



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Gestión de compensación y desarrollo sostenible en la Municipalidad
Provincial de San Martín, 2023

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

AUTOR:

Rodriguez Rojas, Jairo (orcid.org/0009-0009-0687-0625)

ASESORES:

Dr. Barboza Zelada, Pedro Arturo (orcid.org/0000-0001-9032-7821)

Dr. Saavedra Sandoval, Renán (orcid.org/0000-0002-3018-9460)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TARAPOTO – PERÚ

2024

DEDICATORIA

A Dios quien ha sido mi guía, fortaleza y su mano de fidelidad y amor han estado conmigo hasta el día de hoy. A mis padres y pareja quienes con su amor, paciencia y esfuerzo me han permitido llegar a cumplir hoy un sueño más, gracias por inculcar en mi el ejemplo de esfuerzo y valentía, de no temer las adversidades porque Dios esta conmigo siempre.

Jairo

AGRADECIMIENTO

Mis agradecimientos a la Universidad Cesar Vallejo, al Dr. C.P.C. Pedro Arturo Barboza Zelada, por estar en cada paso del desarrollo de la presente investigación.

El autor

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Declaratoria de Autenticidad de los Asesores

Nosotros, BARBOZA ZELADA PEDRO ARTURO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, asesores de Tesis Completa titulada: "Gestión de compensación y desarrollo sostenible en la Municipalidad Provincial de San Martín, 2023", cuyo autor es RODRIGUEZ ROJAS JAIRO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TARAPOTO, 04 de Diciembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
BARBOZA ZELADA PEDRO ARTURO DNI: 16529281 ORCID: 0000-0001-9032-7821	Firmado electrónicamente por: PBARBOZAZ el 26- 12-2023 10:14:05
SAAVEDRA SANDOVAL RENÁN DNI: 00974279 ORCID: 0000-0002-3018-9460	Firmado electrónicamente por: SSAAVEDRASA el 26-12-2023 23:31:20

Código documento Trilce: TRI - 0682295



DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, RODRIGUEZ ROJAS JAIRO estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gestión de compensación y desarrollo sostenible en la Municipalidad Provincial de San Martín, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
RODRIGUEZ ROJAS JAIRO DNI: 01146483 ORCID: 0009-0009-0687-0625	Firmado electrónicamente por: RODRIGUEZRJ el 14- 12-2023 18:07:15

Código documento Trilce: INV - 1439460



ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Variables y operacionalización.....	16
3.3. Población, muestra y muestreo.....	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5. Procedimientos	20
3.6. Método de análisis de datos	20
3.7. Aspectos éticos.....	21
IV. RESULTADOS.....	22
V. DISCUSIÓN.....	32
VI. CONCLUSIONES	39
VII. RECOMENDACIONES.....	41
REFERENCIAS.....	42
ANEXOS	49

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Integrantes de la población	17
Tabla 2 Nivel de la Gestión de compensación	22
Tabla 3 Dimensiones de la gestión de compensación	23
Tabla 4 Nivel de desarrollo sostenible.....	24
Tabla 5 Dimensiones del desarrollo sostenible	25
Tabla 6 Prueba de normalidad	26
Tabla 7 Correlación entre compensación directa y desarrollo sostenible.....	27
Tabla 8 Correlación entre compensación indirecta y desarrollo sostenible	28
Tabla 9 Correlación entre compensación no financiera y desarrollo sostenible ...	29
Tabla 10 Correlación entre compensación y desarrollo sostenible	30

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Regresión lineal compensación y desarrollo sostenible	30
---	----

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre la gestión de compensación y el desarrollo sostenible en la Municipalidad Provincial de San Martín, Tarapoto 2023. El estudio fue tipo básico, diseño descriptivo, correlacional, no experimental y transversal. Se utilizó una encuesta en donde se realizó dos cuestionarios para la obtención de datos, la población y muestra fueron 70 trabajadores administrativos. Los resultados del estudio fueron. El nivel de la gestión de compensación fue regular 39%. El nivel del desarrollo sostenible fue alto 46%. Si existe relación significativa entre la dimensión compensación directa y la variable desarrollo sostenible; el valor sig. = $0.000 < 0.01$, su correlación fue positiva alta, Rho de Spearman $r = 0.760$. Si existe relación significativa entre la dimensión compensación indirecta y la variable desarrollo sostenible; sig. = $0.000 < 0.01$, correlación positiva alta, Rho de Spearman $r = 0.781$. Si existe relación significativa entre la dimensión compensación no financiera y la variable desarrollo sostenible, sig. = $0.000 < 0.01$, la correlación entre ambas fue positiva alta según Rho Spearman fue $r = 0.761$. Conclusión: Si existe relación significativa entre la gestión de compensación y el desarrollo sostenible. El valor de significación fue sig. = $0.00 < 0.01$. Se determinó una correlación positiva alta el Rho de Spearman fue 0.826 . Así mismo, el grado de dependencia entre variables fue el 70.51%.

Palabras Clave: Gestión de compensación, desarrollo sostenible, compensación directa, compensación indirecta, compensación no financiera.

ABSTRACT

The general objective of the research was to determine the relationship between compensation management and sustainable development in the Provincial Municipality of San Martin, Tarapoto 2023. The study was a basic, descriptive, correlational, non-experimental and cross-sectional design. A survey was used in which two questionnaires were used to obtain data; the population and sample were 70 administrative workers. The results of the study were. The level of compensation management was regular 39%. The level of sustainable development was high 46%. If there is a significant relationship between the direct compensation dimension and the sustainable development variable; sig. value = $0.000 < 0.01$, its correlation was high positive, Spearman's Rho $r = 0.760$. If there is a significant relationship between the indirect compensation dimension and the sustainable development variable; sig. = $0.000 < 0.01$, high positive correlation, Spearman's Rho $r = 0.781$. If there is a significant relationship between the non-financial compensation dimension and the sustainable development variable, sig. = $0.000 < 0.01$, the correlation between both was high positive according to Rho Spearman was $r = 0.761$. Conclusion: There is a significant relationship between compensation management and sustainable development. The significance value was sig. = $0.00 < 0.01$. A high positive correlation was determined, Spearman's Rho was 0.826. Likewise, the degree of dependence between variables was 70.51%.

Keywords: offset management, sustainable development, direct offset, indirect offset, non-financial offset.

I. INTRODUCCIÓN

La Agenda 2030 detalla un contundente juicio acerca de la insustentabilidad del actual modelo de desarrollo, no solo en términos ambientales, sino también desde una perspectiva económica y social; por ese motivo, la implementación de la Agenda necesita la participación de los actores involucrados, desde ciudadanos hasta instituciones estatales, en la definición de una nueva forma de gobernar, que tenga como prioridad el desarrollo sostenible (Naciones Unidas, 2022). En ese sentido, casi todos los países a nivel mundial han comenzado a poner en marcha acciones sobre los ODS para lograr un crecimiento estable a largo plazo; sin embargo, la deficiente gestión en la distribución de los recursos por parte de los gobiernos, no está permitiendo que se logren los objetivos relacionados al crecimiento económico, erradicación de pobreza y conservación de recursos (Sadiq et al., 2023).

Asimismo, bajo lo descrito con anterioridad, la investigación está vinculada de manera específica con el objetivo 8 del desarrollo sostenible, relativo al trabajo decente para todos y crecimiento económico; en el que refleja la preocupación de los gobiernos y de las poblaciones de todo el mundo, las desigualdades salariales, desempleo de poblaciones vulnerables, informalidad y falta de protección de derechos laborales. En ese sentido, la gestión de compensaciones, desempeña un papel importante en la promoción de entornos laborales equitativos, con beneficios y salarios adecuados para los trabajadores, eliminando las brechas salariales y garantizando las mismas oportunidades de desarrollo y progreso para todos (Medvedeva et al., 2022).

De manera, en España, el sueldo de los funcionarios alcanza el 51.7% del gasto; esto representa el 12.2% del PBI (€147.192); mientras que la media de la OCDE es del 9.3% en el pago de salarios a funcionarios; lo que le sitúa en el octavo países que más gasta en este aspecto, después de México (72,7%) y Costa Rica (70,9%); sin embargo, el gasto en producción cayó, reflejando la falta de previsión de servicios financiados con fondos estatales (OCDE, 2023). En ese contexto, los funcionarios públicos, deben de lograr el equilibrio entre el logro de los ODS y el mantenimiento de las finanzas municipales sólidas;

mediante la gestión efectiva de las compensaciones salariales orientadas a atraer y retener talento de calidad, lo que a su vez va a impactar en la calidad de servicios que ofrezcan a las comunidades; promoviendo la inclusión social, económica y ambiental (Benito et al., 2023).

De igual forma, los países latinoamericanos, presentan grandes desafíos estructurales, como desigualdades extremas, baja productividad, alto índice de endeudamiento, desempleo e informalidad, que representa el 61% del total de trabajos; lo que se ha profundizado con graves consecuencias en las poblaciones más vulnerables postpandemia; viéndose reflejado en el bajo cumplimiento de las ODS en la región (63.1%) en el 2021, estimando que 86 millones de personas cayeron en pobreza extrema (García et al. 2022). Todo ello, refleja la falta de capacidad de gestión e implementación de medidas que reduzcan las desigualdades y pobreza en la población, sobre todo que se apliquen programas de compensación y asegurar que las entidades velen por la seguridad y salud del recurso humano; teniendo en cuenta que es esencial para el cumplimiento pertinente y a tiempo de los proyectos fijados (Sulbaran et al. 2023).

Por otra parte, el Perú se encuentra en el puesto 58 de 163 países en el índice de cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, de acuerdo con el SDG Index; no obstante, presenta retraso en el cumplimiento de varios de los 17 objetivos; como en el caso del trabajo decente, crecimiento económico, reducción de desigualdades, paz y justicia, instituciones sólidas, entre otros (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2023). Debido a la falta de compromiso de todos los actores implicados y los altos índices de corrupción que tiende a llevar al fracaso en cuanto al eficiente rendimiento laboral de las entidades públicas; además, de las deficientes estrategias de gestión de compensación salarial a los trabajadores para alcanzar la competitividad laboral y cumplimiento de metas institucionales (Alves et al., 2022).

Sin embargo, en el contexto local, la Municipalidad Provincial de San Martín; no es ajena a la situación analizada en los diferentes contextos; puesto que es

notable que no se están cumpliendo con los objetivos de desarrollo sostenible; lo que se ve reflejado los altos índices de desempleo, infraestructura deficiente, desigualdad y pobreza, sobre todo en las poblaciones vulnerables; asimismo, la deficiente conservación de los recursos naturales; debido a la carencia de gestión y compromiso de parte de los servidores públicos para poner en marcha acciones y estrategias que coadyuven al logro de las metas institucionales. Este último, es un indicativo, que el municipio no tiene la capacidad para incentivar o motivar al personal para cumplir con sus metas trazadas; es decir, que brinde reconocimiento, incentivos o bonificaciones para motivar el rendimiento laboral; lo que a su vez no solo va a mejorar los resultados de la entidad, sino también brindar los servicios que la población necesita; de manera que efectivice la continuidad y optimización de actividades que representan la sostenibilidad.

Por tales consideraciones, se formuló como problema general: ¿Cuál es la relación entre la gestión de compensación y el desarrollo sostenible en la Municipalidad Provincial de San Martín, Tarapoto 2023? Problemas específicos: ¿Cuál es el nivel de la Gestión de compensación?; ¿Cuál es el nivel de desarrollo sostenible?; ¿Cuál es la relación entre la compensación directa y el desarrollo sostenible?; ¿Cuál es la relación entre la compensación indirecta y el desarrollo sostenible?; ¿Cuál es la relación entre la compensación no financiera y el desarrollo sostenible?

Asimismo, el estudio se justificó bajo los siguientes criterios: Conveniencia; mediante la investigación se tuvo un mejor conocimiento sobre los temas, de tal manera que se pueda contribuir en la solución de los problemas evidenciados en el gobierno local. Por su relevancia social; porque a través de los resultados que se logren alcanzar se proporciona información y herramientas necesarias a las entidades estatales para mejorar la gestión de compensación y lograr el desarrollo sostenible en todo el país. Asimismo, por su valor teórico; se emplearon bases de datos confiables (revistas y artículos) para la evolución de los temas con la intención de generar nuevas postulaciones, teorías que son útiles en estudios que destacan la importancia de aspectos internos de gestión y su contribución en una efectiva organización de compensaciones.

De igual forma, se justificó por su implicancia práctica; la información que se proporcione mediante las recomendaciones del estudio contribuyo la mitigación de las falencias institucionales; es decir, se brindó herramientas prácticas que pueden ser aplicadas para mejorar el cumplimiento de los objetivos de desarrollo sustentable. Por su utilidad metodológica; en el desarrollo del proyecto investigativo ha seguido una serie de pasos metodológicos que facilitaron el diseño de instrumentos para la obtención de evidencia; de manera que sirva como base para futuras investigaciones científicas que traten de temas similares.

Asimismo, en relación con lo expuesto, el objetivo general fue: Determinar la relación entre la gestión de compensación y el desarrollo sostenible en la Municipalidad Provincial de San Martín, Tarapoto 2023. Objetivos específicos: Evaluar el nivel de la Gestión de compensación; Analizar el nivel de desarrollo sostenible; Conocer la relación entre la compensación directa y el desarrollo sostenible; Definir la relación entre la compensación indirecta y el desarrollo sostenible; Medir la relación entre la compensación no financiera y el desarrollo sostenible.

Por último, la hipótesis general fue: H_i : Existe relación significativa entre la gestión de compensación y el desarrollo sostenible en la Municipalidad Provincial de San Martín, Tarapoto 2023. Hipótesis específicas: El nivel de la Gestión de compensación, es alto; El nivel de desarrollo sostenible, es alto; Existe relación significativa entre la compensación directa y el desarrollo sostenible; Existe relación significativa entre la compensación indirecta y el desarrollo sostenible; Existe relación significativa entre la compensación no financiera y el desarrollo sostenible.

II. MARCO TEÓRICO

En el siguiente capítulo como antecedentes de estudio, se pone en evidencia, investigaciones desarrollados con anterioridad, que tratan sobre los temas evaluados, desde diferentes niveles o contextos; en cuanto a la gestión de compensación, Bauer et al. (2023), Romero et al. (2020) y Vilchez (2022) concluyeron que las entidades demuestran una sólida gestión de compensación, presentando una relación positiva en la sostenibilidad de las organizaciones; además, indicaron que el nivel de gestión de compensación es de nivel medio-alto, lo cual se debe a que la organización cuenta con un sistema sólido que proporciona una variedad de incentivos y beneficios esto se hace con el objetivo de motivar a los colaboradores, brindándoles la posibilidad de mejorar su eficiencia y desempeño en sus labores; así también el 54% de los colaboradores consideran que se establecen políticas claras, las cuales están alienadas con los objetivos, evidenciando que existe comunicación efectiva entre el personal y constantemente diseñan programas para motivar a los colaboradores; de esta manera, se confirma que existe un alto nivel en cuanto a la gestión de compensación.

De igual forma, citamos a, Pérez et al. (2022), Viñán-Villagrán et al. (2020) y Hartikainen et al. (2021), quienes llegaron a concluir que el desarrollo sostenible es notablemente deficiente; esta deficiencia se atribuye principalmente a que los colaboradores perciben una gestión arcaica, falta de una ejecución adecuada de los procesos, carentes políticas sostenibles, deficiente evolución continua en sus procesos, poca coordinación entre el personal y, además, enfrenta la desmotivación de los empleados debido a la falta de incentivos y compensaciones adecuadas por el arduo trabajo efectuado; por lo tanto, estas condiciones adversas afectan negativamente, tanto al desarrollo adecuado como a la sostenibilidad a largo plazo de las organizaciones; de modo que, esta carencia actúa como un obstáculo significativo para avanzar hacia una sostenibilidad genuina, es decir, pone en manifiesto la relación crucial entre la falta de los incentivos y la sostenibilidad en el ámbito empresarial; aparte de ello, se destaca que las políticas de remuneración de los ejecutivos siguen centradas principalmente en objetivos financieros y en la alineación de los

intereses de los ejecutivos con los accionistas, mientras descuidan a otras partes interesadas clave, esto indica que el camino hacia la sostenibilidad en las empresas es aún largo y requiere un esfuerzo continuo para alcanzar su máximo potencial.

De igual manera, Adu et al. (2022), Hernández & Alcantara (2022) y Segundo & Janqui (2023) concluyeron que, los componentes de la remuneración financiera directa e indirecta y no financiera) están significativamente relacionados con el desarrollo sostenible, con un valor $p= 0.000$, así también, enfatizaron que, en cuanto a la percepción del desarrollo sostenible por parte de los colaboradores, estos indicaron que el 40.7% de ellos lo perciben como desarrollado, el 26.9% lo considera implementado, el 24.1% lo sitúa en una etapa de iniciación, señalando la efectividad de la implementación de programas destinados al desarrollo sostenible de la organización, dicho de otro modo los factores que influyen en la productividad y rentabilidad de la empresa incluyen los componentes de compensación financiera directa e indirecta, los cuales son proporcionadas a sus colaboradores, debido a que, estos incentivos tienen la forma de comisiones, bonificaciones, seguros médicos y prestaciones de salud, es decir, que estos elementos desempeñan un papel fundamental en el desarrollo sostenible de la organización, contribuyendo tanto al bienestar de los empleados como a los objetivos empresariales a largo plazo.

