



**ESCUELA DE POSGRADO**

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**“Gestión de remuneración laboral y motivación personal en la  
municipalidad distrital de San Roque de Cumbaza, 2017”**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:  
MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**AUTORA:**

Br. Sonia Arévalo Pinedo

**ASESOR:**

Dr. Hipólito Percy Barbarán Mozo

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión del talento humano

**TARAPOTO – PERÚ**

**2018**

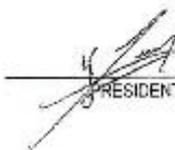
## ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la Ciudad de Tarapoto; a los seis días del mes de marzo del año dos mil dieciocho, siendo las *12:00 pm*, en mérito de la Resolución Directoral Académico N°125-2018/DPG-UCV-FT.

Se procedió a recibir la Sustentación de la Tesis Titulada "Gestión de Remuneración Laboral y Motivación Personal en la Municipalidad Distrital de San Roque de Cumbaza, 2017" de la MAESTRIA EN GESTIÓN PÚBLICA 2016-02 TARAPOTO; presentado por el bachiller Arévalo Pinedo Sonia, ante el Jurado evaluador conformado por los siguientes Docentes:

Presidente : Mg. Keller Sánchez Dávila  
Secretario : Mg. Wilson Torres Delgado  
Vocal : Dr. Hipólito Percy Barbaran Mozo

Concluida la sustentación y absueltas las preguntas formuladas por los miembros del Jurado, se tomó la decisión de *Aprobada por unanimidad (16)* la Sustentación de la Tesis. Siendo las *2:00 pm* se dio por concluido el presente acto firmado:

  
PRESIDENTE

Mg. Keller Sánchez Dávila

  
SECRETARIO

Mg. Wilson Torres Delgado

  
VOCAL

## **DEDICATORIA**

### **A mis padres:**

Evila y Otoniel, quienes con su confianza y ternura infinita día a día me motivaron para continuar, ahora me acompañan desde la gloria de Dios.

### **A mi esposo Juan**

Que gracias a su amor y comprensión he podido dar un paso más en mi vida profesional.

### **A Xiomí Larisa, mi hija**

Quien es la fuerza que impulsa mi vida y motivo de mi felicidad.

Sonia

## **AGRADECIMIENTO**

Expreso mi sincero agradecimiento a:

Al Dr. Hipólito Percy Barbarán Mozo, por su dedicación y exigencia en los aspectos metodológicos y científicos para el desarrollo de la presente investigación.

A los docentes de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo– Tarapoto. Programa de Maestría en Gestión Pública, que con sus orientaciones, enseñanzas y paciencia han contribuido a acrecentar mis conocimientos académicos, científicos y metodológicos.

A los trabajadores y autoridades de la Municipalidad Distrital de San Roque de Cumbaza, por su contribución personalizada, desinteresada y sincera, al proporcionar la información para la realización de la presente tesis.

Un sincero agradecimiento a todas las personas que incondicionalmente estuvieron conmigo hasta el final, quienes han contribuido para que este trabajo de investigación se realice.

Sonia

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, **Sonia Arévalo Pinedo**, estudiante de la Maestría en Gestión Pública, de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI N° 01112929, con la tesis titulada: "**Gestión de remuneración laboral y motivación personal, en la municipalidad distrital de San Roque de Cumbaza 2017**"

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta, fraude (datos falsos), plagio (información sin citar autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que haya sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Morales, marzo de 2018.



**Br. Sonia Arévalo Pinedo**

DNI N° 01112929

## PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado calificador, dejo a vuestra consideración la tesis titulada **“Gestión de remuneración laboral y motivación personal en la municipalidad distrital de San Roque de Cumbaza, 2017”**; investigación que tiene como finalidad determinar la relación entre la Gestión de remuneración laboral y la motivación personal en la municipalidad distrital de san Roque de Cumbaza, 2017.

El **primer capítulo** que corresponde a la introducción se referencia a los antecedentes, la fundamentación teórica, la justificación, el problema, la hipótesis y los objetivos que determinan el fin y razón de ser de trabajo de investigación.

El **segundo capítulo** que corresponde al método donde se hace referencia al plan de investigación que permitió cumplir con ciertos parámetros en el marco científico; En el **tercer capítulo** se muestran los resultados obtenidos producto del análisis cuantitativo ejecutado. En el **cuarto capítulo** que contiene la discusión se interpreta y analiza los hallazgos obtenidos, su implicancia y verificación de las hipótesis; en el **capítulo cinco** se evidencia las conclusiones donde se dan respuesta a las interrogantes expuestas en el trabajo de investigación. En el **capítulo seis** se dan las recomendaciones y se proponen soluciones al problema investigado y el **capítulo siete** contiene las referencias bibliográficas donde se muestra el material bibliográfico citado en el marco teórico.

Finalmente, encontramos los anexos que están constituidos por informaciones auxiliares que evidencian la veracidad del trabajo de investigación.

Por lo expuesto, dando cumplimiento al Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado Académico de Maestra en Gestión Pública”; esperando sus importantes aportes a través de sus observaciones que contribuirán a la mejoría de la presente tesis, de tal forma cumplir con los requisitos que merezca su aprobación.

La autora

## ÍNDICE

|  |     |
|--|-----|
| Acta de Sustentación de Tesis .....                        | ii  |
| Dedicatoria.....   | iii |
| Agradecimiento.....  | iv  |
| Declaratoria de autenticidad.....                          | v   |
| Presentación .....   | vi  |
| Índice general.....  | vii |
| Índice de tabla .....                                      | ix  |
| Índice de gráficos .....                                   | x   |
| <b>RESUMEN</b> .....                                       | xi  |
| <b>ABSTRACT</b> .....                                      | xii |
| <b>I. INTRODUCCIÓN</b> .....                               | 13  |
| 1.1. Realidad Problemática .....                           | 13  |
| 1.2. Trabajos previos .....                                | 15  |
| 1.3. Teorías relacionadas al tema .....                    | 19  |
| 1.4. Formulación del problema .....                        | 25  |
| 1.5. Justificación del estudio .....                       | 26  |
| 1.6. Hipótesis .....                                       | 27  |
| 1.7. Objetivos .....                                       | 28  |
| <b>II. METODO</b> .....                                    | 30  |
| 2.1. Diseño de investigación .....                         | 30  |
| 2.2. Variables, Operacionalización .....                   | 30  |
| 2.3. Población y muestra .....                             | 32  |
| 2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos ..... | 32  |
| 2.5. Métodos de análisis de datos .....                    | 35  |
| 2.6. Aspectos éticos .....                                 | 36  |
| <b>III. RESULTADOS</b> .....                               | 37  |

|   |           |
|---|-----------|
| <b>IV. DISCUSIÓN .....</b>                  | <b>50</b> |
| <b>V. CONCLUSIONES .....</b>                | <b>53</b> |
| <b>VI. RECOMENDACIONES .....</b>            | <b>55</b> |
| <b>VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICA .....</b> | <b>56</b> |
| <b>VIII. ANEXOS</b>                         |           |

Matriz de consistencia

Instrumentos de recolección de datos

Validación de instrumentos

Índice de confiabilidad

Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación.

Archivo Fotográfico

Autorización para la publicación electrónica de las tesis

Informe de originalidad

Acta de aprobación de originalidad

Autorización de la versión final del Trabajo de Investigación

## ÍNDICE DE TABLAS

|              |   |    |
|--------------|---|----|
| Tabla N° 01: | Puntajes obtenidos respecto a la remuneración laboral y la motivación del personal en la Municipalidad Distrital de San Roque de Cumbaza, 2017..... | 37 |
| Tabla N° 02: | Escala valorativa.....  | 38 |
| Tabla N° 03: | Gestión de remuneración laboral en la municipalidad distrital de San Roque de Cumbaza, 2017.....  | 38 |
| Tabla N° 04: | Motivación del personal Motivación del personal en la municipalidad distrital de San Roque de Cumbaza, 2017.....                                    | 39 |
| Tabla N° 05: | Pruebas de normalidad sobre las puntuaciones de las variables de estudio.....   | 40 |
| Tabla N° 06: | Tabla de contingencia entre las variables.....  | 41 |
| Tabla N° 07: | Resultados Chí Cuadrado.....  | 42 |
| Tabla N° 08: | Tabla de contingencia entre las variables.....  | 43 |
| Tabla N° 09: | Resultados Chí Cuadrado.....  | 44 |
| Tabla N° 10: | Tabla de contingencia entre las variables.....  | 45 |
| Tabla N° 11: | Resultados Chí Cuadrado.....  | 46 |
| Tabla N° 12: | Tabla de contingencia entre las variables.....  | 47 |
| Tabla N° 13: | Resultados Chí Cuadrado.....  | 48 |

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

|                |  |    |
|----------------|--|----|
| Gráfico N° 01: | Gestión de remuneración laboral Gestión de remuneración<br>laboral en la municipalidad distrital de San Roque de Cumbaza,<br>2017..... | 38 |
| Gráfico N° 02: | Motivación del personal en la municipalidad distrital de San<br>Roque de Cumbaza, 2017.....  | 39 |
| Gráfico N° 03: | Zona De Aceptación Probabilística – Chí Cuadrado.....  | 42 |
| Gráfico N° 04: | Zona De Aceptación Probabilística – Chí Cuadrado.....  | 44 |
| Gráfico N° 05: | Zona De Aceptación Probabilística – Chí Cuadrado.....  | 46 |
| Gráfico N°06:  | Zona De Aceptación Probabilística – Chí Cuadrado.....  | 48 |

## RESUMEN

El estudio titulado Gestión de remuneración laboral y motivación personal en la municipalidad distrital de San Roque de Cumbaza, 2017. El objetivo fue Establecer la relación entre la gestión de remuneración laboral con la motivación personal en la municipalidad distrital de San Roque de Cumbaza. Asimismo, se planteó como hipótesis que existe relación significativa entre la gestión de remuneración laboral con la motivación del personal en la municipalidad distrital de San Roque de Cumbaza. La muestra del estudio fue conformada por 25 colaboradores de la municipalidad distrital de San Roque de Cumbaza. La investigación fue tipo no experimental, con diseño descriptivo correlacional.

Entre los resultados destaca el nivel de gestión de remuneración laboral de la municipalidad distrital de San Roque de Cumbaza, donde el 24% indicaron que el nivel es “Deficiente” y un 48% indicaron que el nivel es “Regular”. En cuanto a la motivación del personal indicaron que el 36% percibieron que el nivel de motivación es “Deficiente” y el 32% percibieron que el nivel es “Regular”.

El estudio concluye que la gestión de remuneración laboral se relaciona significativamente con la motivación personal en la municipalidad distrital de San Roque de Cumbaza, con un Chí Cuadrado de Pearson de 31,800; el mismo que es mayor al Chi tabular con 16 grados de libertad de 26,296; por tanto, ambas variables son dependientes existiendo relación significativa entre ellas.

**Palabras clave: Gestión de remuneración y motivación laboral**

## **ABSTRACT**

The study entitled Management of work remuneration and personal motivation in the district municipality of San Roque de Cumbaza, 2017. The objective was to establish the relationship between the management of work remuneration with personal motivation in the district municipality of San Roque de Cumbaza. Likewise, it was hypothesized that there is a significant relationship between the management of labor remuneration and the motivation of personnel in the district municipality of San Roque de Cumbaza. The sample of the study was made up of 25 employees of the district municipality of San Roque de Cumbaza. The research was a non-experimental type, with a descriptive correlational design.

Among the results highlights the level of management of labor compensation of the district municipality of San Roque de Cumbaza, where 24% indicated that the level is "Deficient" and 48% indicated that the level is "Fair". Regarding the motivation of the staff indicated that 36% perceived that the level of motivation is "Deficient" and 32% perceived that the level is "Regular".

The study concludes that the management of labor remuneration is significantly related to personal motivation in the district municipality of San Roque de Cumbaza, with a Chí Cuadrado de Pearson of 31,800; the same that is greater than the tabular Chi with 16 degrees of freedom of 26,296; therefore, both variables are dependent and there is a significant relationship between them.

**Keywords: Management of remuneration and labor motivation**

## **I. INTRODUCCIÓN**

### **1.1. Realidad problemática**

Hoy en día vivimos en un mundo en donde la calidad de vida de cada persona es fundamental para su desarrollo, al hablar de calidad de vida englobamos una serie de factores que intervienen en la vida de cada individuo, uno de esos factores viene a ser la remuneración o salario que este percibe a cambio de brindar sus conocimientos y habilidades en un rubro específico, sin duda la remuneración por parte de las organizaciones debe ser justa, considerando el desempeño que cada trabajador muestre, asimismo, deben tener en cuenta que un agradable salario, generará en el colaborador motivación para que este cumpla con sus funciones de manera adecuada. Según un informe presentado por el diario La República (2015), nos da a conocer que los países cuyo salario mínimo permite vivir una vida cómodamente, el sueldo mínimo más generoso del mundo rodea los 9 dólares por hora, asimismo el país que encabeza la lista es Australia, es decir el país con mejor salario básico en el planeta y el que menos impuestos cobra a sus ciudadanos, el segundo país viene hacer Luxemburgo, seguido por Bélgica y en cuarto lugar Irlanda, en el puesto once se encuentra Estados Unidos, por otra parte los países con los salarios mínimos más bajos del mundo, son Chile, Letonia y Perú, en donde se gana 1.25 aprox. por hora.

Como se ha observado en los países latinoamericanos, el salario más bajo, sin duda, se presenta en el Perú, generando conflictos sociales en los diferentes sectores laborales, como por ejemplo la huelga de maestros, que tuvo una duración de 62 días aproximadamente, donde el gremio exigía aumento de sueldo; ante esto, la Ministra de Educación Martens, destacó mejoras salariales que se implementará partir de noviembre del año en curso. (Diario EL Peruano – 2017). Por otra parte, el diario Perú 21 (2017), da a conocer que el sueldo mínimo de los peruanos está siendo evaluado y este año solo se podría subir la remuneración mínima vital a S/. 895 y que de ninguna manera es factible un aumento a S/. 950 como se tenía previsto. Sin duda alguna este es un problema para la mayoría de personas que buscan tener una mejor calidad de vida, sobre todo para aquellos que tienen una familia. No obstante, existen empresas que no cumplen con el salario mínimo vital o no invierten más en sus colaboradores, promoviendo la explotación, en consecuencia la insatisfacción en los mismos. Según

el Diario Gestión (2014), el 45% de trabajadores no es feliz en su centro de labores; asimismo el 52% de trabajadores creen que sus ideas y opiniones son poco valoradas, por ello se dice que se sienten desmotivados y las causas principales vienen a ser el clima de trabajo y la remuneración percibida. Teniendo claro esto se deduce que existe un gran problema en cuanto a la motivación en los trabajadores, siendo uno de los factores la remuneración que estos perciben.

En el departamento de San Martín, este problema es sin duda uno de los más comunes que aqueja a la población, en la provincia de Lamas, teniendo entre sus 11 distritos, a San Roque de Cumbaza, el mismo que fue fundado el 29 de diciembre de 1964 por mandato de Ley N° 15269. Como es de saber la gestión de remuneración laboral en un municipio, es algo que se encuentra tipificado en la ley, es decir el Estado cuenta con estándares de sueldos, así como de los beneficios que debe tener todo trabajador, sin embargo esto no es muy bien visto por la mayoría de trabajadores dentro de esta municipalidad, por ello se ha observado que los trabajadores asisten a sus labores de mal humor, estresados y desmotivados, lo que se ve reflejado en el trato que estos brindan a la población, se manifiesta que esto se debe a una serie de factores, siendo uno de ellos la remuneración que reciben, generándoles un malestar en sus funciones, asimismo se asegura que los trabajadores nombrados no se identifican con la institución.

En base a todo lo mencionado se plantea la presente investigación la misma que busca saber cómo es la gestión de remuneración laboral y su relación con la motivación personal en la Municipalidad Distrital de San roque de Cumbaza en el año 2017.

