar el depósito dos veces al año CTS. | / | | / | | / | | |
| DIMENSIÓN 4: PRESTACIONES ESPONTANEAS | | | Sí | No | Sí | No | Sí | No | |
| 10 | Likert 5 | El personal puede percibir vales de consumo como medio de bonificación por su trabajo realizado. | / | | / | | / | | |
| 11 | Likert 5 | Los préstamos a los trabajadores suelen levantar la moral de los empleados. | / | | / | | / | | |
| 12 | Likert 5 | Las canastas navideñas son consideradas como un plus de satisfacción al personal. | / | | / | | / | | |
| VARIABLE DEPENDIENTE / VARIABLE 2: MOTIVACIÓN LABORAL | | | | | | | | | |
| DIMENSIÓN 1: NECESIDADES FISIOLÓGICAS | | | Sí | No | Sí | No | Sí | No | |
| 13 | Likert 5 | Los horarios de trabajo son los adecuados para el desarrollo de las actividades. | / | | / | | / | | |
| 14 | Likert 5 | En el trabajo las prestaciones cubren las necesidades de alimentación, salud y vestido. | / | | / | | / | | |
| 15 | Likert 5 | Debe existir flexibilidad de parte de la institución para el cumplimiento de los horarios de trabajo. | / | | / | | / | | |
| DIMENSIÓN 2: NECESIDADES DE SEGURIDAD | | | Sí | No | Sí | No | Sí | No | |
| 16 | Likert 5 | Debe existir estabilidad laboral en el trabajo, a fin de que genere seguridad en los trabajadores. | / | | / | | / | | |
| 17 | Likert 5 | Toda institución debe contar con todas las medidas de seguridad dentro de su instalación. | / | | / | | / | | |



| | | | | | | | | |
|---|----------|--|----|----|----|----|----|----|
| 18 | Likert 5 | Las medidas de seguridad son importantes para el correcto desempeño de los procesos organizacionales. | / | | / | | / | |
| DIMENSIÓN 3: AFILIACIÓN | | | Sí | No | Sí | No | Sí | No |
| 13 | Likert 5 | El trabajo en equipo suele traer como consecuencia un buen clima laboral. | / | | / | | / | |
| 20 | Likert 5 | Los paseos de integración que la gerencia pueda planificar ayuda mucho a forjar relaciones en diversos grupos de trabajo | / | | / | | / | |
| 21 | Likert 5 | La organización debe promover actividades integradoras a fin de mejorar en cierto grado la fidelidad de los trabajadores. | / | | / | | / | |
| DIMENSIÓN 4: RECONOCIMIENTO | | | Sí | No | Sí | No | Sí | No |
| 22 | Likert 5 | En general, se debe reconocer al personal cuando rendimiento sobresaliente | / | | / | | / | |
| 23 | Likert 5 | El jefe inmediato debería considerar las sugerencias del trabajador en toda empresa educativa | / | | / | | / | |
| 24 | Likert 5 | La promoción, definición de una línea de carrera en la organización y otras actividades de reconocimiento reforzarán los lazos entre el trabajador y su empresa. | / | | / | | / | |
| DIMENSIÓN 5: LAS NECESIDADES DE AUTORREALIZACIÓN | | | Sí | No | Sí | No | Sí | No |
| 25 | Likert 5 | El trabajo diario representa desafíos importantes para la autorrealización | / | | / | | / | |
| 26 | Likert 5 | Un buen modelo de gestión de la institución brinda autonomía para la decisión de la gerencia. | / | | / | | / | |
| 27 | Likert 5 | Para la mejora continua de los procesos se debe promover la participación de los trabajadores. | / | | / | | / | |

Observaciones:

No aplicable

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: *Sandoval Nozoma Guzmán E.*

DNI: *09614598*

Especialidad del validador: *Metodólogo Temático de Investigación*

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



14 de noviembre del 2019

ANEXO 7. Resultado de validez: Aplicabilidad por juicio de expertos

| Nº | Experto | Aplicable |
|-----------|-------------------------------------|------------------|
| 01 | Mg. Barca Barrientos, Jesús Enrique | Aplicable |
| 02 | Dr. Carranza Estela Teodoro | Aplicable |
| 03 | Mg. Fernández Bedoya Víctor Hugo | Aplicable |
| 04 | Mg. Guerra Bendezú, Carlos Andrés | Aplicable |
| 05 | Mg. Otárola Chávez, Maribel Juliana | Aplicable |
| 06 | Mg. Sandoval Nizama Genaro Edwin | Aplicable |

ANEXO 8. Resultados de validez: Cálculo de V. de Aiken

| N° DE JUECES SON: 6 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | TOTAL: 0.99 | | V.AIKEN GENERAL | | | |
|---------------------|--------|----|----|----|----|----|---|----------|-------------|----|----|----|----|----|---|------------|----------|----|----|-------------|----|-----------------|---|---------|--|
| CLARIDAD | | | | | | | | | PERTINENCIA | | | | | | | RELEVANCIA | | | | | | | | | |
| Ítem | Jueces | | | | | | | | Jueces | | | | | | | | V. AIKEN | | | | | | | | |
| | J1 | J2 | J3 | J4 | J5 | J6 | S | v. AIKEN | J1 | J2 | J3 | J4 | J5 | J6 | S | V. AIKEN | J1 | J2 | J3 | J4 | J5 | J6 | S | V.AIKEN | |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 6 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 6 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 6 | 1 | 1.00 | |
| 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 6 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 6 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 6 | 1 | 1.00 | |
| 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 6 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 6 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 6 | 1 | 1.00 | |
| 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 6 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 6 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 6 | 1 | 1.00 | |
| 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 6 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 6 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 6 | 1 | 1.00 | |
| 6 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 5 | 0.833333 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 6 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 6 | 1 | 0.94 | |
| 7 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 6 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 6 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 6 | 1 | 1.00 | |
| 8 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 6 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 6 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 6 | 1 | 1.00 | |
| 9 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 6 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 6 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 6 | 1 | 1.00 | |
| 10 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 6 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 6 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 6 | 1 | 1.00 | |
| 11 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 6 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 6 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 6 | 1 | 1.00 | |
| 12 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 6 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 6 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 6 | 1 | 1.00 | |
| 13 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 6 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 6 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 6 | 1 | 1.00 | |
| 14 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 6 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 6 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 6 | 1 | 1.00 | |
| 15 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 6 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 6 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 6 | 1 | 1.00 | |
| 16 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 5 | 0.833333 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 6 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 6 | 1 | 0.94 | |
| 17 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 6 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 6 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 6 | 1 | 1.00 | |
| 18 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 6 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 6 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 6 | 1 | 1.00 | |
| 19 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 6 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 6 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 6 | 1 | 1.00 | |
| 20 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 6 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 6 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 6 | 1 | 1.00 | |
| 21 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 6 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 6 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 6 | 1 | 1.00 | |
| 22 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 6 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 6 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 6 | 1 | 1.00 | |
| 23 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 6 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 6 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 6 | 1 | 1.00 | |
| 24 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 6 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 6 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 6 | 1 | 1.00 | |
| 25 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 6 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 6 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 6 | 1 | 1.00 | |
| 26 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 6 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 6 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 6 | 1 | 1.00 | |

ANEXO 9. Resultados de validez: Coeficiente de V. de Aiken

| Nº | Experto | V. de Aiken |
|----|--|-------------|
| 01 | Tener frecuencia de pago quincenal activa las necesidades de efectivo a los trabajadores. | 1 |
| 02 | La frecuencia de pago mensual es la más utilizada en el Perú. | 1 |
| 03 | El pago por hora extra regular está debidamente coordinado con el empleador y esté enmarcado legalmente. | 1 |
| 04 | Las comisiones por venta suelen satisfacer y motivar a los trabajadores. | 1 |
| 05 | Las bonificaciones por logro de metas deben estar debidamente definidos en toda compañía. | 1 |
| 06 | La motivación de los trabajadores se da haciéndolos parte de los resultados. | 0.94 |
| 07 | Las vacaciones son coordinadas con el jefe inmediato de cada empleado | 1 |
| 08 | El tiempo extra laborado puede ser compensado mediante descansos o su pago. | 1 |
| 09 | La empresa debe realizar el depósito dos veces al año CTS. | 1 |
| 10 | El personal puede percibir vales de consumo como medio de bonificación por su trabajo realizado. | 1 |
| 11 | Los préstamos a los trabajadores suelen levantar la moral de los empleados. | 1 |
| 12 | Las canastas navideñas son consideradas como un plus de satisfacción al personal. | 1 |
| 13 | Los horarios de trabajo son los adecuados para el desarrollo de las actividades | 1 |
| 14 | En el trabajo las prestaciones cubren las necesidades de alimentación, salud y vestido | 1 |
| 15 | Debe existir flexibilidad de parte de la institución para el cumplimiento de los horarios de trabajo. | 1 |
| 16 | Toda institución debe contar con todas las medidas de seguridad dentro de su instalación. | 0.94 |
| 17 | Las medidas de seguridad son importantes para el correcto desempeño de los procesos organizacionales. | 1 |
| 18 | El trabajo en equipo suele traer como consecuencia un buen clima laboral organizacional. | 1 |
| 19 | Los paseos de integración que la gerencia pueda planificar ayudan mucho a forjar relaciones en diversos grupos de trabajo | 1 |
| 20 | La organización debe promover actividades integradoras a fin de mejorar en cierto grado la fidelidad de los trabajadores. | 1 |
| 21 | En general, se debe reconocer al personal cuando rendimiento sobresaliente | 1 |
| 22 | El jefe inmediato debería considerar las sugerencias del trabajador en toda empresa educativa | 1 |
| 23 | La promoción, definición de una línea de carrera en la organización y otras actividades de reconocimiento reforzarán los lazos entre el trabajador y su empresa. | 1 |
| 24 | El trabajo diario representa desafíos importantes para la autorrealización | 1 |
| 25 | Un buen modelo de gestión de la institución brinda autonomía para la decisión de la gerencia. | 1 |
| 26 | Para la mejora continua de los procesos se debe promover la participación de los trabajadores. | 1 |

ANEXO 10. Resultados de fiabilidad: Alfa de Cronbach General y por dimensiones

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,923 | 27 |

Coeficiente de Alfa de Cronbach por Variable

| Variable | Alfa de Cronbach | N de elementos |
|---------------------------|------------------|----------------|
| Políticas de remuneración | 0,844 | 12 |
| Motivación | 0,910 | 15 |

Coeficiente de Alfa de Cronbach por dimensiones de la variable Políticas de remuneración.

| Variable | Alfa de Cronbach | N de elementos |
|---|------------------|----------------|
| D1. Remuneración | 0,920 | 3 |
| D2. Incentivo salarial | 0,630 | 3 |
| D3. Prestaciones por obligatoriedad legal | 0,720 | 3 |
| D4. Prestaciones espontaneas | 0,732 | 3 |