Por otra parte, respecto a los trabajos científicos de, Kadarisman (2019), Baraibar-Diez et al. (2019) y Pérez et al. (2022) quienes llegaron a la conclusión de que existe una relación positiva entre la calidad de la gestión pública y el desarrollo sostenible, con una significancia de $p= .000$, debido a que una compensación adecuada contribuye a maximizar el rendimiento de los funcionarios públicos, aunque el nivel de compensación no siempre cumple con las expectativas; por lo tanto, si la entidad logra gestionar eficazmente este factor, la compensación puede convertirse en un instrumento valioso para atraer, retener y motivar de manera óptima a los funcionarios públicos; así también, mencionaron que un adecuado control de compensación en las

instituciones logra que esta se desarrolle de manera equilibrada, promoviendo la generación de valor a largo plazo tanto para la empresa como para otras partes interesadas; asimismo, los investigadores indicaron que es imperativo que las autoridades locales y las instituciones gubernamentales proporcionen bienes y servicios de alta calidad por medio de una administración pública eficaz, eficiente lo cual promueve la sostenibilidad de las instituciones.

Por último, las investigaciones realizadas por Montilla et al. (2021) y Salas (2022) concluyeron que, existe relación positiva entre la gestión social y desarrollo sostenible, dado que el nivel de compensación profesional en la institución se clasifica en su mayoría como "regular" por el 45% de los colaboradores, seguido por un 30% que la califica como "baja", mientras que solo un 25% considera que la compensación profesional es "alta"; del mismo modo, se evidencia que, la organización priorizar la identificación de estrategias destinadas a garantizar la sostenibilidad a largo plazo, es decir, esto implica fomentar un mayor desarrollo industrial y económico, fortalecer la seguridad energética, y promover el desarrollo sostenible a través de la difusión y la implementación a gran escala de Tecnologías Sociales (TS), en otras palabras, esto significa que la compensación desempeña un papel significativo en el logro de un buen desempeño laboral en la entidad gubernamental.

Ahora bien, en esta parte, se exponen las bases teóricas sobre ambos temas; en primera instancia se dan a conocer teorías científicas que respaldan a las variables analizadas; en lo que respecta a la gestión de compensación; la *teoría del capital humano de Theodore Schultz*, en la que sugiere que la inversión en educación, formación y experiencia de los colaboradores incrementa su valor y productividad en el área de trabajo; por lo tanto, la compensación se ve como una inversión en el capital humano de una compañía tanto para el desarrollo económico como social; debido a que es un activo valioso para generar beneficios a largo plazo (Fulmer et al. 2023)

Asimismo, la *teoría de equidad de Adams* sostiene que las personas evalúan la equidad de una situación comparando la relación entre su esfuerzo y la

recompensa salarial que perciben con la de sus colegas en situaciones similares; es decir, si perciben que no están siendo tratados de manera justa en términos de compensación pueden experimentar sentimientos de desmotivación e insatisfacción laboral. Por lo que resulta importante destacar la importancia de la compensación justa y basada en el esfuerzo de los colaboradores para erradicar las desigualdades financieras y sociales (Yaw & Potakey, 2020).

De igual forma, se considera la *teoría de las expectativas de Vroom*; en la que sostiene que las personas toman decisiones en base a sus expectativas relacionadas con el resultado de sus acciones; es decir, si las recompensas o resultados esperados son acordes con su esfuerzo y expectativas; por lo tanto, las personas deben estar motivadas para trabajar y esforzarse lo suficiente; puesto que creen que su esfuerzo conducirá a un rendimiento superior y que este será recompensado apropiadamente (Li, 2023).

Seguidamente, se presentan teorías científicas que respaldan la segunda variable desarrollo sostenible, es así que principalmente se sustenta la *teoría de los sistemas socio ecológicos de Elinor Ostrom*, debido a que esta teoría proporciona una orientación valiosa para evidenciar un desarrollo sostenible al enfocarse en la interacción entre las comunidades y sus entornos naturales, es decir, los bienes comunes (tierras agrícolas, pesquerías, pastizales y bosques), debido a que estos recursos son esenciales para la subsistencia de las comunidades, por ello, el objetivo de esta teoría se basa en asegurar la gestión y conservación sostenible de los recursos, de ese modo determinar balances entre las necesidades humanas y la conservación del medio ambiente a largo plazo (Hong et al., 2023).

De igual manera, se detalla la *Teoría del decrecimiento de Serge Latouche*, quien defiende de que una reducción deliberada del consumo y la producción puede contribuir a un desarrollo sostenible adecuado, por lo tanto, argumenta que la búsqueda incesante de crecimiento material en un mundo finito es insostenible, cómo también lleva a la manipulación en cantidades no apropiadas

de los elementos naturales y el desbalance ambiental. Por lo tanto, el desarrollo sostenible se orienta a optimizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad, debido a que, esta teoría, no se trata solo de reducir el tamaño de la economía, sino también de redistribuir de forma más equitativa, los recursos y los beneficios, lo cual contribuye a una sociedad más justa cómo sostenible. (Sekulova et al., 2023).

Por otra parte, la *Teoría de desarrollo sostenible de Bruntadalan* se fundamenta en garantizar que las generaciones actuales satisfagan sus necesidades sin agotar los recursos disponibles para las generaciones futuras, por ello el desarrollo sostenible tiene como objetivo garantizar una vida saludable, promoviendo el bienestar para todas las edades, por ello propone una gestión responsable de los recursos naturales, para garantizar su disponibilidad en el futuro, por lo que esto implica abordar la pobreza, promover la igualdad de género y garantizar que todas las personas tengan acceso a oportunidades, es decir, esta teoría se basa en los factores económicos, sociales y ambientales, orientados hacia un desarrollo sostenible adecuado promoviendo la equidad y justicia (Breuer et al., 2023).

Por otra parte, se conceptualiza a la gestión de compensación, donde Romero et al. (2020) sostiene que es la administración de los beneficios que una organización proporciona a sus empleados; esto incluye la supervisión de programas y políticas vinculadas con los salarios e incentivos con la intención de asegurar que todos los colaboradores sean recompensados de manera justa por su contribución a la entidad. Asimismo, Azman & Mohd (2023) precisan que es la planeación oportuna y eficiente de los salarios, recompensas y prestaciones que recibe cada colaborador en su centro laboral, asegurando que estas sean atractivas y competitivas para el personal. Por su parte, Nailonga (2021) indica que es el proceso de establecer y mantener una estructura remunerativa equitativa que pueda satisfacer los requerimientos empresariales como de sus trabajadores. Además, Moon-Kyung et al. (2023) menciona que son una serie de políticas y prácticas que una entidad emplea para asegurar que los salarios sean equitativos.

De igual forma, Castro & Delgado (2020) mencionan que es un procedimiento completo de una entidad, abarcando la concepción, ejecución y gestión de beneficios y políticas salariales para el personal, el cual tiene como objetivo asegurar la equidad interna como externa. En cuanto a (Ricaurte et al., 2020), menciona que es el conjunto de decisiones estratégicas y prácticas vinculadas a la compensación y beneficios proporcionados a los empleados, lo cual implica establecimiento de salarios, evaluación de roles y gestión de beneficios e inventivos.

Asimismo, para evaluar la gestión de compensación, se considera lo estipulado por Romero et al. (2020) quienes consideran las siguientes dimensiones: i) Compensación financiera directa; es la facultad que tiene la entidad para administración eficientemente la remuneración económica que va a recibir un trabajador por sus servicios; es decir, es la contraprestación directa que le otorga por su trabajo; siendo esta una parte fundamental en el contrato laboral. Sus indicadores son: *Salario mínimo*; es la remuneración más baja que un empleador está legalmente obligado a pagar a sus colaboradores por un determinado tiempo de trabajo, como un día o un mes; el cual está establecido por el gobierno del estado. *Beneficios sociales*; son las retribuciones adicionales que recibe un trabajador de parte de su empleador, además de su salario; este puede variar según la entidad o legislación laboral; pero que incluye, pensiones de jubilación, vacaciones pagadas, seguro de accidentes hasta días de enfermedad remunerados. *Incentivos*; están diseñados para influenciar la consecución de objetivos específicos, aumentar la productividad, mejorar el desempeño; estos pueden ser tangibles o intangibles, como tiempo libre, horario laboral flexible e incentivos por desempeño. *Comisiones*; son los bonos adicionales que la entidad brinda a los trabajadores a fin de ordenar la preocupación de los responsables, para ello, el establecimiento de políticas claras va a garantizar que las recompensas sean equitativas.

De igual manera, como segunda dimensión; ii) Compensación financiera indirecta; abarca las gratificaciones monetarias que no son el salario base, pero

que contribuyen al paquete toda de la remuneración de los colaboradores, con la intención de fomentar el compromiso y retención del talento humano (Romero et al., 2020). Presenta como indicadores: *Prestaciones de salud*; son los beneficios que por ley un empleado debe de recibir por su empleador; estos pueden incluir seguros médicos, cobertura para el embargo, entre otros a fin de mantener la salud de los colaboradores. *Uniforme y movilidad*; estos son proporcionados por las entidades a fin de mejorar la imagen e identificación con el puesto de trabajo; lo que incluye la indumentaria y transporte para desplazarse sin complicaciones. *Bonificaciones*; son los pagos adicionales que las organizaciones otorgan a sus colaboradores por cumplimiento de objetivos o buen desempeño; estos pueden ser anuales o trimestrales.

Por último, iii) Compensación no financiera; son aprovechamiento que cruzan líneas económicas, en lugar de eso, se trata de recompensas intangibles que se ofrecen a los colaboradores de una entidad como parte de un paquete de compensación a fin de crear un entorno de trabajo atractivo y retener a personal talentoso (Romero et al., 2020). Tiene como indicadores: *Reconocimientos*; son las celebraciones por el logro o desempeño excepcional de los colaboradores mediante programas de reconocimiento, premios o incentivos no monetarios para influir en la satisfacción laboral. *Acceso a capacitaciones*; ofrecer oportunidades de desarrollo profesional por medio de programas de formación y metería para mejorar las habilidades y conocimientos de los empleados en las áreas específicas vinculadas a su trabajo. *Recreación*; son una serie de actividades que ofrecen las entidades, como áreas de descanso, a fin de contribuir en la salud física y mental de sus colaboradores; asimismo, promover el compromiso salir y bienestar en general.

Ahora bien, respecto a la conceptualización del desarrollo sostenible, Armas (2020) lo define como un enfoque que busca superar el modelo de desarrollo tradicional; lo que implica la adopción de prácticas y políticas que fomenten la conservación, uso responsable de recursos, equidad social y económica; como también, el involucramiento de las comunicades para su escucha y pronto cumplimiento a fin de lograr un equilibrio entre los aspectos. Por su parte, Azam

et al. (2022), implica la evolución de la sociedad actual hacia una forma de convivencia más amigable con el entorno natural, es decir, trata de un enfoque de progreso que busca asegurar la armonía entre el avance económico, la conservación del medio ambiente y el bienestar de la comunidad. Además, Van & Rein (2023), indican que se utilizan como un principio para lograr las metas del desarrollo humano, al tiempo que se preserva la capacidad de los sistemas naturales. Por ello, Nsiah-sarfo et al. (2023), son acciones que buscan un equilibrio entre los consumos y sus consumidores, a fin de asegurar actividades que originen ganancias de alto rendimiento para aquellos que se encuentren involucrados.

También, según Rieiro-García et al. (2023), el desarrollo sostenible es importante por diferentes razones, entre las cuales se destaca porque se centra en abordar las necesidades presentes sin comprometer a las venideras, es decir, que las decisiones y acciones de una entidad pública deben tener en cuenta el bienestar a largo plazo de la sociedad y el entorno en el que opera. Respecto a Valenza & Damiano (2023), indica que permite una gestión eficiente de recursos, ya que una organización pública puede adoptar prácticas sostenibles, debido a que la sostenibilidad no solo se centra en la conservación de recursos, sino también en la gestión eficiente de los recursos públicos.

De igual forma, Hunjra et al. (2023), la variable se caracteriza porque garantiza un equilibrio entre aspectos económicos, sociales y sobre todo ambientales, por lo tanto, se basa en un enfoque integral que busca un equilibrio entre estos tres pilares para garantizar un crecimiento a largo plazo, además implica a los ciudadanos, escuchar sus necesidades y opiniones, cómo también fomentar la colaboración en la planificación de proyectos locales. Por su parte, Song et al. (2023), indica que las instituciones sostenibles se caracterizan porque están comprometidas a proteger y conservar los recursos naturales locales, ya que cuentan con estrategias de desarrollo sostenible a largo plazo, esto con el fin de abordar la desigualdad, la pobreza y la exclusión social.

Así también, para (García et al. 2022), hace referencia a la capacidad de la institución para atender a las demandas presentes, arriesgar la capacidad de las futuras generaciones, lo que implica adoptar métodos de producción más sostenibles, tener en cuenta consideraciones éticas en las relaciones comerciales y comprometerse con la realidad responsabilidad social. Según, Thapa (2023), implica integrar prácticas responsables, administración eficiente de recursos y fomento de la transparencia y responsabilidad social, lo cual refleja operaciones que generan beneficios económicos sostenibles, respetan los límites ambientales y aportan de manera positiva al desarrollo social de las comunidades.

Para la evaluación del desarrollo sostenible, se detallan las siguientes dimensiones, sustentadas por Armas (2020), quien menciona la primera dimensión i) económico, debido a que esta se concentra en la gestión de recursos financieros y económicos en las municipalidades, ya que implica la capacidad de administrar los fondos públicos de manera eficiente y efectiva, garantizando la estabilidad económica a corto y largo plazo.(Armas, 2020), además, por medio de esta dimensión se puede explorar cómo el municipio genera ingresos, gestiona el presupuesto y fomenta el desarrollo económico local de forma sostenible. (Martins et al. 2021). Sus indicadores son: *Empleo digno y crecimiento económico*, se centra en la creación de empleo de calidad y el fomento del crecimiento económico sostenible en la comunidad. *Innovación e infraestructuras*, trata sobre la innovación en sus procesos y servicios (carreteras, servicios públicos y transporte); *Ciudades y comunidades sostenibles*, esto abarca la planificación urbana, la gestión de residuos, el mantenimiento de los recursos y su cuidado efectivo para que tenga un mejor involucramiento en la estabilidad económica de los individuos.

Así también, como segunda dimensión se detalla al ii) Social, esta se refiere a cómo la institución aborda los aspectos relacionados con la sociedad y la comunidad en su conjunto. (Armas, 2020), asimismo, permite evaluar las políticas y acciones municipalidades, evidenciando cómo éstas afectan la calidad de vida de los residentes, la cohesión social y la inclusión de grupos

marginados o desfavorecidos. (Martins et al. 2021). Se compone por los siguientes indicadores; *Educación inclusiva, equitativa y de calidad*, esta se basa en el desarrollo y cumplimiento de una educación de calidad para todos los integrantes de una entidad, sin importar su origen socioeconómico, género, discapacidad o cualquier otra característica, por lo que este indicador evidencia la igualdad de oportunidades educativas. *Erradicación de la desigualdad y pobreza*, se refiere a las actividades para mejorar el acceso a los servicios básicos, empleo, vivienda y atención médica. *Igualdad de género*, se basa en la igualdad entre mujeres y hombres en todas sus políticas y programas, por lo que esto implica abordar la discriminación de género, promoviendo el involucramiento de las mujeres en la toma de decisiones y así se respete los derechos de género en todas las áreas de vida.

Finalmente, respecto a la tercera dimensión iii) Ambiental, esta dimensión aborda las cuestiones relacionadas con la protección del entorno natural y la gestión sostenible de los recursos naturales en una municipalidad. (Armas, 2020), además permite evaluar cómo las acciones municipales afectan el medio ambiente local y cómo contribuyen a la sostenibilidad a largo plazo. (Martins et al., 2021). Esta dimensión se conforma por los siguientes indicadores; *Acceso y conservación de los recursos*, permite analizar el acceso y la conservación de los recursos naturales (agua, suelo, bosques y biodiversidad), por lo tanto, esto permite evaluar si se promueve un acceso equitativo a estos recursos y si se implementan medidas para su uso sostenible. *Consumo y producción sostenible*, este indicador se basa en las medidas para reducir el desperdicio, fomentar la eficiencia en el uso de recursos y garantizar que las actividades económicas se realicen de manera sostenible y responsable con el medio ambiente. Ciertamente, en el desarrollo de una comunidad intervienen múltiples aspectos fundamentales. Sin embargo, es imprescindible reconocer la importancia de ciertas actividades que sirven para fortalecer los proyectos liderados por los responsables de la comunidad. La clave para potenciar estos proyectos y asegurar su éxito radica en el involucramiento activo de sus integrantes. Este compromiso colectivo es crucial para orientar a la comunidad hacia un crecimiento sostenido en sus diversos niveles.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

Basándonos en los atributos de la investigación, este estudio se clasificó como básica, pues el propósito fundamental fue contribuir a la generación de nuevos conocimientos, lo cual se logró mediante la revisión y análisis de la información bibliográfica, buscando comprender los hechos fenomenológicos, sin la necesidad de llevar a cabo una aplicación práctica inmediata. (García & Sánchez, 2020). Por ello, se examinó la gestión de compensación y desarrollo sostenible mediante el análisis de datos teóricos, con la finalidad de mitigar posibles deficiencias asociadas a estas variables.