## **1.2. Trabajos previos**

Caldera, E., & Giraldo, L (2013), en su tesis “Propuesta de un sistema de compensación que impacte directamente la satisfacción laboral de la empresa de servicios temporales S&A servicios y asesorías S.A.”. (Tesis de Posgrado). Universidad de Medellín. Medellín. Colombia. Tuvo como objetivo primordial realizar una propuesta de sistema de compensación laboral para la empresa de servicios temporales S&A Servicios y Asesorías S.A, identificando los factores que impactan

sobre la satisfacción laboral de sus empleados a través de un instrumento de medición de su motivación. La muestra está conformada por el 64% de la lista de funcionarios y empleados de la empresa. La investigación corresponde a una descriptiva – explicativa. El autor llegó a la conclusión de que la empresa S&A cuenta con personal que lleva trabajando menos de 7 años aproximadamente y con un porcentaje alto de empleados que labora en esta empresa menos de un año, esto se debe a que la remuneración no es lo adecuado, generando desmotivaciones insatisfacción que afecta a los colaboradores, por ello es necesario proponer un sistema de compensación adecuado, según las labores y horas que desempeñe el trabajador.

García, V. (2012), en su tesis “La motivación laboral: Estudio descriptivo de algunas variables”. (Tesis de Pregrado). Universidad de Valladolid. España. Tiene como objetivo fundamental el describir las teorías existentes sobre la motivación en el trabajo y analizar mediante entrevistas realizadas a los trabajadores confirmar algunos elementos motivadores en el ámbito laboral. La muestra está constituida por 20 empresas de los distintos rubros. La investigación corresponde a una descriptiva – explicativa. El autor llegó a la conclusión de que el desarrollo laboral en el trabajo es sumamente importante ya que ayuda a que la empresa cumpla con sus objetivos planteados, por ello es importante implementar estrategias con el fin de potenciar la motivación y desarrollo de los trabajadores. En este sentido se dice que la retribución económica es parte importante, ya que se observó que el motivo de abandono de un trabajo en un 45% se debe al salario emocional y motivador que reciben los trabajadores, mientras que un 55% abandona el trabajo por causa de un mal ambiente laboral.

La Torella, M. (2014), en su tesis “Beneficios laborales: Una herramienta de gestión estratégica en puestos medios y altos”. (Tesis de Posgrado). Universidad de Buenos Aires. Argentina. Se formuló como objetivo fundamental conocer de qué manera los beneficios laborales actúan sobre las personas como instrumento de retención y atracción, entendiendo esta práctica como una estrategia competitiva respecto a la conservación y convocatoria de talentos. La muestra está conformada por la documentación referida a las compensaciones laborales y salariales. La investigación es de tipo descriptiva – explicativa. El autor llegó a la conclusión de que las empresas

hoy en día buscan evaluar ciertos criterios en cuanto a sus propios beneficios laborales, ya que gracias a ello se logra mejorar la motivación y satisfacción de sus trabajadores, uno de los principales criterios a evaluar viene hacer el salario, ya que, si el trabajador percibe un salario justo, pues se sentirá satisfecho dentro de la empresa y con sus labores que realiza, por eso es importante evaluar los criterios laborales.

Montaño, P. (2016), en su tesis “Contribución de la remuneración al trabajo en la evolución de la productividad laboral de México 1995 – 2009”. (Tesis de Posgrado). Universidad de Sonora. Hermosillo. Sonora. México. Se planteó como objetivo primordial realizar un estudio acerca de la contribución de la remuneración al trabajo en la evolución de la productividad laboral de México durante los años 1995 – 2009. La muestra está conformada por la documentación encontrada durante los años de estudio acerca de la contribución remunerativa, la investigación es de tipo analítica - explicativa con progresión lineal. El autor llegó a concluir que en México se vivió las grandes transformaciones procedentes del proceso de globalización, en este sentido se dice que los factores que involucran el círculo virtuoso entre empleo, productividad y crecimiento han sido prioritarios en un país abundante en trabajo, en donde la población busca mejorar su calidad de vida. En este sentido para lograr una productividad laboral es necesario que las empresas ofrezcan beneficios laborales, siendo uno de ellos los beneficios salariales o remunerativos.

### **Nacionales**

Carnaqué, P. (2014), en su tesis “Sistema de compensación salarial y desempeño laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Abaco Chiclayo – 2013”. (Tesis de Posgrado). Universidad Señor de Sipán. Chiclayo. Perú. Se planteó como objetivo primordial establecer la relación entre el sistema de compensación salarial y el desempeño laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado (IESTP) Abaco Chiclayo – 2013. La muestra está conformada por 52 trabajadores del ISTA de Chiclayo. La investigación corresponde a una descriptiva – correlacional. El autor concluyó que el IESTP Abaco de la ciudad de Chiclayo tiene una relación positiva alta entre el sistema de compensación salarial y el desempeño laboral, es por ello que se está implementando medidas que ayuden a mejorar dicha perspectiva, es decir una mejora en el sistema de

compensación salarial, logrará incrementar el desempeño de los trabajadores. En este sentido se dice que las empresas con alta productividad son capaces de adaptarse rápido a los cambios y asegurar su permanencia en el mercado.

Alvitez, F., & Ramírez, M. (2013), en su tesis “Relación entre el programa de compensación e incentivos y la motivación en los empleados de la Empresa del Grupo Almer, Trujillo – 2013”. (Tesis de Pregrado). Universidad Privada Antenor Orrego. Trujillo. Perú. Teniendo como objetivo primordial establecer la relación entre el programa de compensación e incentivos y la motivación de los empleados de la Empresa del Grupo Almer. La muestra estuvo conformada por 10 empleados de la empresa en estudio. La investigación es de tipo descriptivo – correlacional. El autor llegó a la conclusión que existe una relación directa significativa entre el programa de incentivos y compensación de la empresa Grupo Almer y la motivación de los colaboradores, es decir a mayores incentivos y compensaciones, el nivel de motivación de los colaboradores será mayor, asimismo se pudo demostrar que los trabajadores de las empresas valoran más como incentivo y compensación la retribución económica, por ello la empresa en estudio toma énfasis en este tema y las medidas necesarias.

Barriga, A., & Rendón, A. (2016), en su tesis “Impacto de la remuneración percibida sobre la satisfacción laboral en las familias del nivel socioeconómico C del distrito de Arequipa, 2016”. (Tesis de Pregrado). Universidad Católica San Pablo. Arequipa. Perú. Plantearon como objetivo primordial analizar el impacto de la remuneración percibida sobre la satisfacción laboral en las familias de nivel socioeconómico. del distrito de Arequipa 2016. La muestra estuvo constituida por 328 familias del nivel socioeconómico C. la investigación corresponde a una descriptiva – explicativa. El autor llegó a concluir que la remuneración percibida tiene un impacto negativo sobre la satisfacción laboral en las familias del nivel socioeconómico C del distrito de Arequipa, esto se obtuvo de una encuesta en donde el 63% de las personas califican a su trabajo como bueno, mientras que un 87% de las familias lo califican como malo y es por ello que cambian constantemente de trabajo. Asimismo, se sabe que la remuneración espiritual y psicológica no son consideradas tan importantes como la remuneración monetaria en dichas familias.

Utani, Y. (2015) en su tesis “*Motivación y Desempeño Laboral del personal en el Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, 2015*”. (Tesis de Pregrado) Universidad Nacional José María Arguedas Andahuaylas, Perú 2015. Se planteó como objetivo primordial el determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal en el Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, 2015. Siendo así que el Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, cuenta con una población 458 tomando como muestra 250 empleados que laboran de manera normal, conforme a lo mencionado se aplicaron un cuestionario para el respectivo recojo de información empleando una serie de preguntas que delibera el objetivo planteado. El autor llegó a las conclusiones que sí existe una relación significativa entre la motivación y desempeño laboral del personal en el Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, 2015, esto se observa en una evidente correlación entre las variables planteadas en el problema principal. La presente investigación nos aporta que para el desarrollo del proyecto debemos enfocarnos más en las personas que trabajan en la empresa para obtener una información confiable y medir la incidencia que presenta las variables expuestas.

### **1.3. Teorías relacionadas al tema**

#### **Gestión de remuneración**

Pérez y Merino (2012), define a la remuneración como el beneficio que recibe una persona por realizar un trabajo profesional o cumple con una determinada tarea encomendada por la empresa en donde se desarrolla, esperando recibir un pago por su labor desempeñada. La remuneración dentro de las organizaciones o empresas adquiere el nombre de sueldo o salario mensual, esto quiere decir que al final de cada mes el trabajador está en la facultad de recibir una remuneración fija, más allá de lo estable que pueda resultar la remuneración, la suma de dicha remuneración puede variar cada mes al incluir ciertas variables como comisiones, o premios.

El Servicio Regional de Empleo - Consejería de Empleo y Mujer (2011), conceptualiza a la remuneración como el salario que percibe una persona, en este sentido se dice que estos son uno de los factores de gran importancia en la vida económica y social de los individuos, ya que los colaboradores como sus familias dependen de ello para poder solventar sus necesidades.

Chiavenato (2009), menciona que la remuneración es el pago que realizan las empresas a sus trabajadores por su esfuerzo, conocimientos, dedicación y habilidades a cambio de una retribución conveniente, es por ello que a las organizaciones les importa tanto invertir en recompensas para las personas, siempre y cuando estas aporten en el logro de los objetivos planteados por la organización. Al hablar de remuneración total, se abarca 3 componentes fundamentales, los mismos que se describen a continuación:

### **Remuneración básica**

Se refiere a la remuneración mínima vital que deben brindar las empresas a sus trabajadores, por las labores que estos cumplen, ya sea por periodos determinados y propuestos juntamente con la empresa donde se desempeña, es decir la paga fija que el trabajador recibe de manera regular en forma de sueldo ya sea mensual o de salario por hora, las cuales especificaremos a continuación:

#### Salario mensual

Es el salario que recibe el trabajador de manera mensual desde el momento que ingresa a formar parte de la empresa donde desempeña sus labores de acuerdo a las habilidades que este muestre dentro de su área de trabajo.

#### Salario por hora

Este salario se recibe según la hora que la persona desempeña sus funciones, de acuerdo a las habilidades que este muestre en el trabajo encomendado.

### **Incentivos salariales**

Los incentivos salariales son componentes de la remuneración, los mismos que son diseñados para compensar a los trabajadores que muestren un buen desempeño en las actividades que realiza, estos incentivos pueden ser pagados de diferentes maneras, siendo así uno de los medios más comunes, los siguientes:

#### Bonos

Los bonos hacen referencia a las compensaciones más utilizadas como un incentivo para aumentar el rendimiento de los colaboradores en base a un objetivo propuesto en concordancia al tiempo y cantidad.

### Participación en los resultados

La participación en los resultados se debe a un tipo de incentivo recibido, según los resultados obtenidos del trabajo desempeñado, en donde también se resalta el trabajo realizado.

### **Remuneración indirecta o Prestaciones**

Este tipo de remuneración, es conocida como indirecta y es ofrecida mediante distintos programas, los cuales pueden ir desde:

#### Seguros de vida

Los seguros de vida, buscan garantizar la protección de las personas que se desempeñan dentro de una determinada empresa, así como de las personas que el asegurado tiene a su cargo, ya que en caso de fallecimiento de este, sus beneficiarios o herederos acceden a una indemnización. Este seguro se establece de acuerdo a ambas partes (emperador – empleado), buscando la mejor opción.

#### Seguro de salud

Hacen referencia a los seguros que el empleado tiene en un centro médico, por el cual paga costo mensual por un plan o póliza a cambio que la aseguradora se encargue de todo o parte de los gastos médicos en los que incurra el empleado o asegurado.

### **Motivación laboral**

Martínez (2012), menciona que la motivación es uno de los factores más importantes dentro de las organizaciones, ya que esta determina el nivel de rendimiento que es capaz de proporcionar el trabajador, así como la aptitud, la percepción en los roles que desempeña. Además de ello se sabe que la actitud para poder alcanzar una meta solo se logra cuando se genera una motivación alta, en este sentido se dice que existen ciertos aspectos dentro de la organización que influyen significativamente en la motivación, como pueden ser el tipo de trabajo, la capacidad mental que muestre el colaborador, el ambiente laboral, etc., sin embargo el entorno externo causa distintas reacciones en las personas, ya que depende de su conocimiento y su estado físico para poder dar respuesta a un estímulo externo.

### **Motivación personal**

(Newstrom, 2008), indica que la motivación es el conjunto de fuerzas internas y externas que hacen que un empleado elija un curso de acción y se conduzca de cierta manera.

### **Importancia de la motivación en la empresa**

Según Martínez (2012), la motivación en las empresas es sumamente importante, ya que tiene como finalidad mejorar los niveles de eficacia y productividad del trabajador y con ello lograr cumplir los objetivos planteados, sin embargo para poder alcanzar el éxito personal y empresarial se deberá tener en cuenta las necesidades de ambas partes, es decir tanto de la organización y del trabajador, es decir los directivos esperan la ilusión, entusiasmo y entrega personal, pero para ello es importante que las metas que propone la organización coincidan con las de cada trabajador.

Romero y Jaramillo (2010), define a la motivación como la atracción que siente el colaborador hacia el logro de los objetivos propuestos por la empresa, los cuales involucra la toma de acciones y habilidades para poder alcanzarlos, es por ello que debe existir dentro de todo los deseos, el entusiasmo, la presión, las expectativas del colaborador para lograr dichos objetivos, esto se dice en motivación para alcanzar sus propósitos, asimismo se dice que la motivación es el encargado del actuar humano, la misma que se rige a los procesos fisiológicos, intelectuales y psicológicos de la persona, así como el grado de reacción y la cantidad de energía empleada.

### **Características de la motivación**

Según Romero y Jaramillo (2012), la motivación tiene las siguientes características:

Cambio, variabilidad

Intensidad (factor energético)

Dirección (selección de objetivo).

Velasco (2012), define a la motivación como la inspiración que sienten los individuos al realizar distintas actividades, asimismo se dice que la motivación deriva de distintos elementos los cuales pueden ser tangibles e intangibles y que incitan a las personas así

como mantener y coordinar la iniciativa hacia el logro de objetivos, por otra parte se dice que la inspiración es cada uno de esos elementos que la razón conduce, considerando también los tipos mentales, naturales y sociales.

Asimismo, Velasco (2012), explica una de las teorías más populares de la motivación, la Teoría de Maslow, la misma que menciona que una de las especulaciones motivacionales se basa en las necesidades que tienen las personas, las cuales parte de la forma en que los procesos de pensamiento de conducta humana viven en el individuo, es así que se deduce que su inspiración para actuar y continuar se consigue de la fuerza que tiene en su interior. En base a esta teoría se derivan las necesidades humanas que se encuentran especificadas en una pirámide, supeditada a la importancia e impacto que tiene en la conducta humana, en esta pirámide se encuentran las necesidades esenciales (primarias) y las necesidades opcionales (secundarias). Esta escala se constituye de la siguiente manera:

### **Necesidades primarias**

Dentro de estas necesidades según la teoría de Maslow se encuentran:

Necesidades fisiológicas, son conocidas también como las necesidades naturales o esenciales, estas necesidades solicitan un cumplimiento permanente y moderado para asegurar la supervivencia singular, ya que se relacionan significativamente con la subsistencia y la presencia del individuo.

Necesidades de seguridad, estas necesidades surgen cuando las necesidades fisiológicas están a medio camino, buscando garantías contra posibles riesgos, asimismo estas necesidades tienen un significado extraordinario, teniendo en cuenta que en la vida jerárquica los individuos dependen de la asociación, de las decisiones que pueda tomar, y de la integración a la sociedad.

### **Necesidades secundarias:**

Según la teoría de Maslow, las necesidades secundarias son:

Necesidades de estima; esta necesidad tiene claro que el hombre es básico internamente, es necesario entender que es un componente esperado dentro del ajuste

de las conexiones relacionales que se establecen en la sociedad o en ciertos grupos de los cuales espera ser aceptado, reconocido y considerado.

Necesidades de autorrealización; estas necesidades se refieren a que las personas muestran sus habilidades a la sociedad con la finalidad de ser reconocidos y de autorealizarse dentro de su ámbito profesional, así como de su vida cotidiana, requiere conversar con sus amigos y colegas, comunicando sus ideales y pensamientos.

