



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Gestión Administrativa en Remuneraciones y su relación con el Clima
Laboral de la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, Yurimaguas-
2017

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Br. Paúl Abigaél Lozano López (ORCID: 0000-0003-2209-0994)

ASESORA:

Dra. Dahpne Viena Oliveira (ORCID: 0000-0001-7884-4519)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

TARAPOTO - PERÚ

2018

Dedicatoria

Este trabajo de investigación está enteramente dedicado a mi esposa Kathia Vanessa, gracias a ella por atreverse a confiar en mí; es evidente que sin su apoyo moral y emocional este sueño quizás nunca se hubiera consumado. Sencillamente pasaste a ser el pilar principal de mi motivación, que lleva consigo el futuro de mis ideales, en estos momentos eres la base de mi vida profesional y toda la vida te estaré eternamente agradecido. A mis padres por conducirme a lo bueno y más aun de ayudarme a tomar esta sabia decisión de seguir actualizándome y modernizándome profesionalmente.

Paul Abigael

Agradecimiento

Aunque el hecho de exponer una lista de personas siempre supone un riesgo de olvidar a alguna de ellas, si quisiera hacer una especial mención de agradecimiento para las siguientes:

Quiero dar a conocer a mi esposa Kathia Vanessa el más infinito agradecimiento por la absoluta dedicación en el desarrollo de mi trabajo de investigación, por el tiempo, la paciencia y el apoyo psico-afectivo cada vez que intentaba desmayar en el proceso, asimismo por el tiempo ocupado para ayudarme hacer mis cuadros, tablas estadísticas y su respectiva interpretación.

De la misma forma a mis padres, por su apoyo incondicional, por la confianza que han depositado en mí durante el desarrollo de esta tesis de investigación.

Agradecer también a la Dra. Daphne Viena Oliveira con la información y enseñanza suficiente para el adecuado desarrollo de este trabajo de investigación y permitir de esa manera terminarlo satisfactoriamente. Realmente no hay palabras que logren expresar mi gran agradecimiento.

Paúl Abigael

Índice

Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice	iv
Índice de tablas	vi
Índice de figuras	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	11
1.1. Trabajos	
Previos.....	12
Marcador no definido.....	12
1.2. Teorías relacionadas al tema	15
1.3. Formulación del problema.....	21
1.4. Justificación.....	21
1.5. Hipótesis:	22
1.6. Objetivos	22
II. MÉTODO	23
2.1. Tipo y diseño de investigación	23
2.2. Variables, operacionalización	23
2.3. Población, muestra y muestreo	25
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	26
2.5. Métodos de análisis de datos.....	28
2.6. Aspectos éticos	28

III. RESULTADOS.....	29
IV. DISCUSIÓN	35
V. CONCLUSIONES.....	37
VI. RECOMENDACIONES.....	38
REFERENCIAS	39
ANEXOS	44
Matriz De Consistencia	1
Instrumento de recolección de datos.....	2
Validación de instrumentos	5
Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación	11
Autorización para la publicación electrónica de las tesis	12
Acta de aprobación de originalidad	13
Informe de originalidad	14

Índice de tablas

Tabla 1. Los Niveles de Gestión administrativa en remuneraciones.....	58
Tabla 2. Los Niveles de Clima Laboral de los trabajadores CAS de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas.....	60

Índice de figuras

Figura 1. Los Niveles de Gestión administrativa en remuneraciones.....	58
Figura 2. Los Niveles de Clima Laboral de los trabajadores CAS de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas.....	60