3.1.2. Diseño de investigación

Comprendió un diseño no experimental. Coincidiendo con Armijo et al., (2021) los hallazgos alcanzados no están bajo un control directo del investigador, sino que se examinarán con base en las características de las variables, para lo cual se necesitó la aplicación de procedimientos, técnicas e instrumentos apropiados para los objetivos previamente señalados.

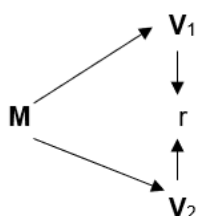
Asimismo, se consideró un nivel de estudio descriptivo, pues el fin esencial es ofrecer una descripción detallada del fenómeno investigado, sin buscar establecer relaciones causales; es decir, se recopilan datos minuciosos sobre las propiedades, características o comportamientos del objeto de estudio. (Ochoa & Yunkor, 2020)

Además, esta estructura de investigación persiguió un corte transversal, dado que el periodo de obtención de datos de los participantes fue especificado en un único periodo (Polania et al., 2020). Es así, que el estudio tomara datos centrados en el periodo 2023.

Finalmente, fue correlacional, Según lo propuesto por Ipanaqué-Zapata et al. (2023) infiere que se utiliza para descubrir los vínculos existentes entre distintas variables y establecer bases para investigaciones subsecuentes. Con

base en esto, el principal objetivo del informe es examinar si existe algún tipo de conexión entre la gestión de compensación y el desarrollo sostenible.

La disposición que ilustra el diseño metodológico de la investigación es la que se describe a continuación:



M: Muestra del estudio

V₁: Gestión de compensación

V₂: Desarrollo sostenible

r: Relación entre los temas

3.2. Variables y operacionalización

Variable I: Gestión de compensación

Variable II: Desarrollo sostenible

Nota: La operacionalización de las variables se encuentra en la sección de anexos.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

La población trata de un conjunto de elementos previamente establecidas y posibles que sirven de base para la selección de la muestra y para la adhesión a ciertos estándares ya establecidos (Santos et al., 2022). Por lo tanto, es necesario especificar quienes son los participantes, ya que, al derivar conclusiones acerca de los elementos examinados, se puede extender o aplicar los hallazgos logrados del informe a otras poblaciones que presenten similitudes. Por lo tanto, se tuvo en cuenta 70 colaboradores administrativos de la Municipalidad Provincial de San Martín, de las cuales estuvieron compuestos de la siguiente manera.

Tabla 1

Integrantes de la población

Participantes	Total
Área de contabilidad	30
Área de recursos humanos	15
Área de presupuesto	25
Suma total	70

Fuente: Elaboración propia sobre la planilla de la entidad

- **Criterios de inclusión:** Solo aquellos que conforman las áreas de contabilidad, recursos humanos y presupuesto, con una antigüedad laboral de 1 año a más.
- **Criterios de exclusión:** Trabajadores de áreas ajenas a lo especificado, y aquellos que tienen una antigüedad laboral menor a un año. Por último, aquellos que no quieran participar en el estudio.

3.3.2. Muestra

La muestra estuvo compuesta por 70 colaboradores administrativos de la Municipalidad Provincial de San Martín. De acuerdo con el alcance teórico manifestado por el autor, los participantes fueron considerados en su totalidad (70), dado que cuentan con los conocimientos para generar información clave para el estudio.

Una muestra es un grupo seleccionado de elementos, ya sean personas, objetos o sucesos, que provienen de una población completa, y se escoge con el propósito de realizar investigaciones y extraer conclusiones sobre dicha población global (Hernández & Carpio, 2019).

3.3.3. Muestreo

El muestreo no probabilístico censal involucra la elección de elementos para conformar la muestra, no a través de métodos aleatorios, sino más bien basándose en el criterio del investigador o en especificaciones de selección determinadas. Dado que no se garantiza que cada integrante de la población posea una oportunidad conocida o equitativa de ser escogido (Osorio-Andrade et al., 2021).

3.3.4. Unidad de análisis

Un trabajador de la entidad participante en la investigación.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

El informe se limitó a utilizar como técnica la encuesta, por cuanto se adecúa a la intención de la investigación. Siguiendo la idea de Alegre (2022) una encuesta es un método que, mediante técnicas uniformes, recolecta y evalúa información de un grupo seleccionado que refleja a una comunidad mayor. La finalidad es descubrir, ilustrar o prever ciertos rasgos de ese colectivo.

Instrumento

Se utilizó cuestionarios. De acuerdo con Alegre (2022) que describe estos como herramientas que recolectan información de forma organizada y uniforme de un grupo determinado, las mismas que contienen preguntas que se alinean con las metas, áreas y enfoques del estudio.

El informe incluye cuestionarios creados específicamente por el autor del estudio, y están fundamentados en bases teóricas y metodológicas para asegurar su validez. El cuestionario dirigido a evaluar la Gestión de compensación tiene 15 preguntas, divididas en 5 enunciados por dimensión, Compensación financiera directa, Compensación financiera indirecta, y Compensación no financiera respectivamente. Del mismo modo, el cuestionario orientado al desarrollo sostenible consta de 15 preguntas, organizadas en 5 preguntas por cada dimensión: Económico, Social, Ambiental,

Se consideró escalas de Likert para responder a las preguntas formuladas, las cuales son: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre En relación con las variables, estas se definieron usando escalas ordinales. Por lo tanto, las clasificaciones son: bajo (15 a 35 puntos), medio (36 a 55 puntos) y alto (56 a 75 puntos).

Validez

Los instrumentos fueron validados a través de la opinión de expertos. Estos profesionales evaluaron el contenido del instrumento considerando su coherencia, claridad y relevancia. Este proceso busca asegurar que los instrumentos sean adecuados y listos para su uso en la investigación. Según Aráoz y Pinto (2021), es la capacidad de un instrumento para medir con precisión lo que se propone medir, lo cual es esencial porque, sin ella, los resultados pueden ser engañosos o simplemente incorrectos y garantiza que las herramientas y métodos de investigación realmente reflejen la naturaleza y esencia de lo que se quiere estudiar.

La validez se realizó a través del V de Aiken, donde los resultados para la variable gestión de compensación alcanzaron a la unidad (1) lo cual demuestra que la herramienta empleada para obtener los datos pertinentes muestra sostenibilidad y son claros para originar resultados precisos. De la misma manera, para variable desarrollo sostenible fue (1) lo que determina que tal es válido para desarrollarse dentro del campo de recojo de información. En tal sentido, el resultado de la validación de los 05 expertos, según Aiken presentó 0.98 un moderado y alto nivel en la claridad, coherencia y relevancia.

Confiabilidad

Es necesario que el instrumento esté estadísticamente confiable, para asegurar que los resultados sean correctos y fiables. Su confiabilidad se realizará a través del programa estadístico Alfa de Crombach. Es necesario recalcar, que el puntaje aceptado para la utilización de los instrumentos es mayor a 0.70. Según Aráoz y Pinto (2021), la confiabilidad es la consistencia y estabilidad de las mediciones a lo largo del tiempo. Sin ella, los resultados pueden ser esporádicos o aleatorios, haciendo difícil confiar en ellos o usarlos como base para conclusiones significativas. Los resultados de la confiabilidad resultaron óptimos, donde la variable gestión de compensación obtuvo un puntaje de 0.96 y para variable desarrollo sostenible fue 0.98, lo que indica, que los instrumentos son útiles y aptos para la investigación.

3.5. Procedimientos

En el estudio se decidió examinar una serie de teorías vinculadas a los temas de estudio, lo que derivó en la creación de encuestas para valorar de forma adecuada dichas variables en los integrantes de la muestra. De esta manera, se estableció un acuerdo de consentimiento informado, donde se describió a los involucrados la naturaleza y los objetivos del estudio. Tras garantizar su comprensión, se pidió autorización para recoger sus respuestas. Es relevante destacar que esta recolección se realizó de manera presencial para interactuar directamente con los empleados del sector público.

Posteriormente, se gestionó y organizó la información recabada usando herramientas como Microsoft Excel y el programa SPSS27, este último ordenó la data según las categorías establecidas en la encuesta. Al concluir, los resultados se visualizaron a través de tablas, facilitando la interpretación de los resultados, lo que a su vez generó recomendaciones relevantes para el análisis.

3.6. Método de análisis de datos

Se tuvo en cuenta dos métodos:

Evaluación descriptiva: Este segmento se centró en discernir el grado de las variables. Para lograr esto, se utilizó el programa Excel de Microsoft, para determinar las frecuencias y proporciones derivadas de las respuestas a las encuestas y se detallarán de manera concisa la información Sánchez y Murillo, (2022).

Evaluación inferencial: En esta sección, se abordaron objetivos centrados en evaluar la conexión entre variables. Se optó por importar la información al programa estadístico SPSS27. Primeramente, se llevó a cabo el test de normalidad de Kolmogórov-Smirnov, considerando que el conjunto de datos no supera de los 50 integrantes. Posteriormente, se recurrió a ciertas medidas estadísticas (Rho de Spearman) para discernir la relevancia, el grado de relación y la distribución de los datos. Esto contribuyó a validar o refutar las suposiciones planteadas en la investigación, lo que a su vez facilitó la elaboración de sugerencias prácticas para optimizar la situación analizada.

3.7. Aspectos éticos

La protección de los derechos de autor se aseguró mediante el empleo del formato APA 7ma edición, facilitando la correcta referencia de las fuentes en el documento. Por otro lado, Santos et al. (2022) destacan la importancia de seguir principios éticos en la investigación; por ello, durante el proceso del informe de investigación, fue esencial adherirse al Código de Ética en Investigación RCU N°0340-2021-UCV, que establece las directrices de calidad científica; de modo que, se observaron los siguientes principios: Beneficencia: Gao et al. (2022) enfatizan que este principio busca aportar valor a los participantes a través de resultados que impacten positivamente en el área de estudio. No maleficencia: Se mantuvo la confidencialidad de los participantes, resguardando su identidad y evitando potenciales perjuicios laborales. Autonomía: este principio busca defender a los participantes de imposiciones del investigador. Por lo tanto, en este proyecto, se ha seguido un protocolo de consentimiento donde se explicaron los objetivos y se pidió permiso para realizar las encuestas, así también se les comunicó su libertad para declinar su participación o abstenerse de responder preguntas en cualquier momento. Justicia: Se priorizó un trato equitativo para todos los participantes, evitando favoritismos y asegurando un trato respetuoso.

IV. RESULTADOS

4.1 Resultados descriptivos

01. Evaluar el nivel de la Gestión de compensación.

Tabla 2

Nivel de la Gestión de compensación

Nivel	Intervalo	frecuencia	%
Bajo	[15 - 38]	17	24%
Regular	[39- 56]	27	39%
Alto	[57 - 75]	26	37%
Total		70	100%

Fuente: Elaboración propia sobre los resultados obtenidos de los cuestionarios.

Interpretación

La distribución de los niveles de gestión de compensación es la siguiente: Es regular según el 39% de los participantes (27 personas), es alto según el 37% de los encuestados (26 personas), y es bajo según el 24% de los encuestados (17 individuos). Debido a que los trabajadores consideran que salario no es competitivo en comparación con el mercado laboral actual, asimismo; las comisiones que se les dan no son proporcionales a sus esfuerzos y desempeño y sobre todo existe desigualdades salariales que motivan a sentimiento no apropiados.

En otras palabras, los resultados indican que la gestión de compensación en la organización es regular; esto se debe a que las comisiones no son adecuadas y existe desigualdad en los salarios, lo que impacta de forma negativa en la satisfacción de los colaboradores; por lo tanto, es fundamental que la empresa tome medidas para mejorar su política de compensación, con el fin de mantener a sus trabajadores comprometidos y satisfechos en el lugar de trabajo.

Tabla 3*Dimensiones de la gestión de compensación*

Dimensión	Nivel	Rangos	F	%
Compensación financiera directa	Bajo	[5 - 13]	20	29%
	Regular	[14 - 19]	25	36%
	Alto	[20 - 25]	25	36%
	Total		70	100%
Compensación financiera indirecta	Bajo	[5 - 13]	18	26%
	Regular	[14 - 19]	33	47%
	Alto	[20 - 25]	19	27%
	Total		70	100%
Compensación no financiera	Bajo	[5 - 13]	17	24%
	Regular	[14 - 19]	29	41%
	Alto	[20 - 25]	24	34%
	Total		70	100%

Fuente: Elaboración propia sobre los resultados obtenidos de los cuestionarios.

Interpretación

La Tabla 03 nos refleja los resultados de los datos obtenidos por cada una de las dimensiones de la variable gestión de compensación estos fueron: La dimensión compensación financiera directa es alta y regular en un 36%. Esto se debe a que el 53% de los trabajadores consideran que salario no es competitivo en comparación con el mercado laboral actual, el 50% señala que reciben incentivos y el 71% manifiestan que las comisiones que se les dan no son proporcionales a sus esfuerzos y desempeños. La dimensión compensación financiera indirecta el 47% de los encuestados manifestaron que es regular. El 60% de los trabajadores han manifestado que las atenciones de las prestaciones de salud no cubren las necesidades médicas de sus familias. El 59% señala que el uniforme que se les entregan no es cómodo. El 63% manifiestan que no perciben recursos por transporte y gastos de viaje y por último el 59% manifiestan que las bonificaciones relacionadas a su desempeños no son justas. La dimensión compensación no financiera es regular 41% según lo manifestado por los trabajadores. Según el 56% no reciben reconocimientos y contribuciones por su trabajo. El 51 % señalan que los reconocimientos recibidos no son sinceros y significativos, las capacitaciones recibidas no

producen impactos positivos en su crecimiento profesional y no se proporcionan oportunidades para la recreación y actividades de bienestar.

O2. Analizar el nivel de desarrollo sostenible.

Tabla 4

Nivel de desarrollo sostenible

Nivel	Intervalo	F	%
Bajo	[15- 38]	17	24%
Regular	[39- 56]	21	30%
Alto	[57 - 75]	32	46%
Total		70	100%

Fuente: Elaboración propia sobre los resultados obtenidos de los cuestionarios

Interpretación

En la tabla 3 se observa que el nivel del desarrollo sostenible es alto 46% (32 trabajadores), es regular 30% (21 trabajadores) y bajo 24% (17 trabajadores). De acuerdo con la percepción de los encuestados, en vista que; hubo un mejoramiento continuo de los aspectos sociales como la educación inclusiva, desigualdades económicas, igualdad de género.

Tabla 5*Dimensiones del desarrollo sostenible*

Dimensión	Nivel	Rangos	F	%
Económico	Bajo	[5 - 13]	20	29%
	Regular	[14 - 19]	27	39%
	Alto	[20 - 25]	23	33%
	Total		70	100%
Social	Bajo	[5 - 13]	19	27%
	Regular	[14 - 19]	17	24%
	Alto	[20 - 25]	34	49%
	Total		70	100%
Ambiental	Bajo	[5 - 13]	32	46%
	Regular	[14 - 19]	28	40%
	Alto	[20 - 25]	10	14%
	Total		70	100%

Fuente: Elaboración propia sobre los resultados obtenidos de los cuestionarios

Interpretación

La Tabla 05 se muestran los resultados de los datos obtenidos por cada una de las dimensiones de la variable desarrollo sostenible estos fueron:

La dimensión económico es regular en un 39%. El resultado es indicado por los trabajadores porque el 61% consideran que la municipalidad no invierte en la mejora de la infraestructura y servicios públicos en la comunidad. El 60% considera que la municipalidad no le brinda un trabajo digno y seguro y no tienen acceso a herramientas y tecnologías innovadoras. El 54% difieren que no participan en proyectos que fomenten el crecimiento económico y el empleo en la municipalidad y por último el 50% considera que no se promueve un estilo de vida sostenible entre sus colaboradores y la comunidad en general. La dimensión social es alta 49% señalado por los trabajadores. El 51% sostienen que la municipalidad no valora la importancia de la educación inclusiva en el desarrollo de la comunidad y no participan en actividades que promueven la igualdad de género. La dimensión ambiental es bajo el 46% afirmado por los trabajadores. El 46% han señalado que la municipalidad no está logrando

resultados satisfactorios en su intento de fomentar el consumo y la producción sostenible en la comunidad y no se participa en iniciativas que buscan mejorar la calidad del aire, agua y suelo en la comunidad.

4.2 Resultados inferenciales:

A fin de contrastar las hipótesis planteadas, se presenta los resultados inferenciales.