Coeficiente de Alfa de Cronbach por dimensiones de la variable motivación

| Variable | Alfa de Cronbach | N de elementos |
|-------------------------------------|------------------|----------------|
| D1. Necesidades fisiológicas | 0,611 | 3 |
| D2. Necesidades de seguridad | 0,721 | 3 |
| D3. Afiliación | 0,918 | 3 |
| D4. Reconocimiento | 0,870 | 3 |
| D5. Necesidades de autorrealización | 0,699 | 3 |

ANEXO 11. Resultados de fiabilidad: Coeficientes de Dos mitades de Guttman

| | | N | % |
|-------|-----------------------|-----|-------|
| Casos | Válido | 201 | 100,0 |
| | Excluido ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 201 | 100,0 |

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

| | | | |
|--|-----------------------------|----------------|-----------------|
| Alfa de Cronbach | Parte 1 | Valor | ,839 |
| | | N de elementos | 14 ^a |
| | Parte 2 | Valor | ,909 |
| | | N de elementos | 13 ^b |
| | N total de elementos | | 27 |
| Correlación entre formularios | | | ,683 |
| Coeficiente de Spearman-Brown | Longitud igual | | ,812 |
| | Longitud desigual | | ,812 |
| Coeficiente de dos mitades de Guttman | | | ,808 |

ANEXO 12. Resultado de fiabilidad: Coeficiente de Alfa de Cronbach general si se elimina algún elemento.

| | Media de escala si el elemento se ha suprimido | Varianza de escala si el elemento se ha suprimido | Correlación total de elementos corregida | Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido |
|---|--|---|--|---|
| 1.-Tener frecuencia de pago quincenal activa las necesidades de efectivo a los trabajadores. | 105,2500 | 86,829 | ,387 | ,922 |
| 2.-La frecuencia de pago mensual es la más utilizada en el Perú. | 105,3500 | 85,818 | ,564 | ,919 |
| 3.-El pago por hora extra regular esta debidamente coordinado con el empleador y esté enmarcado legalmente. | 105,4500 | 86,576 | ,482 | ,921 |
| 4.-Las comisiones por venta suelen satisfacer y motivar a los trabajadores. | 105,3000 | 86,221 | ,402 | ,922 |
| 5.-Las bonificaciones por logro de metas deben estar debidamente definidos en toda compañía. | 105,3000 | 84,958 | ,604 | ,919 |
| 6.-La motivación de los trabajadores se da haciéndolos parte de los resultados. | 105,3500 | 84,976 | ,378 | ,923 |
| 7.-Las vacaciones son coordinadas con el jefe inmediato de cada empleador. | 105,2500 | 85,250 | ,536 | ,920 |
| 8.-El tiempo extra laborado puede ser compensado mediante descansos o pago en efectivo. | 105,2500 | 83,355 | ,551 | ,920 |
| 9.-La empresa debe realizar el depósito dos veces al año CTS. | 105,1000 | 84,516 | ,625 | ,918 |
| 10.-El personal puede percibir vales de consumo como medio de bonificación por su trabajo realizado. | 105,2500 | 85,039 | ,557 | ,919 |
| 11.-Los préstamos a los trabajadores suelen levantar la moral de los empleados. | 105,2500 | 87,987 | ,280 | ,923 |
| 12.-Las canastas navideñas son consideradas como un plus de satisfacción al personal. | 105,3000 | 85,484 | ,466 | ,921 |
| 13.-Los horarios de trabajo son los adecuados para el desarrollo de las actividades. | 105,5500 | 84,787 | ,581 | ,919 |

| | | | | |
|---|----------|--------|------|------|
| 14.-En el trabajo las prestaciones cubren las necesidades de alimentación, salud y vestido. | 105,2500 | 88,408 | ,241 | ,924 |
| 15.-Debe existir flexibilidad de parte de la institución para el cumplimiento de los horarios de trabajo. | 105,5500 | 83,839 | ,580 | ,919 |
| 16.-Debe existir estabilidad laboral en el trabajo, a fin de que generar seguridad en los trabajadores. | 105,4000 | 84,568 | ,473 | ,921 |
| 17.-Toda institución debe contar con todas las medidas de seguridad dentro de su instalación. | 105,4000 | 85,516 | ,456 | ,921 |
| 18.-Las medidas de seguridad son importantes para el correcto desempeño de los procesos organizacionales. | 105,1500 | 84,239 | ,680 | ,918 |
| 19.-El trabajo en equipo suele traer como consecuencia un buen clima laboral. | 105,2000 | 82,800 | ,642 | ,918 |
| 20.-Los paseos de integración que la gerencia pueda planificar ayuda mucho a forjar relaciones en diversos grupos de trabajo | 105,3000 | 83,274 | ,777 | ,916 |
| 21.-La organización debe promover actividades integradoras a fin de mejorar en cierto grado la fidelidad de los trabajadores. | 105,3500 | 83,082 | ,722 | ,917 |
| 22.-En general, se debe reconocer al personal cuando rendimiento sobresaliente | 105,7000 | 81,905 | ,763 | ,916 |
| 23.-El jefe inmediato debería considerar las sugerencias del trabajador en toda empresa educativa | 105,6500 | 84,661 | ,540 | ,920 |
| 24.-La promoción, definición de una línea de carrera en la organización y otras actividades de reconocimiento reforzará los lazos entre el trabajador y su empresa. | 105,5000 | 84,579 | ,545 | ,920 |
| 25.-El trabajo diario representa desafíos importantes para la autorrealización | 105,3000 | 85,800 | ,518 | ,920 |
| 26.-Un buen modelo de gestión de la institución brinda autonomía para la decisión de la gerencia. | 105,4000 | 85,200 | ,568 | ,919 |
| 27.-Para la mejora continua de los procesos se debe promover la participación de los trabajadores. | 105,3000 | 85,800 | ,653 | ,919 |

ANEXO 13. Cálculo de la muestra

Donde:

Z = Nivel de confianza

p = Porcentaje de la población que tiene el atributo deseado

Formula:

q = Porcentaje de la población que no tiene el atributo deseado = 1-p

$$n = \frac{Z^2 * N * p * q}{e^2 * (N - 1) + (Z^2 * p * q)}$$

N = Tamaño del universo

E = Error de estimación

n = Tamaño de muestra

Dónde:

Z = 1.96

Fórmula:

p = 0.5

$$n = \frac{1.96^2 * 420 * 0.5 * 0.5}{0.05^2 * (420 - 1) + (1.96^2 * 0.5 * 0.5)}$$

q = 0.5

N = 420

n = 201

E = 0.05

n = 201

ANEXO 14. Base de datos

| N° | V. 1: POLÍTICAS DE REMUNERACIÓN | | | | | | | | | | | V.2: MOTIVACIÓN LABORAL | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---------------------------------|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-------------------------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|---|
| | I1 | I2 | I3 | I4 | I5 | I6 | I7 | I8 | I9 | I10 | I11 | I12 | I1 | I2 | I3 | I4 | I5 | I6 | I7 | I8 | I9 | I10 | I11 | I12 | I13 | I14 | I15 | |
| 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 2 | 5 | 5 | 2 | 1 | 2 | 2 | 4 |
| 2 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 5 | 2 | 1 | 1 | 4 |
| 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 |
| 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 2 | 5 | 4 | 1 | 1 | 1 | 3 |
| 6 | 1 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 2 | 2 | 5 | 4 | 1 | 1 | 1 | 3 |
| 7 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 4 |
| 8 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 4 |
| 9 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 2 | 5 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 2 | 3 | 5 | 4 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | 3 | 1 | 5 | 1 | 4 | 5 | 1 | 1 | 1 | 3 |
| 11 | 1 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 4 | 2 | 2 | 4 |
| 12 | 2 | 5 | 4 | 5 | 5 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 |
| 13 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 5 | 1 | 1 | 4 | 4 |
| 14 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 1 | 5 | 1 | 3 | 3 | 1 | 3 | 4 | 1 | 1 | 1 | 4 |
| 15 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 3 | 4 |
| 16 | 1 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 |
| 17 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 4 | 1 | 5 | 1 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 1 | 4 | 4 |
| 19 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 1 | 5 | 2 | 5 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 |
| 20 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| 22 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 2 | 3 | 1 | 4 | 4 |
| 23 | 1 | 1 | 3 | 4 | 2 | 1 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 2 | 4 | 3 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 2 | 1 | 2 | 3 |
| 24 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 2 | 3 | 3 | 1 | 4 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 |
| 25 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| 26 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 27 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| 28 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 29 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 2 | 3 |
| 30 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 1 | 2 | 4 |
| 31 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 1 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 5 | 2 | 1 | 1 | 4 |
| 32 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 2 | 1 | 3 | 3 |
| 33 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 34 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 |
| 35 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 |
| 36 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 4 | 2 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 |
| 37 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 |
| 38 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 1 | 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 1 | 3 |
| 39 | 1 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 2 | 2 | 4 | 3 | 1 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 1 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 |
| 40 | 2 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 1 | 1 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 |