## **Evaluación de la motivación**

### **Impulsos motivacionales**

Maldonado y Perucca (2008), cita la teoría de David C. McClelland quien menciona acerca de los impulsos motivacionales, los mismos que reflejan en cada individuo la cultura en la cual estos crecieron, deduciendo así que en los empleados uno o dos de estos impulsos motivacionales tienden a ser más fuertes, esto debido a que han crecido en ambiente similares. Estos impulsos motivacionales se clasifican de la siguiente manera:

### **Motivación hacia el logro**

Este indicador hace referencia a la motivación que siente el empleado para buscar, lograr los objetivos planteados, y con ello obtener mayores beneficios, es decir para estas personas los logros obtenidos tienen gran importancia para ellos mismos, no solo por las recompensas que estos producen, sino también por el bienestar que ellos mismos sienten. Los empleados que sienten este impulso, se responsabilizan de sus acciones y resultados, buscan aprender más y disfrutan de ser parte de los logros obtenidos individualmente y colectivamente.

### **Motivación hacia la afiliación**

Dentro de este indicador se resalta el impulso que sienten las personas de relacionarse dentro de su ámbito laboral, en este sentido los empleados orientados y motivados hacia la afiliación trabajan mejor cuando se les felicita por sus funciones, actitudes y cooperación. Asimismo los gerentes con una intensa afiliación suelen tener dificultades para ser eficaces dentro de sus puestos, ya que buscarán relacionarse amicalmente con sus demás subordinados, hecho que no está mal, pero tampoco es

recomendable, aunque el interés considerable por las relaciones sociales positivas mejora el espacio de trabajo, generando un ambiente cooperativo en donde los trabajadores realmente disfrutan estar juntos y realizan sus funciones de manera adecuada.

### **Motivación hacia el poder**

Este indicador hace referencia a un impulso o una necesidad para tratar de cambiar a personas y situaciones, los trabajadores que se encuentran dentro de este impulso motivacional, suelen influir en la organización y están dispuestas a asumir riesgos para ello, una vez que estas personas obtienen el poder, bien las utilizan de manera constructiva o destructiva. Es por ello que los gerentes que son motivados por el poder realizan un excelente trabajo, siempre y cuando su deseo de poder es a un nivel organizacional y no a un nivel personal, es decir si su poder se da a un nivel organizacional, pues este buscará influir en el comportamiento de otros para el bienestar de la organización, ascendiendo así a posiciones de liderazgo.

## **1.4. Formulación del problema**

### **Problema general**

¿Existe relación entre la gestión de remuneración laboral y la motivación personal en la municipalidad distrital de San Roque de Cumbaza, 2017?

### **Problemas específicos**

¿Cuál es el nivel de gestión de remuneración laboral en la municipalidad distrital de San Roque de Cumbaza, 2017?

¿Cuál es el nivel de motivación del personal en la municipalidad distrital de San Roque de Cumbaza, 2017?

¿Qué relación existe entre la remuneración básica con la motivación del personal en la Municipalidad distrital, de San Roque de Cumbaza, 2017?

¿Qué relación existe entre los incentivos salariales con la motivación del personal en la municipalidad distrital de San Roque de Cumbaza, 2017?

¿Qué relación existe entre la remuneración indirecta con la motivación del personal en la municipalidad distrital de San Roque de Cumbaza, 2017?

## **1.5. Justificación del estudio**

### Conveniencia

Para el buen ejercicio de las funciones de los trabajadores municipales, es necesario que estos se encuentren motivados respecto al compromiso que tiene los trabajadores para con la prestación de sus servicios. Como mínimo se les debe garantizar lo establecido por la ley, pero dadas modernas teorías de gestión humana, se ha reconocido la importancia de motivar e incentivar a los empleados, con el fin de obtener de ellos un mejor desempeño.

### Relevancia social

La presente investigación fue de gran importancia para la sociedad y en especial para los trabajadores de la municipalidad, puesto que les ayudo a identificar problemáticas claras que vienen aquejando la ciudadanía y los mismos trabajadores. Así mismo esta información beneficiara a los tomadores de decisiones para que puedan proponer soluciones estratégicas.

### Valor teórico

La investigación sirvió para mejorar el conocimiento de las personas involucradas en ella, así mismo fue de gran utilidad para posteriores investigaciones similares, de tal manera que al aplicarlas se ha llegado a conocer muchos aspectos relacionadas a la gestión de las remuneraciones y la motivación de los trabajadores de la municipalidad distrital de San Roque de Cumbaza.

### Implicancia práctica

El estudio permitió resolver uno de los principales problemas que viene aquejando el personal de la municipalidad y que viene generando obstáculos en la productividad, ya que es muy bien sabido que una adecuada administración de las compensaciones (ya sean esta monetarias o no monetarias), influye de manera significativa en la motivación de los empleados, lo que a su vez ayuda a la organización a obtener, mantener y retener una fuerza de trabajo productiva

Utilidad metodológica

En la presente investigación se ha empleado la encuesta como instrumento de recolección y medición de la muestra, ya que esta nos permite recopilar de manera objetiva datos cualitativos en escala cuantitativa, otorgándole un valor a cada indicador el cual nos permite tener datos reales, pero sin embargo se ha creado instrumentos nuevos que surgen de los indicadores y dimensiones de las variables en estudio.

## **1.6. Hipótesis**

### **Hipótesis general**

Hi: Existe relación significativa entre la gestión de remuneración laboral con la motivación del personal en la municipalidad distrital de San Roque de Cumbaza, 2017.

Ho: No existe relación significativa entre la gestión de remuneración laboral con la motivación del personal en la municipalidad distrital de San Roque de Cumbaza, 2017.

### **Hipótesis específicas**

H1: El nivel de gestión de remuneración laboral en la municipalidad distrital de San Roque de Cumbaza, es regular.

H2: El nivel de motivación del personal en la municipalidad distrital de San Roque de Cumbaza, es regular.

H3: Existe relación significativa entre la remuneración básica con la motivación del personal en la Municipalidad distrital, de San Roque de Cumbaza, 2017.

H4: Existe relación significativa entre los incentivos salariales con la motivación del personal en la municipalidad distrital de San Roque de Cumbaza, 2017.

H5: Existe relación significativa entre la remuneración indirecta con la motivación del personal en la municipalidad distrital de San Roque de Cumbaza, 2017.

## **1.7. Objetivos**

### **Objetivo general**

Determinar la relación entre la gestión de remuneración laboral con la motivación personal en la municipalidad distrital de San Roque de Cumbaza, 2017

### **Objetivos específicos**

Identificar el nivel de gestión de remuneración laboral en la municipalidad distrital de San Roque de Cumbaza, 2017

Identificar el nivel de motivación del personal en la municipalidad distrital de San Roque de Cumbaza, 2017

Conocer la relación entre la remuneración básica con la motivación del personal en la Municipalidad distrital, de San Roque de Cumbaza, 2017.

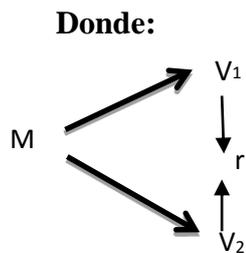
Conocer la relación entre los incentivos salariales con la motivación del personal en la municipalidad distrital de San Roque de Cumbaza, 2017

Establecer la relación entre la remuneración indirecta con la motivación del personal en la municipalidad distrital de San Roque de Cumbaza, 2017.

## II. MÉTODO

### 2.1. Diseño de investigación

El presente estudio corresponde a un diseño descriptivo correlacional, ya que primero se realizó la descripción de cada una de las variables en estudio y posterior a ello se determinará la incidencia existente entre ambas (Hernández, 2015).



**En donde:**

**M** : Muestra

**V<sub>1</sub>** : Gestión de remuneración laboral

**V<sub>2</sub>** : Motivación personal

**r** : Relación

### 2.2. Variables, operacionalización

#### Identificación de las variables

##### Variable I:

Gestión de remuneración laboral

##### Variable II:

Motivación personal

**Operacionalización de variables:**

| Variable                        | Definición conceptual  | Definición operacional  | Dimensiones                           | Indicadores  | Escala de medición |
|---------------------------------|--|---|---------------------------------------|--|--------------------|
| Gestión de remuneración laboral | La remuneración es el pago que se realizan a las personas por invertir su trabajo, esfuerzo, conocimientos, dedicación y habilidades a cambio de una retribución conveniente, es por ello que a las organizaciones les importa tanto invertir en recompensas para las personas, siempre y cuando estas aporten en el logro de los objetivos planteados por las organizaciones. (Chivanetano 2009). | La remuneración, son una serie de compensaciones que recibe el trabajador, en base a esto tiene las siguientes dimensiones e indicadores: | Remuneración básica                   | Salario mensual  | Ordinal            |
|                                 |  |   |                                       | Salario por hora   |                    |
|                                 |  |   | Incentivos salariales                 | Bonos  |                    |
|                                 |  |   |                                       | Participación en los resultados                            |                    |
|                                 |  |   | Remuneración indirecta o prestaciones | Seguros de vida  |                    |
|                                 |  |   |                                       | Seguros de salud   |                    |
| Motivación personal             | La motivación laboral se basa en distintos impulsos motivacionales los mismos que reflejan en cada individuo la cultura en la cual estos crecieron, deduciendo así que en los empleados uno o dos de estos impulsos motivacionales tienden a ser más fuertes, esto debido a que han crecido en ambiente similares (Maldonado y Perucca, 2008).   | La motivación personal, se divide en tres impulsos motivaciones, los cuales se especifican a continuación:                                | Motivación hacia el logro             | Crédito personal<br>Realimentación positiva                | Ordinal            |
|                                 |  |   | Motivación hacia la afiliación        | Elogios por trabajo y cooperación.<br>Relaciones laborales |                    |
|                                 |  |   | Motivación hacia el poder.            | Liderazgo<br>Aceptación de grupo                           |                    |

### **2.3. Población y muestra**

#### Población

La población estuvo constituida por 25 trabajadores contratados de la Municipalidad Distrital de San Roque de Cumbaza en el periodo del 2017.

#### Muestra

La muestra estuvo constituida por la totalidad de la población; es decir, 25 trabajadores contratados de la Municipalidad Distrital de San Roque de Cumbaza en el periodo del 2017.

### **2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

#### Técnicas

La técnica que utilizada para la recolección y registro de la información fue la encuesta, cuya técnica de recolección fue a través de la información que proporcionaron los trabajadores de la municipalidad distrital de San Roque de Cumbaza. El mismo ayudo a garantizar la obtención de datos directamente de la fuente.

#### Instrumentos

Considerando la naturaleza del problema y sus objetivos para la recolección de datos, se optó por utilizar dos instrumentos: dos cuestionarios para obtener información necesaria, que permitió tener mayor objetividad de las respuestas.

Para el instrumento de Gestión de remuneración laboral, tuvo como objetivo conocer el nivel gestión de remuneración en la municipalidad distrital de San Roque de Cumbaza.

El instrumento estuvo conformado por tres dimensiones:

Remuneración básica.

Incentivos salariales.

Remuneración indirecta o prestaciones.

Las dimensiones estuvieron conformadas por 5 ítems, haciendo un total de 15 ítems a ser evaluados en el instrumento aplicado.

Para determinar el nivel de gestión de remuneración cada ítem fue valorado con un determinado puntaje que oscila entre 1 a 5 puntos, donde el puntaje 1 tenía un calificativo de pésima, puntaje 2 calificativo de deficiente, puntaje 3 con calificativo de regular, puntaje de 4 con calificativo de bueno y puntaje de 5 con calificativo de excelente.

Además, con dichas valoraciones se elaboró una escala ordinal con cinco categorías y sus respectivos equivalentes cuantitativos.

| <b>Escala</b> | <b>Intervalo</b> |
|---------------|------------------|
| Pésima        | 0 - 15           |
| Deficiente    | 15 - 30          |
| Regular       | 30 - 45          |
| Buena         | 45 - 60          |
| Excelente     | 60 - 75          |

| <b>Dimensiones</b>                    | <b>Ítems</b> | <b>Valoración</b>   |
|---------------------------------------|--------------|---|
| Remuneración básica.                  | Del 01 al 05 | Puntaje 1 calificativo pésima.<br><br>Puntaje 5 calificativo excelente. |
| Incentivos salariales                 | Del 06 al 10 |   |
| Remuneración indirecta o prestaciones | Del 11 al 15 |   |

Para el instrumento de motivación laboral, tuvo como objetivo conocer el nivel motivación de los trabajadores en la municipalidad distrital de San Roque de Cumbaza.

El instrumento estuvo conformado por tres dimensiones:

Motivación de logro.

Motivación de afiliación.

Motivación de poder.

Las dimensiones estuvieron conformadas por 5 ítems, haciendo un total de 15 ítems a ser evaluados en el instrumento aplicado.

Para determinar el nivel de gestión de remuneración cada ítem fue valorado con un determinado puntaje que oscila entre 1 a 5 puntos, donde el puntaje 1 tenía un calificativo de pésima, puntaje 2 calificativo de deficiente, puntaje 3 con calificativo de regular, puntaje de 4 con calificativo de bueno y puntaje de 5 con calificativo de excelente.

Además, con dichas valoraciones se elaboró una escala ordinal con cinco categorías y sus respectivos equivalentes cuantitativos.

| <b>Escala</b> | <b>Intervalo</b> |
|---------------|------------------|
| Pésima        | 0 - 15           |
| Deficiente    | 15 - 30          |
| Regular       | 30 - 45          |
| Buena         | 45 - 60          |
| Excelente     | 60 - 75          |

| <b>Dimensiones</b>        | <b>Ítems</b> | <b>Valoración</b>   |
|---------------------------|--------------|---|
| Motivación de logro.      | Del 01 al 05 | Puntaje 1 calificativo pésima.<br>Puntaje 5 calificativo excelente. |
| Motivación de afiliación. | Del 06 al 10 |   |
| Motivación de poder       | Del 11 al 15 |   |

### **Validación y confiabilidad del instrumento.**

La validación del instrumento se obtuvo de investigaciones anteriores los mismos que fueron validadas previamente a su aplicación por juicio de expertos, en número de tres.

Para determinar la confiabilidad del instrumento, se utilizó el Alfa de Cronbach, que es un coeficiente que sirve para medir la fiabilidad de la escala de la medida utilizada en la investigación; encontrando un valor de 0,896 para la variable de gestión de remuneración laboral, y un valor de 0,879 para la variable de motivación personal, tal como se muestra en el anexo N° 04; indicando según la regla general que en ambos casos los instrumentos son confiables para su aplicación, ya que ambos coeficientes son mayores a 0,70.(Anexo N° 04)

## **2.5. Métodos de análisis de datos**

Los datos cuantitativos fueron procesados y analizados por medios electrónicos, clasificados y sistematizados de acuerdo a las unidades de análisis correspondientes, respecto a sus variables, a través de Microsoft Excel y el programa estadístico SPSS V22.

Asimismo, se emplearon tablas y gráficos para mostrar los hallazgos del estudio. Además, se empleó el Chi cuadrado con un 95% de confianza para determinar la relación entre las variables estudiadas.

Prueba de independencia de Chi Cuadrado.

Suponiendo que de  $n$  elementos de una población se han observado dos características  $X$  e  $Y$ , obteniéndose una muestra aleatoria simple bidimensional  $(X_1, Y_1), (X_2, Y_2), \dots, (X_n, Y_n)$ . Sobre la base de dichas observaciones se desea contrastar si las características poblacionales  $X$  e  $Y$  son independientes o no. Para ello se dividirá el conjunto de posibles valores de  $X$  en  $k$  conjuntos disjuntos  $A_1, A_2, \dots, A_k$ ; mientras que el conjunto de posibles valores  $Y$  será descompuesto en  $r$  conjuntos disjuntos:  $B_1, B_2, \dots, B_r$ . Al clasificar los elementos de la muestra, aparecerá un cierto

número de ellos,  $n_{ij}$ , en cada una de las  $k \times r$  clases así constituidas, dando lugar a una tabla de contingencia.

Siendo el estadístico de contraste, el siguiente:

$$\chi^{2*} = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^k \frac{(n_{ij} - e_{ij})^2}{e_{ij}} \quad \text{con } (k-1)(r-1) \text{ grados de libertad.}$$

$$\text{Donde: } e_{ij} = n_{i.} \cdot n_{.j} / n$$

## 2.6. Aspectos éticos

Para la presente investigación es autoría propia del investigador y no es plagio ni copia fiel de ningún otro trabajo de investigación y se respetará las opiniones de los encuestados.