Tabla 6

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión de compensación	0.099	70	0.089
Desarrollo sostenible	0.138	70	0.002

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: elaboración propia a partir de los datos obtenidos en el SPSS

Interpretación

Según la prueba de Kolmogorov-Smirnov (prueba utilizada en muestras mayores a 50) señala que los datos de la variable Gestión de compensación se distribuyen normalmente, puesto que el valor de significancia es mayor a 0.05 (0.089), mientras, la variable desarrollo sostenible no se ajusta a una distribución normal, debido a que el valor de significancia es menor que 0.05 (0.002). Por lo que, la prueba de correlación a utilizar es Rho de Spearman, siendo una prueba no paramétrica, que permitirá contrastar las hipótesis planteadas.

**Relación entre la compensación directa y el desarrollo sostenible en la
Municipalidad Provincial de San Martín, 2023.**

Tabla 7

Correlación entre compensación directa y desarrollo sostenible

			Desarrollo sostenible
		Coeficiente de correlación	,760**
Rho de Spearman	Compensación financiera directa	Sig. (bilateral)	0.000
		N	70

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

Fuente: elaboración propia a partir de los datos obtenidos en el SPSS

Interpretación

En estadística, un valor p menor que 0.01 se considera estadísticamente significativo. En el estudio la significancia bilateral (sig) reportada es de 0.000, por lo que demuestra que si existe relación significativa entre la dimensión compensación directa y la variable desarrollo sostenible. Además, el coeficiente de correlación de Spearman entre las dos variables es de 0.760, lo que indica una correlación positiva alta. Esto significa que a medida que la compensación financiera directa (salarios, bonos, etc.) aumenta, también lo hace la percepción o la implementación del desarrollo sostenible.

**Relación entre la compensación indirecta y el desarrollo sostenible en la
Municipalidad Provincial de San Martín, 2023.**

Tabla 8

Correlación entre compensación indirecta y desarrollo sostenible

		Desarrollo sostenible
	Coeficiente de correlación	,781**
Rho de Spearman	Compensación financiera indirecta	Sig. (bilateral) 0.000
	N	70

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

Fuente: elaboración propia a partir de los datos obtenidos en el SPSS

Interpretación

En el estudio la significancia bilateral (sig) reportada es de 0.000 <0.01, por lo que demuestra que existe relación significativa entre compensación indirecta y desarrollo sostenible. Además, el coeficiente de correlación de Spearman entre las dos variables es de 0.781, lo que indica una correlación positiva alta. Esto significa que los cambios en la compensación financiera indirecta están consistentemente asociados con cambios en el nivel de desarrollo sostenible. Esto puede deberse a que las compensaciones indirectas pueden mejorar la calidad de vida de los empleados, lo que a su vez puede influir positivamente en su percepción y participación en iniciativas de desarrollo sostenible.

Relación entre la compensación no financiera y el desarrollo sostenible en la Municipalidad Provincial de San Martín, 2023.

Tabla 9

Correlación entre compensación no financiera y desarrollo sostenible

		Desarrollo sostenible
	Coeficiente de correlación	,761**
Rho de Spearman	Compensación no financiera	0.000
	Sig. (bilateral)	
	N	70

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

Fuente: elaboración propia a partir de los datos obtenidos en el SPSS

Interpretación

Con un valor de significancia de $0.000 < 0.01$ comprueba la relación significativa entre compensación no financiera y desarrollo sostenible. Además, el valor rho de 0.761 implica una correlación positiva alta entre los temas (como flexibilidad de horarios, oportunidades de desarrollo profesional, ambiente laboral, etc.) y el desarrollo sostenible. Esto sugiere que mejoras en la compensación no financiera están asociadas con mejoras en las prácticas o percepciones de desarrollo sostenible.

Relación entre la gestión de compensación y el desarrollo sostenible en la Municipalidad Provincial de San Martín, 2023.

Tabla 10

Correlación entre compensación y desarrollo sostenible

			Desarrollo sostenible
Rho de Spearman	Gestión de compensación	Coefficiente de correlación	,826**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	70

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

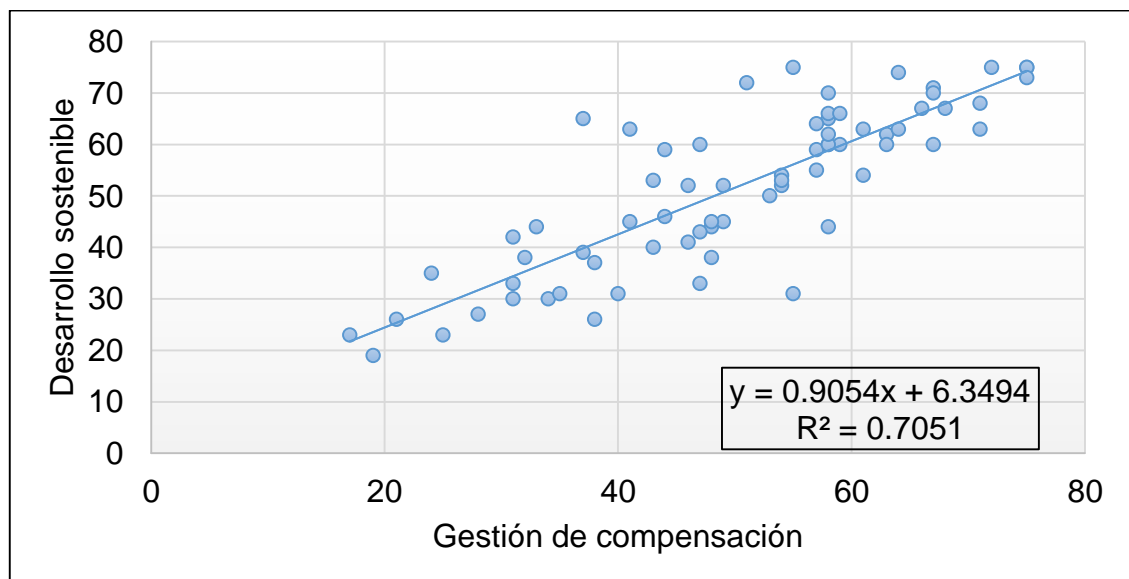
Fuente: elaboración propia a partir de los datos obtenidos en el SPSS

Interpretación

Con un valor de significancia de $0.000 < 0.01$ comprueba la relación significativa entre las variables gestión de compensación y el desarrollo sostenible. Además, el valor rho de 0.826 es bastante alto e indica una correlación positiva alta entre las dos variables, lo que significa que es significativa tanto si la gestión de compensación mejora y el desarrollo sostenible aumenta.

Figura 1

Regresión lineal compensación y desarrollo sostenible



Fuente: elaboración propia a partir de los datos obtenidos en el SPSS

Interpretación

La figura 01 nos muestra que el valor de $R^2=0.7051$ sugiere que aproximadamente el 70.51% de la variabilidad en el desarrollo sostenible puede ser explicada por la gestión de compensación. Es decir, si la gestión de compensación mejora, el desarrollo sostenible aumenta en un 70.51% de correlación.

V. DISCUSIÓN

De acuerdo con los resultados y según nuestro primer objetivo específico, se llegó a establecer que el nivel de la gestión de compensación es regular 39% alto 37% y bajo 24% . Estos valores obtenidos están relacionados con la investigación de Bauer et al. (2023) en su investigación ha llegado a la conclusión que, las entidades demuestran una sólida gestión de compensación presentando una relación positiva en la sostenibilidad de las organizaciones, respaldada con una significancia de correlación de Pearson (0.000); además, se destaca que las empresas estudiadas no solo ofrecen información acerca de cómo emplean diversos instrumentos y mecanismos de control, sino que también enfatizan la importancia de la sostenibilidad, sin embargo, se observa que el establecimiento de incentivos para promover un comportamiento sostenible juega un papel secundario en comparación con otros tipos de controles, por esta razón, los autores señalan que una adecuada gestión de compensación (beneficios sociales, comisiones, reconocimientos, etc.) permite que las instituciones se desarrollen de manera más eficiente y efectiva, fortaleciendo así su compromiso con la sostenibilidad a largo plazo.

Los resultados de los datos obtenidos por cada uno de los elementos claves que integran a la gestión de compensación fueron: La dimensión compensación financiera directa es alta y regular en un 36%. Esto se debe a que el 53% de los trabajadores consideran que salario no es competitivo en comparación con el mercado laboral actual, el 50% señala que reciben incentivos y el 71% manifiestan que las comisiones que se les dan no son proporcionales a sus esfuerzos y desempeños. Según Romero et al. (2020) quienes consideran que la compensación financiera directa; es la facultad que tiene la entidad para administración eficientemente la remuneración económica que va a recibir un trabajador por sus servicios; es decir, es la contraprestación directa que le otorga por su trabajo; siendo esta una parte fundamental en el contrato laboral.

La dimensión compensación financiera indirecta, el 47% de los encuestados manifestaron que es regular. El 60% de los trabajadores han manifestado que las atenciones de las prestaciones de salud no cubren las necesidades médicas

de sus familias. El 59% señala que el uniforme que se les entregan no es cómodo. El 63% manifiestan que no perciben recursos por transporte y gastos de viaje y por último, el 59% manifiestan que las bonificaciones relacionadas a su desempeño no son justas. Comparando los resultado la compensación financiera indirecta; abarca las gratificaciones monetarias que no son el salario base, pero que contribuyen al paquete toda de la remuneración de los colaboradores, con la intención de fomentar el compromiso y retención del talento humano (Romero et al., 2020). La Prestaciones de salud; son los beneficios que por ley un empleado debe de recibir por su empleador; estos pueden incluir seguros médicos, cobertura para el embargo, entre otros a fin de mantener la salud de los colaboradores. Uniforme y movilidad; estos son proporcionados por las entidades a fin de mejorar la imagen e identificación con el puesto de trabajo; lo que incluye la indumentaria y transporte para desplazarse sin complicaciones. Bonificaciones; son los pagos adicionales que las organizaciones otorgan a sus colaboradores por cumplimiento de objetivos o buen desempeño; estos pueden ser anuales o trimestrales.

La dimensión compensación no financiera es regular 41% según lo manifestado por los trabajadores. Según el 56% no reciben reconocimientos y contribuciones por su trabajo. El 51 % señalan que los reconocimientos recibidos no son sinceros y significativos, las capacitaciones recibidas no producen impactos positivos en su crecimiento profesional y no se proporcionan oportunidades para la recreación y actividades de bienestar. es importante señalar que las compensaciones no financieras son beneficios que van más allá de lo netamente económico, en lugar de eso, se trata de recompensas intangibles que se ofrecen a los colaboradores de una entidad como parte de un paquete de compensación a fin de crear un entorno de trabajo atractivo y retener a personal talentoso (Romero et al., 2020). Reconocimientos; son las celebraciones por el logro o desempeño excepcional de los colaboradores mediante programas de reconocimiento, premios o incentivos no monetarios para influir en la satisfacción laboral. Acceso a capacitaciones; ofrecer oportunidades de desarrollo profesional por medio de programas de formación y metería para mejorar las habilidades y conocimientos de los empleados en

las áreas específicas vinculadas a su trabajo. Recreación; son una serie de actividades que ofrecen las entidades, como áreas de descanso, a fin de contribuir en la salud física y mental de sus colaboradores; asimismo, promover el compromiso salir y bienestar en general.

El segundo objetivo específico: El nivel del desarrollo sostenible es alto 46%, es regular 30% y bajo 24%. Sus dimensiones fueron: Económico es regular 39%. social es alta 49% y ambiental es bajo el 46%. Es importante señalar, conforme indica Rieiro-García et al. (2023), el desarrollo sostenible es importante por diferentes razones, entre las cuales se destaca porque se centra en abordar las necesidades presentes sin comprometer a las venideras, es decir, que las decisiones y acciones de una entidad pública deben tener en cuenta el bienestar a largo plazo de la sociedad y el entorno en el que opera. Respecto a Valenza & Damiano (2023), indica que permite una gestión eficiente de recursos, ya que una organización pública puede adoptar prácticas sostenibles, debido a que la sostenibilidad no solo se centra en la conservación de recursos, sino también en la gestión eficiente de los recursos públicos.

La dimensión económico es regular en un 39%. El resultado es indicado por los trabajadores porque el 61% consideran que la municipalidad no invierte en la mejora de la infraestructura y servicios públicos en la comunidad. El 60% considera que la municipalidad no le brinda un trabajo digno y seguro y no tienen acceso a herramientas y tecnologías innovadoras. El 54% difieren que no participan en proyectos que fomenten el crecimiento económico y el empleo en la municipalidad y por último el 50% considera que no se promueve un estilo de vida sostenible entre sus colaboradores y la comunidad en general. Según Armas (2020), precisa que debido a que está se concentra en la gestión de recursos financieros y económicos en las municipalidad, ya que implica la capacidad de administrar los fondos públicos de manera eficiente y efectiva, garantizando la estabilidad económica a corto y largo plazo.(Armas, 2020), además, por medio de esta dimensión se puede explorar cómo el municipio genera ingresos, gestiona el presupuesto y fomenta el desarrollo económico local de forma sostenible. (Martins et al. 2021). Empleo digno y crecimiento

económico, se centra en la creación de empleo de calidad y el fomento del crecimiento económico sostenible en la comunidad. Innovación e infraestructuras, trata sobre la innovación en sus procesos y servicios (carreteras, servicios públicos y transporte); Ciudades y comunidades sostenibles, esto abarca la planificación urbana, la gestión de residuos. Esta teoría manifiesta la relación de ambos elementos, por cuanto, denota la importancia de la aplicación de acciones orientadas a la conservación que aterriza en un ambiente habitable y sobre todo sano para limitar oportunidades de desigual en todo sus niveles.

La dimensión social es alta 49% señalado por los trabajadores. El 51% sostienen que la municipalidad no valora la importancia de la educación inclusiva en el desarrollo de la comunidad y no participan en actividades que promueven la igualdad de género. Es preciso señalar que esta se refiere a cómo la institución aborda los aspectos relacionados con la sociedad y la comunidad en su conjunto. (Armas, 2020), asimismo, permite evaluar las políticas y acciones municipalidades, evidenciando cómo éstas afectan la calidad de vida de los residentes, la cohesión social y la inclusión de grupos marginados o desfavorecidos. (Martins et al. 2021). Educación inclusiva, equitativa y de calidad, esta se basa en el acceso a una educación de calidad para todos los integrantes de una entidad, sin importar su origen socioeconómico, género, discapacidad o cualquier otra característica, por lo que este indicador evidencia la igualdad de oportunidades educativas. Erradicación de la desigualdad y pobreza, se refiere a las medidas para mejorar el acceso a los servicios básicos, empleo, vivienda y atención médica. Igualdad de género, se basa en la igualdad entre mujeres y hombres en todas sus políticas y programas, por lo que esto implica abordar la discriminación de género, promoviendo la participación activa de las mujeres en la toma de decisiones y así se respete los derechos de género en todas las áreas de vida.

La dimensión ambiental es bajo el 46% afirmado por los trabajadores. El 46% han señalado que la municipalidad no está logrando resultados satisfactorios en su intento de fomentar el consumo y la producción sostenible en la

comunidad y no se participa en iniciativas que buscan mejorar la calidad del aire, agua y suelo en la comunidad. esta dimensión aborda las cuestiones relacionadas con la protección del entorno natural y la gestión sostenible de los recursos naturales en una municipalidad. (Armas, 2020), además permite evaluar cómo las acciones municipales afectan el medio ambiente local y cómo contribuyen a la sostenibilidad a largo plazo. (Martins et al., 2021). Esta dimensión se conforma por los Acceso y conservación de los recursos, permite analizar el acceso y la conservación de los recursos naturales (agua, suelo, bosques y biodiversidad), por lo tanto, esto permite evaluar si se promueve un acceso equitativo a estos recursos y si se implementan medidas para su uso sostenible. Consumo y producción sostenible, este indicador se basa en las medidas para reducir el desperdicio, fomentar la eficiencia en el uso de recursos y garantizar que las actividades económicas se realicen de manera efectivo y con acciones que realcen la responsabilidad de los líderes estatales que se preocupan por proponer actividades con un nivel de impacto mayor en los habitantes.

Los objetivos 03, 04 y 05 se enfocaron en conocer si existe una relación significativa entre las dimensiones de compensación y el desarrollo sostenible. Los resultados indican que, en todos los casos, la relación es estadísticamente significativa, con valores de significancia (valor sig.) de 0.000, que son inferiores a 0.01, lo que demuestra una fuerte asociación. Además, se observará una evaluación positiva alta en cada una de las dimensiones con el desarrollo sostenible, según los coeficientes de evaluación de Spearman. Para la compensación directa, el coeficiente fue de $r=0.760$, para la compensación indirecta fue de $R=0.781$ y para la compensación no financiera fue de $r=0.761$. Los hallazgos de la investigación realizada por Adu et al. (2022) respaldan la idea de que los diferentes componentes de la remuneración (compensación financiera directa e indirecta, así como la compensación no financiera) están significativamente relacionados con el desarrollo sostenible. Esto se basa en un análisis detallado de la alineación de los incentivos para los ejecutivos y las prácticas de divulgación de sostenibilidad, destacando las interconexiones entre la remuneración de los directores ejecutivos y el desarrollo sostenible.,

por tanto, el estudio contribuye significativamente a la literatura existente sobre negocios, estrategias y sostenibilidad en los países desarrollados, además, se observa que la compensación financiera directa, como las bonificaciones, parecen ser menos eficaces para aumentar el desempeño empresarial sostenible, ya que estas compensaciones a menudo tienden a incentivar un enfoque a corto plazo en la rentabilidad financiero, por lo tanto, las empresas deben considerar enfoques de remuneración más alineados con los objetivos de sostenibilidad.