41 2 5 4 5 5 5 5 3 4 5 3 4 5 5 5 5 5 5 5 4 2 2 4 5 5 2 3
42 3 4 5 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 5 3 5 5 4 5 4 3 3 4 4 2 3
43 4 4 4 5 4 4 3 4 3 3 5 3 4 4 2 5 4 4 4 2 5 3 3 5 4 5 1 3
44 1 3 2 4 3 5 2 5 4 2 5 4 3 4 5 4 1 4 4 5 3 4 2 5 4 5 2 3
45 4 4 4 5 4 4 4 4 4 4 4 4 5 5 2 5 2 5 4 4 5 3 4 5 5 2 1 3
46 3 5 5 5 5 5 5 5 5 3 3 5 5 5 4 5 5 5 5 5 4 4 3 4 4 4 3 3
47 4 5 5 5 5 5 4 4 4 4 4 4 5 5 5 4 5 5 5 1 5 2 1 5 5 5 2 3
48 4 4 4 4 4 4 4 3 3 4 3 3 5 5 5 4 2 3 4 5 4 1 2 3 4 5 4 3
49 3 4 2 4 3 4 4 5 4 4 5 4 1 3 3 2 1 5 5 4 4 3 1 5 4 3 2 4
50 4 5 5 4 4 5 3 4 4 3 4 4 5 5 5 5 5 5 5 1 5 3 5 5 5 5 5 3
51 4 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 4 4 5 4 4 4 3 2 5 5 4 3 4 4 4
52 4 5 5 5 5 5 4 5 4 4 4 4 5 5 3 3 3 5 5 3 2 4 4 5 5 5 1 3
53 2 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 3 5 4 5 4 2 5 4 3 5 5 5 1 4
54 4 4 5 4 5 3 4 4 5 4 4 5 4 3 4 4 4 4 4 3 4 3 3 4 4 4 2 4
55 3 4 4 4 4 4 1 4 3 1 4 3 5 5 5 3 4 5 5 4 5 3 2 5 5 5 2 2
56 3 4 3 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 3 5 1 1 1 3 5 1 1 1 4 2 1 2 3
57 2 4 4 4 4 5 4 4 3 4 4 3 4 4 3 5 3 5 5 3 4 5 3 5 5 5 1 3
58 4 4 4 4 2 2 4 3 3 4 3 3 3 3 4 4 3 4 4 2 3 4 4 4 4 5 1 3
59 2 5 4 5 5 5 4 5 5 4 4 5 5 3 4 3 2 3 3 3 2 2 3 2 4 3 1 4
60 3 5 5 5 5 4 5 5 4 5 5 4 4 4 3 4 3 4 3 4 4 4 4 5 5 5 2 4
61 5 5 5 5 5 5 5 5 2 5 5 2 5 5 5 5 4 2 2 2 5 2 2 4 4 5 3 3
62 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 5 4 5 5 2 1 3 2 5 5 5 1 3
63 4 3 3 4 3 5 4 4 5 4 4 5 4 5 4 4 5 5 5 1 5 3 5 5 5 5 1 4
64 2 4 4 5 5 5 4 4 4 4 4 4 5 5 4 5 4 3 4 1 4 3 4 5 4 5 1 3
65 2 4 4 5 5 5 4 5 5 4 5 5 4 4 4 4 4 5 5 4 4 3 3 5 5 4 2 4
66 4 4 4 5 4 4 4 4 5 4 5 5 4 4 4 4 5 5 5 2 5 4 3 5 5 5 2 4
67 3 4 5 5 4 4 4 4 4 4 4 4 3 4 3 3 4 5 5 3 1 3 3 5 4 5 1 3
68 4 5 4 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 4 5 4 5 5 4 4 2 4 5 5 5 1 4
69 2 4 2 4 3 5 4 4 4 4 3 4 4 4 3 5 5 4 4 3 5 2 4 5 5 5 1 3
70 3 5 4 5 4 4 5 5 5 5 5 5 3 4 4 2 2 4 4 2 4 3 3 4 4 3 1 4
71 4 5 4 5 5 5 4 4 4 4 4 4 3 4 3 4 4 4 4 3 4 4 5 5 4 5 5 3
72 5 4 4 5 4 4 4 4 3 4 3 3 4 4 3 5 1 5 5 4 3 1 1 5 4 5 3 3
73 4 4 4 5 5 4 5 5 5 5 5 5 4 3 5 5 2 5 4 2 5 1 2 5 4 5 3 4
74 4 4 3 5 4 4 3 3 3 3 3 3 3 3 4 3 2 5 4 4 1 3 5 5 5 5 1 2
75 5 5 5 5 5 5 5 4 4 5 4 4 4 3 4 3 3 4 5 1 5 3 2 4 4 4 3 4
76 2 5 4 5 5 5 5 5 5 5 5 5 3 3 3 2 4 4 4 1 4 3 3 5 4 4 2 4
77 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 3 4 3 3 1 3 2 4 4 3 3 4 3 5 2 4
78 3 4 4 5 4 4 4 3 4 4 3 4 4 4 4 4 4 4 4 3 1 3 3 5 4 4 2 3
79 4 3 3 4 4 4 5 5 5 5 3 5 5 5 4 4 3 5 5 2 5 2 3 5 5 5 3 4
80 4 4 5 5 4 4 5 5 5 5 5 5 3 4 3 4 4 5 5 5 4 3 5 5 5 5 3 4
81 3 4 4 4 4 5 3 4 5 3 4 5 3 4 3 3 4 4 4 2 4 3 4 4 4 4 1 3
82 3 2 1 2 2 1 2 2 3 2 2 3 5 5 2 4 3 4 2 1 5 2 1 4 3 4 5 2
83 4 5 5 5 4 5 5 4 4 5 4 4 3 4 4 4 4 5 5 3 4 2 2 4 4 5 3 4
84 4 5 4 5 5 5 4 5 5 4 5 5 5 5 2 5 4 5 5 4 5 5 5 5 5 5 1 4

85 4 5 5 5 5 5 4 4 4 4 4 4 3 5 5 4 4 5 5 2 1 1 5 5 5 5 1 3
86 3 3 4 4 4 4 5 5 5 5 5 5 5 5 3 1 2 5 5 3 5 4 3 5 5 5 1 4
87 4 4 4 5 4 3 3 3 4 3 3 4 3 4 4 2 4 4 5 2 3 1 2 4 5 3 1 3
88 4 4 4 4 4 5 4 4 5 4 4 5 3 3 5 4 3 4 4 3 4 3 3 4 4 4 1 4
89 5 5 5 5 5 4 5 5 5 5 5 5 3 4 4 3 3 4 3 4 3 2 2 4 4 4 2 4
90 1 4 4 4 4 4 4 4 3 4 4 3 4 3 4 4 2 4 4 3 4 3 2 4 4 5 3 3
91 5 5 5 5 5 4 5 4 4 5 4 4 3 4 4 4 4 4 4 5 3 3 3 4 2 2 2 4
92 4 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 4 5 5 4 2 5 4 1 5 3 2 5 5 5 1 4
93 3 4 4 5 4 5 5 4 4 5 4 4 2 2 4 1 3 5 5 3 4 5 5 5 5 4 4 4
94 2 4 3 3 4 5 2 4 4 2 3 4 2 2 5 5 5 5 5 1 1 1 4 5 5 5 4 2
95 4 5 2 5 4 3 4 5 3 4 5 3 4 3 4 3 4 4 4 2 4 4 4 4 4 4 1 3
96 5 5 4 5 4 5 3 5 4 3 5 4 4 4 4 5 4 3 3 3 5 3 2 4 3 5 2 3
97 4 5 5 4 5 4 4 5 5 4 5 5 3 4 4 4 2 4 4 2 5 4 2 5 5 5 1 4
98 3 2 4 2 2 3 4 4 3 2 2 3 5 4 5 3 2 4 4 4 4 4 4 5 5 5 1 2
99 2 5 4 2 5 4 2 3 3 2 3 3 5 5 4 4 4 4 4 2 1 4 5 5 4 4 1 2
100 3 4 3 3 5 3 2 4 3 3 4 3 4 4 5 5 3 4 5 3 4 3 3 5 4 4 1 3
101 4 5 3 4 3 1 3 4 4 4 3 1 5 5 5 5 4 5 4 3 4 3 4 5 5 5 2 2
102 5 1 1 3 2 3 3 4 3 3 2 3 4 4 4 3 2 4 2 2 4 1 4 4 3 5 1 2
103 3 4 5 2 3 3 3 4 4 2 3 3 5 5 5 2 3 5 4 2 1 5 4 5 4 4 5 2
104 2 3 4 3 5 2 3 5 4 3 5 2 4 5 4 4 4 5 4 5 5 4 4 5 5 5 3 3
105 3 2 2 2 2 2 1 4 2 2 2 2 3 3 3 4 5 4 4 3 5 3 2 5 4 4 1 2
106 4 4 4 3 2 3 3 2 1 3 2 3 4 5 4 5 4 4 4 1 5 5 4 5 5 4 3 2
107 2 5 2 2 4 3 5 3 4 2 4 3 3 3 4 3 4 4 3 1 4 3 2 5 4 4 1 2
108 2 1 3 3 3 3 3 3 3 3 2 3 4 3 4 5 5 5 5 5 5 3 4 5 5 5 1 2
109 1 5 3 3 1 4 2 3 3 3 3 4 3 3 1 5 2 5 4 5 3 3 4 5 5 5 3 3
110 1 4 3 3 1 2 5 4 5 3 1 2 5 5 4 5 5 5 5 4 4 5 4 5 5 5 2
111 4 4 3 3 3 4 4 4 5 3 3 4 4 4 4 3 3 4 4 3 1 4 2 5 4 4 3 3
112 2 5 4 2 4 3 4 5 5 2 4 3 5 5 4 4 4 3 3 3 1 3 3 4 4 4 2 2
113 3 1 3 3 4 4 4 2 2 3 4 4 5 5 5 5 4 4 5 5 5 1 1 5 4 4 1 3
114 4 4 2 4 5 3 5 2 4 4 5 3 3 5 4 5 3 4 4 3 5 3 4 4 4 5 2 3
115 3 5 2 3 4 3 3 4 4 3 4 3 3 4 2 2 3 2 1 5 1 2 5 2 2 1 2 3
116 2 4 3 3 5 3 4 3 4 3 5 3 4 4 4 5 4 5 5 3 4 3 3 5 4 5 1 3
117 3 4 4 3 5 3 3 1 3 3 2 3 5 5 4 4 4 5 4 2 5 4 4 5 5 5 1 2
118 4 3 1 5 3 3 3 4 4 5 3 3 4 3 4 4 4 5 5 4 5 2 2 5 5 5 1 3
119 2 5 1 3 3 3 4 3 4 3 3 3 5 5 4 5 3 3 4 3 4 5 4 4 4 4 2 2
120 4 1 3 4 2 3 4 3 4 4 2 3 2 2 4 3 4 4 4 2 3 2 2 5 4 3 5 2
121 1 5 3 1 5 3 4 2 2 1 5 3 4 4 5 4 4 4 4 2 4 2 2 4 4 5 2 2
122 1 4 3 4 4 4 5 5 4 4 4 4 5 5 4 3 5 5 5 3 5 4 5 5 5 4 1 3
123 4 4 3 1 5 3 4 3 2 1 5 3 3 3 4 5 1 4 4 1 5 1 1 4 4 4 2 2
124 3 1 3 3 1 2 3 3 3 3 1 2 4 4 4 4 5 5 5 2 4 4 4 5 5 4 5 2
125 2 5 2 3 5 3 4 3 3 3 5 3 5 5 4 3 4 5 5 1 1 4 5 5 5 5 2 3
126 5 4 3 4 3 3 4 4 4 4 3 3 4 4 3 3 3 4 4 3 3 2 1 5 4 5 1 3
127 2 4 3 3 1 4 3 3 4 3 3 4 2 2 5 5 2 4 3 4 2 2 2 3 4 5 1 3
128 1 5 2 2 5 3 4 4 3 2 5 3 4 5 4 3 4 5 2 1 4 1 3 5 4 3 2 3