### III. RESULTADOS

#### Análisis descriptivo

**Tabla N° 1:** Puntajes obtenidos respecto a la remuneración laboral y la motivación del personal en la Municipalidad Distrital de San Roque de Cumbaza, 2017

| N° | Basica | Incentivos | Indirecta | Gestión de remuneración laboral | Motivacion personal |
|----|--------|------------|-----------|---------------------------------|---------------------|
| 1  | 1      | 1          | 1         | 1                               | 2                   |
| 2  | 1      | 1          | 1         | 1                               | 3                   |
| 3  | 2      | 2          | 1         | 1                               | 3                   |
| 4  | 2      | 2          | 1         | 2                               | 1                   |
| 5  | 2      | 2          | 2         | 2                               | 2                   |
| 6  | 2      | 2          | 2         | 2                               | 2                   |
| 7  | 2      | 2          | 2         | 2                               | 3                   |
| 8  | 2      | 3          | 2         | 2                               | 3                   |
| 9  | 2      | 3          | 2         | 2                               | 3                   |
| 10 | 3      | 3          | 2         | 3                               | 1                   |
| 11 | 3      | 3          | 2         | 3                               | 1                   |
| 12 | 3      | 3          | 2         | 3                               | 1                   |
| 13 | 3      | 3          | 3         | 3                               | 2                   |
| 14 | 3      | 3          | 3         | 3                               | 2                   |
| 15 | 3      | 3          | 3         | 3                               | 2                   |
| 16 | 3      | 3          | 3         | 3                               | 2                   |
| 17 | 3      | 3          | 3         | 3                               | 3                   |
| 18 | 3      | 3          | 3         | 3                               | 3                   |
| 19 | 3      | 3          | 3         | 3                               | 3                   |
| 20 | 3      | 3          | 3         | 3                               | 4                   |
| 21 | 3      | 3          | 3         | 3                               | 4                   |
| 22 | 4      | 4          | 3         | 4                               | 1                   |
| 23 | 4      | 4          | 4         | 4                               | 2                   |
| 24 | 4      | 4          | 4         | 4                               | 2                   |
| 25 | 5      | 5          | 4         | 5                               | 5                   |

Fuente: Datos obtenidos producto de la aplicación de los instrumentos a los colaboradores de la Municipalidad Distrital de San Roque de Cumbaza, 2017.

**Interpretación:** La tabla N°1, presenta las puntuaciones asignadas por los colaboradores respecto a cada dimensión de la remuneración laboral y la motivación del personal; así como el puntaje total de cada una de las variables.

Para el desarrollo y la obtención de los objetivos se realizó un cambio de escala valorativa sin alterar el orden de la respuesta y así poder dar respuesta a las hipótesis; quedando de la siguiente manera:

**Tabla N° 2:** Escala valorativa

| Escala de conversión |   |            |
|----------------------|---|------------|
| Nunca                | 1 | Pésima     |
| Casi nunca           | 2 | Deficiente |
| A veces              | 3 | Regular    |
| Casi siempre         | 4 | Buena      |
| Siempre              | 5 | Excelente  |

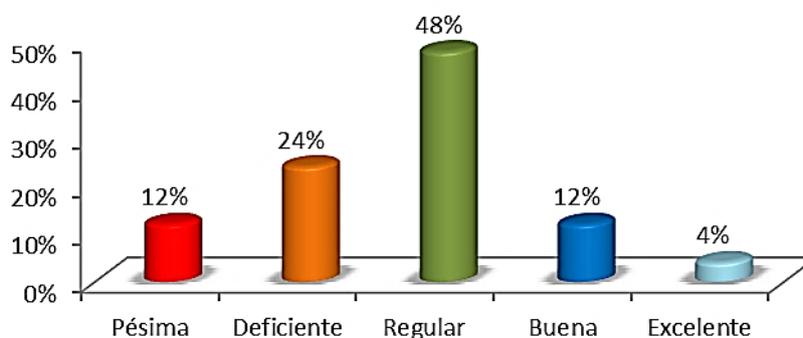
### 3.1.- Nivel de gestión de remuneración laboral en la municipalidad distrital de San Roque de Cumbaza, 2017.

**Tabla N° 3:** Gestión de remuneración laboral en la municipalidad distrital de San Roque de Cumbaza, 2017

| Escala       | Puntaje | N°        | %           |
|--------------|---------|-----------|-------------|
| Pésima       | 0 a 15  | 3         | 12%         |
| Deficiente   | 15 a 30 | 6         | 24%         |
| Regular      | 30 a 45 | 12        | 48%         |
| Buena        | 45 a 60 | 3         | 12%         |
| Excelente    | 60 a 75 | 1         | 4%          |
| <b>Total</b> |         | <b>25</b> | <b>100%</b> |

Fuente: Base de datos elaborado por el autor

**Gráfico N° 1:** Gestión de remuneración laboral en la municipalidad distrital de San Roque de Cumbaza, 2017 (%)



Fuente: Tabla N° 3.

**Interpretación:** La tabla N° 3 y gráfico N°1 muestra el número y porcentaje de colaboradores de la municipalidad distrital de San Roque de Cumbaza que fueron encuestados por escala valorativa de la variable Gestión de remuneración laboral; donde se puede observar en promedio: 3 colaboradores que representan el 12% indicaron que el nivel de gestión de remuneración laboral de la municipalidad distrital de San Roque de Cumbaza es “Pésima”, 6 colaboradores (24%) indicaron que el nivel de gestión de remuneración laboral es “Deficiente”, mientras que 12 colaboradores que representan el 48% y donde están la mayor frecuencia de respuesta indicaron que el nivel de gestión de remuneración laboral es “Regular”, 3 colaboradores (12%) indicaron que el nivel de gestión de remuneración laboral es “Buena”, solo un colaborador (4%) indico que el nivel de gestión de remuneración laboral es “Excelente”.

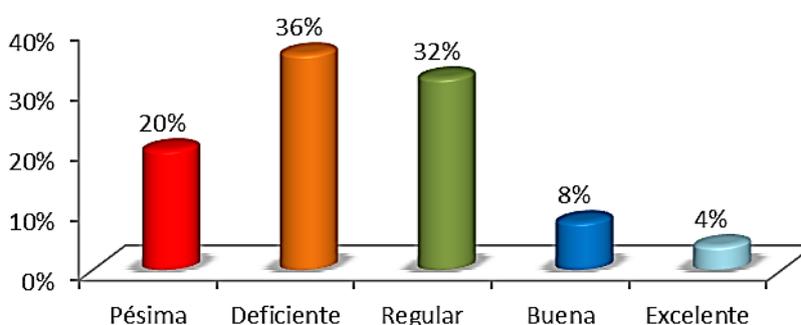
### 3.2.- Nivel de motivación del personal en la municipalidad distrital de San Roque de Cumbaza, 2017.

**Tabla N° 4:** Motivación del personal en la municipalidad distrital de San Roque de Cumbaza, 2017

| Escala       | Puntaje | N°        | %           |
|--------------|---------|-----------|-------------|
| Pésima       | 0 a 15  | 5         | 20%         |
| Deficiente   | 15 a 30 | 9         | 36%         |
| Regular      | 30 a 45 | 8         | 32%         |
| Buena        | 45 a 60 | 2         | 8%          |
| Excelente    | 60 a 75 | 1         | 4%          |
| <b>Total</b> |         | <b>25</b> | <b>100%</b> |

Fuente: Base de datos elaborado por el autor

**Gráfico N° 2:** Motivación del personal en la municipalidad distrital de San Roque de Cumbaza, 2017 (%)



Fuente: Tabla N° 4.

**Interpretación:** La tabla N° 4 y gráfico N°2 muestra el número y porcentaje de colaboradores de la municipalidad distrital de San Roque de Cumbaza que fueron encuestados por escala valorativa de la variable Motivación del personal; donde se puede observar en promedio: 5 colaboradores que representan el 20% percibieron una “Pésima” motivación del personal dentro de la municipalidad distrital de San Roque de Cumbaza, 9 colaboradores que representan el 36% y donde están la mayor frecuencia de respuesta percibieron un nivel “Deficiente” en motivación del personal, 8 colaboradores (32%) percibieron un nivel “Regular” en motivación del personal, 2 colaboradores (8%) percibieron una “Buena” motivación del personal dentro de la municipalidad distrital de San Roque de Cumbaza, solo un colaborador (4%) califico como “Excelente” la motivación del personal.

### **Análisis correlacional**

El análisis correlacional se plantea en respuesta a los objetivos para determinar la relación entre dichas variables de estudio y entre dimensiones; mediante las pruebas estadísticas paramétricas o no paramétricas; dependiendo de la normalidad de los datos de cada una de las variables.

**Tabla N° 5:** Pruebas de normalidad sobre las puntuaciones de las variables de estudio

|              | Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup> |    |      | Shapiro-Wilk |    |      |
|--------------|---------------------------------|----|------|--------------|----|------|
|              | Estadístico                     | gl | Sig. | Estadístico  | gl | Sig. |
| Básica       | .242                            | 25 | .001 | .896         | 25 | .015 |
| Incentivos   | .291                            | 25 | .000 | .870         | 25 | .004 |
| Indirecta    | .234                            | 25 | .001 | .882         | 25 | .008 |
| Remuneración | .252                            | 25 | .000 | .897         | 25 | .016 |
| Motivación   | .210                            | 25 | .006 | .897         | 25 | .016 |

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Interpretación: La tabla N° 5 se observa que tanto para las dimensiones de la variable Gestión Administrativa y las variables de estudio la significancia de las pruebas Kolmogorov Smirnov (mayores a 50 datos) y Shapiro - Wilk (menores a 50 datos) son mayores a valor probabilístico 0.05, concluyendo que los datos no provienen de una población normal; por lo tanto, se utilizó la prueba estadística no paramétrica de chi-cuadrado.

### **3.3.- Relación entre la remuneración básica con la motivación del personal en la Municipalidad distrital, de San Roque de Cumbaza, 2017.**

Para el análisis de la relación entre las variables, se empleará la prueba de independencia Chi- cuadrado con el 95% de confianza; por lo que se desarrolla la siguiente hipótesis estadística.

**Hipótesis Estadística:**

**H<sub>0</sub>:** No existe relación significativa entre la remuneración básica con la motivación del personal en la Municipalidad distrital, de San Roque de Cumbaza, 2017.

**H<sub>1</sub>:** Existe relación significativa entre la remuneración básica con la motivación del personal en la Municipalidad distrital, de San Roque de Cumbaza, 2017.

**Tabla N° 6:** Tabla de contingencia entre las variables.

| Remuneración básica | Motivación del personal |            |          |          |           | Total     |
|---------------------|-------------------------|------------|----------|----------|-----------|-----------|
|                     | Pésima                  | Deficiente | Regular  | Buena    | Excelente |           |
| <b>Pésima</b>       | 0                       | 2          | 0        | 0        | 0         | <b>2</b>  |
| <b>Deficiente</b>   | 1                       | 3          | 2        | 1        | 0         | <b>7</b>  |
| <b>Regular</b>      | 3                       | 3          | 5        | 1        | 0         | <b>12</b> |
| <b>Buena</b>        | 1                       | 1          | 1        | 0        | 0         | <b>3</b>  |
| <b>Excelente</b>    | 0                       | 0          | 0        | 0        | 1         | <b>1</b>  |
| <b>Total</b>        | <b>5</b>                | <b>9</b>   | <b>8</b> | <b>2</b> | <b>1</b>  | <b>25</b> |

Fuente: Elaboración propia

**Interpretación:** En la tabla N°6, se observa el cruce de respuestas de las variables del estudio de investigación, esta tabla de contingencia tiene como objetivo establecer la prueba Chí cuadrado y ver si existe asociación significativa entre la dimensión remuneración básica y la variable motivación del personal, del cruce de respuestas se puede indicar que cuando existe una remuneración básica regular también la motivación del personal será regular en mayor frecuencia o viceversa.

**Tabla N° 7:** Resultados Chí Cuadrado

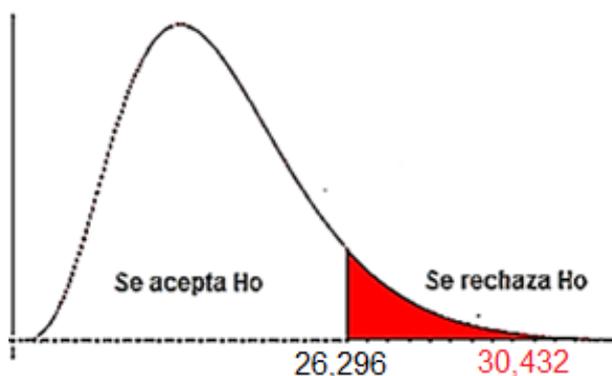
| Pruebas de chi-cuadrado      |                     |    |                             |
|------------------------------|---------------------|----|-----------------------------|
|                              | Valor               | gl | Sig. asintótica (bilateral) |
| Chi-cuadrado de Pearson      | 30,432 <sup>a</sup> | 16 | ,016                        |
| Razón de verosimilitudes     | 14,426              | 16 | ,567                        |
| Asociación lineal por lineal | 1,309               | 1  | ,253                        |
| N de casos válidos           | 25                  |    |                             |

a. 25 casillas (100,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,04.

Fuente: Base de Datos Elaborado por el Autor. SPSS VER. 21

**Interpretación:** A través de la prueba de independencia Chi Cuadrado a nuestros datos, se conoció que el resultado encontrado para Chi-cuadrado de Pearson es de: (30,432), la cual es mayor al Chí tabular con 16 grados de libertad (26,296); lo que demuestra que las variables son dependientes y de esta manera existe una relación significativa entre ellas.

**Gráfico N° 3:** Zona De Aceptación Probabilística – Chí Cuadrado



Fuente: Base de Datos Elaborado por el Autor. SPSS VER. 21

**Interpretación:** Como el Chí Cuadrado de Pearson (30,432), es notablemente mayor que el Chi tabular con 16 grados de libertad (26,296) y se sitúa en la zona de probabilidad de rechazo, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula con un 95% de confianza y se acepta que: Las variables son dependientes y de esta manera hay relación significativa entre ellas; posteriormente se puede dar la respuesta de la hipótesis planteada que: Existe relación significativa entre la remuneración básica con la motivación del personal en la Municipalidad distrital, de San Roque de Cumbaza, 2017.

### **3.4.- Relación entre los incentivos salariales con la motivación del personal en la municipalidad distrital de San Roque de Cumbaza, 2017.**

Para el análisis de la relación entre las variables, se empleará la prueba de independencia Chi- cuadrado con el 95% de confianza; por lo que se desarrolla la siguiente hipótesis estadística.

#### **Hipótesis Estadística:**

**H<sub>0</sub>:** No existe relación significativa entre los incentivos salariales con la motivación del personal en la municipalidad distrital de San Roque de Cumbaza, 2017.

**H<sub>1</sub>:** Existe relación significativa entre los incentivos salariales con la motivación del personal en la municipalidad distrital de San Roque de Cumbaza, 2017.

**Tabla N° 8:** Tabla de contingencia entre las variables.

| Incentivos salariales | Motivación del personal |            |          |          |           | Total     |
|-----------------------|-------------------------|------------|----------|----------|-----------|-----------|
|                       | Pésima                  | Deficiente | Regular  | Buena    | Excelente |           |
| <b>Pésima</b>         | 0                       | 1          | 1        | 0        | 0         | <b>2</b>  |
| <b>Deficiente</b>     | 1                       | 2          | 2        | 0        | 0         | <b>5</b>  |
| <b>Regular</b>        | 3                       | 4          | 5        | 2        | 0         | <b>14</b> |
| <b>Buena</b>          | 1                       | 2          | 0        | 0        | 0         | <b>3</b>  |
| <b>Excelente</b>      | 0                       | 0          | 0        | 0        | 1         | <b>1</b>  |
| <b>Total</b>          | <b>5</b>                | <b>9</b>   | <b>8</b> | <b>2</b> | <b>1</b>  | <b>25</b> |

Fuente: Elaboración propia

**Interpretación:** En la tabla N°8, se puede observar el cruce de respuestas de las variables del estudio de investigación, esta tabla de contingencia tiene como objetivo establecer la prueba Chí cuadrado y ver si existe asociación significativa entre la dimensión incentivos salariales y la variable motivación del personal, del cruce de respuestas se puede indicar que cuando existe incentivos salariales regular también la motivación del personal será regular en mayor frecuencia o viceversa.