Además, se confirmó que la compensación tiene implicancia en el desarrollo sostenible, dado que el valor de significación fue $\text{sig.}=0.00<0.01$. Se determinó una correlación entre ambas variables positiva alta según el RHO de Spearman fue 0.826. Así mismo el grado de dependencia entre variables del 70.51%, es decir, si la gestión de compensación mejora, el desarrollo sostenible aumenta en esa proporción. Según Hernández & Alcantara (2022) concluyó que la dimensión (acceso a capacitaciones) de la compensación tiene una relación directa con el desarrollo sostenible, con un valor $p= 0.000$, obteniendo una correlación de Spearman de $r= 0.3$. Por otro lado, en cuanto a la percepción del desarrollo sostenible por parte de los colaboradores, estos indicaron que el 40.7% de ellos lo perciben como desarrollado, el 26.9% lo considera implementado, el 24.1% lo sitúa en una etapa de iniciación, y solo el 8.3% lo percibe como deficiente, por lo tanto, estos evidencian la falta de gestión de conocimientos en el capital humano de la entidad, asimismo, esto indica la imperiosa necesidad de implementar programas destinados al desarrollo sostenible de la organización.

El estudio culmina con un análisis de los desafíos encontrados durante la investigación. Uno de los principales problemas fue el proceso de aplicación de los cuestionarios, ya que una proporción considerable de los participantes inicialmente se mostró reacia a compartir su información en las fichas de consentimiento, debido a preocupaciones institucionales. En términos de problemas metodológicos, se identificó una dificultad importante relacionada con la selección de los elementos del estudio. Los criterios de selección,

influenciados en gran medida por los representantes de la institución, resultaron en una participación limitada.

Por otra parte, las fortalezas del estudio residen en la utilización de métodos inferenciales, los cuales permitieron interrelacionar aspectos clave de los temas investigados. Este enfoque proporcionó una comprensión clara y profunda de su relevancia y aplicabilidad práctica. Estos métodos inferenciales destacaron por su capacidad para analizar las relaciones y patrones subyacentes entre los datos, enriqueciendo así la calidad y el alcance de los resultados obtenidos. La combinación de un análisis meticuloso y una interpretación reflexiva de los datos ha facilitado una perspectiva más holística y detallada de los temas estudiados, contribuyendo significativamente al campo de investigación.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1 Existe relación significativa entre la gestión de compensación y el desarrollo sostenible en la Municipalidad Provincial de San Martín, Tarapoto 2023, porque los valores lo confirman ($p < 0.01$; $\rho = 0.826$, correlación positiva alta). Así mismo el grado de dependencia entre variables del 70.51%, es decir, si la gestión de compensación mejora, el desarrollo sostenible aumenta en esa proporción.
- 6.2 El nivel de la gestión de compensación es bajo en 24%, regular en 39% y alto en 37%, donde el nivel con mayor prevalencia fue regular, debido a que los trabajadores consideran que salario no es competitivo en comparación con el mercado laboral actual, cómo también las comisiones no son proporcionales a sus esfuerzos y desempeño, por lo que, señalaron que existe desigualdades salariales.
- 6.3 El nivel del desarrollo sostenible es alto 46%, es regular 30% y bajo 24% de acuerdo con la percepción de los encuestados, en vista que; hubo un mejoramiento continuo de los aspectos sociales como la educación inclusiva, desigualdades económicas, igualdad de género.
- 6.4 Existe relación significativa entre la compensación directa y la variable desarrollo sostenible; el valor sig. = $0.000 < 0.01$, Además se determinó que tienen una correlación positiva alta, según el Rho de Spearman fue $r = 0.760$. Estos hallazgos indican que a medida que aumenta los salarios, bonos y etc. También tiende a aumentar la implementación o percepción del desarrollo sostenible.
- 6.5 Existe relación significativa entre la compensación indirecta y la desarrollo sostenible; el valor sig. = $0.000 < 0.01$, obteniéndose una correlación positiva alta entre ambas, el RHO de Spearman fue $R = 0.781$. Esto implica que a medida que aumentan los beneficios de salud, seguros y otros, también se observa un aumento en las medidas o percepciones del desarrollo sostenible.
- 6.6 Existe relación significativa entre la compensación no financiera y la variable desarrollo sostenible, el valor sig. = $0.000 < 0.01$, la correlación

entre ambas fue positiva alta según Rho Spearman fue $r= 0.761$. Esto significa que a medida que aumentan los reconocimientos y las oportunidades de desarrollo profesional, también tiende a incrementarse la implementación o percepción del desarrollo sostenible

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1 La gerencia de recursos humanos debe proponer un mejor nivel de las compensaciones financieras dado a que los trabajadores han manifestado no reciben incentivos en el trabajo de comisiones de acuerdo con los esfuerzo y empeños que desarrollan en los mismos.
- 7.2 Solicitar a la Gerencia General que se involucre en las atenciones de las prestaciones de salud de los trabajadores que no cubren las necesidades médicas de sus familias, promoviendo convenios con ESSALUD para la atención más personalizada de los trabajadores.
- 7.3 La Gerencia de recursos humanos debe de promover capacitaciones que produzcan impactos positivos en el crecimiento profesional de los trabajadores.
- 7.4 La Gerencia de infraestructura y desarrollo Urbano debe proyectar inversiones en el perfeccionamiento de aspectos estructurales y servicios públicos, en proyectos que animen a contribuciones económicos y el empleo que se promueva un estilo de vida sostenible entre sus colaboradores y la comunidad en general.
- 7.5 El alcalde debe de incentivar que se valore y se dé importancia a la educación inclusiva en el desarrollo de la comunidad y que la municipalidad participe en actividades que promueven la igualdad de género.
- 7.6 La gerencia de medio ambiente debe promover resultados satisfactorios en su intento de fomentar el consumo y la producción sostenible en la comunidad y no se participa en iniciativas que buscan mejorar la calidad de los aspectos ambientales en la comunidad.

REFERENCIAS

- Adu, D. A., Flynn, A., & Grey, C. (2022). Executive compensation and sustainable business practices: The moderating role of sustainability-based compensation. *Business Strategy and the Environment*, 31(3), 698–736. <https://doi.org/10.1002/bse.2913>
- Alegre, M. Á. (2022). Aspectos relevantes en las técnicas e instrumentos de recolección de datos en la investigación cualitativa. Una reflexión conceptual. *Población y Desarrollo*, 28(54), 93–100. <https://doi.org/10.18004/PDFCE/2076-054X/2022.028.54.093>
- Alves, R., Lousada, S., Cabezas, J., & Naranjo, J. M. (2022). The Importance of the Strategic Urban Rehabilitation Plan in the Sustainable Development of the Municipality of Machico. *Sustainability (Switzerland)*, 14(24), 1–34. <https://doi.org/10.3390/su142416816>
- Aráoz, R., & Pinto, B. (2021). Criterios de validez de una investigación cualitativa: Tres vertientes epistemológicas para un mismo propósito. *Summa Psicológica UST*, 18(1), 47–56. <https://doi.org/10.18774/0719-448x.2021.18.485>
- Armas, G. (2020). La gestión ambiental municipal y sus efectos en el desarrollo sostenible. *Revista Centroamericana de Administración Pública*, 1(78), 42–67. https://doi.org/10.35485/rcap78_2
- Armijo, I., Aspillaga, C., Bustos, C., Calderón, A., Cortés, C., Fossa, P., Melipillan, R., Sánchez, A., & Vivanco, A. (2021). *Manual de Metodología de Investigación*. Universidad del Desarrollo. <https://psicologia.udd.cl/files/2021/04/Metodología-PsicologiaUDD-2-1.pdf>
- Azam, M., Ftiti, Z., Hunjra, A., Louhichi, W., & Verhoeven, P. (2022). Do market-supporting institutions promote sustainable development? Evidence from developing economies. *Economic Modelling*, 116(1), 1–16. <https://doi.org/10.1016/J.ECONMOD.2022.106023>
- Azman, I., & Mohd, R. (2023). Compensation Management as a Determinant of Job Satisfaction. *Journal of Research and Practice in Public Sector Accounting and Management*, 7(1), 53–68. <https://doi.org/10.58458/ipnj.v07.01.05.0049>
- Baraibar-Diez, E., Odriozola, M. D., & Fernández, J. L. (2019). Sustainable compensation policies and its effect on environmental, social, and governance scores. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*,

- 26(6), 1457–1472. <https://doi.org/10.1002/CSR.1760>
- Bauer, P., Traxler, A., & Greiling, D. (2023). Management control by municipal utilities for value creation to achieve the sustainable development goals. *El Sevier*, 84(123), 1–8. <https://doi.org/10.1016/j.jup.2023.101641>
- Benito, B., Guillamón, M. D., & Ríos, A. M. (2023). The sustainable development goals: How does their implementation affect the financial sustainability of the largest Spanish municipalities. *Sustainable Development*, 31(4), 2836–2850. <https://doi.org/10.1002/SD.2551>
- Breuer, A., Leininger, J., Malerba, D., & Tosun, J. (2023). Integrated policymaking: Institutional designs for implementing the sustainable development goals (SDGs). *World Development*, 170(1), 1–12. <https://doi.org/10.1016/J.WORLDDEV.2023.106317>
- Castro, K., & Delgado, J. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 684–703. https://doi.org/10.37811/CL_RCM.V4I2.107
- Fulmer, I., Gerhart, B., & Kim, J. H. (2023). Compensation and Performance: A Review and Recommendations for the Future. *Personnel Psychology*, 76(2), 1–32. [10.1111/peps.12583](https://doi.org/10.1111/peps.12583)
- Gao, J., Pham, Q., & Polio, C. (2022). The role of theory in quantitative and qualitative second language learning research: A corpus-based analysis. *Research Methods in Applied Linguistics*, 1(2), 100006. <https://doi.org/10.1016/J.RMAL.2022.100006>
- García, E., Pascual, A., Álvarez, R. M., Dzul, L. A., Vidal, J. L., Brie, S., & López, M. A. (2022). Evaluation of the Sustainable Development Goals in the Diagnosis and Prediction of the Sustainability of Projects Aimed at Local Communities in Latin America and the Caribbean. *Applied Sciences*, 12(21), 1–23. <https://doi.org/10.3390/APP122111188>
- García, F., Vega, R., & Vallaes, F. (2022). Ética, Desarrollo Sostenible y Responsabilidad Social desde la docencia en instituciones de educación superior latinoamericanas. *Emerging Trends in Education*, 4(8), 74–92. <https://doi.org/10.19136/etie.a4n8A.4729>
- García, J., & Sánchez, P. (2020). Diseño teórico de la investigación: instrucciones metodológicas para el desarrollo de propuestas y proyectos de investigación

- científica. *Información Tecnológica*, 31(6), 159–170.
<https://doi.org/10.4067/S0718-07642020000600159>
- Hartikainen, H., Järvenpää, M., & Rautiainen, A. (2021). Sustainability in executive remuneration - A missing link towards more sustainable firms? *Journal of Cleaner Production*, 324(September 2020), 1–11.
<https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2021.129224>
- Hernández, C., & Carpio, N. (2019). Introducción a los tipos de muestreo. *Alerta, Revista Científica Del Instituto Nacional de Salud*, 2(1), 75–79.
<https://doi.org/10.5377/alerta.v2i1.7535>
- Hernández, P. Y., & Alcantara, Jorge H. (2022). Gestión pública y desarrollo sostenible en el distrito de San Juan de Lurigancho 2016. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(2), 4655–4672.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i2.2221
- Hong, W., Liao, C., Guo, R., An, Q., Li, X., & Ma, T. (2023). Predicting the minimum scale of urban ecological space based on socio-ecological systems analysis. *Science of The Total Environment*, 863(1), 1–13.
<https://doi.org/10.1016/J.SCITOTENV.2022.160912>
- Hunjra, A. I., Azam, M., Bruna, M., & Bouri, E. (2023). A cross-regional investigation of institutional quality and sustainable development. *Journal of International Financial Markets, Institutions and Money*, 84(1), 1–13.
<https://doi.org/10.1016/J.INTFIN.2023.101758>
- Ipanaqué-Zapata, M., Figueroa-Quiñones, J., Bazalar-Palacios, J., Arhuis-Inca, W., Quiñones-Negrete, M., & Villarreal-Zegarra, D. (2023). Research skills for university students' thesis in E-learning: Scale development and validation in Peru. *Heliyon*, 9(3). <https://doi.org/10.1016/J.HELİYON.2023.E13770>
- Kadarisman, M. (2019). The influence of compensation, development, and supervision towards the performance of civil servants in depok city government, Indonesia. *Cogent Psychology*, 6(1), 1–15.
<https://doi.org/10.1080/23311908.2019.1620402>
- Li, X. (2023). Employee benefits and its impacts on business performance-a systematic review. *Enterprise Operation and Human Resource Management*, 170(1), 1–6. <https://doi.org/10.1051/shsconf/202317003021>
- Martins, J. M., Aftab, H., Mata, M. N., Majeed, M. U., Aslam, S., Correia, A. B., &

- Mata, P. N. (2021). Assessing the Impact of Green Hiring on Sustainable Performance: Mediating Role of Green Performance Management and Compensation. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(11). <https://doi.org/10.3390/IJERPH18115654>
- Medvedeva, Y. Y., Luchaninov, R. S., Poluyanov, N. V., Semenova, S. V., & Alekseeva, E. A. (2022). The stakeholders' role in the corporate strategy creation for the sustainable development of russian industrial enterprises. *Economies*, 10(5), 1–12. <https://doi.org/10.3390/ECONOMIES10050116>
- Montilla, L., Sánchez, K., & Delgado, J. M. (2021). Gestión de la compensación profesional y desempeño laboral en unidades administrativas de salud, distrito de Tarapoto, 2015 – 2016. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(2), 1679–1700. https://doi.org/10.37811/CL_RCM.V5I2.376
- Moon-Kyung, C., Ho-Young, L., & Inkyung, Y. (2023). Integrity, CEO Compensation, and Performance: Evidence from Public Enterprises in South Korea. *GLOBAL BUSINESS & FINANCE REVIEW*, 28(3), 15–34. <https://doi.org/10.17549/gbfr.2023.28.3.15>
- Naciones Unidas. (2022). *Informe de los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2022*. https://unstats.un.org/sdgs/report/2022/The-Sustainable-Development-Goals-Report-2022_Spanish.pdf
- Nailonga, H. (2021). Rhetoric Analysis on the Relationship between Executive Compensation and Performance of Commercial public enterprises in Namibia. *International Journal of Scientific Research and Management (IJSRM)*, 9(11), 1–34. <https://doi.org/10.18535/ijrm/v9i11.em12>
- Nsiah-sarfo, D., Ofori, D., & Agyapong, D. (2023). Sustainable procurement implementation among public sector organisations in Ghana: The role of institutional isomorphism and sustainable leadership. *Cleaner Logistics and Supply Chain*, 8(1), 1–18. <https://doi.org/10.1016/J.CLSCN.2023.100118>
- Ochoa, J., & Yunkor, Y. (2020). El estudio descriptivo en la investigación científica. *Acta Jurídica Peruana*, 2(2), 1–19. <http://revistas.autonoma.edu.pe/index.php/AJP/article/view/224/191>
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. (2023). *Estudios Económicos de la OCDE: Costa Rica 2023*. <https://www.comex.go.cr/media/9642/estudios-economicos-de-la-ocde-costa->