129 3 4 2 3 4 3 5 2 4 3 4 3 3 4 5 5 5 5 4 1 5 1 3 5 4 5 5 3
130 4 5 5 2 4 3 3 2 4 2 4 3 4 4 4 5 4 5 5 4 5 4 3 4 5 4 5 2
131 2 1 1 4 4 3 4 4 5 4 4 3 1 5 2 1 5 2 5 4 4 4 5 5 5 4 3 3
132 3 5 4 1 2 1 1 1 3 1 2 1 2 1 3 4 2 1 3 2 2 1 1 2 2 3 2 1
133 2 3 1 4 3 5 5 5 5 4 3 5 2 4 3 3 4 4 3 4 4 3 4 3 3 3 2 3
134 3 4 3 4 3 3 3 4 3 4 3 3 4 3 1 2 2 2 2 4 1 2 1 3 2 2 3 3
135 4 3 2 3 2 3 4 5 4 3 2 3 3 1 3 1 4 2 3 5 5 5 2 4 3 2 4 2
136 3 4 3 3 3 2 1 2 3 3 3 2 4 4 1 1 2 2 4 3 5 1 1 4 1 2 1 2
137 5 3 3 5 3 3 3 5 3 5 3 2 1 1 2 1 2 2 4 4 4 1 1 2 1 2 1 3
138 1 5 3 5 3 3 4 5 4 5 3 3 2 2 2 3 5 2 3 3 3 2 2 3 1 2 3 3
139 3 4 5 5 3 2 4 4 5 5 3 2 2 1 1 4 1 2 4 5 5 4 2 3 1 2 3 3
140 1 1 1 3 2 3 2 1 2 3 2 3 3 3 2 3 2 3 4 4 1 2 2 3 2 3 3 2
141 2 4 4 2 2 2 2 3 2 2 2 2 1 1 4 4 1 3 3 3 3 1 1 5 1 5 3 2
142 3 5 3 4 5 3 4 5 4 4 4 3 3 2 2 2 2 2 4 5 4 3 1 3 2 3 3 3
143 2 5 4 3 3 4 4 1 5 3 3 4 4 1 1 3 2 4 4 3 5 1 1 3 1 4 2 3
144 4 4 4 2 3 1 2 3 2 2 5 1 4 1 1 1 1 2 4 5 1 1 1 1 1 1 3 2
145 2 1 4 4 5 5 5 4 3 4 5 5 1 1 5 1 1 1 3 3 1 1 1 1 1 1 3 4
146 3 4 3 4 4 4 3 4 4 4 4 4 3 1 1 1 4 3 4 3 5 2 1 1 1 5 2 3
147 3 4 3 4 3 3 4 4 4 4 3 3 2 1 2 3 3 2 1 5 3 2 1 4 1 2 2 3
148 2 4 1 2 3 4 2 2 3 2 3 4 1 1 1 5 1 1 1 1 5 3 1 1 1 1 5 2
149 2 1 5 3 3 4 3 3 3 3 3 4 5 1 1 1 1 1 4 5 4 1 1 5 1 1 1 3
150 5 5 4 4 3 3 4 5 5 4 3 3 3 2 2 2 2 4 3 4 5 3 1 1 1 4 4 3
151 3 5 3 4 5 5 3 5 5 4 5 5 2 4 2 3 4 2 1 3 4 3 4 4 2 3 1 4
152 1 5 5 5 3 4 3 4 4 5 3 4 2 1 2 2 4 3 3 3 4 3 2 5 2 4 3 3
153 1 4 3 2 2 3 2 3 3 2 2 3 3 4 2 1 4 3 1 5 5 2 3 4 2 4 2 2
154 5 5 3 3 4 5 3 4 4 3 4 5 5 4 1 1 2 2 4 4 5 2 1 4 1 2 3 3
155 5 3 3 1 5 3 2 2 2 1 5 3 3 1 2 1 1 3 1 4 2 2 1 2 1 3 3 2
156 4 4 5 5 5 4 4 4 5 5 5 4 3 3 2 3 4 2 1 4 5 4 3 2 3 3 3 4
157 3 1 4 3 4 3 3 4 5 3 4 3 2 4 4 3 3 3 1 4 5 4 4 2 4 4 5 3
158 3 1 3 4 3 4 5 4 4 4 3 4 1 1 3 4 2 2 1 4 5 3 2 5 2 3 1 3
159 5 5 1 5 4 5 3 4 4 5 4 5 4 4 2 1 2 4 1 4 5 3 2 1 3 4 4 4
160 3 5 3 2 4 5 2 2 2 2 4 5 3 3 3 3 2 3 2 3 5 4 2 3 2 4 3 3
161 5 1 2 2 2 3 4 2 3 2 2 3 3 2 1 1 4 1 3 4 3 2 2 1 1 1 4 2
162 3 4 3 2 3 4 3 3 3 2 3 4 3 1 1 2 1 4 1 3 3 3 1 2 1 2 4 2
163 2 5 4 2 5 4 4 3 5 2 5 4 2 2 2 2 3 2 2 3 4 2 2 2 1 2 4 3
164 4 5 2 3 3 3 3 2 3 3 3 3 3 3 4 3 4 4 1 4 5 4 4 5 3 3 3 2
165 3 4 5 4 3 3 3 2 4 4 3 3 2 4 3 2 4 3 1 4 5 4 3 4 2 4 3 3
166 2 3 2 5 3 5 4 4 3 5 3 5 4 4 2 3 3 4 1 5 5 2 4 4 2 3 1 4
167 2 4 2 3 4 5 3 2 4 3 4 5 3 3 2 3 4 3 1 4 5 4 4 5 2 2 5 3
168 3 5 4 5 5 3 2 4 3 5 5 3 4 2 2 3 4 3 1 4 3 3 4 5 3 4 4 4
169 1 5 1 4 3 2 3 2 4 4 3 2 2 1 1 1 3 1 4 5 4 2 1 5 1 1 3 2
170 2 4 4 1 4 2 2 1 3 1 4 2 5 2 1 3 2 2 4 3 2 2 3 4 1 2 5 2
171 1 1 4 4 3 3 5 4 4 4 3 3 1 4 1 1 1 3 1 4 2 3 1 1 1 5 3 3
172 3 3 2 3 3 2 4 4 3 3 3 2 4 1 2 3 4 2 4 5 5 2 1 5 1 1 3 2

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 173 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 174 | 1 | 4 | 1 | 4 | 2 | 2 | 3 | 5 | 3 | 4 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 5 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 1 | 4 | 1 | 1 | 5 | 2 |
| 175 | 1 | 5 | 1 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 4 | 4 | 3 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 4 | 2 |
| 176 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 1 | 1 | 2 | 2 | 5 | 2 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 1 | 4 | 3 | 3 |
| 177 | 2 | 4 | 5 | 3 | 2 | 2 | 5 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 1 | 2 |
| 178 | 2 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 5 | 1 | 1 | 2 | 5 | 1 | 2 | 3 | 3 |
| 179 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 3 | 1 | 5 | 1 | 3 | 2 | 3 |
| 180 | 2 | 4 | 5 | 4 | 1 | 3 | 4 | 5 | 2 | 4 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 1 | 3 | 4 | 1 | 3 | 1 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 |
| 181 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 2 | 5 | 3 | 2 | 3 | 5 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 4 | 2 |
| 182 | 2 | 3 | 5 | 4 | 2 | 1 | 4 | 3 | 5 | 4 | 2 | 1 | 2 | 4 | 3 | 1 | 2 | 4 | 5 | 2 | 1 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 2 | 2 |
| 183 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 4 | 4 | 5 | 5 | 1 | 1 | 5 | 1 | 4 | 5 | 3 |
| 184 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 5 | 5 | 1 | 1 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 |
| 185 | 2 | 1 | 2 | 2 | 4 | 5 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 5 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 1 | 4 | 1 | 2 | 2 | 3 |
| 186 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 5 | 5 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 |
| 187 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 1 | 5 | 2 | 4 | 3 | 4 | 5 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 1 | 2 |
| 188 | 2 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 5 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 4 | 3 |
| 189 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 4 | 5 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 4 | 2 |
| 190 | 5 | 1 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 1 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 4 | 3 | 5 | 5 | 2 | 1 | 1 | 1 | 4 | 2 | 3 |
| 191 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 5 | 3 | 2 | 5 | 2 | 5 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 |
| 192 | 5 | 2 | 5 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 |
| 193 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 5 | 1 | 2 | 1 | 2 |
| 194 | 1 | 2 | 1 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 4 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 |
| 195 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 5 | 1 | 1 | 2 | 1 | 5 | 5 | 2 | 1 | 2 |
| 196 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 5 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 |
| 197 | 2 | 2 | 3 | 3 | 5 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 |
| 198 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 5 | 2 | 1 | 5 | 1 | 2 | 4 | 2 |
| 199 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 2 |
| 200 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | 3 | 5 | 2 | 1 | 5 | 2 | 3 | 5 | 2 |
| 201 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 5 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 1 | 4 | 3 |

ANEXO 15. Resultados descriptivos por ítem

Tabla 10

Niveles de Políticas de remuneración

| | | Frecuencia | Porcentaje |
|--------|----------|------------|------------|
| Válido | Muy bajo | 0 | 0.0% |
| | Bajo | 15 | 7.5% |
| | Medio | 77 | 38.3% |
| | Alto | 79 | 39.3% |
| | Muy alto | 30 | 14.9% |
| | Total | | 201 |

Fuente: Realizado en Excel

Interpretación: en la tabla 10 se aprecia que del total de la muestra el 39.3% indican que están de acuerdo con las Políticas de remuneración de la institución universitaria a un nivel alto, el 38.3% medio, el 14.9% muy alto y solo el 7,5% representa un nivel bajo.

Tabla 11

Niveles de la motivación laboral

| | | Frecuencia | Porcentaje |
|--------|----------|------------|------------|
| Válido | Muy bajo | 4 | 2.0% |
| | Bajo | 42 | 20.9% |
| | Medio | 74 | 36.8% |
| | Alto | 79 | 39.3% |
| | Muy alto | 2 | 1.0% |
| | TOTAL | | 201 |

Fuente: Realizado en Excel

Interpretación: en la tabla 11 se aprecia que del total de la muestra el 39.3% consideran que el nivel de motivación de los colaboradores de la institución universitaria está en un nivel alto, el 36.8% medio, el 20.9% bajo, el 2% muy bajo y solo el 1% representa un nivel muy alto.

Tabla 12

Niveles de las dimensiones de la variable Políticas de remuneración

| | Remuneración | Incentivos laborales | Prestaciones obligatorias legal | por Prestaciones espontáneas |
|----------|--------------|----------------------|---------------------------------|------------------------------|
| Muy bajo | 3.0% | 1.0% | 2.5% | 0.5% |
| Bajo | 28.4% | 25.9% | 19.4% | 27.4% |
| Medio | 46.3% | 35.8% | 43.8% | 46.8% |
| Alto | 22.4% | 37.3% | 34.3% | 25.4% |
| Muy alto | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% |
| Total | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% |

Fuente: Realizado en Excel

Interpretación: en la tabla 12 se aprecia que del total de la muestra con respecto a la dimensión remuneración en su mayoría el 46.3% de los colaboradores consideran que está en un nivel medio (es decir no están de acuerdo ni en desacuerdo con lo que perciben). Por otro lado, con respecto a los incentivos laborales el 37.3% consideran que el nivel es alto. Asimismo, referente a nivel considerado de las prestaciones por obligatoriedad legal es medio representado con un 43.8%. Por consiguiente, con respecto a las prestaciones espontáneas el 46.8% de los colaboradores considera medio puesto que no están de acuerdo ni en desacuerdo con esto.