**Tabla N° 9:** Resultados Chí Cuadrado

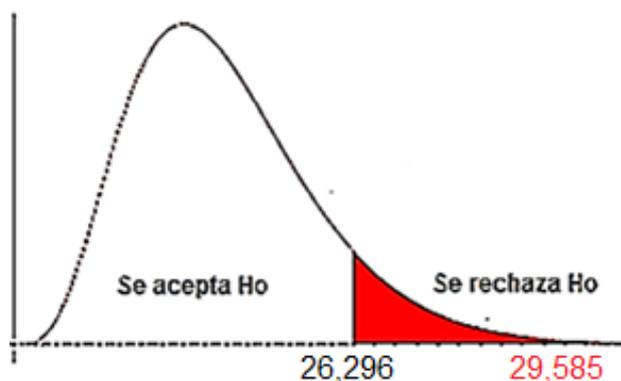
| Pruebas de chi-cuadrado      |                     |    |                             |
|------------------------------|---------------------|----|-----------------------------|
|                              | Valor               | gl | Sig. asintótica (bilateral) |
| Chi-cuadrado de Pearson      | 29,585 <sup>a</sup> | 16 | ,020                        |
| Razón de verosimilitudes     | 14,770              | 16 | ,542                        |
| Asociación lineal por lineal | ,618                | 1  | ,432                        |
| N de casos válidos           | 25                  |    |                             |

a. 24 casillas (96,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,04.

Fuente: Base de Datos Elaborado por el Autor. SPSS VER. 21

**Interpretación:** A través de la prueba de independencia Chi Cuadrado a nuestros datos, se conoció que el resultado encontrado para Chi-cuadrado de Pearson es de: (29,585), la cual es mayor al Chí tabular con 16 grados de libertad (26,296); lo que demuestra que las variables son dependientes y de esta manera existe una relación significativa entre ellas.

**Gráfico N° 4:** Zona De Aceptación Probabilística – Chí Cuadrado



Fuente: Base de Datos Elaborado por el Autor. SPSS VER. 21

**Interpretación:** Como el Chí Cuadrado de Pearson (29,585), es notablemente mayor que el Chi tabular con 16 grados de libertad (26,296) y se sitúa en la zona de probabilidad de rechazo, por lo tanto, rechazamos la hipótesis nula con un 95% de confianza y aceptamos que: Las variables son dependientes y de esta manera hay relación significativa entre ellas; posteriormente podemos dar la respuesta de la hipótesis planteada que: Existe relación significativa entre los incentivos salariales con la motivación del personal en la municipalidad distrital de San Roque de Cumbaza, 2017.

### **3.5.- Relación entre la remuneración indirecta con la motivación del personal en la municipalidad distrital de San Roque de Cumbaza, 2017.**

Para el análisis de la relación entre las variables, se empleará la prueba de independencia Chi- cuadrado con el 95% de confianza; por lo que se desarrolla la siguiente hipótesis estadística.

#### **Hipótesis Estadística:**

**H<sub>0</sub>:** No existe relación significativa entre la remuneración indirecta con la motivación del personal en la municipalidad distrital de San Roque de Cumbaza, 2017.

**H<sub>1</sub>:** Existe relación significativa entre la remuneración indirecta con la motivación del personal en la municipalidad distrital de San Roque de Cumbaza, 2017.

**Tabla N° 10:** Tabla de contingencia entre las variables.

| Remuneración indirecta o prestaciones | Motivación del personal |            |          |          |           | Total     |
|---------------------------------------|-------------------------|------------|----------|----------|-----------|-----------|
|                                       | Pésima                  | Deficiente | Regular  | Buena    | Excelente |           |
| <b>Pésima</b>                         | 1                       | 1          | 2        | 0        | 0         | <b>4</b>  |
| <b>Deficiente</b>                     | 1                       | 3          | 2        | 2        | 0         | <b>8</b>  |
| <b>Regular</b>                        | 3                       | 3          | 4        | 0        | 0         | <b>10</b> |
| <b>Buena</b>                          | 0                       | 2          | 0        | 0        | 1         | <b>3</b>  |
| <b>Excelente</b>                      | 0                       | 0          | 0        | 0        | 0         | <b>0</b>  |
| <b>Total</b>                          | <b>5</b>                | <b>9</b>   | <b>8</b> | <b>2</b> | <b>1</b>  | <b>25</b> |

Fuente: Elaboración propia

**Interpretación:** En la tabla N°10, podemos observar el cruce de respuestas de las variables del estudio de investigación, esta tabla de contingencia tiene como objetivo establecer la prueba Chí cuadrado y ver si existe asociación significativa entre la dimensión remuneración indirecta y la variable motivación del personal, del cruce de respuestas podemos indicar que cuando existe una remuneración indirecta regular también la motivación del personal será regular en mayor frecuencia o viceversa.

**Tabla N° 11:** Resultados Chí Cuadrado

**Pruebas de chi-cuadrado**

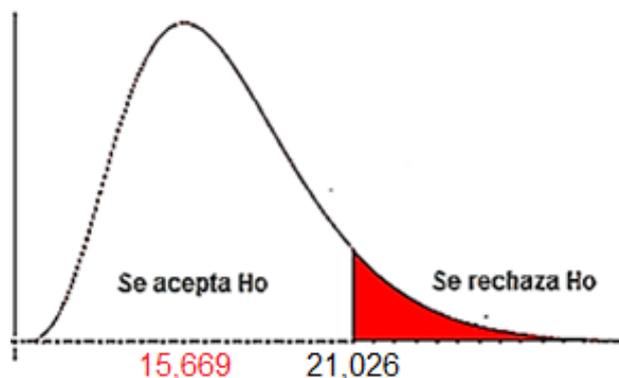
|                              | Valor               | gl | Sig. asintótica (bilateral) |
|------------------------------|---------------------|----|-----------------------------|
| Chi-cuadrado de Pearson      | 15,669 <sup>a</sup> | 12 | ,207                        |
| Razón de verosimilitudes     | 14,207              | 12 | ,288                        |
| Asociación lineal por lineal | ,066                | 1  | ,798                        |
| N de casos válidos           | 25                  |    |                             |

a. 20 casillas (100,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,12.

Fuente: Base de Datos Elaborado por el Autor. SPSS VER. 21

**Interpretación:** Aplicando la prueba de independencia Chi Cuadrado a nuestros datos, podemos observar que el resultado Chí Cuadrado de Pearson es: (15,669), menor al Chí tabular con 12 grados de libertad (21,026), lo que indica que las variables son independientes y por lo tanto no existe relación y asociación significativa entre ellas.

**Gráfico N° 5:** Zona De Aceptación Probabilística – Chí Cuadrado



**Fuente:** Base de Datos Elaborado por el Autor. SPSS VER. 21

**Interpretación:** Como el Chí Cuadrado de Pearson (15,669), es menor al Chí tabular con 30 grados de libertad (21,026) y se encuentra en el área probabilística de aceptación, aceptamos la hipótesis nula con un 95% de confianza que: Las variables son independientes y por lo tanto no existe relación significativa entre ellas; de ahí que podemos proporcionar la respuesta de la hipótesis planteada que: No existe relación significativa entre la remuneración indirecta con la motivación del personal en la municipalidad distrital de San Roque de Cumbaza, 2017.

### **3.6.- Relación entre la gestión de remuneración laboral con la motivación personal en la municipalidad distrital de San Roque de Cumbaza, 2017.**

Para el análisis de la relación entre las variables, se empleará la prueba de independencia Chi- cuadrado con el 95% de confianza; por lo que se desarrolla la siguiente hipótesis estadística.

#### **Hipótesis Estadística:**

**H<sub>0</sub>:** No existe relación significativa entre la gestión de remuneración laboral con la motivación del personal en la municipalidad distrital de San Roque de Cumbaza, 2017.

**H<sub>1</sub>:** Existe relación significativa entre la gestión de remuneración laboral con la motivación del personal en la municipalidad distrital de San Roque de Cumbaza, 2017.

**Tabla N° 12:** Tabla de contingencia entre las variables.

| Gestión de remuneración laboral | Motivación del personal |            |          |          |           | Total     |
|---------------------------------|-------------------------|------------|----------|----------|-----------|-----------|
|                                 | Pésima                  | Deficiente | Regular  | Buena    | Excelente |           |
| Pésima                          | 0                       | 1          | 2        | 0        | 0         | 3         |
| Deficiente                      | 1                       | 2          | 3        | 0        | 0         | 6         |
| Regular                         | 3                       | 4          | 3        | 2        | 0         | 12        |
| Buena                           | 1                       | 2          | 0        | 0        | 0         | 3         |
| Excelente                       | 0                       | 0          | 0        | 0        | 1         | 1         |
| <b>Total</b>                    | <b>5</b>                | <b>9</b>   | <b>8</b> | <b>2</b> | <b>1</b>  | <b>25</b> |

Fuente: Elaboración propia

**Interpretación:** En la tabla N°12, se puede observar el cruce de respuestas de las variables del estudio de investigación, esta tabla de contingencia tiene como objetivo establecer la prueba Chí cuadrado y ver si existe asociación significativa entre la variable Gestión de remuneración laboral y la variable Motivación del personal, del cruce de respuestas se puede indicar que cuando existe una Gestión de remuneración laboral regular también la motivación del personal será pésima en mayor frecuencia o viceversa.

**Tabla N° 13:** Resultados Chí Cuadrado

**Pruebas de chi-cuadrado**

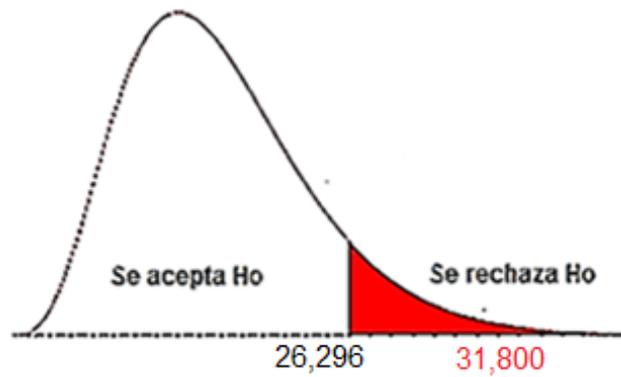
|                              | Valor               | gl | Sig. asintótica (bilateral) |
|------------------------------|---------------------|----|-----------------------------|
| Chi-cuadrado de Pearson      | 31,800 <sup>a</sup> | 16 | ,011                        |
| Razón de verosimilitudes     | 16,889              | 16 | ,393                        |
| Asociación lineal por lineal | ,130                | 1  | ,719                        |
| N de casos válidos           | 25                  |    |                             |

a. 25 casillas (100,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,04.

Fuente: Base de Datos Elaborado por el Autor. SPSS VER. 21

**Interpretación:** A través de la prueba de independencia Chi Cuadrado a nuestros datos, se conoció que el resultado encontrado para Chi-cuadrado de Pearson es de: (31,800), la cual es mayor al Chí tabular con 16 grados de libertad (26,296); lo que demuestra que las variables son dependientes y de esta manera existe una relación significativa entre ellas.

**Gráfico N° 6:** Zona De Aceptación Probabilística – Chí Cuadrado



Fuente: Base de Datos Elaborado por el Autor. SPSS VER. 21

**Interpretación:** Como el Chí Cuadrado de Pearson (31,800), es notablemente mayor que el Chi tabular con 16 grados de libertad (26,296) y se sitúa en la zona de probabilidad de rechazo, por lo tanto, rechazamos la hipótesis nula con un 95% de confianza y aceptamos que: Las variables son dependientes y de esta manera hay relación significativa entre ellas; posteriormente podemos dar la respuesta de la hipótesis planteada que: Existe relación significativa entre la gestión de remuneración laboral con la motivación del personal en la municipalidad distrital de San Roque de Cumbaza, 2017.

#### IV. DISCUSIÓN

El estudio destaca que la gestión de remuneración laboral se relaciona significativamente con la motivación personal en la municipalidad distrital de San Roque de Cumbaza, con un Chí Cuadrado de Pearson de 31,800; el mismo que es mayor al Chi tabular con 16 grados de libertad de 26,296; siendo ambas variables dependientes.

Al realizar la comparación con la tesis de Alvitez y Ramírez (2013), denominada “Relación entre el programa de compensación e incentivos y la motivación en los empleados de la Empresa del Grupo Almer, Trujillo – 2013”. Donde concluyeron que existe relación directa significativa entre el programa de incentivos y compensación de la empresa Grupo Almer y la motivación de los colaboradores, es decir a mayores incentivos y compensaciones, el nivel de motivación de los colaboradores será mayor.

De la misma manera, Carnaqué (2014), en su tesis “Sistema de compensación salarial y desempeño laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Abaco Chiclayo – 2013”; quien concluyó que el IESTP Abaco de la ciudad de Chiclayo tiene una relación positiva alta entre el sistema de compensación salarial y el desempeño laboral, es por ello que se está implementando medidas que ayuden a mejorar dicha perspectiva, es decir una mejora en el sistema de compensación salarial, logrará incrementar el desempeño de los trabajadores.

Ambos resultados, permite demostrar que los trabajadores valoran más como incentivo y compensación la retribución económica, por ello las instituciones tiene que enfatizar en este tema y tomar las medidas necesarias para generar una alta productividad y al mismo tiempo que sean capaces de adaptarse a los cambios y asegurar su permanencia, siempre buscando la satisfacción de los clientes internos y externos.

Asimismo, el estudio muestra que la motivación del personal en la municipalidad distrital de San Roque de Cumbaza, es del 20% con una percepción “Pésima”, el 36% percibieron que el nivel de motivación es “Deficiente”, el 32% percibieron que el nivel es “Regular”, el 8% percibieron que el nivel es “Buena”, solo un 4% califico como “Excelente” la motivación del personal.

Al contrastar con el estudio de García (2012), en su tesis “La motivación laboral: Estudio descriptivo de algunas variables” de la Universidad de Valladolid. España. Donde concluyó que el desarrollo laboral en el trabajo es sumamente importante ya que ayuda a que la empresa cumpla con sus objetivos planteados, por ello es importante implementar estrategias con el fin de potenciar la motivación y desarrollo de los trabajadores. En este sentido se dice que la retribución económica es parte importante, ya que se observó que el motivo de abandono de un trabajo en un 45% se debe al salario emocional y motivador que reciben los trabajadores.

Ambos estudios muestran la importancia que tiene la motivación en las instituciones, siendo un eje de gran relevancia para poder lograr sus objetivos y mantener la proactividad en cada uno de sus colaboradores. En ese sentido, la motivación es un componente imprescindible para toda organización.

En esta misma línea, Caldera y Giraldo (2013), en su tesis “Propuesta de un sistema de compensación que impacte directamente la satisfacción laboral de la empresa de servicios temporales S&A servicios y asesorías S.A.”. Donde concluyeron que la remuneración no es lo adecuado, generando desmotivaciones e insatisfacción que afecta a los colaboradores. En base a los resultados vertidos es necesario proponer un sistema de compensación adecuado, según las labores y horas que desempeñan los colaboradores para asegurar el real cumplimiento de las tareas.

El estudio muestra también que la gestión de remuneración de la municipalidad distrital de San Roque de Cumbaza, es del 12% con un nivel “Pésimo”, el 24% indicaron que el nivel es “Deficiente”, mientras que el 48% indicaron que el nivel es “Regular”, 12% el nivel de gestión es “Buena”, solo el 4% indico que el nivel de gestión de remuneración laboral es “Excelente”.

Al comparar con los hallazgos de Montaña (2016), en su tesis “Contribución de la remuneración al trabajo en la evolución de la productividad laboral de México 1995 – 2009”. (Tesis de Posgrado). Universidad de Sonora. Hermosillo. Sonora. México. Concluyendo que en México se vivió las grandes transformaciones procedentes del proceso de globalización,

en este sentido se dice que los factores que involucran el círculo virtuoso entre empleo, productividad y crecimiento han sido prioritarios en un país abundante en trabajo, en donde la población busca mejorar su calidad de vida. En este sentido para lograr una productividad laboral es necesario que las empresas ofrezcan beneficios laborales, siendo uno de ellos los beneficios salariales o remunerativos. Ambos estudios destacan que las remuneraciones son vitales para mantener al personal comprometido con las tareas de la institución y con ello la satisfacción se ve incrementada en los trabajadores.

## V. CONCLUSIONES

5.1. Existe relación significativa entre la gestión de remuneración laboral con la motivación del personal en la municipalidad distrital de San Roque de Cumbaza, con un Chí Cuadrado de Pearson de 31,800; el mismo que es mayor al Chi tabular con 16 grados de libertad de 26,296; por tanto, ambas variables son dependientes existiendo relación significativa entre ellas.