RESUMEN

El objetivo de esta investigación fue determinar la relación entre la Gestión Administrativa en Remuneraciones y el Clima Laboral de la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, Yurimaguas 2017. La investigación fue de tipo Descriptivo – Correlacional, en la que participaron 30 trabajadores (CAS) pertenecientes a la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas. Se fundamenta en la teoría del clima organizacional de Likert y del Manual de Organización de Funciones, en el aspecto metodológico la investigación es de tipo no experimental y de diseño descriptivo correlacional, teniendo como instrumentos: la encuesta de gestión administrativa en remuneraciones (E-GAR) de Paúl Lozano (2017) y la escala de Clima Laboral (CL-SPC) de Sonia Palma (2004). La muestra es de 30 trabajadores de la municipalidad. Los resultados demuestran que el Nivel de la gestión administrativa es regular con el 46.67% representado por 14 trabajadores que perciben que las deficiencias en programación, compromiso y pagos que se asume con el personal son en algunos casos prolongado, por otro lado, el 43.33% representado por 13 trabajadores perciben como deficiente la gestión. En relación al Nivel de Clima Laboral es desfavorable con el 46.67 % representado por 14 trabajadores, que evidencian un clima laboral que no favorece el desarrollo personal y el logro institucional en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas. Habiéndose que la Gestión Administrativa en Remuneraciones y Clima Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas - 2017, están relacionados evidenciado por el valor de chi cuadrado calculado fue (19.09), que es mayor que el valor tabular (15,50)

Palabras clave: Gestión Administrativa en Remuneraciones, Clima Laboral, Municipalidad, Sector Público.

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship between the Administrative Management in Remuneration and the Labor Climate of the Provincial Municipality of Alto Amazonas, Yurimaguas 2017. The research was of Descriptive - Correlational type, in which 30 workers (CAS) belonging to the Provincial Municipality of Alto Amazonas. It is based on Likert's organizational climate theory and the Manual of Organization of Functions. In the methodological aspect, the research is of a non-experimental type and of correlational descriptive design, having as instruments: the survey of administrative management in remunerations (E-GAR) by Paúl Lozano (2017) and the Labor Climate scale (CL-SPC) by Sonia Palma (2004). The sample is of 30 workers of the municipality. The results show that the level of administrative management is regular with 46.67% represented by 14 workers who perceive that deficiencies in programming, commitment and payments that are assumed with the staff are in some cases prolonged, on the other hand 43.33% represented for 13 workers they perceive management as deficient. In relation to the Labor Climate Level, it is unfavorable with 46.67% represented by 14 workers, which evidences a work environment that does not favor personal development and institutional achievement in the Provincial Municipality of Alto Amazonas. Being that the Administrative Management in Remuneration and Labor Climate of the workers of the Provincial Municipality of Alto Amazonas - 2017, are related evidenced by the calculated chi-squared value was (19.09), which is greater than the tabular value (15.50).

Keywords: Administrative Management in Remuneration, Labor Climate, Municipality, Public Sector.

I. INTRODUCCIÓN

Nada escapa a la bipolaridad entre el caos y el orden, es inherente a todo sistema orgánico e inorgánico, y las organizaciones públicas y privadas son sistemas vivos en constante crecimiento, al filo de la entropía.

Para Zenteno A. (2011 párr.1) Buscamos ganancias, beneficios, estabilidad, crecimiento, y esto se da tanto en los colaboradores como en las grandes y micro empresas, esta confluencia de energías, apunta hacia varios objetivos, tanto individuales como colectivos, sin embargo, si queremos que las motivaciones personales se vuelvan organizativas, es imperativo preocuparse por elaborar estructuras remunerativas eficientes que considere los componentes esenciales de sus empleados. La gestión administrativa tiene una tarea ardua para mantener la estabilidad en la empresa con sus colaboradores o el barco se hundirá.

De tal forma Molina E. (2014, párr. 2) Define La gestión administrativa, como el conjunto de saberes empresariales, incluye creencias compartidas, juicios, un lenguaje común, todo este acervo de cultura empresarial, tendrá un buen puerto si usan los recursos disponibles de manera eficiente y eficaz, y eso involucra a los recursos humanos. Según Parodi, C. (2014), la economía institucional esta sobre los cimientos de todos sus miembros y no en un pequeño sector.

De tal forma Owen E. (2018 párr. 2) Infiere, que no debemos desdeñar otros tipos de remuneraciones no económicas, como las compensaciones intangibles, a mediano plazo suelen ser fuerzas impulsoras que generan motivación e inspiran a otros empleados a continuar incrementando su productividad. Pero un sistema de compensación económica justa basado en el desempeño a largo plazo es posible ser eficaz, con eso las empresas ganan fidelidad por parte de los colaboradores. En el ámbito nacional, muchos profesionales están realizando actividades laborales por debajo del pago mínimo, son subempleados y esto cada año crece.