Tabla 13

Niveles de las dimensiones de la variable Motivación laboral

| | Necesidades fisiológicas | Necesidades de seguridad | Afiliación | Reconocimiento | Necesidades de Autorrealización |
|----------|--------------------------|--------------------------|------------|----------------|---------------------------------|
| Muy bajo | 10.4% | 10.0% | 1.0% | 10.4% | 13.4% |
| Bajo | 28.4% | 27.9% | 30.8% | 37.3% | 38.8% |
| Medio | 33.8% | 34.3% | 48.3% | 34.8% | 38.8% |
| Alto | 27.4% | 27.9% | 19.9% | 17.4% | 9.0% |
| Muy alto | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% |
| Total | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% |

Fuente: Realizado en Excel

Interpretación: en la tabla 13 se aprecia que del total de la muestra con respecto a la dimensión necesidades fisiológicas en su mayoría está en un nivel medio, siendo un punto de equilibrio entre lo requerido con lo satisfecho. Por otro lado, con respecto a la dimensión necesidades de afiliación siendo en su mayoría el 34.3% consideran que el nivel es medio eso quiero decir que están en un equilibrio con la necesidad de seguridad, lo cual no quiere decir que estén de acuerdos. Asimismo, referente al nivel considerado de la dimensión afiliación el nivel es medio representado con un 48.3%. Seguidamente, el nivel de la dimensión reconocimiento es bajo con un porcentaje de 37.3%. Finalmente, con respecto a la dimensión Necesidades de autorrealización está en su mayoría entre medio y bajo con un porcentaje de 38.8%

Análisis descriptivo de las preguntas de la Variable Políticas de remuneración

Tabla 14

Ítem 1. Tener frecuencia de pago quincenal activa las necesidades de efectivo a los trabajadores

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | 1,00 | 22 | 10,9 | 10,9 | 10,9 |
| | 2,00 | 47 | 23,4 | 23,4 | 34,3 |
| | 3,00 | 49 | 24,4 | 24,4 | 58,7 |
| | 4,00 | 59 | 29,4 | 29,4 | 88,1 |
| | 5,00 | 24 | 11,9 | 11,9 | 100,0 |
| | Total | 201 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Realizado en Excel

Interpretación: en la tabla 14 se aprecia que del total de la muestra en la mayoría de los colaboradores siendo el 29,4% consideraron que el pago quincenal active sus necesidades de efectivo en ellos, el 24,4% no están de acuerdo ni en desacuerdo, el 23,4% en desacuerdo, el 11,9% totalmente de acuerdo y 10,9% totalmente en desacuerdo.

Tabla 15

Ítem 2. La frecuencia de pago mensual es la más utilizada en el Perú

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-------|------------|------------|----------------------|-------------------------|
| Válido | 1,00 | 17 | 8,5 | 8,5 | 8,5 |
| | 2,00 | 9 | 4,5 | 4,5 | 12,9 |
| | 3,00 | 22 | 10,9 | 10,9 | 23,9 |
| | 4,00 | 76 | 37,8 | 37,8 | 61,7 |
| | 5,00 | 77 | 38,3 | 38,3 | 100,0 |
| | Total | 201 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Realizado en Excel

Interpretación: en la tabla 15 se aprecia que del total de la muestra en la mayoría de los colaboradores siendo el 38,3% están totalmente de acuerdo con que la frecuencia de pago mensual es la más utilizada en Perú, el 37,8% están de acuerdo, el 10,9% no están de acuerdo ni en desacuerdo, el 8,5% totalmente en desacuerdo y el 4,5% en desacuerdo.

Tabla 16

Ítem 3. El pago por hora extra regular está debidamente coordinado con el empleador y esté enmarcado legalmente

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-------|------------|------------|----------------------|-------------------------|
| Válido | 1,00 | 13 | 6,5 | 6,5 | 6,5 |
| | 2,00 | 23 | 11,4 | 11,4 | 17,9 |
| | 3,00 | 45 | 22,4 | 22,4 | 40,3 |
| | 4,00 | 67 | 33,3 | 33,3 | 73,6 |
| | 5,00 | 53 | 26,4 | 26,4 | 100,0 |
| | Total | 201 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Realizado en Excel

Interpretación: en la tabla 16 se aprecia que del total de la muestra en la mayoría de los colaboradores siendo el 33,3% están de acuerdo que el pago de horas extras esté regulado con el empleador y esté enmarcado legalmente, el 26,4% totalmente de acuerdo, el 22,4% ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 11,4% en desacuerdo y el 6,5% totalmente en desacuerdo.

Tabla 17

Ítem 4. Las comisiones por venta suelen satisfacer y motivar a los trabajadores

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-------|------------|------------|----------------------|-------------------------|
| Válido | 1,00 | 5 | 2,5 | 2,5 | 2,5 |
| | 2,00 | 26 | 12,9 | 12,9 | 15,4 |
| | 3,00 | 40 | 19,9 | 19,9 | 35,3 |
| | 4,00 | 56 | 27,9 | 27,9 | 63,2 |
| | 5,00 | 74 | 36,8 | 36,8 | 100,0 |
| | Total | 201 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Realizado en Excel

Interpretación: en la tabla 17 se aprecia que del total de la muestra en la mayoría de los colaboradores siendo el 36,8% están totalmente de acuerdo que las comisiones por venta suelen satisfacer y motivarlos, el 27,9% están de acuerdo, el 19,9% ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 12,9% en desacuerdo y el 2,5% totalmente en desacuerdo.

Tabla 18

Ítem 5. Las bonificaciones por logro de metas deben estar debidamente definidos en toda compañía

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-------|------------|------------|----------------------|-------------------------|
| Válido | 1,00 | 5 | 2,5 | 2,5 | 2,5 |
| | 2,00 | 22 | 10,9 | 10,9 | 13,4 |
| | 3,00 | 46 | 22,9 | 22,9 | 36,3 |
| | 4,00 | 66 | 32,8 | 32,8 | 69,2 |
| | 5,00 | 62 | 30,8 | 30,8 | 100,0 |
| | Total | 201 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Realizado en Excel

Interpretación: en la tabla 18 se aprecia que del total de la muestra en la mayoría de los colaboradores siendo el 32,8% están de acuerdo a que las bonificaciones por logro por meta deban de estar definidos por toda la compañía, el 30,8% no están totalmente de acuerdo, el 22,9% ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 10,9% en desacuerdo y el 2,5% totalmente en desacuerdo.

Tabla 19

Ítem 6. La motivación de los trabajadores se da haciéndolos parte de los resultados

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|------|------------|------------|----------------------|-------------------------|
| Válido | 1,00 | 7 | 3,5 | 3,5 | 3,5 |
| | 2,00 | 17 | 8,5 | 8,5 | 11,9 |
| | 3,00 | 59 | 29,4 | 29,4 | 41,3 |
| | 4,00 | 48 | 23,9 | 23,9 | 65,2 |
| | 5,00 | 70 | 34,8 | 34,8 | 100,0 |
| | 1,00 | 201 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Realizado en Excel

Interpretación: en la tabla 19 se aprecia que del total de la muestra en la mayoría de los colaboradores siendo el 34,8% están totalmente de acuerdo que la motivación se dé cuando los incluyan en los resultados, el 29,4% no están de acuerdo ni en desacuerdo, el 23,9% de acuerdo, el 8,5% en desacuerdo y el 3,5% totalmente en desacuerdo.

Tabla 20

Ítem 7. Las vacaciones son coordinadas con el jefe inmediato de cada empleador

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-------|------------|------------|----------------------|-------------------------|
| Válido | 1,00 | 5 | 2,5 | 2,5 | 2,5 |
| | 2,00 | 21 | 10,4 | 10,4 | 12,9 |
| | 3,00 | 46 | 22,9 | 22,9 | 35,8 |
| | 4,00 | 79 | 39,3 | 39,3 | 75,1 |
| | 5,00 | 50 | 24,9 | 24,9 | 100,0 |
| | Total | 201 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Realizado en Excel

Interpretación: en la tabla 20 se aprecia que del total de la muestra en la mayoría de los colaboradores siendo el 39,3% están de acuerdo con que las vacaciones son coordinadas con el jefe inmediato, el 24,9% totalmente de acuerdo, el 22,9% ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 10,4% en desacuerdo y el 2,5% totalmente en desacuerdo.

Tabla 21

Ítem 8. El tiempo extra laborado puede ser compensado mediante descansos o su pago

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-------|------------|------------|----------------------|-------------------------|
| Válido | 1,00 | 6 | 3,0 | 3,0 | 3,0 |
| | 2,00 | 21 | 10,4 | 10,4 | 13,4 |
| | 3,00 | 34 | 16,9 | 16,9 | 30,3 |
| | 4,00 | 80 | 39,8 | 39,8 | 70,1 |
| | 5,00 | 60 | 29,9 | 29,9 | 100,0 |
| | Total | 201 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Realizado en Excel

Interpretación: en la tabla 21 se aprecia que del total de la muestra en la mayoría de los colaboradores siendo el 39,8% están de acuerdo con que el tiempo extra que laboren debe ser compensado con descansos o su pago, el 29,9% están totalmente de acuerdo, el 16,9% ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 10,4% en desacuerdo y el 3% totalmente en desacuerdo.

Tabla 22

Ítem 9. La organización debe cumplir con la eficacia al momento de entregar los vehículos a sus clientes

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-------|------------|------------|----------------------|-------------------------|
| Válido | 1,00 | 3 | 1,5 | 1,5 | 1,5 |
| | 2,00 | 17 | 8,5 | 8,5 | 10,0 |
| | 3,00 | 52 | 25,9 | 25,9 | 35,8 |
| | 4,00 | 74 | 36,8 | 36,8 | 72,6 |
| | 5,00 | 55 | 27,4 | 27,4 | 100,0 |
| | Total | 201 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Realizado en Excel

Interpretación: en la tabla 22 se aprecia que del total de la muestra en la mayoría de los colaboradores siendo el 36,8% están de acuerdo con la eficacia con la que deben entrega los vehículos a sus clientes, el 27,4% están totalmente de acuerdo, el 25,9% ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 8,5% en desacuerdo y el 1,5% totalmente en desacuerdo.

Tabla 23

Ítem 10. El personal puede percibir vales de consumo como medio de bonificación por su trabajo realizado

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|------------|------------|----------------------|-------------------------|
| Válido | 1,00 | 6 | 3,0 | 3,0 |
| | 2,00 | 29 | 14,4 | 17,4 |
| | 3,00 | 51 | 25,4 | 42,8 |
| | 4,00 | 71 | 35,3 | 78,1 |
| | 5,00 | 44 | 21,9 | 100,0 |
| Total | 201 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Realizado en Excel

Interpretación: en la tabla 23 se aprecia que del total de la muestra en la mayoría de los colaboradores siendo el 35,3% están de acuerdo con percibir vales como bonificación por su trabajo realizado, el 25,4% no están de acuerdo ni en desacuerdo, el 21,9% totalmente de acuerdo, el 14,4% en desacuerdo y el 3% totalmente en desacuerdo.

Tabla 24

Ítem 11. Los préstamos a los trabajadores suelen levantar la moral de los empleados

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|------------|------------|----------------------|-------------------------|
| Válido | 1,00 | 3 | 1,5 | 1,5 |
| | 2,00 | 22 | 10,9 | 12,4 |
| | 3,00 | 61 | 30,3 | 42,8 |
| | 4,00 | 60 | 29,9 | 72,6 |
| | 5,00 | 55 | 27,4 | 100,0 |
| Total | 201 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Realizado en Excel

Interpretación: en la tabla 24 se aprecia que del total de la muestra en la mayoría de los colaboradores siendo el 30,3% no están de acuerdo ni en desacuerdo que los préstamos les suba la moral, el 29,9% están de acuerdo, el 27,4% totalmente de acuerdo, el 10,9% en desacuerdo y el 1,5% totalmente en desacuerdo.