5.2. La gestión de remuneración laboral de la municipalidad distrital de San Roque de Cumbaza, muestra que el 12% indicaron que el nivel es “Pésima”, el 24% indicaron que el nivel es “Deficiente”, mientras que el 48% indicaron que el nivel es “Regular”, 12% el nivel de gestión es “Buena”, solo el 4% indico que el nivel de gestión de remuneración laboral es “Excelente”.

5.3. La motivación del personal en la municipalidad distrital de San Roque de Cumbaza, muestra que el 20% percibieron que la motivación es “Pésima”, el 36% percibieron que el nivel de motivación es “Deficiente”, el 32% percibieron que el nivel es “Regular”, el 8% percibieron que el nivel es “Buena”, solo un 4% califico como “Excelente” la motivación del personal.

5.4. Existe relación significativa entre la remuneración básica con la motivación del personal del personal en la Municipalidad distrital de San Roque de Cumbaza, con un Chí Cuadrado de Pearson de 30,432; el mismo que es mayor que el Chi tabular con 16 grados de libertad de 26,296; por tanto, las variables son dependientes y de esta manera hay relación significativa entre ellas.

5.5. Existe relación significativa entre los incentivos salariales con la motivación del personal en la municipalidad distrital de San Roque de Cumbaza, con un Chí Cuadrado de Pearson de 29,585; siendo mayor que el Chi tabular con 16 grados de libertad de 26,296; por tanto, las variables son dependientes y de esta manera hay relación significativa entre ellas.

5.6. No existe relación significativa entre la remuneración indirecta con la motivación del personal en la municipalidad distrital de San Roque de Cumbaza, con un Chí Cuadrado de Pearson de 15,669; siendo menor al Chí tabular con 30 grados de libertad de 21,026; por tanto, las variables son independientes y de esta manera no existe relación significativa entre ellas.

## **VI. RECOMENDACIONES**

6.1. Al Alcalde de la municipalidad distrital de San Roque de Cumbaza diseñar e implementar estrategias institucionales que mejoren las condiciones laborales de los trabajadores con la finalidad de generar un mayor compromiso para el cumplimiento de los objetivos y metas planificadas por la municipalidad.

6.2. Al alcalde y gerente municipal promover directivas que mejoren las condiciones salariales de los trabajadores como elemento clave de reconocimiento por su desempeño y compromiso con los objetivos institucionales.

6.3. Al responsable de Recursos Humanos generar acciones y estrategias para mejorar la motivación en el personal de la municipalidad con la finalidad de alcanzar las metas y tener resultados tangibles.

6.4. Al responsable de Recursos Humanos impulsar acciones de monitoreo y retroalimentación al personal, para reforzar sus conocimientos para asegurar la obtención de buenos resultados en las diversas áreas de la municipalidad que son encomendados.

6.5. Al responsable de Recursos Humanos tomar las medidas adecuadas para una distribución real del personal de acuerdo al perfil profesional en el área de su competencia con la finalidad de asegurar un desempeño adecuado en la municipalidad y con ello incrementar su capacidad de respuesta a las demandas de la población.

6.6. A los trabajadores de la municipalidad distrital de San Roque vincularse con los objetivos y actividades, con el propósito de articular sus tareas rutinarias para responder adecuadamente a la demanda de la población y con ello asegurar su bienestar.

## VII. REFERENCIAS

- Alvitez, F. y Ramírez, M. (2013.). *"Relacion entre el programa de compensacion e incentivos y la motivacion en Iso empleados de la empresa del Grupo Almer. Trujillo - 2013"*. Universidad Privada Antenor Orrego., Trujillo, Perú. Obtenido de [http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/212/1/ALVITEZ\\_FELIX\\_COMPENSACION\\_INCENTIVOS.pdf](http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/212/1/ALVITEZ_FELIX_COMPENSACION_INCENTIVOS.pdf)
- Barriga, A. y Rendón, A. (2016.). *"Impacto de la remuneración percibida sobre la satisfacción laboral en las familias del nivel socioeconómico C del distrito de Arequipa, 2016"*. Universidad Catolica San Pablo., Arequipa, Perú. Obtenido de [http://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/UCSP/14872/1/BARRIGA\\_FLORES\\_ANA\\_IMP.pdf](http://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/UCSP/14872/1/BARRIGA_FLORES_ANA_IMP.pdf)
- Caldera, E. y Giraldo, L. (2013). *"Propuesta de un sistema de compensacion que impacte directamente en la satisfacion laboral de la empresa de servicios temporales S&A servicios y asesorias S.A."*. Medellín, Colombia. Obtenido de <http://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/186/Propuesta%20de%20un%20sistema%20de%20compensaci%C3%B3n%20que%20impacte%20directamente%20la%20satisfacci%C3%B3n%20laboral%20de%20la%20empresa%20de%20servicios%20temporales%20S%26A%20Servicios%20y%20A>
- Carnaqué, P. (2014). *"Sistema de compensacion salarial y desempeño laboral de los trabajadores del Instituto de Educacion Superior Tecnologico Abaco Chiclayo - 2013"*. Tesis de Posgrado., Chiclayo. Perú. Obtenido de <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/uss/2409/1/CARNAQUE%20ALVAREZ%20PILAR.pdf>

Chiavenato, I. (2009). Gestión del Talento Humano.

- Diario EL Peruano. (2017.). El sueldo basico de maestros llegara a los S/.2000 en 2019. Obtenido de <http://www.elperuano.pe/noticia-el-sueldo-basico-maestros-llegara-a-los-s-2000-2019-57363.aspx>
- Diario el Economista. (2017). Salario promedio mensual en Lima aumento a S/. 1669.6. Obtenido de <http://www.eleconomistaamerica.pe/economia-eAm-peru/noticias/8158976/02/17/Salario-promedio-mensual-en-Lima-aumento-a-S-16696-.html>
- Diario La Republica. (2015). Países cuyo salario te da para vivir comodamente. Obtenido de <http://larepublica.pe/mundo/722553-estos-son-los-paises-con-mejor-salario-minimo-en-el-mundo>
- Diario Perú21. (2017). Sueldo minimo de peruanos podria subir solo a S/. 895. Obtenido de <https://peru21.pe/economia/sueldo-minimo-peruanos-subir-s-895-74893>
- Garcia, V. (2012). *"La motivación laboral: Estudio descriptivo de algunas variables"*. Universidad de Valladolid., España. Obtenido de <https://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/1144/1/TFG-B.60.pdf>
- Hernández, S. (2015). Pasos para elaborar proyectos de investigación científica. (6° Ed). Perú: San Marcos.
- La Torella, M. (2014). *"Beneficios laborales: Una herramienta de gestion estrategica en puestos medios y altos"*. Universidad de Buenos Aires. , Buenos Aires, Argentina. Obtenido de [http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/tpos/1502-0730\\_LaTorellaM.pdf](http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/tpos/1502-0730_LaTorellaM.pdf)
- Montaño, P. (2016.). *"Contribucion de la remuneracion al trabajo en la evolucion de la productividad laboral de Mexico, 1995 - 2009"*. Universidad de Sonora. , Hermosillo, Sonora, Mexico. Obtenido de <http://www.integracioneconomica.uson.mx/wp-content/uploads/2016/05/Montano-Molina-Ana-Patricia.-Contribucion-de-la-remuneracion-al-trabajo-en-la-evolucion-de-la-productividad-laboral-de-Mexico-1995-2009.pdf>
- Newstrom, J.(2008).Comportamiento Organizacional.

Pérez, J. y Merino, M. (2012.). *Definición de remuneración*. Lima, Perú. Obtenido de <https://definicion.de/remuneracion/>

Servicio Regional de Empleo - Consejería de Empleo y Mujer. (2011). *Sistemas de remuneración e incentivos*. Madrid, España. Obtenido de [http://www.fsiformacion.com/Archivos/Generico/Remuneracion\\_incentivos.pdf](http://www.fsiformacion.com/Archivos/Generico/Remuneracion_incentivos.pdf)

Utani, Y (2015). Motivación y Desempeño Laboral del personal en el Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, 2015. Tesis de Pre –Grado Universidad Nacional José María Arguedas Andahuaylas, Perú Recuperado de: [http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/245/Yolanda\\_Renaga\\_Tesis\\_Titulo\\_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=](http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/245/Yolanda_Renaga_Tesis_Titulo_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=)

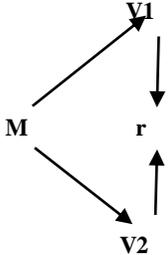
Martínez, M. (2012). Motivación. España. Ediciones: Díaz de Santos. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=EsOztllFaxgC&printsec=frontcover&dq=motivacion&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwi7z8X4vNfTAhWEyyYKHbwBCiUQ6AEIzAA#v=onepage&q&f=true>

Homero, H. y Jaramillo, R. (2010). Clima Organizacional, su relación con el factor humano. Lima. Perú. Recuperado de: <https://www.google.com.pe/search?q=donde+queda+CEPROCADEP&oq=donde+queda+CEPROCADEP&aqs=chrome.69i57.3405j0j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8>

# **ANEXOS**

## Matriz de consistencia

| PROBLEMA  | OBJETIVOS  | HIPÓTESIS   | VARIABLES DE ESTUDIO  |            |             |             |        |  |                     |   |         |                          |  |                       |  |                                      |                                   |
|---|--|---|---|------------|-------------|-------------|--------|--|---------------------|---|---------|--------------------------|--|-----------------------|--|--------------------------------------|-----------------------------------|
| <b>PROBLEMA GENERAL</b>   | <b>OBJETIVO GENERAL</b>  | <b>HIPÓTESIS GENERAL</b>  | <b>Variable 1: GESTION DE REMUNERACION LABORAL</b>  |            |             |             |        |  |                     |   |         |                          |  |                       |  |                                      |                                   |
| ¿Existe relación entre la gestión de remuneración laboral y la motivación personal en la municipalidad distrital de San Roque de Cumbaza, 2017?   | Determinar la relación entre la gestión de remuneración laboral con la motivación personal en la municipalidad distrital de San Roque de Cumbaza, 2017   | Existe relación significativa entre la gestión de remuneración laboral con la motivación del personal en la municipalidad distrital de San Roque de Cumbaza, 2017.  | <p><b>Definición conceptual.</b> La remuneración es el pago que realizan las empresas a sus trabajadores por su esfuerzo, conocimientos, dedicación y habilidades a cambio de una retribución conveniente. (Chiavenato, 2009).</p> <p><b>Definición Operacional:</b> Conseguir que los <i>trabajadores</i> reciban un salario de acuerdo a lo que está regulado por la ley y mantener un plan de incentivos en una institución pública o privada es el desafío que enfrenta día a día la gerencia de recursos humanos. La remuneración laboral, es el pago monetario que el trabajador recibe por vender su fuerza de trabajo.</p> <p>Se ha considerado que tiene los siguientes componentes: remuneración básica, incentivos salariales, remuneración indirecta. Cuyos indicadores son los que se muestran en la tabla siguiente:</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; margin-top: 10px;"> <thead> <tr> <th style="width: 20%;">Variable 1</th> <th style="width: 25%;">Dimensiones</th> <th style="width: 25%;">Indicadores</th> <th style="width: 30%;">Escala</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="4" style="text-align: center; vertical-align: middle;"><b>Gestión de Remuneración laboral</b></td> <td style="text-align: center;"><b>Dimensiones</b></td> <td style="text-align: center;"><b>Indicadores</b></td> <td rowspan="4" style="text-align: center; vertical-align: middle;">Ordinal</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Remuneración básica</td> <td>Salario mensual<br/>Salario por hora</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Incentivos salariales</td> <td>Bonos<br/>Participación en los resultados</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Remuneración indirecta/prestaciones.</td> <td>Seguro de vida<br/>Seguro de salud</td> </tr> </tbody> </table> | Variable 1 | Dimensiones | Indicadores | Escala | <b>Gestión de Remuneración laboral</b> | <b>Dimensiones</b>  | <b>Indicadores</b>                          | Ordinal | Remuneración básica      | Salario mensual<br>Salario por hora                        | Incentivos salariales | Bonos<br>Participación en los resultados | Remuneración indirecta/prestaciones. | Seguro de vida<br>Seguro de salud |
| Variable 1  | Dimensiones  | Indicadores   | Escala  |            |             |             |        |  |                     |   |         |                          |  |                       |  |                                      |                                   |
| <b>Gestión de Remuneración laboral</b>  | <b>Dimensiones</b>   | <b>Indicadores</b>  | Ordinal   |            |             |             |        |  |                     |   |         |                          |  |                       |  |                                      |                                   |
|   | Remuneración básica  | Salario mensual<br>Salario por hora   |   |            |             |             |        |  |                     |   |         |                          |  |                       |  |                                      |                                   |
|   | Incentivos salariales  | Bonos<br>Participación en los resultados  |   |            |             |             |        |  |                     |   |         |                          |  |                       |  |                                      |                                   |
|   | Remuneración indirecta/prestaciones.   | Seguro de vida<br>Seguro de salud   |   |            |             |             |        |  |                     |   |         |                          |  |                       |  |                                      |                                   |
| <b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</b>  | <b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>   | <b>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</b>  | <b>Variable 2: MOTIVACIÓN PERSONAL</b>  |            |             |             |        |  |                     |   |         |                          |  |                       |  |                                      |                                   |
| <p>¿Cuál es el nivel de gestión de remuneración laboral en la municipalidad distrital de San Roque de Cumbaza, 2017?</p> <p>¿Cuál es el nivel de motivación del personal en la municipalidad distrital de San Roque de Cumbaza, 2017?</p> <p>¿Qué relación existe entre la remuneración básica con la motivación del personal en la Municipalidad distrital, de San Roque de Cumbaza, 2017?</p> <p>¿Qué relación existe entre los incentivos salariales con la motivación del personal en la municipalidad distrital de San Roque de Cumbaza, 2017?</p> <p>¿Qué relación existe entre la remuneración indirecta con la motivación del personal en la municipalidad distrital de San Roque de Cumbaza, 2017?</p> | <p>Identificar el nivel de gestión de remuneración laboral en la municipalidad distrital de San Roque de Cumbaza, 2017</p> <p>Identificar el nivel de motivación del personal en la municipalidad distrital de San Roque de Cumbaza, 2017</p> <p>Conocer la relación entre la remuneración básica con la motivación del personal en la Municipalidad distrital, de San Roque de Cumbaza, 2017.</p> <p>Conocer la relación entre los incentivos salariales con la motivación del personal en la municipalidad distrital de San Roque de Cumbaza, 2017</p> <p>Establecer la relación entre la remuneración indirecta con la motivación del personal en la municipalidad distrital de San Roque de Cumbaza, 2017.</p> | <p>El nivel de gestión de remuneración laboral en la municipalidad distrital de San Roque de Cumbaza, es regular</p> <p>El nivel de motivación del personal en la municipalidad distrital de San Roque de Cumbaza, es regular</p> <p>Existe relación significativa entre la remuneración básica con la motivación del personal en la Municipalidad distrital, de San Roque de Cumbaza, 2017.</p> <p>Existe relación significativa entre los incentivos salariales con la motivación del personal en la municipalidad distrital de San Roque de Cumbaza, 2017</p> <p>Existe relación significativa entre la remuneración indirecta con la motivación del personal en la municipalidad distrital de San Roque de Cumbaza, 2017.</p> | <p><b>Definición conceptual.</b> Es el conjunto de fuerzas internas y externas que hacen que un empleado elija un curso de acción y se conduzca de cierta manera. (Newstrom,2008)</p> <p><b>Definición Operacional:</b> Los empleados se sentirán motivados cuando tengan metas claras. Es una mezcla compleja de impulsos psicológica dentro de cada persona que les permite crear lazos con la institución.</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; margin-top: 10px;"> <thead> <tr> <th style="width: 15%;">Variable 2</th> <th style="width: 20%;">Dimensiones</th> <th style="width: 35%;">indicadores</th> <th style="width: 30%;">Escala</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3" style="text-align: center; vertical-align: middle;"><b>MOTIVACIÓN PERSONAL</b></td> <td style="text-align: center;">Motivación de logro</td> <td>Crédito personal<br/>Realimentación positiva</td> <td rowspan="3" style="text-align: center; vertical-align: middle;">Ordinal</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Motivación de afiliación</td> <td>Elogios por trabajo y cooperación.<br/>Relaciones laborales</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Motivación de poder</td> <td>Liderazgo<br/>Aceptación de grupo</td> </tr> </tbody> </table>  | Variable 2 | Dimensiones | indicadores | Escala | <b>MOTIVACIÓN PERSONAL</b>             | Motivación de logro | Crédito personal<br>Realimentación positiva | Ordinal | Motivación de afiliación | Elogios por trabajo y cooperación.<br>Relaciones laborales | Motivación de poder   | Liderazgo<br>Aceptación de grupo         |                                      |                                   |
| Variable 2  | Dimensiones  | indicadores   | Escala  |            |             |             |        |  |                     |   |         |                          |  |                       |  |                                      |                                   |
| <b>MOTIVACIÓN PERSONAL</b>  | Motivación de logro  | Crédito personal<br>Realimentación positiva   | Ordinal   |            |             |             |        |  |                     |   |         |                          |  |                       |  |                                      |                                   |
|   | Motivación de afiliación   | Elogios por trabajo y cooperación.<br>Relaciones laborales  |   |            |             |             |        |  |                     |   |         |                          |  |                       |  |                                      |                                   |
|   | Motivación de poder  | Liderazgo<br>Aceptación de grupo  |   |            |             |             |        |  |                     |   |         |                          |  |                       |  |                                      |                                   |

| MÉTODO   | POBLACIÓN Y MUESTRA   | TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN Y ANÁLISIS DE DATOS   |
|--|---|--|
| <p><b>Tipo de investigación.</b><br/>           Descriptiva correlacional</p> <p><b>Diseño de investigación.</b> Se empleará el diseño correlacional representado en el siguiente esquema.</p>  <p>M= muestra</p> <p>V1= Gestión de remuneración laboral</p> <p>V2= Motivación personal</p> <p>r = Relación</p> | <p><b>Población:</b> La población estuvo conformada por 25 trabajadores que son el total que laboran en la municipalidad del distrito de San Roque de Cumbaza,</p> <p><b>Muestra:</b> Estuvo conformada por 25 colaboradores de la municipalidad distrital de San Roque de Cumbaza.</p> | <p><b>Técnicas:</b><br/>           Encuestas para ambas variables en estudio.</p> <p><b>Instrumento:</b><br/>           Cuestionario para ambas variables objeto de estudio.</p> |