Conozcamos algunas cifras relevantes con relación al empleo en el Perú: La última encuesta revela cifras en relación a la realidad del trabajador peruano, según el

estudio el 33% recibe su sueldo mensualmente, el 18% lo hace de manera quincenal, el 19% restante recibe un sueldo semanal, un 20% recibe un abono diario y un 11% no cuenta con una frecuencia establecida. Un indicador que tiene mucha relación con el grado de bancarización del país, una cifra que está por debajo de países como Chile o Brasil. Arellano Marketing (2014, p. 24). Desde el periodo 2012, en la municipalidad de la provincia de Yurimaguas, hay problemas álgidos a nivel administrativo que cuesta miles de soles a la gestión y que son pérdidas sin retorno. Tenemos el caso de renuncias arbitrarias, malos manejos de recursos financieros, corrupción, chantaje, ausentismo laboral, sumado a esto, conflictos laborales, chismes y a nivel psicológico el estrés, la ansiedad producto de la carga laboral y el estilo autoritario de los jefes. Así también existe, la endémica actitud de la deshonestidad, que se observa en todas las jerarquías, por ejemplo, remuneraciones destinadas al pago del personal es usado para fines personales, o para un grupo minoritario o caso contrario para compensar las faltas de un inadecuado manejo de los recursos. Si no son abordados a tiempo estos problemas, crecerán como una bola de nieve que arrasará a todos, cuyo fin será el inicio de una enfermedad llamada corrupción.

Zenteno A. (2011 p. 6) concluye que un sistema de compensaciones, debe ser diseñado bajo criterios técnicos y profesionales, en concordancia con las políticas actuales y los derechos fundamentales de los colaboradores, es decir con ética. Este plan debe incluir el respeto indisoluble de las normas establecidas caso contrario buscar o crear dispositivos que castiguen o sancionen las irregularidades.

Antecedentes. A nivel Internacional. Canós, L. (2010), *Ambiente de trabajo y rentabilidad en organizaciones pequeñas y medianas: vehículo vertical en la ciudad autónoma de Buenos Aires*. (Tesis postgrado). La muestra representativa de 20 empresas. Se concluye: Las PYMES de servicios de mantenimiento de transporte vertical de la ciudad de Buenos Aires, existe un clima organizacional desfavorecido que perjudica considerablemente la productividad. El desempeño de los colaboradores está en función directa con sus habilidades, pero estos se ven mermados debido a un clima laboral insatisfactorio, generando resultados

ineficientes en la productividad.. Rodríguez, A. (2014), *Determinación del clima organizacional en la Dirección General de Recursos Humanos de la Secretaría de Desarrollo Social del Gobierno Federal*. (Tesis postgrado). Universidad Nacional Autónoma de México. La investigación concluye: Según los resultados por la encuesta la SEDESOL, ocupa el catorceavo puesto, un ranking que le posiciona como la organización con buen clima y cultura organizacional, sin embargo, no logro obtener la calidad de excelente en esta área, lo que indica que debe establecer sistemas más flexibles con estructuras sólidas y que toda la organización se entere sobre esas políticas.

Ojeda, G. (2011), *Propuesta para decidir la respuesta entre la atmósfera jerárquica y la ejecución del empleo*. (Tesis postgrado). Universidad Autónoma de México. Muestra de 120 trabajadores. La investigación concluye lo siguiente: Una brújula empresarial, para medir la satisfacción de los colaboradores, a nivel individual y grupal, es el componente del clima organizacional, una herramienta que nos permite identificar los problemas más álgidos a nivel de relaciones, los conflictos e insatisfacciones. Logrando diseñar estrategias de retroalimentación para mejorar de forma global la vida institucional.

A nivel Nacional. Pérez, E. (2016), *Influencia del clima organizacional sobre el compromiso organizacional en la empresa Sipan Distribuciones S.A.C.* (Tesis postgrado). Teniendo como muestra a 56 colaboradores de las empresas Sipan. Se concluye que: Existe correlación entre clima organizacional y compromiso organizacional, obteniendo una escala positiva, esto sugiere, que a mayor satisfacción en la organización los colaboradores se involucran en obtener mejores resultados para la empresa, es decir se ponen la camiseta, asimismo se realizó un análisis desglosando el clima organizacional en factores para conocer cuáles son específicamente los que generan estos efectos en los trabajadores.