- rica-survey-spanish_master_230130_1744_230131_1346pdfx.pdf
- Osorio-Andrade, C., Murcia-Zorrilla, C., & Arango-Espinal, E. (2021). Investigación en city marketing: un análisis bibliométrico. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 1(89), 113–130. <https://doi.org/10.21158/01208160.n89.2020.2838>
- Pérez, C., Contreras, R., Coba, J., & Fabián, C. (2022). Gestión pública y desarrollo sostenible: Una mirada desde los gobiernos locales. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(6), 2427–2446. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.3691
- Pérez, C., Contreras, R., Coba, J., & Falcón, C. (2022). Gestión pública y desarrollo sostenible: una mirada desde los gobiernos locales. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(6), 2427–2446. https://doi.org/10.37811/CL_RCM.V6I6.3691
- Polania, C., Cardona, F., Castañeda, G., Vargas, I., Calvache, O., & Abanto, W. (2020). *Metodología de investigación Cuantitativa & Cualitativa*. Institución Universitaria Antonio José Camacho. <https://repositorio.uniajc.edu.co/handle/uniajc/596>
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (2023). *SDG PUSH: El impulso que necesitamos*. <https://www.undp.org/es/peru/noticias/sdg-push-el-impulso-que-necesitamos>
- Ricaurte, M., Rodríguez, M., Barriga, R., & Romero, M. (2020). Sistema de compensación basado en evaluación de desempeño en la industria de elaboración de alimentos: Caso ingenio azucarero. *Revista Compendium: Cuadernos de Economía y Administración*, 7(1), 34–45. <https://doi.org/10.46677/compendium.v7i1.782>
- Rieiro-García, M., Aibar-Guzmán, C., & Aibar-Guzmán, B. (2023). The 2030 Agenda in local entities: Does gender matter in reporting on the Sustainable Development Goals? *Cities*, 141(1), 1–13. <https://doi.org/10.1016/J.CITIES.2023.104461>
- Romero, Z., Lara, H., & Morelos, J. (2020). La gestión de las compensaciones como estrategia para la retención, la eficiencia y la eficacia del talento humano: caso de estudio método HAY (Sistema de Escalas y Perfiles de Valoraciones de Puestos). *Dictamen Libre*, 27, 87–98. [46](https://doi.org/10.18041/2619-</p></div><div data-bbox=)

4244/dl.27.6645

- Romero, Zilath, Lora, H. S., & Morelos, J. (2020). La gestión de las compensaciones como estrategia para la retención, la eficiencia y la eficacia del talento humano: caso de estudio método hay (sistema de escalas y perfiles de valoraciones de puestos). *Dictamen Libre*, 1(27), 87–98. <https://doi.org/10.18041/2619-4244/DL.27.6645>
- Sadiq, M., Quang, T., Abdurrahma, A., Khudoykulov, K., Thi, T., & Phan, L. (2023). The role of environmental social and governance in achieving sustainable development goals: evidence from ASEAN countries. *Economic Research-Ekonomska Istraživanja*, 36(1). <https://doi.org/10.1080/1331677X.2022.2072357>
- Salas, D. (2022). Gestión social y desarrollo sostenible en América Latina y el Caribe (2011-2021). *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1), 2506–2519. https://doi.org/10.37811/CL_RCM.V6I1.1663
- Sánchez, A., & Murillo, A. (2022). Enfoques metodológicos en la investigación histórica: cuantitativa, cualitativa y comparativa. *Debates Por La Historia*, 9(2), 147–181. <https://doi.org/10.54167/DEBATES-POR-LA-HISTORIA.V9I2.792>
- Santos, E., Gerealdo, L., & Tito, P. (2022). *Metodología y herramientas de investigación científica* (Conselho Editorial (ed.); 1st ed.). Atentas Editores. <https://doi.org/DOL>: <https://doi.org/10.22533/at.ed.346221003>
- Segundo, W., & Janqui, M. (2023). La responsabilidad social empresarial y el desarrollo sostenible enlatinoamerica en tiempos de pandemia. *Ciencia Latina Revista Multidisciplinar*, 2215(68), 188–216. <https://doi.org/10.35575/rvucn.n68a9>
- Sekulova, F., Anguelovski, I., & Argüelles, L. (2023). Redefining success in organizing towards degrowth. *Environmental Innovation and Societal Transitions*, 48(1), 1–13. <https://doi.org/10.1016/J.EIST.2023.100764>
- Song, Q., Rogge, K., & Ely, A. (2023). Mapping the governing entities and their interactions in designing policy mixes for sustainability transitions: The case of electric vehicles in China. *Environmental Innovation and Societal Transitions*, 46(1), 1–13. <https://doi.org/10.1016/J.EIST.2023.100691>
- Sulbaran, S., Giraldo, O., Mendoza, M., Jara, D., Suarez, J., & Romero, N. (2023). Seguimiento del Cumplimiento de los Ods en la Política Publica de los entes

- territoriales a partir del Componente Presupuestal: Caso Puerto Colombia. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(2), 3529–3538. https://doi.org/10.37811/CL_RCM.V7I2.5588
- Thapa, R. (2023). The Impact of Compensation towards Employees' Performance: Employees' Motivation as the Mediating Role. *El Espectro*, 1(1), 79–95. [10.3126/spectrum.v1i1.54942](https://doi.org/10.3126/spectrum.v1i1.54942)
- Valenza, G., & Damiano, R. (2023). Sustainability reporting and public value: Evidence from port authorities. *Utilities Policy*, 81(1), 1–12. <https://doi.org/10.1016/J.JUP.2023.101508>
- Van, J. A., & Rein, B. (2023). Who owns (un)sustainable companies? Examining institutional determinants of sustainable investing. *Journal of Cleaner Production*, 422(1), 1–12. <https://doi.org/10.1016/J.JCLEPRO.2023.138542>
- Vilchez, P. (2022). Gestión en el gobierno local y desarrollo urbano sostenible en el Distrito de Independencia – Lima, 2021. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 3(2), 1039–1052. <https://doi.org/10.56712/latam.v3i2.165>
- Viñán-Villagrán, J., García-Liut, E., & Caicedo-Benavides, F. (2020). Incidencia del sistema de compensación en el desempeño laboral de los colaboradores de la Corporación Nacional de Telecomunicaciones. *Revista Científica. Dominio de Las Ciencias*, 6(2), 740–762. <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v6i2.1192>
- Yaw, B., & Potakey, H. (2020). Public sector wage reforms in the light of equity principles. *Ogaa Journal of Social Sciences*, 9(1), 37–50. <https://doi.org/10.47963/joss.v9i1.325>

ANEXOS

ANEXOS

Matriz de operacionalización de las variables

Variables	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala
Gestión de compensación	Es la administración de los beneficios que una organización proporciona a sus empleados; esto incluye la supervisión de programas y políticas vinculadas con los salarios e incentivos con la intención de asegurar que todos los colaboradores sean recompensados de manera justa por su contribución a la entidad (Zilath Romero et al., 2020)	Para la evaluación de la variable será necesario el diseño de un cuestionario basado en las dimensiones e indicadores; de tal manera que facilite el recojo apropiado e idóneo de la situación analizada y se den soluciones prácticas mediante el análisis de resultados.	Compensación financiera directa	<ul style="list-style-type: none"> - Salario mínimo - Beneficios sociales - Incentivos - Comisiones 	Ordinal
			Compensación financiera indirecta	<ul style="list-style-type: none"> - Prestaciones de salud - Uniforme y movilidad - Bonificaciones 	
			Compensación no financiera	<ul style="list-style-type: none"> - Reconocimientos - Acceso a capacitaciones - Recreación 	
Desarrollo sostenible	Es un enfoque que busca superar el modelo de desarrollo tradicional; lo que implica la adopción de prácticas y políticas que fomenten la conservación, uso responsable de recursos, equidad social y económica; como también la participación activa de las comunidades en la toma de decisiones a fin de lograr un equilibrio entre los aspectos (Armas, 2020)	La variable será evaluada por medio de un cuestionario, el cual será elaborada en función con las dimensiones e indicadores del tema para el recojo de evidencias coherentes y apropiadas que permitan dar respuesta a cada uno de los objetivos trazados.	Económico	<ul style="list-style-type: none"> - Empleo digno y crecimiento económico - Innovación e infraestructuras - Ciudades y comunidades sostenibles 	Ordinal
			Social	<ul style="list-style-type: none"> - Educación inclusiva, equitativa y de calidad - Erradicación de la desigualdad y pobreza - Igualdad de género 	
			Ambiental	<ul style="list-style-type: none"> - Acceso y conservación de los recursos - Consumo y producción sostenible 	

Matriz de consistencia

Título: Gestión de compensación y desarrollo sostenible en la Municipalidad Provincial de San Martín, Tarapoto 2023.

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos										
<p>Problema general ¿Cuál es la relación entre la gestión de compensación y el desarrollo sostenible en la Municipalidad Provincial de San Martín, Tarapoto 2023?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>P1. ¿Cuál es el nivel de la Gestión de compensación?</p> <p>P2. ¿Cuál es el nivel de desarrollo sostenible?</p> <p>P3. ¿Cuál es la relación entre la compensación directa y el desarrollo sostenible?</p> <p>P4. ¿Cuál es la relación entre la compensación indirecta y el desarrollo sostenible?</p> <p>P5. ¿Cuál es la relación entre la compensación no financiera y el desarrollo sostenible?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre la gestión de compensación y el desarrollo sostenible en la Municipalidad Provincial de San Martín, Tarapoto 2023.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>O1. Evaluar el nivel de la Gestión de compensación.</p> <p>O2. Analizar el nivel de desarrollo sostenible.</p> <p>O3. Conocer la relación entre la compensación directa y el desarrollo sostenible.</p> <p>O4. Definir la relación entre la compensación indirecta y el desarrollo sostenible.</p> <p>O5. Medir la relación entre la compensación no financiera y el desarrollo sostenible.</p>	<p>Hipótesis general Hi: Existe relación positiva y significativa entre la gestión de compensación y el desarrollo sostenible en la Municipalidad Provincial de San Martín, Tarapoto 2023. H0: No existe relación positiva y significativa entre la gestión de compensación y el desarrollo sostenible en la Municipalidad Provincial de San Martín, Tarapoto 2023.</p> <p>Hipótesis específicas H1: El nivel de la Gestión de compensación, es alto H2: El nivel de desarrollo sostenible, es alto. H3: Existe relación significativa entre la compensación directa y el desarrollo sostenible. H4: Existe relación significativa entre la compensación indirecta y el desarrollo sostenible. H5: Existe relación significativa entre la compensación no financiera y el desarrollo sostenible.</p>	<p>Técnica Encuesta</p> <p>Instrumentos Cuestionario</p>										
Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones											
<p>Tipo de estudio básica, no experimental, cuantitativa, descriptiva – correlacional</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph TD M --> V1 M --> V2 V1 <--> r V2 </pre> </div> <p>Donde: M = Muestra del estudio. V₁ = Gestión de compensación V₂ = Desarrollo sostenible r = Relación entre los temas investigados.</p>	<p>Población Se tuvo en cuenta 70 colaboradores administrativos de la Municipalidad Provincial de San Martín, de las cuales estarán compuestos de la siguiente manera</p> <p>Muestra Estuvo conformada por 70 colaboradores administrativos de la Municipalidad Provincial de San Martín</p>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%;">Variables</th> <th style="width: 50%;">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3" style="text-align: center;">Gestión de compensación</td> <td>Compensación financiera directa</td> </tr> <tr> <td>Compensación financiera indirecta</td> </tr> <tr> <td>Compensación no financiera</td> </tr> <tr> <td rowspan="3" style="text-align: center;">Desarrollo sostenible</td> <td>Económico</td> </tr> <tr> <td>Social</td> </tr> <tr> <td>Ambiental</td> </tr> </tbody> </table>		Variables	Dimensiones	Gestión de compensación	Compensación financiera directa	Compensación financiera indirecta	Compensación no financiera	Desarrollo sostenible	Económico	Social	Ambiental
Variables	Dimensiones												
Gestión de compensación	Compensación financiera directa												
	Compensación financiera indirecta												
	Compensación no financiera												
Desarrollo sostenible	Económico												
	Social												
	Ambiental												

Instrumentos de recolección de datos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Cuestionario – Gestión de compensación

Estimado colaborador, el presente cuestionario tiene por finalidad conocer la gestión de compensación en la Municipalidad Provincial de San Martín 2023. Este cuestionario tiene el carácter ANÓNIMO y sus resultados serán RESERVADOS, y utilizados para fines exclusivamente académicos, por lo que le solicitamos SINCERIDAD en sus respuestas. Instrucciones:

Marque usted con una X el numeral de respuesta que considere pertinente de acuerdo con lo señalado en el enunciado del presente cuestionario,

ESCALA VALORATIVA siguiente: Siempre (5), Casi siempre (4), A veces (3), Casi nunca (2), Nunca (1)

Consentimiento informado: Acepto participar en el trabajo de investigación por medio de la aplicación del instrumento Si (.....) No (.....)

N°	Gestión de compensación	Escala valorativa				
		1	2	3	4	5
	Dimensión: Compensación financiera directa					
1.	¿Tu salario mínimo es competitivo en comparación con el mercado laboral actual?					
2.	¿Los beneficios sociales que recibes son adecuados para tus necesidades y las de tu familia?					
3.	¿Recibes incentivos por tu desempeño en la municipalidad?					
4.	¿Los incentivos que se ofrecen en la municipalidad te motivan a mejorar tu rendimiento?					
5.	¿Las comisiones que ganas son proporcionales a tu esfuerzo y desempeño en la Municipalidad?					
	Dimensión: Compensación financiera indirecta	1	2	3	4	5

6.	¿Las prestaciones de salud que se ofrecen cubren adecuadamente tus necesidades médicas y las de tu familia?					
7.	¿Las prestaciones de salud contribuyen a tu bienestar y satisfacción en el trabajo?					
8.	¿El uniforme o la ropa de trabajo que se proporciona en la Municipalidad es cómodo y adecuado?					
9.	¿Recibes apoyo o recursos para movilidad, como transporte o ayuda para gastos de viaje?					
10.	¿Las bonificaciones que recibes son justas y están relacionadas con tu desempeño en la Municipalidad?					
	Dimensión: Compensación no financiera	1	2	3	4	5
11.	¿Recibes reconocimientos por tu trabajo y contribuciones como trabajador administrativo en la Municipalidad?					
12.	¿Sientes que los reconocimientos que recibes son sinceros y significativos para ti?					
13.	¿Tienes oportunidad de acceder a programas de capacitación o desarrollo profesional en tu puesto administrativo?					
14.	¿Las capacitaciones que has recibido han tenido un impacto positivo en tu crecimiento profesional?					
15.	¿La Municipalidad proporciona oportunidades para la recreación y actividades de bienestar ?					



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario – Desarrollo sostenible

Estimado colaborador, el presente cuestionario tiene por finalidad conocer el desarrollo sostenible de la Municipalidad Provincial de San Martín 2023. Este cuestionario tiene el carácter ANÓNIMO y sus resultados serán RESERVADOS, y utilizados para fines exclusivamente académicos, por lo que le solicitamos SINCERIDAD en sus respuestas. Instrucciones:

Marque usted con una X el numeral de respuesta que considere pertinente de acuerdo con lo señalado en el enunciado del presente cuestionario,

ESCALA VALORATIVA siguiente: Siempre (5), Casi siempre (4), A veces (3), Casi nunca (2), Nunca (1)

Consentimiento informado: Acepto participar en el trabajo de investigación por medio de la aplicación del instrumento Si (.....) No (.....)

N°	Desarrollo sostenible	Escala valorativas				
		1	2	3	4	5
Dimensión: Económico						
1.	¿Sientes que tu trabajo en la municipalidad te brinda un trabajo digno y seguro?					
2.	¿Participas en proyectos que fomentan el crecimiento económico y el empleo en la municipalidad?					
3.	¿Tienes acceso a herramientas y tecnologías innovadoras en la municipalidad?					
4.	¿Sientes que la Municipalidad invierte en la mejora de la infraestructura y servicios públicos en la comunidad?					
5.	¿La Municipalidad promueve un estilo de vida sostenible entre sus colaboradores y la comunidad en general?					
Dimensión: Social						
6.	¿La Municipalidad busca promover una educación inclusiva y equitativa en la comunidad?					

7.	¿La Municipalidad valora la importancia de la educación inclusiva en el desarrollo de la comunidad?					
8.	¿Te involucras en proyectos o programas destinados a erradicar la desigualdad económica y mejorar las condiciones de vida de los habitantes?					
9.	¿Participas en actividades que promueven la igualdad de género en la comunidad?					
10.	¿La Municipalidad promueve un ambiente de trabajo inclusivo y libre de discriminación de género?					
	Dimensión: Ambiental	1	2	3	4	5
11.	¿La organización cuenta con las políticas y prácticas adecuadas para garantizar un acceso equitativo y sostenible a los recursos?					
12.	¿Consideras que las medidas tomadas por la Municipalidad son efectivas para proteger y conservar los recursos naturales locales?					
13.	¿Crees que la Municipalidad está logrando resultados satisfactorios en su intento de fomentar el consumo y la producción sostenible en la comunidad?					
14.	¿Participas en proyectos que promuevan prácticas sostenibles en la municipalidad?					
15.	¿Participas en iniciativas que buscan mejorar la calidad del aire, agua y suelo en la comunidad?					

Consentimiento y/o asentimiento informado

Título de la investigación: Gestión de compensación y desarrollo en la Municipalidad Provincial de San Martín, 2023.

Investigador (a): Jairo Rodríguez Rojas

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Gestión de compensación y desarrollo en la Municipalidad Provincial de San Martín, 2023.", cuyo objetivo es Determinar la relación entre la gestión de compensación y el desarrollo sostenible en la Municipalidad Provincial de San Martín, Tarapoto 2023 Esta investigación es desarrollada por estudiante de Posgrado del Programa Académico de la Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo del campus Tarapoto, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Municipalidad Provincial de San Martín.