## Anexo N° 02: Cuestionario sobre la Gestión remunerativa laboral

Buen día:

El presente cuestionario tiene por finalidad evaluar la gestión remunerativa de la Municipalidad Distrital de San Roque de Cumbaza en el año 2017. Para lo cual se requiere toda la sinceridad posible en el desarrollo del presente cuestionario, marcado en el recuadro que usted crea conveniente. Asimismo, las escalas a evaluar son las siguientes:

### Cuestionario: Gestión de remunerativa laboral

Buen día:

El presente cuestionario tiene por finalidad evaluar la gestión remunerativa de la Municipalidad Distrital de San Roque de Cumbaza en el año 2017. Para lo cual se requiere toda la sinceridad posible en el desarrollo del presente cuestionario, marcado en el recuadro que usted crea conveniente. Asimismo, las escalas a evaluar son las siguientes:

|             |       |            |         |              |         |
|-------------|-------|------------|---------|--------------|---------|
| Valor       | 1     | 2          | 3       | 4            | 5       |
| Significado | Nunca | Casi nunca | A veces | Casi siempre | Siempre |

| <b>GESTIÓN DE REMUNERACIÓN LABORAL</b>                  |   |       |            |         |              |         |
|---|---|-------|------------|---------|--------------|---------|
| <b>DIMENSIÓN: Remuneración básica</b>                   |   | Nunca | Casi nunca | A veces | Casi siempre | Siempre |
| <b>1</b>  | El sueldo que percibe mensualmente, cubre sus necesidades básicas.  |       |            |         |              |         |
| <b>2</b>  | Considera usted que el salario mensual que brinda el municipio satisface las necesidades básicas de la mayoría de trabajadores. |       |            |         |              |         |
| <b>3</b>  | Ha escuchado usted a un trabajador quejarse del sueldo que recibe.  |       |            |         |              |         |
| <b>4</b>  | Considera usted que el sueldo percibido por hora, satisface las necesidades básicas de la mayoría de trabajadores               |       |            |         |              |         |
| <b>5</b>  | Ha observado que la municipalidad realiza pagos por horas.  |       |            |         |              |         |
| <b>DIMENSIÓN: Incentivos salariales</b>                 |   | Nunca | Casi nunca | A veces | Casi siempre | Siempre |
| <b>6</b>  | Los bonos que reciben los trabajadores del municipio son equivalentes con los servicios que prestan a la institución.           |       |            |         |              |         |
| <b>7</b>  | Los trabajadores de la municipalidad reciben bonos por labor destacada.   |       |            |         |              |         |
| <b>8</b>  | Considera los bonos como una estrategia de motivación para lograr los objetivos de la institución                               |       |            |         |              |         |
| <b>9</b>  | Cuando usted ha realizado un buen trabajo, y le han felicitado por sus logros.  |       |            |         |              |         |
| <b>10</b>   | Los gerentes de la municipalidad consideran el buen desempeño de sus trabajadores.  |       |            |         |              |         |
| <b>DIMENSIÓN: remuneración indirecta o prestaciones</b> |   | Nunca | Casi nunca | A veces | Casi siempre | Siempre |

|           |  |  |  |  |  |  |
|-----------|--|--|--|--|--|--|
| <b>11</b> | Consideras que el seguro de vida es importante para los trabajadores.                            |  |  |  |  |  |
| <b>12</b> | La municipalidad ofrece un seguro de vida conveniente.   |  |  |  |  |  |
| <b>13</b> | Ha observado usted que los seguros de salud que ofrecen las municipalidades cubren lo necesario. |  |  |  |  |  |
| <b>14</b> | Ha observado usted que sus compañeros de trabajo se quejan del seguro de salud que tienen.       |  |  |  |  |  |
| <b>15</b> | Considera usted que el seguro de salud es importante para los trabajadores.                      |  |  |  |  |  |

## Cuestionario: Motivación del personal

Buen día:

El presente cuestionario tiene por finalidad evaluar la motivación personal de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de San Roque de Cumbaza en el año 2017. Para lo cual se requiere toda la sinceridad posible en el desarrollo del presente cuestionario, marcado en el recuadro que usted crea conveniente, asimismo las escalas a evaluar son las siguientes:

|             |       |            |         |              |         |
|-------------|-------|------------|---------|--------------|---------|
| Valor       | 1     | 2          | 3       | 4            | 5       |
| Significado | Nunca | Casi nunca | A veces | Casi siempre | Siempre |

| MOTIVACIÓN PERSONAL                        |   |       |            |         |              |         |
|--|---|-------|------------|---------|--------------|---------|
| <b>DIMENSIÓN: MOTIVACIÓN DE LOGRO</b>      |   | Nunca | Casi nunca | A veces | Casi siempre | Siempre |
| <b>1</b>                                   | Las labores que realiza le permiten desarrollarse profesionalmente  |       |            |         |              |         |
| <b>2</b>                                   | Las actividades que realiza tienen por finalidad que su jefe le reconozca.  |       |            |         |              |         |
| <b>3</b>                                   | Usted trabaja mejor cuando su jefe inmediato le felicita por su labor   |       |            |         |              |         |
| <b>4</b>                                   | Ha recibido usted sugerencias de mejora por parte de su superior  |       |            |         |              |         |
| <b>5</b>                                   | Cuando realiza algún trabajo, espera que su superior le supervise e instruya,   |       |            |         |              |         |
| <b>DIMENSIÓN: MOTIVACIÓN DE AFILIACIÓN</b> |   | Nunca | Casi nunca | A veces | Casi siempre | Siempre |
| <b>6</b>                                   | ¿Recibe usted felicitaciones por trabajar en equipo?  |       |            |         |              |         |
| <b>7</b>                                   | ¿Sus compañeros se muestran prestos a recibir su ayuda?   |       |            |         |              |         |
| <b>8</b>                                   | Las relaciones interpersonales son cordiales y abiertas entre los trabajadores de la municipalidad                              |       |            |         |              |         |
| <b>9</b>                                   | Se interesa usted en hacer amistad con sus demás compañeros en el trabajo.  |       |            |         |              |         |
| <b>10</b>                                  | La municipalidad de San Roque de Cumbaza, desarrolla actividades que mejoran las relaciones interpersonales entre trabajadores. |       |            |         |              |         |
| <b>DIMENSIÓN: MOTIVACIÓN DE PODER</b>      |   | Nunca | Casi nunca | A veces | Casi siempre | Siempre |
| <b>11</b>                                  | Ocupar un cargo alto dentro del municipio le ayudaría a mejorar su condición y la de sus compañeros.                            |       |            |         |              |         |

|           |   |  |  |  |  |  |
|-----------|---|--|--|--|--|--|
| <b>12</b> | Se siente usted motivado con el trato que recibe de sus superiores.                 |  |  |  |  |  |
| <b>13</b> | Se siente usted capaz de liderar a sus compañeros.                                  |  |  |  |  |  |
| <b>14</b> | Siente usted aprecio y admiración por sus superiores.                               |  |  |  |  |  |
| <b>15</b> | ¿Observa usted que sus compañeros se muestran predispuestos a que usted los lidere? |  |  |  |  |  |

| <b>Escala de conversión</b> |   |            |
|-----------------------------|---|------------|
| Nunca                       | 1 | Pésima     |
| Casi nunca                  | 2 | Deficiente |
| A veces                     | 3 | Regular    |
| Casi siempre                | 4 | Buena      |
| Siempre                     | 5 | Excelente  |

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN  
CIENTÍFICA**

Nombres y apellidos del experto : Hipólito Percy Barbarán Mozo  
 Institución en la que trabaja /Cargo : EPG-UCY/Docente  
 Nombre del Instrumento : Cuestionario sobre la gestión remunerativa  
 Autor del instrumento : Dr. Sonia Arias Pinedo

Muy deficiente (1) Deficiente (2) Aceptable (3) Bueno (4) Excelente (5)

**I. CRITERIOS DE VALIDACIÓN**

| CRITERIOS       | INDICADORES   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5         |
|-----------------|---|---|---|---|---|-----------|
| CLARIDAD        | Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales   |   |   | X |   |           |
| OBJETIVIDAD     | Las instrucciones y los ítems del instrumento permitirán recoger la información objetiva respecto a sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.   |   |   | X |   |           |
| ACTUALIDAD      | El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente a la gestión de remuneración laboral.  |   |   |   | X |           |
| ORGANIZACIÓN    | Los ítems del instrumento están organizados en función de las dimensiones y la definición operacional y conceptual de manera que permitan hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación. |   |   |   | X |           |
| SUFICIENCIA     | Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.  |   |   |   |   | X         |
| INTENCIONALIDAD | Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.   |   |   |   |   | X         |
| CONSISTENCIA    | La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.  |   |   | X |   |           |
| COHERENCIA      | Los ítems del instrumento se relacionan con los indicadores de cada dimensión de la implementación de la gestión de remuneración laboral.   |   |   | X |   |           |
| METODOLOGÍA     | La relación entre la técnica y el instrumentos propuestos responden al propósito de la investigación.   |   |   |   | X |           |
| PERTINENCIA     | La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa y nombre del instrumento.  |   |   |   | X |           |
| <b>TOTAL</b>    |   |   |   |   |   | <b>38</b> |

**II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**

El cuestionario cumple con la mayoría de criterios de validación de manera aceptable, no obstante, mejorar las observaciones.

PROMEDIO DE VALORACIÓN : Bueno (38 pts)

Campesina, 14/10/2017

  
 Dr. Hipólito Percy Barbarán Mozo  
 C.D. 357054

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN  
CIENTÍFICA**

Nombres y apellidos del experto : Hipólito Percy Barbaran Mozo  
 Institución en la que trabaja /Cargo : EP6- DCV / Docente  
 Nombre del Instrumento : Cuestionario sobre Motivación Personal  
 Autor del instrumento : Dr. Sonia Arizalo Pinedo

Muy deficiente (1)    Deficiente (2)    Aceptable (3)    Bueno (4)    Excelente (5)

**III. CRITERIOS DE VALIDACIÓN**

| CRITERIOS       | INDICADORES   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5         |
|-----------------|---|---|---|---|---|-----------|
| CLARIDAD        | Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales   |   |   | X |   |           |
| OBJETIVIDAD     | Las instrucciones y los ítems del instrumento permitirán recoger la información objetiva respecto a sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.   |   |   | X |   |           |
| ACTUALIDAD      | El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente a la motivación personal.  |   |   |   | X |           |
| ORGANIZACIÓN    | Los ítems del instrumento están organizados en función de las dimensiones y la definición operacional y conceptual de manera que permitan hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación. |   |   |   | X |           |
| SUFICIENCIA     | Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.  |   |   |   |   | X         |
| INTENCIONALIDAD | Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.   |   |   |   | X |           |
| CONSISTENCIA    | La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.  |   |   | X |   |           |
| COHERENCIA      | Los ítems del instrumento se relacionan con los indicadores de cada dimensión de la implementación de la motivación personal.   |   |   | X |   |           |
| METODOLOGÍA     | La relación entre la técnica y el instrumentos propuestos responden al propósito de la investigación.   |   |   | X |   |           |
| PERTINENCIA     | La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa y nombre del instrumento.  |   |   |   | X |           |
| <b>TOTAL</b>    |   |   |   |   |   | <b>36</b> |

**IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**

El cuestionario cumple aceptablemente con los criterios de calidad y validación, sin embargo, de levantar las observaciones indicadas.

PROMEDIO DE VALORACIÓN : Bueno (36 pts)

T: 14/10/2017

  
 Dr. Hipólito Percy Barbaran Mozo  
 CPPe N° 357054

## INFORME DE OPINIÓN RESPECTO A INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

Nombre y Apellidos de la experta : Dra. Juliana, CHUMBE MUÑOZ  
 Institución donde labora : EPG de la UCV Tarapoto / **Docente de Investigación**  
**Docente nombrada en la LE "Francisco Izquierdo Ríos"**  
**Docente de Pregrado UCP**  
 Instrumento motivo de evaluación : Cuestionario para medir la Gestión de Remuneración Laboral en la  
 Municipalidad Distrital de San Roque de Cumbaza, 2017  
 Autora del instrumento : Br. Sonia Arévalo Pinedo

MUY DEFICIENTE (1)      DEFICIENTE (2)      ACEPTABLE (3)      BUENA (4)      EXCELENTE (5)

### I. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

| CRITERIOS       | INDICADORES   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5         |    |
|-----------------|---|---|---|---|---|-----------|----|
| CLARIDAD        | Los ítems están formulados con lenguaje apropiado, es decir libre de ambigüedades.  |   |   |   | X |           |    |
| OBJETIVIDAD     | Los ítems del instrumento permitirán mensurar las variables de estudio en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.   |   |   |   | X |           |    |
| ACTUALIDAD      | El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente a la <b>Gestión de Remuneración Laboral</b>  |   |   |   |   | X         |    |
| ORGANIZACIÓN    | Los ítems del instrumento traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual de las variables y sus dimensiones e indicadores, de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación. |   |   |   |   | X         |    |
| SUFICIENCIA     | Los ítems del instrumento expresan suficiencia en cantidad y calidad en la redacción  |   |   |   |   | X         |    |
| INTENCIONALIDAD | Los ítems del instrumento evidencian ser adecuados para el examen de contenido y mensuración de las evidencias inherentes a la <b>Gestión de Remuneración Laboral</b>   |   |   |   |   | X         |    |
| CONSISTENCIA    | La información que se obtendrá, mediante los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.  |   |   |   |   | X         |    |
| COHERENCIA      | Los ítems del instrumento expresan coherencia entre las variables, dimensiones e indicadores.   |   |   |   |   | X         |    |
| METODOLOGÍA     | Los procedimientos insertados en el instrumento responden al propósito de la investigación.   |   |   |   |   | X         |    |
| PERTINENCIA     | El instrumento responde al momento oportuno o más adecuado  |   |   |   | X |           |    |
| <b>SUBTOTAL</b> |   |   |   |   |   | 12        | 35 |
| <b>TOTAL</b>    |   |   |   |   |   | <b>47</b> |    |

**OPINIÓN DE APLICABILIDAD:** El instrumento de investigación materia de revisión, evidencia una buena sistematicidad en los diferentes criterios y coherencia de cada uno de los ítems con la variable de estudio y sus respectivas dimensiones; por tanto tiene validez de contenido y es aplicable a los sujetos muestrales.