Tabla 25

Ítem 12. Las canastas navideñas son consideradas como un plus de satisfacción al personal

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | 1,00 | 5 | 2,5 | 2,5 |
| | 2,00 | 20 | 10,0 | 12,4 |
| | 3,00 | 68 | 33,8 | 46,3 |
| | 4,00 | 54 | 26,9 | 73,1 |
| | 5,00 | 54 | 26,9 | 100,0 |
| Total | 201 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Realizado en Excel

Interpretación: en la tabla 25 se aprecia que del total de la muestra en la mayoría de los colaboradores siendo el 33,8% no están de acuerdo ni en desacuerdo con que las canastas sean un plus que les de satisfacción, el 26,9% están de acuerdo, el 26,9% totalmente de acuerdo, el 10% en desacuerdo y el 2,5% totalmente en desacuerdo.

Análisis descriptivo de las preguntas de la Variable Motivación laboral

Tabla 26

Ítem 13. Los horarios de trabajo son los adecuados para el desarrollo de las actividades

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | 1,00 | 14 | 7,0 | 7,0 |
| | 2,00 | 29 | 14,4 | 21,4 |
| | 3,00 | 48 | 23,9 | 45,3 |
| | 4,00 | 57 | 28,4 | 73,6 |
| | 5,00 | 53 | 26,4 | 100,0 |
| Total | 201 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Realizado en Excel

Interpretación: en la tabla 26 se aprecia que del total de la muestra en la mayoría de los colaboradores siendo el 28,4% están de acuerdo con el horario ya que consideran que es adecuado para el desarrollo de las actividades, el 26,4%

totalmente de acuerdo, el 23,9% no están de acuerdo ni en desacuerdo, el 14,4% en desacuerdo y el 7% totalmente en desacuerdo.

Tabla 27

Ítem 14. En el trabajo las prestaciones cubren las necesidades de alimentación, salud y vestido

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-------|------------|------------|----------------------|-------------------------|
| Válido | 1,00 | 30 | 14,9 | 14,9 | 14,9 |
| | 2,00 | 23 | 11,4 | 11,4 | 26,4 |
| | 3,00 | 37 | 18,4 | 18,4 | 44,8 |
| | 4,00 | 59 | 29,4 | 29,4 | 74,1 |
| | 5,00 | 52 | 25,9 | 25,9 | 100,0 |
| | Total | 201 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Realizado en Excel

Interpretación: en la tabla 27 se aprecia que del total de la muestra en la mayoría de los colaboradores siendo el 29,4% están de acuerdo con las prestaciones argumentando que cubren las necesidades de alimentación, salud y vestido, el 25,9% están totalmente de acuerdo, el 18,4% no están de acuerdo ni en desacuerdo, el 14,9% totalmente en desacuerdo y el 11,4% en desacuerdo.

Tabla 28

Ítem 15. Debe existir flexibilidad de parte de la institución para el cumplimiento de los horarios de trabajo

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-------|------------|------------|----------------------|-------------------------|
| Válido | 1,00 | 29 | 14,4 | 14,4 | 14,4 |
| | 2,00 | 34 | 16,9 | 16,9 | 31,3 |
| | 3,00 | 30 | 14,9 | 14,9 | 46,3 |
| | 4,00 | 67 | 33,3 | 33,3 | 79,6 |
| | 5,00 | 41 | 20,4 | 20,4 | 100,0 |
| | Total | 201 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Realizado en Excel

Interpretación: en la tabla 28 se aprecia que del total de la muestra en la mayoría de los colaboradores siendo el 33,3% están de acuerdo con la flexibilidad en los

horarios que debe existir para que puedan cumplir su trabajo, el 20,4% están totalmente de acuerdo, el 16,9% están en desacuerdo, el 14,9% ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 14,4% totalmente en desacuerdo.

Tabla 29

Ítem 16. Debe existir estabilidad laboral en el trabajo, a fin de que generen seguridad en los trabajadores

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | 1,00 | 33 | 16,4 | 16,4 |
| | 2,00 | 19 | 9,5 | 25,9 |
| | 3,00 | 46 | 22,9 | 48,8 |
| | 4,00 | 50 | 24,9 | 73,6 |
| | 5,00 | 53 | 26,4 | 100,0 |
| Total | 201 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Realizado en Excel

Interpretación: en la tabla 29 se aprecia que del total de la muestra en la mayoría de los colaboradores siendo el 26,4% están totalmente de acuerdo con la estabilidad laboral que debe existir en su medio laboral, con el fin de que generen seguridad, el 24,9% de acuerdo, el 22,9% no están de acuerdo ni en desacuerdo, el 16,4% totalmente en desacuerdo y el 9,5% en desacuerdo.

Tabla 30

Ítem 17. Toda institución debe contar con todas las medidas de seguridad dentro de su instalación

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | 1,00 | 29 | 14,4 | 14,4 |
| | 2,00 | 40 | 19,9 | 34,3 |
| | 3,00 | 37 | 18,4 | 52,7 |
| | 4,00 | 64 | 31,8 | 84,6 |
| | 5,00 | 31 | 15,4 | 100,0 |
| Total | 201 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Realizado en Excel

Interpretación: en la tabla 30 se aprecia que del total de la muestra en la mayoría de los colaboradores siendo el 31,4% están de acuerdo con el hecho de que todas las instituciones deban cumplir con las medidas de seguridad, el 19,9% en desacuerdo, el 18,4% ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 15,4% totalmente de acuerdo y el 14,4% totalmente en desacuerdo.

Tabla 31

Ítem 18. Las medidas de seguridad son importantes para el correcto desempeño de los procesos organizacionales

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | 1,00 | 14 | 7,0 | 7,0 |
| | 2,00 | 28 | 13,9 | 20,9 |
| | 3,00 | 33 | 16,4 | 37,3 |
| | 4,00 | 53 | 26,4 | 63,7 |
| | 5,00 | 73 | 36,3 | 100,0 |
| Total | 201 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Realizado en Excel

Interpretación: en la tabla 31 se aprecia que del total de la muestra en la mayoría de los colaboradores siendo el 36,3% están totalmente de acuerdo con el hecho de que exista medidas de seguridad para el correcto desempeño en los procesos de la organización, el 26,4% están de acuerdo, el 16,4% ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 13,9% en desacuerdo y el 7% totalmente en desacuerdo.

Tabla 32

Ítem 19. El trabajo en equipo suele traer como consecuencia un buen clima laboral

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | 1,00 | 23 | 11,4 | 11,4 |
| | 2,00 | 17 | 8,5 | 19,9 |
| | 3,00 | 34 | 16,9 | 36,8 |
| | 4,00 | 73 | 36,3 | 73,1 |
| | 5,00 | 54 | 26,9 | 100,0 |
| Total | 201 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Realizado en Excel

Interpretación: en la tabla 32 se aprecia que del total de la muestra en la mayoría de los colaboradores siendo el 36,3% están de acuerdo con el hecho de que el trabajo en equipo contribuye a un mejor clima laboral, el 26,9% totalmente de acuerdo, el 16,9% ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 11,4% totalmente en desacuerdo y el 8,5% en desacuerdo.

Tabla 33

Ítem 20. Los paseos de integración que la gerencia pueda planificar ayudan mucho a forjar relaciones en diversos grupos de trabajo

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | 1,00 | 27 | 13,4 | 13,4 | 13,4 |
| | 2,00 | 31 | 15,4 | 15,4 | 28,9 |
| | 3,00 | 52 | 25,9 | 25,9 | 54,7 |
| | 4,00 | 57 | 28,4 | 28,4 | 83,1 |
| | 5,00 | 34 | 16,9 | 16,9 | 100,0 |
| | Total | 201 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Realizado en Excel

Interpretación: en la tabla 33 se aprecia que del total de la muestra en la mayoría de los colaboradores siendo el 28,4% están de acuerdo con que los paseos de integración ayudan a forjar mejores relaciones en los grupos de trabajo, el 25,9% no están de acuerdo ni en desacuerdo, el 16,9% totalmente de acuerdo, el 15,4% en desacuerdo y el 13,4% totalmente en desacuerdo.

Tabla 34

Ítem 21. La organización debe promover actividades integradoras a fin de mejorar en cierto grado la fidelidad de los trabajadores

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | 1,00 | 28 | 13,9 | 13,9 | 13,9 |
| | 2,00 | 14 | 7,0 | 7,0 | 20,9 |
| | 3,00 | 24 | 11,9 | 11,9 | 32,8 |
| | 4,00 | 54 | 26,9 | 26,9 | 59,7 |
| | 5,00 | 81 | 40,3 | 40,3 | 100,0 |
| | Total | 201 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Realizado en Excel

Interpretación: en la tabla 34 se aprecia que del total de la muestra en la mayoría de los colaboradores siendo el 40,3% manifiestan que están de acuerdo con promover las actividades integradoras para lograr un grado de fidelidad, el 26,9% están de acuerdo, el 13,9% totalmente en desacuerdo, el 11,9% ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 7% en desacuerdo.

Tabla 35

Ítem 22. En general, se debe reconocer al personal cuando rendimiento sobresaliente

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-------|------------|------------|----------------------|-------------------------|
| Válido | 1,00 | 35 | 17,4 | 17,4 | 17,4 |
| | 2,00 | 52 | 25,9 | 25,9 | 43,3 |
| | 3,00 | 62 | 30,8 | 30,8 | 74,1 |
| | 4,00 | 34 | 16,9 | 16,9 | 91,0 |
| | 5,00 | 18 | 9,0 | 9,0 | 100,0 |
| | Total | 201 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Realizado en Excel

Interpretación: en la tabla 35 se aprecia que del total de la muestra en la mayoría de los colaboradores siendo el 30,8% no están de acuerdo ni en desacuerdo con el hecho de que haya reconocimiento por su rendimiento, el 25,9% están es desacuerdo, el 17,4% totalmente de en desacuerdo, el 16,9% de acuerdo y el 9% totalmente de acuerdo.

Tabla 36

Ítem 23. El jefe inmediato debería considerar las sugerencias del trabajador en toda empresa educativa

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-------|------------|------------|----------------------|-------------------------|
| Válido | 1,00 | 55 | 27,4 | 27,4 | 27,4 |
| | 2,00 | 43 | 21,4 | 21,4 | 48,8 |
| | 3,00 | 33 | 16,4 | 16,4 | 65,2 |
| | 4,00 | 40 | 19,9 | 19,9 | 85,1 |
| | 5,00 | 30 | 14,9 | 14,9 | 100,0 |
| | Total | 201 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Realizado en Excel

Interpretación: en la tabla 36 se aprecia que del total de la muestra en la mayoría de los colaboradores siendo el 27,4% están totalmente en desacuerdo con el hecho de que el jefe sea quien considere las sugerencias de ellos en toda la empresa, el 21,4% en desacuerdo, el 19,9% de acuerdo, el 16,4% ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 14,9% totalmente de acuerdo.