Procedimiento

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

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 30 minutos y se realizará en el ambiente de Municipalidad Provincial de San Martín de la institución. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

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

Riesgo (principio de No maleficencia):

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

Beneficios (principio de beneficencia):

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

Confidencialidad (principio de justicia):

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

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el investigador (a) Rodriguez Rojas Jairo email: jairoaccount1@yahoo.es y docente asesor Barboza Zelada Pedro Arturo email: pabz3@hotmail.com

Consentimiento

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

Nombre y apellidos: Mauro Trigozo Parzedes
Fecha y hora: 16 OCTUBRE 2023 - 10:30 AM.
Firma: 

Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.

Ficha de validaciones

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Gestión de compensación

N°	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Dimensión: Compensación financiera directa														
01	¿Tu salario mínimo es competitivo en comparación con el mercado laboral actual?				X				X					X
02	¿Los beneficios sociales que recibes son adecuados para tus necesidades y las de tu familia?				X			X						X
03	¿Recibes incentivos por tu desempeño en la municipalidad?				X				X					X
04	¿Los incentivos que se ofrecen en la municipalidad te motivan a mejorar tu rendimiento?				X				X					X
05	¿Las comisiones que ganas son proporcionales a tu esfuerzo y desempeño en la Municipalidad?				X			X						X
Dimensión: Compensación financiera indirecta														
06	¿Las prestaciones de salud que se ofrecen cubren adecuadamente tus necesidades médicas y las de tu familia?				X				X					X
07	¿Las prestaciones de salud contribuyen a tu bienestar y satisfacción en el trabajo?				X				X					X
08	¿El uniforme o la ropa de trabajo que se proporciona en la Municipalidad es cómodo y adecuado?				X				X					X
09	¿Recibes apoyo o recursos para movilidad, como transporte o ayuda para gastos de viaje?				X				X					X
10	¿Las bonificaciones que recibes son justas y están relacionadas con tu desempeño en la Municipalidad?				X				X					X
Dimensión: Compensación no financiera														
11	¿Recibes reconocimientos por tu trabajo y contribuciones como trabajador administrativo en la Municipalidad?				X				X					X
12	¿Sientes que los reconocimientos que recibes son sinceros y significativos para ti?				X				X					X
13	¿Tienes oportunidad de acceder a programas de capacitación o desarrollo profesional en tu puesto administrativo?				X				X					X
14	¿Las capacitaciones que has recibido han tenido un impacto positivo en tu crecimiento profesional?				X				X					X
15	¿La Municipalidad proporciona oportunidades para la recreación y actividades de bienestar?				X				X					X

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

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Ninguna

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mtro. Carlos Daniel Rosales Bardalez DNI:10434449

Especialidad del validador (a): Metodólogo –Universidad Cesar Vallejo- Tarapoto.

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

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

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

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



Mtro. CPC. Carlos Daniel Rosales Bardalez
MAT. N° 19 – 219
052-178750

Tarapoto 09 de noviembre del 2023

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Desarrollo sostenible

N°	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	Dimensión: Económico													
01	¿Sientes que tu trabajo en la municipalidad te brinda un trabajo digno y seguro?				X				X				X	
02	¿Participas en proyectos que fomentan el crecimiento económico y el empleo en la municipalidad?				X			X					X	
03	¿Tienes acceso a herramientas y tecnologías innovadoras en la municipalidad?				X				X				X	
04	¿Sientes que la Municipalidad invierte en la mejora de la infraestructura y servicios públicos en la comunidad?				X				X				X	
05	¿La Municipalidad promueve un estilo de vida sostenible entre sus colaboradores y la comunidad en general?				X			X					X	
	Dimensión: Social													
06	¿La Municipalidad busca promover una educación inclusiva y equitativa en la comunidad?				X				X				X	
07	¿La Municipalidad valora la importancia de la educación inclusiva en el desarrollo de la comunidad?				X				X				X	
08	¿Te involucras en proyectos o programas destinados a erradicar la desigualdad económica y mejorar las condiciones de vida de los habitantes?				X				X				X	
09	¿Participas en actividades que promueven la igualdad de género en la comunidad?				X				X				X	
10	¿La Municipalidad promueve un ambiente de trabajo inclusivo y libre de discriminación de género?				X				X				X	
	Dimensión: Ambiental													
11	¿La organización cuenta con las políticas y prácticas adecuadas para garantizar un acceso equitativo y sostenible a los recursos?				X				X				X	
12	¿Consideras que las medidas tomadas por la Municipalidad son efectivas para proteger y conservar los recursos naturales locales?				X				X				X	
13	¿Crees que la Municipalidad está logrando resultados satisfactorios en su intento de fomentar el consumo y la producción sostenible en la comunidad?				X				X				X	
14	¿Participas en proyectos que promuevan prácticas sostenibles en la municipalidad?				X				X				X	
15	¿Participas en iniciativas que buscan mejorar la calidad del aire, agua y suelo en la comunidad?				X				X				X	

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

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Ninguna

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mtro. Carlos Daniel Rosales Bardalez DNI:10434449
Especialidad del validador (a): Metodólogo –Universidad Cesar Vallejo- Tarapoto

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

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

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

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

Tarapoto 09 de noviembre del 2023

Mtro. CPC. Carlos Daniel Rosales Bardalez
MAT. N° 19 – 219
052-178750

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
Gestión de compensación

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Dimensión: Compensación financiera directa														
01	¿Tu salario mínimo es competitivo en comparación con el mercado laboral actual?				X				X				X	
02	¿Los beneficios sociales que recibes son adecuados para tus necesidades y las de tu familia?				X			X					X	
03	¿Recibes incentivos por tu desempeño en la municipalidad?				X				X				X	
04	¿Los incentivos que se ofrecen en la municipalidad te motivan a mejorar tu rendimiento?				X				X				X	
05	¿Las comisiones que ganas son proporcionales a tu esfuerzo y desempeño en la Municipalidad?				X			X					X	
Dimensión: Compensación financiera indirecta														
06	¿Las prestaciones de salud que se ofrecen cubren adecuadamente tus necesidades médicas y las de tu familia?				X				X				X	
07	¿Las prestaciones de salud contribuyen a tu bienestar y satisfacción en el trabajo?				X				X				X	
08	¿El uniforme o la ropa de trabajo que se proporciona en la Municipalidad es cómodo y adecuado?				X				X				X	
09	¿Recibes apoyo o recursos para movilidad, como transporte o ayuda para gastos de viaje?				X				X				X	
10	¿Las bonificaciones que recibes son justas y están relacionadas con tu desempeño en la Municipalidad?				X				X				X	
Dimensión: Compensación no financiera														
11	¿Recibes reconocimientos por tu trabajo y contribuciones como trabajador administrativo en la Municipalidad?				X				X				X	
12	¿Sientes que los reconocimientos que recibes son sinceros y significativos para ti?				X				X				X	
13	¿Tienes oportunidad de acceder a programas de capacitación o desarrollo profesional en tu puesto administrativo?				X				X				X	
14	¿Las capacitaciones que has recibido han tenido un impacto positivo en tu crecimiento profesional?				X				X				X	
15	¿La Municipalidad proporciona oportunidades para la recreación y actividades de bienestar?				X				X				X	

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

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Ninguna

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Ramírez Flores Alicia DNI. 001160663

Especialidad del validador (a): Finanzas

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

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

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

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

GOBIERNO REGIONAL DE SAN MARTÍN
DIRECCIÓN REG. N.º DE ACREDITACIÓN
ÁREA DE REGISTRO
.....
CPC. Alicia Ramírez Flores
MAT. N.º 19 - 1793
COD - 052 - 078547

Tarapoto 09 de noviembre del 2023

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
Desarrollo sostenible

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Dimensión: Económico														
01	¿Sientes que tu trabajo en la municipalidad te brinda un trabajo digno y seguro?				X				X					X
02	¿Participas en proyectos que fomentan el crecimiento económico y el empleo en la municipalidad?				X			X						X
03	¿Tienes acceso a herramientas y tecnologías innovadoras en la municipalidad?				X				X					X
04	¿Sientes que la Municipalidad invierte en la mejora de la infraestructura y servicios públicos en la comunidad?				X				X					X
05	¿La Municipalidad promueve un estilo de vida sostenible entre sus colaboradores y la comunidad en general?				X			X						X
Dimensión: Social														
06	¿La Municipalidad busca promover una educación inclusiva y equitativa en la comunidad?				X				X					X
07	¿La Municipalidad valora la importancia de la educación inclusiva en el desarrollo de la comunidad?				X				X					X
08	¿Te involucras en proyectos o programas destinados a erradicar la desigualdad económica y mejorar las condiciones de vida de los habitantes?				X				X					X
09	¿Participas en actividades que promueven la igualdad de género en la comunidad?				X				X					X
10	¿La Municipalidad promueve un ambiente de trabajo inclusivo y libre de discriminación de género?				X				X					X
Dimensión: Ambiental														
11	¿La organización cuenta con las políticas y prácticas adecuadas para garantizar un acceso equitativo y sostenible a los recursos?				X				X					X
12	¿Consideras que las medidas tomadas por la Municipalidad son efectivas para proteger y conservar los recursos naturales locales?				X				X					X
13	¿Crees que la Municipalidad está logrando resultados satisfactorios en su intento de fomentar el consumo y la producción sostenible en la comunidad?				X				X					X
14	¿Participas en proyectos que promuevan prácticas sostenibles en la municipalidad?				X				X					X
15	¿Participas en iniciativas que buscan mejorar la calidad del aire, agua y suelo en la comunidad?				X				X					X

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

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Ninguna

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Ramírez Flores Alicia DNI. 001160663

Especialidad del validador (a): Finanzas

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

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

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

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

GOBIERNO REGIONAL DE SAN MARTÍN
DIRECCIÓN REG. N.º DE AGRICULTURA
ÁREA DE REGISTRO
CPC: Alicia Ramírez Flores
MAT. N.º 19 - 793
COD - 052 - 078547

Tarapoto 09 de noviembre del 2023

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
Gestión de compensación

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Dimensión: Compensación financiera directa														
01	¿Tu salario mínimo es competitivo en comparación con el mercado laboral actual?				X				X				X	
02	¿Los beneficios sociales que recibes son adecuados para tus necesidades y las de tu familia?				X			X					X	
03	¿Recibes incentivos por tu desempeño en la municipalidad?				X				X				X	
04	¿Los incentivos que se ofrecen en la municipalidad te motivan a mejorar tu rendimiento?				X				X				X	
05	¿Las comisiones que ganas son proporcionales a tu esfuerzo y desempeño en la Municipalidad?				X			X					X	
Dimensión: Compensación financiera indirecta														
06	¿Las prestaciones de salud que se ofrecen cubren adecuadamente tus necesidades médicas y las de tu familia?				X				X				X	
07	¿Las prestaciones de salud contribuyen a tu bienestar y satisfacción en el trabajo?				X				X				X	
08	¿El uniforme o la ropa de trabajo que se proporciona en la Municipalidad es cómodo y adecuado?				X				X				X	
09	¿Recibes apoyo o recursos para movilidad, como transporte o ayuda para gastos de viaje?				X				X				X	
10	¿Las bonificaciones que recibes son justas y están relacionadas con tu desempeño en la Municipalidad?				X				X				X	
Dimensión: Compensación no financiera														
11	¿Recibes reconocimientos por tu trabajo y contribuciones como trabajador administrativo en la Municipalidad?				X				X				X	
12	¿Sientes que los reconocimientos que recibes son sinceros y significativos para ti?				X				X				X	
13	¿Tienes oportunidad de acceder a programas de capacitación o desarrollo profesional en tu puesto administrativo?				X				X				X	
14	¿Las capacitaciones que has recibido han tenido un impacto positivo en tu crecimiento profesional?				X				X				X	
15	¿La Municipalidad proporciona oportunidades para la recreación y actividades de bienestar?				X				X				X	

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

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Ninguna

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Gustavo Ramírez García DNI: 01109463

Especialidad del validador (a): Metodólogo –Universidad Cesar Vallejo- Tarapoto

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

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

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

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



Dr. Gustavo Ramirez Garcia
DNI. 01109463

Tarapoto 09 de noviembre del 2023

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
Desarrollo sostenible

N°	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Dimensión: Económico														
01	¿Sientes que tu trabajo en la municipalidad te brinda un trabajo digno y seguro?				X				X				X	
02	¿Participas en proyectos que fomentan el crecimiento económico y el empleo en la municipalidad?				X			X					X	
03	¿Tienes acceso a herramientas y tecnologías innovadoras en la municipalidad?				X				X				X	
04	¿Sientes que la Municipalidad invierte en la mejora de la infraestructura y servicios públicos en la comunidad?				X				X				X	
05	¿La Municipalidad promueve un estilo de vida sostenible entre sus colaboradores y la comunidad en general?				X			X					X	
Dimensión: Social														
06	¿La Municipalidad busca promover una educación inclusiva y equitativa en la comunidad?				X				X				X	
07	¿La Municipalidad valora la importancia de la educación inclusiva en el desarrollo de la comunidad?				X				X				X	
08	¿Te involucras en proyectos o programas destinados a erradicar la desigualdad económica y mejorar las condiciones de vida de los habitantes?				X				X				X	
09	¿Participas en actividades que promueven la igualdad de género en la comunidad?				X				X				X	
10	¿La Municipalidad promueve un ambiente de trabajo inclusivo y libre de discriminación de género?				X				X				X	
Dimensión: Ambiental														
11	¿La organización cuenta con las políticas y prácticas adecuadas para garantizar un acceso equitativo y sostenible a los recursos?				X				X				X	
12	¿Consideras que las medidas tomadas por la Municipalidad son efectivas para proteger y conservar los recursos naturales locales?				X				X				X	
13	¿Crees que la Municipalidad está logrando resultados satisfactorios en su intento de fomentar el consumo y la producción sostenible en la comunidad?				X				X				X	
14	¿Participas en proyectos que promuevan prácticas sostenibles en la municipalidad?				X				X				X	
15	¿Participas en iniciativas que buscan mejorar la calidad del aire, agua y suelo en la comunidad?				X				X				X	

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

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Ninguna

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Gustavo Ramírez García DNI: 01109463


Especialidad del validador (a): Metodólogo –Universidad Cesar Vallejo- Tarapoto

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

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

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

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



Dr. Gustavo Ramírez García
DNI. 01109463

Tarapoto 09 de noviembre del 2023

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Gestión de compensación

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Dimensión: Compensación financiera directa														
01	¿Tu salario mínimo es competitivo en comparación con el mercado laboral actual?				X				X				X	
02	¿Los beneficios sociales que recibes son adecuados para tus necesidades y las de tu familia?				X			X					X	
03	¿Recibes incentivos por tu desempeño en la municipalidad?				X			X					X	
04	¿Los incentivos que se ofrecen en la municipalidad te motivan a mejorar tu rendimiento?				X			X					X	
05	¿Las comisiones que ganas son proporcionales a tu esfuerzo y desempeño en la Municipalidad?				X			X					X	
Dimensión: Compensación financiera indirecta														
06	¿Las prestaciones de salud que se ofrecen cubren adecuadamente tus necesidades médicas y las de tu familia?				X			X					X	
07	¿Las prestaciones de salud contribuyen a tu bienestar y satisfacción en el trabajo?				X			X					X	
08	¿El uniforme o la ropa de trabajo que se proporciona en la Municipalidad es cómodo y adecuado?				X			X					X	
09	¿Recibes apoyo o recursos para movilidad, como transporte o ayuda para gastos de viaje?				X			X					X	
10	¿Las bonificaciones que recibes son justas y están relacionadas con tu desempeño en la Municipalidad?				X			X					X	
Dimensión: Compensación no financiera														
11	¿Recibes reconocimientos por tu trabajo y contribuciones como trabajador administrativo en la Municipalidad?				X			X					X	
12	¿Sientes que los reconocimientos que recibes son sinceros y significativos para ti?				X			X					X	
13	¿Tienes oportunidad de acceder a programas de capacitación o desarrollo profesional en tu puesto administrativo?				X			X					X	
14	¿Las capacitaciones que has recibido han tenido un impacto positivo en tu crecimiento profesional?				X			X					X	
15	¿La Municipalidad proporciona oportunidades para la recreación y actividades de bienestar?				X			X					X	

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

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Ninguna

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Vasquez Pinchi Marisol DNI. 01119447