**PROMEDIO DE VALORACIÓN: (4,7 puntos) Excelente**

Tarapoto, Octubre del 2017

  
**Dra. Juliana Chumbe Muñoz**  
**CPPe 2309955620**  
**DOCENTE EPG - UCV**

## INFORME DE OPINIÓN RESPECTO A INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

Nombre y Apellidos de la experta : Dra. Juliana, CHUMBE MUÑOZ  
 Institución donde labora : EPG de la UCV Tarapoto // **Docente de Investigación**  
**Docente nominada en la LE "Francisco Izquierdo Ríos"**  
**Docente de Pregrado UCP**  
 Instrumento motivo de evaluación : Cuestionario para medir la Motivación Personal en la Municipalidad  
 Distrital de San Roque de Cumbaza, 2017  
 Autora del instrumento : **Br. Sonia Arévalo Pinedo**

MUY DEFICIENTE (1)      DEFICIENTE (2)      ACEPTABLE (3)      BUENA (4)      EXCELENTE (5)

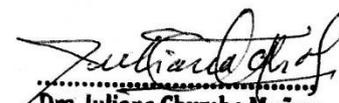
### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

| CRITERIOS       | INDICADORES   | 1 | 2 | 3 | 4  | 5  |
|-----------------|---|---|---|---|----|----|
| CLARIDAD        | Los ítems están formulados con lenguaje apropiado, es decir libre de ambigüedades.  |   |   |   | x  |    |
| OBJETIVIDAD     | Los ítems del instrumento permitirán mensurar las variables de estudio en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.   |   |   |   | x  |    |
| ACTUALIDAD      | El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente a la <b>Motivación Personal</b>  |   |   |   |    | x  |
| ORGANIZACIÓN    | Los ítems del instrumento traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual de las variables y sus dimensiones e indicadores, de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación. |   |   |   |    | x  |
| SUFICIENCIA     | Los ítems del instrumento expresan suficiencia en cantidad y calidad en la redacción  |   |   |   |    | x  |
| INTENCIONALIDAD | Los ítems del instrumento evidencian ser adecuados para el examen de contenido y mensuración de las evidencias inherentes a la <b>Motivación Personal</b>   |   |   |   |    | x  |
| CONSISTENCIA    | La información que se obtendrá, mediante los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.  |   |   |   |    | x  |
| COHERENCIA      | Los ítems del instrumento expresan coherencia entre las variables, dimensiones e indicadores.   |   |   |   |    | x  |
| METODOLOGÍA     | Los procedimientos insertados en el instrumento responden al propósito de la investigación.   |   |   |   |    | x  |
| PERTINENCIA     | El instrumento responde al momento oportuno o más adecuado  |   |   |   | x  |    |
| <b>SUBTOTAL</b> |   |   |   |   | 12 | 35 |
| <b>TOTAL</b>    |   |   |   |   | 47 |    |

**OPINIÓN DE APLICABILIDAD:** El instrumento de investigación materia de revisión, evidencia una buena sistematicidad en los diferentes criterios y coherencia de cada uno de los ítems con la variable de estudio y sus respectivas dimensiones; por tanto tiene validez de contenido y es aplicable a los sujetos muestrales.

**PROMEDIO DE VALORACIÓN: (4,7 puntos) Excelente**

Tarapoto, Octubre del 2017

  
**Dra. Juliana Chumbe Muñoz**  
 CPP# 2309955620  
 DOCENTE EPG - UCV

## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

Nombres y apellidos del experto : Mg. Keller Sánchez Dávila

Institución en la que trabaja /Cargo : UNSM-T / UCV

Nombre del Instrumento : Cuestionario sobre la Gestión remunerativa laboral

Autor del instrumento : Br. Soriza Arévalo Pinedo

Muy deficiente (1) Deficiente (2) Aceptable (3) Bueno (4) Excelente (5)

### I. CRITERIOS DE VALIDACIÓN

| CRITERIOS       | INDICADORES   | 1 | 2 | 3 | 4         | 5 |
|-----------------|---|---|---|---|-----------|---|
| CLARIDAD        | Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.  |   |   |   | X         |   |
| OBJETIVIDAD     | Las instrucciones y los ítems del instrumento permitirán recoger la información objetiva respecto a sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.   |   |   |   |           | X |
| ACTUALIDAD      | El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente a la implementación de la política pública en "Gestión de remuneración laboral"  |   |   |   | X         |   |
| ORGANIZACIÓN    | Los ítems del instrumento están organizados en función de las dimensiones y la definición operacional y conceptual de manera que permitan hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación. |   |   |   | x         |   |
| SUFICIENCIA     | Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.  |   |   |   |           | X |
| INTENCIONALIDAD | Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.   |   |   |   |           | X |
| CONSISTENCIA    | La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, descubrir y explicar la realidad motivo de la investigación.  |   |   |   | X         |   |
| COHERENCIA      | Los ítems del instrumento expresan se relacionan con los indicadores de cada dimensión de la implementación de la política pública en "Gestión de remuneración laboral"   |   |   |   | x         |   |
| METODOLOGIA     | La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.  |   |   |   |           | X |
| PERTINENCIA     | La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa y nombre del instrumento.  |   |   |   |           | X |
| <b>TOTAL</b>    |   |   |   |   | <b>45</b> |   |

### II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Instrumento apto para ser aplicado

**PROMEDIO DE VALORACIÓN : 4.5**

Tarapoto, 31 de octubre 2017

  
 Mg. Keller Sánchez Dávila  
 DOCENTE POS GRADO

## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

Nombres y apellidos del experto : Mg. Keller Sánchez Dávila  
 Institución en la que trabaja /Cargo : UNSM-T / UCV  
 Nombre del Instrumento : Cuestionario sobre motivación personal  
 Autor del instrumento : Br. Sonia Arévalo Pinedo

Muy deficiente (1) Deficiente (2) Aceptable (3) Bueno (4) Excelente (5)

### I. CRITERIOS DE VALIDACIÓN

| CRITERIOS       | INDICADORES   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5         |
|-----------------|---|---|---|---|---|-----------|
| CLARIDAD        | Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.  |   |   |   | X |           |
| OBJETIVIDAD     | Las instrucciones y los ítems del instrumento permitirán recoger la información objetiva respecto a sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.   |   |   |   | X |           |
| ACTUALIDAD      | El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente a la implementación de la política pública en "Motivación personal"  |   |   |   |   | X         |
| ORGANIZACIÓN    | Los ítems del instrumento están organizados en función de las dimensiones y la definición operacional y conceptual de manera que permitan hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación. |   |   |   |   | X         |
| SUFICIENCIA     | Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.  |   |   |   |   | X         |
| INTENCIONALIDAD | Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.   |   |   |   | X |           |
| CONSISTENCIA    | La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, descubrir y explicar la realidad motivo de la investigación.  |   |   |   |   | X         |
| COHERENCIA      | Los ítems del instrumento expresan se relacionan con los indicadores de cada dimensión de la implementación de la política pública en "Motivación personal"   |   |   |   |   | X         |
| METODOLOGIA     | La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.  |   |   |   | X |           |
| PERTINENCIA     | La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa y nombre del instrumento.  |   |   |   | X |           |
| <b>TOTAL</b>    |   |   |   |   |   | <b>45</b> |

### II. OPINION DE APLICABILIDAD:

Instrumento apto para ser aplicado

**PROMEDIO DE VALORACIÓN : 4.5**

Tarapoto, 31 de octubre 2017

  
 Mg. Keller Sánchez Dávila  
 DOCENTE POS GRADO

## Índice de confiabilidad

### Análisis de confiabilidad: Remuneración laboral

#### Resumen del procesamiento de los casos

|       |           | N  | %     |
|-------|-----------|----|-------|
| Casos | Válidos   | 25 | 100,0 |
|       | Excluidos | 0  | ,0    |
|       | Total     | 25 | 100,0 |

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

#### Estadísticos de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,896             | 15             |

### Análisis de confiabilidad: Motivación del personal

#### Resumen del procesamiento de los casos

|       |                        | N  | %     |
|-------|------------------------|----|-------|
| Casos | Válidos                | 25 | 100,0 |
|       | Excluidos <sup>a</sup> | 0  | ,0    |
|       | Total                  | 25 | 100,0 |

b. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

#### Estadísticos de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,879             | 15             |

Para determinar la confiabilidad del instrumento, se utilizó el Alfa de Cronbach, que es un coeficiente que sirve para medir la fiabilidad de la escala de la medida utilizada en la investigación; encontrando un valor de 0,896 para la variable de gestión de remuneración laboral, y un valor de 0,879 para la variable de motivación personal, tal como se muestra en el anexo N° 04; indicando según la regla general que en ambos casos los instrumentos son confiables para su aplicación, ya que ambos coeficientes son mayores a 0,70.



## MUNICIPALIDAD DISTRITAL SAN ROQUE DE CUMBAZA

*Distrito ecológico del Alto Cumbaza*

RUC: 20178685431

"AÑO DEL DIÁLOGO Y RECONCILIACIÓN NACIONAL"

### CONSTANCIA

#### Hace constar:

Que, la Sra. Sonia Arévalo Pinedo, con DNI N° 01112929, profesional de la carrera de Educación, con domicilio fiscal en el Jr. Leticia N°404, Distrito Morales, Provincia de San Martín, departamento de San Martín, ha desarrollado el proyecto de investigación titulado "**Gestión de remuneración laboral y motivación personal en la municipalidad distrital de San Roque de Cumbaza, 2017**", con el fin de obtener el grado de **Magister en Gestión Pública**, en la universidad Cesar Vallejo – Sede Tarapoto, según consta en la carta de solicitud de la fecha 09/11/2017, documento que fue aprobado por el cual se autorizó la aplicación de los instrumentos de cuestionario, a partir del 01/12/2017 al 21/12/2017.

Se expide la presente a solicitud del interesado.

San Roque de Cumbaza 20 Febrero del 2018



## Evidencias fotográficas



**IMAGEN N°01**



**IMAGEN N°02**



**IMAGEN N°03**



**IMAGEN N°04**



**IMAGEN N°05**



**IMAGEN N°06**



**IMAGEN N°07**



Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)  
"César Acuña Peralta"

## FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

### 1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

ARÉVALO PINEDO SONIA

D.N.I. : 01112929

Domicilio : Jr. Leticia N° 404 Morales

Teléfono : Fijo : -- Móvil : 952345955

E-mail : s.arevalo.p@hotmail.com

### 2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad : .....

Escuela : .....

Carrera : .....

Título : .....

Tesis de Post Grado

Maestría

Doctorado

Grado : Maestra en Gestión Pública

Mención : Maestría en Gestión Pública

### 3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

ARÉVALO PINEDO SONIA

Título de la tesis:

**"Gestión de remuneración laboral y motivación personal en la  
municipalidad distrital de San Roque de Cumbaza, 2017"**

Año de publicación : 2018

### 4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



Firma : .....

Fecha :

06 /12/2018

# Informe de Originalidad

Feedback Studio - Mozilla Firefox

https://ev.turnitin.com/app/carta/es/?o=950758917&lang=es&ro=4&u=1050025080&s=1

feedback studio | Gestión de remuneración laboral y motivación personal en la municipalidad distrital de San Roque de Cumbaza, 2017

0 / 0 4 de 77

## I. INTRODUCCIÓN

### 1.1. Realidad problemática

Hoy en día vivimos en un mundo en donde la calidad de vida de cada persona es fundamental para su desarrollo, al hablar de calidad de vida englobamos una serie de factores que intervienen en la vida de cada individuo, uno de esos factores viene a ser la remuneración o salario que este percibe a cambio de brindar sus conocimientos y habilidades en un rubro específico, sin duda la remuneración por parte de las organizaciones debe ser justa, considerando el desempeño que cada trabajador muestre, asimismo, deben tener en cuenta que un agradable salario, generará en el colaborador motivación para que este cumpla con sus funciones de manera adecuada. Según un informe presentado por el diario La República (2015), nos da a conocer que los países cuyo salario mínimo permite vivir una vida cómodamente, el sueldo mínimo más

Página: 1 de 42 Número de palabras: 9921 Text-only Report High Resolution Activado

12:15 a.m. 24/01/2019

Correo: Hipolito Percy Barba... Turnitin

https://www.turnitin.com/t\_inbox.asp?r=347985763150668&svr=310&lang=...

| Nombre del estudiante   | Título del documento                        | Porcentaje de coincidencia | Fecha de entrega |
|-------------------------|---|----------------------------|------------------|
| Carlos Romero Rojas     | Producción agrícola y gestión de proyect... | 18%                        | 05-may-2018      |
| John Antony Ruiz Cue... | Gestión del Gobierno Abierto y su relaci... | 19%                        | 06-may-2018      |
| Miguel Ángel Sánchez... | Gestión de los núcleos ejecutores y rent... | 19%                        | 11-jun-2018      |
| Alfonso Sánchez Bart... | Saberes productivos y su relación en la ... | 20%                        | 10-ago-2018      |
| Maritza De Jesús Var... | Desempeño docente y rendimiento académic... | 20%                        | 23-may-2018      |
| María Rosa Vargas Lá... | Gestión del talento humano y el desempeñ... | 20%                        | 07-jul-2018      |
| Odalys Yannina Pinta... | Perspectiva de género y violencia famili... | 21%                        | 17-may-2018      |
| Felix Segundo Rosale... | La calidad de atención a los usuarios se... | 21%                        | 08-mar-2018      |
| Sonia Arévalo Pinedo    | Gestión de remuneración laboral y motiva... | 22%                        | 20-abr-2018      |
| Carlos Joaquin Brion... | Plan de Acompañamiento Administrativo Pe... | 22%                        | 23-ene-2018      |
| Miguel Angel Pino Gu... | Control Interno y Gestión del Presupuest... | 22%                        | 20-abr-2018      |
| Elemer Ramiro Rojas ... | Comparación de las prestaciones sanitari... | 22%                        | 30-abr-2018      |
| María Indira Trujill... | Liderazgo estratégico y desempeño direct... | 22%                        | 04-oct-2018      |
| Juan Rodrigo Tuesta ... | Gestión sanitaria y la satisfacción del ... | 22%                        | 20-abr-2018      |
| Carmela Aricara Huay... | Relación entre el estado nutricional y e... | 23%                        | 12-feb-2018      |
| Isela Raquel Cubas R... | Comparación de los logros de aprendizaje... | 23%                        | 18-ago-2018      |
| Carmen Rosa Izquierd... | La gestión administrativa y la calidad d... | 23%                        | 10-may-2018      |
| Yone Edgardo Paucar ... | Relación de la gestión administrativa co... | 23%                        | 11-abr-2018      |
| Racío Ramírez López     | Participación de la Sociedad Civil en lo... | 23%                        | 12-feb-2018      |

12:16 a.m. 24/01/2019

## ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD

Yo, **Hipólito Percy Barbarán Mozo**, docente de la **Experiencia Curricular: Diseño y Desarrollo del Trabajo de Investigación** correspondiente al III y IV ciclo académico y revisor de la Tesis: "**Gestión de remuneración laboral y motivación personal en la municipalidad distrital de San Roque de Cumbaza, 2017**"; he sido capacitado e instruido en el uso de la herramienta Turnitin y comprobado lo siguiente:

Que el referido trabajo académico tiene un **índice de similitud de 22%**, verificable en el reporte de originalidad del Programa Turnitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas de uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Tarapoto, 20 de mayo de 2018

  
Dr. Hipólito Percy Barbarán Mozo  
CPPe N° 357054.3



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE  
INVESTIGACIÓN**

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE  
INVESTIGACIÓN

**Dra. Ana Noemí Sandoval Vergara**

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

**Sonia Arévalo Pinedo**

INFORME TÍTULADO:

**“Gestión de remuneración laboral y motivación personal en la  
municipalidad distrital de San Roque de Cumbaza, 2017”**

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

**Maestra en Gestión Pública**

---

SUSTENTADO EN FECHA: **06 de Marzo 2018**

NOTA O MENCIÓN: **Aprobada por Unanimidad**

  
Dra. Ana Noemí Sandoval Vergara  
DIRECTORA DE INVESTIGACIÓN  
UCV - TARAPOTO