Tabla 37

Ítem 24. La promoción, definición de una línea de carrera en la organización y otras actividades de reconocimiento reforzarán los lazos entre el trabajador y su empresa.

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-------|------------|------------|----------------------|-------------------------|
| Válido | 1,00 | 12 | 6,0 | 6,0 | 6,0 |
| | 2,00 | 19 | 9,5 | 9,5 | 15,4 |
| | 3,00 | 24 | 11,9 | 11,9 | 27,4 |
| | 4,00 | 56 | 27,9 | 27,9 | 55,2 |
| | 5,00 | 90 | 44,8 | 44,8 | 100,0 |
| | Total | 201 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Realizado en Excel

Interpretación: en la tabla 37 se aprecia que del total de la muestra en la mayoría de los colaboradores siendo el 44,8% están totalmente de acuerdo con la línea de carrera y actividades de reconocimiento puedan mejorar su lazo con la empresa, el 27,9% están de acuerdo, el 11,9% ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 9,5% en desacuerdo y el 6% totalmente en desacuerdo.

Tabla 38

Ítem 25. El trabajo diario representa desafíos importantes para la autorrealización

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-------|------------|------------|----------------------|-------------------------|
| Válido | 1,00 | 51 | 25,4 | 25,4 | 25,4 |
| | 2,00 | 25 | 12,4 | 12,4 | 37,8 |
| | 3,00 | 25 | 12,4 | 12,4 | 50,2 |
| | 4,00 | 55 | 27,4 | 27,4 | 77,6 |
| | 5,00 | 45 | 22,4 | 22,4 | 100,0 |
| | Total | 201 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Realizado en Excel

Interpretación: en la tabla 38 se aprecia que del total de la muestra en la mayoría de los colaboradores siendo el 27,4% están de acuerdo con la idea de que el trabajo diario representa desafíos para su autorrealización, el 25,4% totalmente en desacuerdo, el 22,4% totalmente de acuerdo, el 12,4% en desacuerdo y el 12,4% ni de acuerdo ni en desacuerdo.

Tabla 39

Ítem 26. Un buen modelo de gestión de la institución brinda autonomía para la decisión de la gerencia

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | 1,00 | 34 | 16,9 | 16,9 | 16,9 |
| | 2,00 | 28 | 13,9 | 13,9 | 30,8 |
| | 3,00 | 29 | 14,4 | 14,4 | 45,3 |
| | 4,00 | 49 | 24,4 | 24,4 | 69,7 |
| | 5,00 | 61 | 30,3 | 30,3 | 100,0 |
| | Total | 201 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Realizado en Excel

Interpretación: en la tabla 39 se aprecia que del total de la muestra en la mayoría de los colaboradores siendo el 30,3% están totalmente de acuerdo de que un buen modelo para la gestión contribuye a la autonomía en las decisiones de gerencia, el 24,4% de acuerdo, el 16,9% totalmente en desacuerdo, el 14,4% ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 13,9% en desacuerdo.

Tabla 40

Ítem 27. Para la mejora continua de los procesos se debe promover la participación de los trabajadores

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | 1,00 | 59 | 29,4 | 29,4 | 29,4 |
| | 2,00 | 47 | 23,4 | 23,4 | 52,7 |
| | 3,00 | 50 | 24,9 | 24,9 | 77,6 |
| | 4,00 | 27 | 13,4 | 13,4 | 91,0 |
| | 5,00 | 18 | 9,0 | 9,0 | 100,0 |
| | Total | 201 | 100,0 | 100,0 | |


Fuente: Realizado en Excel

Interpretación: en la tabla 40 se aprecia que del total de la muestra en la mayoría de los colaboradores siendo el 29,4% están totalmente en desacuerdo con el hecho de solo promover la participación de ellos en los procesos, el 24,9% no están de acuerdo ni en desacuerdo, el 23,4% totalmente en desacuerdo, el 13,4% de acuerdo y el 9% totalmente de acuerdo.

ANEXO 16. Resultado de TURNITIN

Feedback Studio - Google Chrome
ev.turnitin.com/app/carta/es/?ro=103&s=1&u=1088032488&o=1358330535&lang=es

feedback studio | Jacinto Vargas, Katia Geneveva



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Políticas de remuneración y su impacto en la motivación
laboral de una institución educativa universitaria ubicada en
Lima, 2019**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

AUTOR:
Jacinto Vargas, Katia Geneveva (0000-0002-3993-2695)

ASESOR:
Mgr. Fernández Bedoya, Víctor Hugo (0000-0002-2464-6477)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Gestión de organizaciones

LIMA – PERÚ
2020

Resumen de coincidencias

18 %

Se están viendo fuentes estándar

[Ver fuentes en inglés \(Beta\)](#)

Coincidencias

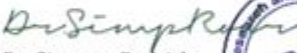

| Nº | Fuente | Porcentaje |
|----|--|------------|
| 1 | Entregado a Universida... Trabajo del estudiante | 3 % |
| 2 | repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet | 3 % |
| 3 | Entregado a Universida... Trabajo del estudiante | 1 % |
| 4 | Entregado a Universida... Trabajo del estudiante | 1 % |
| 5 | ecociencia.ecotec.edu... Fuente de Internet | 1 % |
| 6 | repositorio.uap.edu.pe Fuente de Internet | 1 % |
| 7 | repositorio.uap.edu.pe Fuente de Internet | 1 % |
| 8 | www.scribd.com Fuente de Internet | 1 % |
| 9 | es.scribd.com Fuente de Internet | <1 % |
| 10 | dialnet.unirioja.es Fuente de Internet | <1 % |
| 11 | www.scielo.org.co Fuente de Internet | <1 % |
| 12 | editorial.ucatolica.edu... Fuente de Internet | <1 % |
| 13 | worldwidescience.org Fuente de Internet | <1 % |
| 14 | dspace.untr.u.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 15 | Entregado a Curtin Uni... Trabajo del estudiante | <1 % |
| 16 | www.indieca.com Fuente de Internet | <1 % |

Página: 1 de 43 | Número de palabras: 10191

Text-only Report | High Resolution | Activado

ES 15:03 16/07/2020

ANEXO 17. Constancia de aceptación de Artículo Científico

| | | |
|--|---|------------|
| Journal of Critical Reviews | | JCR |
| ISSN : 2394-5125 | | |
| mobile : +91 93456 84472 / +91 93445 35349 email : info@ardaconference.com website : www.arдаconference.com/journal.php | | |
| Date: 7 th July 2020 | | |
| <u>Acceptance Letter</u> | | |
| Dear Author(s): Katia Genoveva Jacinto-Vargas , Víctor Hugo Fernández-Bedoya | | |
| Paper ID | ARDA Conference_10456 | |
| Paper Title | Remuneration policies and their impact on work motivation in a university education institution located in Lima, 2019 | |
| <p>This is to enlighten you that above manuscript reviewed and appraised by the review committee members of ARDA and it is accepted for the purpose of publication in the "Journal of Critical Reviews" with ISSN: 2394-5125 that will be available at http://www.jcreview.com/</p> <p>You have to send following documents at info@ardaconference.com on or before 10th July 2020.</p> <ol style="list-style-type: none">1. Final Paper Ms Word .doc/.docx file2. Proof of Registration Scanned Online Received Email <p>Note: Please read carefully</p> <ol style="list-style-type: none">1. Above manuscript will be published within 30- 45 days from your registration2. Journal of Critical Reviews Technology is a SCOPUS Indexed Journal.3. Author(s) will receive Publication information and Published Paper link through ARDA4. You may see more about the journal at: http://www.jcreview.com/5. You will receive Volume/ Issue information of your paper very soon. | | |
| Sincerely | | |
|  | | |
| Dr. Simpson Rodricks | | |
| President, ARDA. | | |
|  | | |

ANEXO 18. Diapositivas de defensa de tesis

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

**POLÍTICAS DE REMUNERACIÓN Y SU IMPACTO EN LA MOTIVACIÓN
LABORAL DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA UNIVERSITARIA UBICADA EN
LIMA, 2019**

AUTOR:
JACINTO VARGAS KATIA GENOVEVA

ASESOR:
MG. FERNÁNDEZ BEDOYA, VÍCTOR HUGO

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
GESTIÓN DE ORGANIZACIONES

LIMA –PERÚ
2020

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Journal of Critical Reviews
ISSN : 2394-5125
Volume 7 (7) 1946-1952 / (1) 1944-1949
http://www.journalofcriticalreviews.com

JCR

Date: 1st July 2020

Acceptance Letter

Dear Author(s) Katia Genoveva Jacinto Vargas, Víctor Hugo Fernández Bedoya

| | |
|-------------|--|
| Paper ID | ARDAConference_19456 |
| Paper Title | Remuneration policies and their impact on work motivation in university education institutions located in Lima, 2019 |

This is to enlighten you that above manuscript reviewed and approved by the review committee members of ARDA and it is accepted for the purpose of publication in the "Journal of Critical Reviews" with ISSN: 2394-5125 that will be available at <http://www.journalofcriticalreviews.com/>.

You have to send following documents at arj@ardaconference.com on or before 10th July 2020.

- Final Paper (.doc, Word, docx, docx file)
- Proof of Registration (Scanned) (Online Received Email)

Note: Please read carefully

- Above manuscript will be published within 30-45 days from your registration.
- Journal of Critical Reviews Technology is a SCOPUS indexed journal.
- Author(s) will receive Publication Information and Published Paper link through ARDA.
- You may see more about the journal at: <http://www.journalofcriticalreviews.com/>
- You will receive Volume/ Issue information of your paper very soon.

Sincerely
Dr. Singam Redricks
Dr. Singam Redricks
President,
ARDA

Políticas de remuneración y su impacto en la motivación laboral de una institución educativa universitaria ubicada en Lima, 2019

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

I. INTRODUCCIÓN

Políticas de remuneración y su impacto en la motivación laboral de una institución educativa universitaria ubicada en Lima, 2019

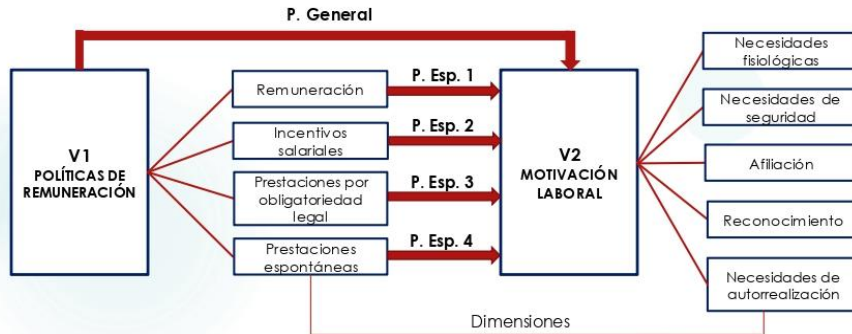
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**REALIDAD
PROBLEMÁTICA**



Políticas de remuneración y su impacto en la motivación laboral de una institución educativa universitaria ubicada en Lima, 2019

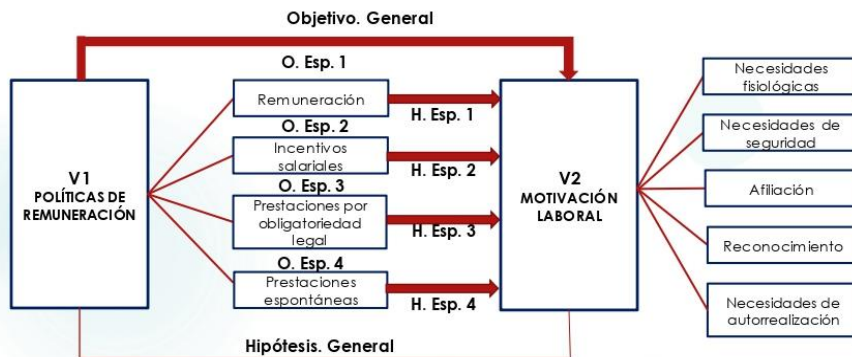
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA



JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

- 1 **JUSTIFICACIÓN TEÓRICA:**
Nos permitirá ampliar el conocimiento con respecto a Política de remuneración y la motivación.
- 2 **JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA:**
Una vez validado por los Juicios de experto y aplicado su confiabilidad en el instrumento, queda para las futuras investigaciones.
- 3 **JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA:**
Una vez obtenido los resultados los beneficiados serán los trabajadores de dicha institución, se podrán dar recomendaciones o una alternativa de solución.