Especialidad del validador (a): Finanzas - PROVIAS

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

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

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

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


C.P.C. Mag. Marisol Vásquez Pinchi
MAT: 19-1706
Cód. 052-078553

Tarapoto 09 de noviembre del 2023

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Desarrollo sostenible

N°	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Dimensión: Económico														
01	¿Sientes que tu trabajo en la municipalidad te brinda un trabajo digno y seguro?				X				X				X	
02	¿Participas en proyectos que fomentan el crecimiento económico y el empleo en la municipalidad?				X			X					X	
03	¿Tienes acceso a herramientas y tecnologías innovadoras en la municipalidad?				X				X				X	
04	¿Sientes que la Municipalidad invierte en la mejora de la infraestructura y servicios públicos en la comunidad?				X				X				X	
05	¿La Municipalidad promueve un estilo de vida sostenible entre sus colaboradores y la comunidad en general?				X			X					X	
Dimensión: Social														
06	¿La Municipalidad busca promover una educación inclusiva y equitativa en la comunidad?				X				X				X	
07	¿La Municipalidad valora la importancia de la educación inclusiva en el desarrollo de la comunidad?				X				X				X	
08	¿Te involucras en proyectos o programas destinados a erradicar la desigualdad económica y mejorar las condiciones de vida de los habitantes?				X				X				X	
09	¿Participas en actividades que promueven la igualdad de género en la comunidad?				X				X				X	
10	¿La Municipalidad promueve un ambiente de trabajo inclusivo y libre de discriminación de género?				X				X				X	
Dimensión: Ambiental														
11	¿La organización cuenta con las políticas y prácticas adecuadas para garantizar un acceso equitativo y sostenible a los recursos?				X				X				X	
12	¿Consideras que las medidas tomadas por la Municipalidad son efectivas para proteger y conservar los recursos naturales locales?				X				X				X	
13	¿Crees que la Municipalidad está logrando resultados satisfactorios en su intento de fomentar el consumo y la producción sostenible en la comunidad?				X				X				X	
14	¿Participas en proyectos que promuevan prácticas sostenibles en la municipalidad?				X				X				X	
15	¿Participas en iniciativas que buscan mejorar la calidad del aire, agua y suelo en la comunidad?				X				X				X	

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

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Ninguna

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Vasquez Pinchi Marisol DNI. 01119447

Especialidad del validador (a): Finanzas - PROVIAS

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

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

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

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


C.P.C. Mag. Marisol Vásquez Pinchi
MAT: 19-1706
Cód. 052-078553

Tarapoto 09 de noviembre del 2023

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
Gestión de compensación

N°	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Dimensión: Compensación financiera directa														
01	¿Tu salario mínimo es competitivo en comparación con el mercado laboral actual?				X				X				X	
02	¿Los beneficios sociales que recibes son adecuados para tus necesidades y las de tu familia?				X			X					X	
03	¿Recibes incentivos por tu desempeño en la municipalidad?				X				X				X	
04	¿Los incentivos que se ofrecen en la municipalidad te motivan a mejorar tu rendimiento?				X				X				X	
05	¿Las comisiones que ganas son proporcionales a tu esfuerzo y desempeño en la Municipalidad?				X			X					X	
Dimensión: Compensación financiera indirecta														
06	¿Las prestaciones de salud que se ofrecen cubren adecuadamente tus necesidades médicas y las de tu familia?				X				X				X	
07	¿Las prestaciones de salud contribuyen a tu bienestar y satisfacción en el trabajo?				X				X				X	
08	¿El uniforme o la ropa de trabajo que se proporciona en la Municipalidad es cómodo y adecuado?				X				X				X	
09	¿Recibes apoyo o recursos para movilidad, como transporte o ayuda para gastos de viaje?				X				X				X	
10	¿Las bonificaciones que recibes son justas y están relacionadas con tu desempeño en la Municipalidad?				X				X				X	
Dimensión: Compensación no financiera														
11	¿Recibes reconocimientos por tu trabajo y contribuciones como trabajador administrativo en la Municipalidad?				X				X				X	
12	¿Sientes que los reconocimientos que recibes son sinceros y significativos para ti?				X				X				X	
13	¿Tienes oportunidad de acceder a programas de capacitación o desarrollo profesional en tu puesto administrativo?				X				X				X	
14	¿Las capacitaciones que has recibido han tenido un impacto positivo en tu crecimiento profesional?				X				X				X	
15	¿La Municipalidad proporciona oportunidades para la recreación y actividades de bienestar?				X				X				X	

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

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Ninguna

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Nieves del pilar Pizzan Tomanguillo DNI: 71113053

Especialidad del validador (a): Gestión publica

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

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

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

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

Tarapoto 09 de noviembre del 2023


Mtra. CPC Nieves del Pilar Pizzan T.
COD. 052 - 219018
DNI: 71113054

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
Desarrollo sostenible

N°	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Dimensión: Económico														
01	¿Sientes que tu trabajo en la municipalidad te brinda un trabajo digno y seguro?				X				X				X	
02	¿Participas en proyectos que fomentan el crecimiento económico y el empleo en la municipalidad?				X			X					X	
03	¿Tienes acceso a herramientas y tecnologías innovadoras en la municipalidad?				X				X				X	
04	¿Sientes que la Municipalidad invierte en la mejora de la infraestructura y servicios públicos en la comunidad?				X				X				X	
05	¿La Municipalidad promueve un estilo de vida sostenible entre sus colaboradores y la comunidad en general?				X			X					X	
Dimensión: Social														
06	¿La Municipalidad busca promover una educación inclusiva y equitativa en la comunidad?				X				X				X	
07	¿La Municipalidad valora la importancia de la educación inclusiva en el desarrollo de la comunidad?				X				X				X	
08	¿Te involucras en proyectos o programas destinados a erradicar la desigualdad económica y mejorar las condiciones de vida de los habitantes?				X				X				X	
09	¿Participas en actividades que promueven la igualdad de género en la comunidad?				X				X				X	
10	¿La Municipalidad promueve un ambiente de trabajo inclusivo y libre de discriminación de género?				X				X				X	
Dimensión: Ambiental														
11	¿La organización cuenta con las políticas y prácticas adecuadas para garantizar un acceso equitativo y sostenible a los recursos?				X				X				X	
12	¿Consideras que las medidas tomadas por la Municipalidad son efectivas para proteger y conservar los recursos naturales locales?				X				X				X	
13	¿Crees que la Municipalidad está logrando resultados satisfactorios en su intento de fomentar el consumo y la producción sostenible en la comunidad?				X				X				X	
14	¿Participas en proyectos que promuevan prácticas sostenibles en la municipalidad?				X				X				X	
15	¿Participas en iniciativas que buscan mejorar la calidad del aire, agua y suelo en la comunidad?				X				X				X	

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

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Ninguna

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Nieves del pilar Pizzan Tomanguillo DNI: 71113053

Especialidad del validador (a): Gestión publica

Tarapoto 09 de noviembre del 2023

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

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

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

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



Mtra. CPC Nieves del Pilar Pizzan E.
COD. 052 - 219018
DNI: 71113054

Anexo 05: Validez de los instrumentos

Valoración del V de Aiken

VARIABLE: GESTIÓN DE COMPENSACIÓN

		CLARIDAD					COHERENCIA					RELEVANCIA				
		J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5
D1	P1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
	P2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
D2	P6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P7	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
	P8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P10	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4
D4	P11	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4
	P12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P15	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4

DIMENSIONES	CLARIDAD			COHERENCIA			RELEVANCIA		
	V	Li	Ls	V	Li	Ls	V	Li	Ls
D1	0.99	0.78	1.00	0.97	0.76	1.00	1.00	0.80	1.00
D2	0.99	0.78	1.00	0.97	0.76	1.00	0.99	0.78	1.00
D3	0.97	0.76	1.00	0.97	0.76	1.00	0.97	0.76	1.00
Instrumento por Criterio	0.98	0.77	1.00	0.97	0.76	1.00	0.99	0.78	1.00
Instrumento Global	0.98	0.767	0.999						

VARIABLE: DESARROLLO SOSTENIBLE

		CLARIDAD					COHERENCIA					RELEVANCIA				
		J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5
D1	P1	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
D2	P6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P9	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4
	P10	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
D3	P11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P12	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4
	P13	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4
	P14	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4
	P15	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4

DIMENSIONES	CLARIDAD			COHERENCIA			RELEVANCIA		
	V	Li	Ls	V	Li	Ls	V	Li	Ls
D1	0.97	0.76	1.00	0.99	0.78	1.00	0.99	0.78	1.00
D2	0.99	0.78	1.00	0.97	0.76	1.00	0.99	0.78	1.00
D3	0.93	0.70	0.99	0.95	0.72	0.99	0.95	0.72	0.99
Instrumento por Criterio	0.96	0.74	1.00	0.97	0.75	1.00	0.97	0.76	1.00
Instrumento Global		0.750	0.997						

Confiabilidad de Instrumentos de investigación

VARIABLE: GESTIÓN DE COMPENSACION

Preguntas/repuestas	ITE M 1	ITE M 2	ITE M 3	ITE M 4	ITE M 5	ITE M 6	ITE M 7	ITE M 8	ITE M 9	ITE M 10	ITE M 11	ITE M 12	ITE M 13	ITE M 14	ITE M 15	Suma
1	3	4	3	4	3	4	3	3	5	4	4	5	5	5	3	58
2	2	2	2	2	3	2	3	1	2	1	2	1	2	2	1	28
3	5	5	5	5	4	5	5	2	2	2	2	3	3	2	4	54
4	5	5	5	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	55
5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	61
6	3	4	3	3	5	3	3	3	3	3	4	4	3	3	1	48
7	3	2	2	2	5	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	31
8	5	5	2	4	1	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	64
9	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	72
10	5	4	5	3	3	2	3	3	3	2	2	3	4	2	4	48
11	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	67
12	5	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	1	1	1	38
13	5	5	4	4	4	5	5	4	4	2	4	5	4	4	4	63
14	5	5	3	5	3	3	4	3	5	3	3	4	4	5	2	57
15	3	5	5	5	3	5	5	3	4	3	4	4	5	4	3	61
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
17	1	3	3	3	1	3	2	3	2	1	3	1	3	5	4	38
18	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	34
19	2	2	3	2	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	55
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
21	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	58
22	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	49
23	4	4	5	5	2	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	66
24	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	71
25	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	67
26	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	43
27	1	2	4	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	4	25
28	3	5	4	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	4	47
29	3	4	1	2	3	2	5	4	2	2	4	3	1	3	4	43
30	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	17
31	3	4	3	3	3	3	2	3	1	3	5	2	5	4	5	49
32	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
33	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	54
34	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	68
35	3	3	2	3	3	1	2	3	1	3	2	5	4	3	2	40
36	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	19
37	4	4	4	5	3	4	5	4	3	3	3	3	4	4	4	57
38	1	2	1	1	4	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	31
39	5	5	5	5	2	5	5	4	3	4	3	3	3	3	3	58
40	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	67
41	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	48
42	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	31
43	3	5	3	3	3	3	5	3	1	3	3	4	4	3	1	47
44	3	4	3	4	3	3	3	4	1	2	1	2	2	1	1	37
45	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	41
46	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	46
47	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	57
48	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	58
49	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	63
50	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	53
51	1	1	1	1	1	2	3	2	1	1	2	1	1	1	2	21
52	1	1	4	1	4	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	24
53	3	5	5	4	3	3	5	3	3	4	3	4	5	5	3	58
54	3	4	4	5	3	4	3	5	3	4	4	5	4	5	3	59
55	1	5	5	5	3	3	5	5	5	3	5	5	3	2	3	58
56	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	47
57	5	5	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	5	58
58	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	33
59	3	3	3	2	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	51
60	5	4	5	5	3	4	5	4	3	4	5	5	4	4	4	64
61	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
62	1	3	3	3	2	3	4	4	2	3	4	3	3	3	3	44
63	4	4	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	44
64	1	1	3	3	1	1	2	3	3	3	2	2	2	2	3	32
65	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	35
66	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	71
67	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	37
68	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	46
69	3	5	3	2	3	4	4	3	1	2	1	3	2	2	3	41
70	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	54
	1.8170	1.5404	1.4998	1.7267	1.0981	1.2952	1.4702	1.2041	1.6209	1.5230	1.3021	1.6317	1.5992	1.5520	1.4470	22.3273

k	15
sumatoria de las varianzas	22.327329
variancia total	210.273499
seccion 1 k /k-1	1.071428571
seccion 2	0.893817674
alfa de cromach	0.957661794

VARIABLE: DESARROLLO SOSTENIBLE

Preguntas/repuestas	ITE M1	ITE M2	ITE M3	ITE M4	ITE M5	ITE M6	ITE M7	ITE M8	ITE M9	ITEM 10	ITEM 11	ITEM 12	ITEM 13	ITEM 14	ITEM 15	Su ma
1	5	4	4	5	4	5	3	4	5	5	4	3	4	5	5	65
2	2	1	2	2	2	1	2	3	1	2	2	1	2	2	2	27
3	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	54
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
5	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	54
6	3	3	1	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	44
7	2	2	1	2	2	3	3	2	2	1	1	2	3	4	3	33
8	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
10	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	38
11	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	71
12	1	1	3	3	3	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	26
13	4	4	3	3	4	5	5	4	3	5	5	4	4	4	5	62
14	3	3	3	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	64
15	3	1	3	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	63
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
17	1	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	4	2	2	3	37
18	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	30
19	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	31
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
23	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	67
24	5	5	3	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	63
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
26	2	2	4	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	40
27	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	23
28	1	2	2	1	1	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	33
29	3	2	1	2	3	4	4	5	4	5	5	4	4	4	3	53
30	1	1	3	2	1	1	1	1	1	1	2	3	2	2	1	23
31	4	3	4	3	2	3	3	3	3	4	4	5	3	4	4	52
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
33	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	52
34	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	67
35	2	2	2	3	1	2	3	1	2	2	3	1	2	2	3	31
36	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	19
37	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	5	5	4	4	55
38	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	3	2	3	2	30
39	3	2	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	44
40	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	70
41	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
42	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	42
43	3	3	3	3	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	60
44	4	4	3	3	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
45	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
46	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	41
47	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
50	4	4	4	4	3	4	3	3	3	2	3	3	2	3	5	50
51	1	2	1	2	1	1	1	1	2	5	1	3	1	3	1	26
52	1	4	3	1	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	35
53	5	4	3	2	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	66
54	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	66
55	5	5	3	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	70
56	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	43
57	3	3	5	5	3	4	5	5	3	4	4	5	4	5	4	62
58	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	44
59	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	72
60	3	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	63
61	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	73
62	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	46
63	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	59
64	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	38
65	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	4	1	2	3	31
66	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	68
67	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	39
68	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	52
69	2	3	2	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	63
70	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	53
	1.7070	1.4112	1.3460	1.3383	1.3998	1.6126	1.4122	1.4418	1.5818	1.5282	1.4346	1.2331	1.5282	1.1644	1.2373	21.3764

k	15
sumatoria de las varianzas	21.376398
variancia total	244.460455
seccion 1 k /k-1	1.071428571
seccion 2	0.91
alfa de cromach	0.98

Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación

 **mpsm** MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN MARTÍN

"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"

Tarapoto, 26 de setiembre del 2023.

CARTA N° 109-2023-QP-GA-MPSM

Señor CPCC:
Jairo RODRIGUEZ ROJAS
Jr. Perú N° 1092
Ciudad.-

ASUNTO : Permiso para trabajo tesis-recolección datos
Ref. : Carta N° 01-2023-JRR – REG. T-12113

Grato es dirigirme a usted, para saludarlo cordialmente y conforme al documento de la referencia, se le **CONCEDE PERMISO** para realizar trabajo de investigación y aplicación de encuesta para recolección de datos para trabajo de tesis titulada: "Gestión de Compensación y desarrollo sostenible en la Municipalidad Provincial de San Martín-2023"; que le permitirá sustentar tesis para obtener el Grado Académico de Magister en Gestión Pública; para mayores datos posteriores coordinará con el Sr. Hernán ALVARADO DEL AGUILA. Asimismo indicarle conforme lo coordinado, la cantidad de trabajadores en el local central municipal es un aproximado de 70 trabajadores administrativos.

Sin otro particular, me suscribo de usted.

Atentamente,


MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN MARTÍN
TARAPOTO
Abog. Homer Flores Pozo
JEFE DE LA OFICINA DE PERSONAL

HEF/JOP/MSM
JAS/MS
CC
ARCHIVO

Avenida Zoraida N° 1001 - Tarapoto
011 01272166 (042) 52339
www.mpsm.gob.pe max@mpsam.gob.pe

Autorización de la entidad para publicar los resultados

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN
LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES**

Datos Generales

Nombre de la organización:	RUC: 20154844817
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL SAN MARTIN	
Nombre del Titular o Representante legal LLUNI PEREA PINEDO	
Nombre y Apellidos LLUNI PEREA PINEDO	DNI: 01135344

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 71, literal T) del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo autorizo no autorizo publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación: "Diseño de compensación y desarrollo sustentable en la Municipalidad Provincial de San Martín, Tarpato 2022"	
Nombre del Programa Académico: MAESTRIA EN GESTION PUBLICA	
Autor: Nombre y Apellidos JAIRO RODRIGUEZ ROJAS	CVE: 011546482

En caso de autorizar, soy consciente que la investigación será dejada en el Repositorio Institucional de la UCv, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor del estudio.

Lugar y Fecha: Tarpato, 14 de Noviembre del 2 022

Firma: 
(Titular o Representante legal de la Organización)
DNI: 01135344

El Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (Código de Ética) tiene el propósito de garantizar la integridad de los resultados de las investigaciones y la transparencia en el proceso de investigación. El presente documento es un instrumento de autorización para la publicación de los resultados de las investigaciones en el Repositorio Institucional de la UCv, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor del estudio.