OBJETIVO E HIPÓTESIS

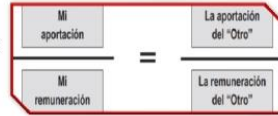


II. MARCO TEÓRICO

TEORÍAS RELACIONADAS AL TEMA

POLÍTICAS DE REMUNERACIÓN

La **remuneración** desde la perspectiva de la Teoría de la Equidad, según **Pujol y Osorio**



La **remuneración** desde el punto de vista de la **Teoría de las Expectativas**, argumentado por Pujol y Osorio



Chiavenato, conceptualiza la **remuneración** como: "La recompensa que el individuo recibe a cambio de realizar las tareas de la organización"

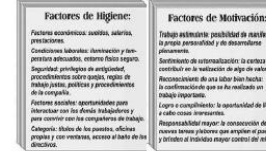
TEORÍAS RELACIONADAS AL TEMA

MOTIVACIÓN LABORAL

Abraham Harold Maslow Teoría de la motivación humana, según Maslow



Frederick Herzberg – Teoría de los dos factores Motivación e Higiene



David Fischman – La motivación **extrínseca**
Motivación **intrínseca**.

III. METODOLOGÍA

TIPO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN



CONFIABILIDAD

General
Alfa de Cronbach: **.923**
N de elementos: 27

| Variable | Alfa de Cronbach | N de elementos |
|-------------------------------|------------------|----------------|
| V1. Políticas de remuneración | 0,844 | 12 |
| V2. Motivación | 0,910 | 15 |

| Variable 1 | Alfa de Cronbach | N de elementos |
|---|------------------|----------------|
| D1. Remuneración | 0,500 | 3 |
| D2. Incentivos salariales | 0,690 | 3 |
| D3. Prestaciones por obligatoriedad legal | 0,720 | 3 |
| D4. Prestaciones espontáneas | 0,722 | 3 |

| Variable 2 | Alfa de Cronbach | N de elementos |
|-------------------------------------|------------------|----------------|
| D1. Necesidades fisiológicas | 0,611 | 3 |
| D2. Necesidades de seguridad | 0,721 | 3 |
| D3. Afiliación | 0,518 | 3 |
| D4. Reconocimiento | 0,670 | 3 |
| D5. Necesidades de autorrealización | 0,699 | 3 |

Dos Mitades de Guttman

| Parte | Valor | N de elementos |
|----------------------|-------|-----------------|
| Parte 1 | ,839 | 14 ^a |
| Parte 2 | ,909 | 13 ^a |
| N total de elementos | | 27 |

Alfa de Cronbach: **.808**

Correlación entre formularios: ,683
 Coeficiente de Spearman-Brown Longitud igual: ,612
 Coeficiente de Spearman-Brown Longitud desigual: ,612
 Coeficiente de dos mitades de Guttman: **.808**

Baremos de confiabilidad para el Alfa de Cronbach y Dos mitades de Guttman

| Rango | Confiabilidad |
|-------------|--------------------------|
| -1 a 0 | NO ES CONFIABLE |
| 0 a 0.49 | Baja confiabilidad |
| 0.50 a 0.75 | Intermedia confiabilidad |
| 0.76 a 0.89 | Fuerte confiabilidad |
| 0.90 a 1 | Alta confiabilidad |
| 1 | Perfecta confiabilidad |

asimismo, se verifica que el instrumento cuenta con una alta confiabilidad, por consiguiente, se puede aplicar y recolectar los datos.

IV. RESULTADOS

PRUEBA DE NORMALIDAD

KOLMOGOROV SMIRNOV

| | V1 Políticas de remuneración | V2 Motivación laboral |
|------------------------------------|---------------------------------|--------------------------|
| N | 201 | 201 |
| Parámetros normales ^{a,b} | | |
| Media | 36,169 | 31,642 |
| Desv. Desviación | ,82016 | ,83541 |
| Máximas diferencias extremas | | |
| Absoluto | ,229 | ,244 |
| Positivo | ,229 | ,175 |
| Negativo | -,220 | -,244 |
| Estadístico de prueba | ,229 | ,244 |
| Sig. asintótica (bilateral) | ,000c | ,000c |

Si la Sig. Asintótica es menor a 0,05 los datos no son normales.
H1 alternativa: p<=0,05

Interpretación:

Por lo tanto, la V1 no contiene datos normales puesto que su coeficiente de Kolmogórov-Smirnov fue de 0,000 de igual manera con la V2 tampoco presento características normales, puesto que el coeficiente de Kolmogórov-Smirnov fue de 0,000.

PRUEBA DE HIPÓTESIS

CHI CUADRADO DE PEARSON

| | Chi-cuadrado de Pearson | Significación asintótica (bilateral) | n |
|--|-------------------------|--------------------------------------|-----|
| H. General "Políticas de remuneración y motivación laboral" | 45,055 ^a | ,000 | 201 |
| H. ESP 1 "Remuneración y motivación laboral" | 28,771 ^a | ,004 | 201 |
| H. ESP 2 "Incentivos salariales y motivación laboral" | 31,638 ^a | ,002 | 201 |
| H. ESP 3 "Prestaciones por obligatoriedad legal y motivación laboral" | 32,697 ^a | ,001 | 201 |
| H. ESP 4 "Prestaciones espontáneas y motivación laboral" | 27,855 ^a | ,006 | 201 |

p<=0,05

Interpretación:

H. General: Existe asociación entre la V1 con la V2. Podemos decir que estadísticamente existe un impacto significativamente en la Política de remuneración y la motivación laboral.
H. Esp1: Existe asociación entre D1 con la V2
H. Esp2: Existe asociación entre D2 con la V2
H. Esp3: Existe asociación entre D3 con la V2
H. Esp4: Existe asociación entre D4 con la V2



V. DISCUSIÓN



POLÍTICAS DE REMUNERACIÓN Y SU IMPACTO EN LA MOTIVACIÓN



Con respecto a lo mencionado por **Guihard (2018)** en su exploración cuyo objetivo tiene similitud en algunos aspectos, dado que, en ambos se trata sobre "los incentivos laborales".



En base al artículo de **Díaz, Díaz y Morales (2014)** su objetivo propuesto es similar a esta investigación, puesto que, en ambos usan la variable "Motivación laboral", pero en contextos diferentes, la citada indagación se realizó en la ciudad de Bogotá - Colombia.



Rondon (2016) su objetivo propuesto es similar a esta investigación, puesto que, en ambos se trata sobre la "Remuneración".



De acuerdo a lo investigado por **Muriel (2017)** su objetivo fue similar en una variable con esta investigación, dado que, en ambos se trata sobre la "Motivación laboral", llevando a cabo a lugares similares dado que ambas se basaron en el estudio en una universidad, Ecuador.



Referente a lo indagado por **Charaja y Mamani (2014)** su objetivo planteado es similar a esta investigación, puesto que, en ambos se trata sobre la "Motivación laboral".



Referente a lo investigado por **Torres (2017)** donde lo que plantea como objetivo es similar en esta investigación, dado que ambas hablan sobre el tema "políticas salariales o políticas de remuneración" México.



VI. CONCLUSIONES



1.- Existe asociación entre las Políticas de remuneración con la motivación laboral, por lo que, existe impacto significativamente sobre la variable, lo cual fue validado a través de la prueba de Chi Cuadrado (sig. Asintótica bilateral = 0,000)

1.2.- Existe asociación entre la remuneración con la motivación laboral, por lo que, existe impacto significativamente sobre la variable, lo cual fue validado a través de la prueba de Chi Cuadrado (sig. Asintótica bilateral = 0,004)

1.3.- Existe asociación entre Incentivos salariales con la motivación laboral, por lo que, existe impacto significativamente sobre la variable, lo cual fue validado a través de la prueba de Chi Cuadrado (sig. Asintótica bilateral = 0,002)

1.4.- Existe asociación entre Prestaciones por obligatoriedad legal con la motivación laboral, por lo que, existe impacto significativamente sobre la variable, lo cual fue validado a través de la prueba de Chi Cuadrado (sig. Asintótica bilateral = 0,001)

1.5.- Existe asociación entre prestaciones espontáneas con la motivación laboral, por lo que, existe impacto significativamente sobre la variable, lo cual fue validado a través de la prueba de Chi Cuadrado (sig. Asintótica bilateral = 0,006)

VII. RECOMENDACIONES

1. En la empresa que se reestructure y adicione beneficios sobre las políticas de remuneración, de esta manera darle una motivación solvente al colaborador y sienta que es valorado en su trabajo y los esfuerzos adicionales que pueda realizar o lograr durante el proceso de desarrollo de sus actividades.



RECOMENDACIONES



1. Impulsar la remuneración de los colaboradores, por lo que, es necesario un aumento que sea justo. De la misma manera, el aumento propuesto sea siempre en base a los logros u objetivos que ha alcanzado dicho colaborador y en un plazo o tiempo determinado que tenga trabajando en la empresa, contribuyendo a su motivación de querer seguir adelante y mejorando.

1. Los incentivos sean por el desarrollo de las actividades, tanto como horas extras o actividades adicionales, para que, de tal manera se logre impulso motivador en los colaboradores y esto no ocasione insatisfacción. Asimismo, reconociendo el desempeño de los colaboradores

1. Mejorar las prestaciones por obligatoriedad legal que se le da a los colaboradores, que vaya mejorando progresivamente en base al cumplimiento de las actividades, promoción del puesto, las iniciativas y propuestas de solución y pueda cumplir con los objetivos que la empresa les proponga.



1. Rediseñar las prestaciones espontáneas, para que sea distribuido de forma adecuado, siempre evaluando el desempeño que pueda tener cada colaborador y la empresa pueda contribuir con algún aspecto adicional que pueda mantenerlos motivados a sus trabajadores

RECOMENDACIONES

GRACIAS