Quispe, E. (2015), *Ambiente jerárquico y ejecución de empleo en el Distrito Municipal de Pacucha, Andahuaylas*. (Tesis postgrado). Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Perú. La muestra lo constituyeron 34 trabajadores de la municipalidad. Se aplicó el cuestionario de clima organizacional. Se concluye

que: Los 34 colaboradores de la Municipalidad del distrito de Pacucha, su desempeño suele tener ciertas irregularidades, en las funciones asignadas, esto confirma nuestro objetivo general, que indica los efectos del clima organizacional en el desempeño desplegado por los trabajadores al momento de ejecutar una función administrativa.

Calcina, M. (2015). La presente investigación titulada: *Clima organizacional y la satisfacción laboral en enfermeros de unidades críticas del Hospital Nacional Dos de Mayo*. (Tesis postgrado). El estudio fue de nivel aplicativo, tipo cuantitativo, método descriptivo de corte transversal. La población estuvo conformada por 35 enfermeros. Concluyo que: Hay ciertas ambivalencias en los resultados, lo que se esperaba obtener en las dimensiones de recompensa apoyo y conflicto respecto al clima organizacional se obtuvo niveles irregulares e inestables, lo contrario sucedió con las dimensiones de estructura, riesgo y calor, es decir factores externos, se obtuvo unos puntajes bastantes considerables.

A nivel Regional y Local. Monteza, A. (2017), *Ambiente autoritario y su relación con la ejecución del trabajo de los trabajadores en el Hospital Rural de Picota, 2016*. (Tesis postgrado). Se desarrolló una investigación de tipo no experimental, diseño descriptivo - correlacional, se aplicó un cuestionario de clima organizacional. Se concluye que: Existe relación significativa entre clima organización y desempeño laboral, evidenciando un valor positivo entre ambas variables, según los resultados obtenidos por el análisis estadístico de Rho de Spearman se obtuvo un coeficiente de 0.807.

Solano, S. (2017), *Ambiente autoritario y ejecución de trabajo de los trabajadores de la Gestión Territorial Central de Huallaga - Juanjui, año 2017*. (Tesis postgrado). Investigación de tipo descriptivo - correlacional, muestra de 20 colaboradores. Se concluye que: Existe relación significativa entre clima organizacional y desempeño laboral, evidenciando un valor positivo entre ambas variables, según los resultados obtenidos por el análisis estadístico de Pearson se obtuvieron un coeficiente de 0.675.

Bardales, V. (2016). *Ambiente autoritario y ejecución de trabajo de los trabajadores de la Unidad Local de Gestión Educativa - Mariscal Cáceres - Juanjuí. Año 2015.* (Tesis postgrado). Tipo de investigación no experimental, diseño descriptivo - correlacional. Con un total de 73 colaboradores. Los instrumentos aplicados son la escala del clima laboral y desempeño laboral. Concluye que: Existe relación significativa entre clima organizacional y desempeño laboral, evidenciando un valor positivo entre ambas variables, según los resultados obtenidos por el análisis estadístico de Pearson se obtuvieron los siguientes datos; un coeficiente de 0.511.

Teorías relacionadas al tema. Gestión. Rementeria (2008) la gestión involucra todos los procesos administrativos y el manejo de recursos financieros y humanos cuyo objetivo es establecer parámetros que ayuden a organizar de manera sistemática las áreas organizacionales. (p. 45). **Gestión administrativa** Herramienta organizativa que otorga soporte administrativo, tecnológico, humano, a las distintas áreas funcionales de una institución, para que esta logre sus objetivos con eficiencia y eficacia. Asimismo, elaborar las políticas que dirigen los procesos al interior y exterior de la empresa.

Factores. Intrínsecamente hablando son la siguientes, jerarquía, dirección y TIC. A nivel extrínseco tenemos, competencias, políticas, leyes, redes sociales. Barreras de control. Las barreras encontradas son con respecto a; los objetivos, estructura, tamaño de la organización, recurso humano. Procesos de control. Primero se realiza el diagnóstico para conocer la etiología del problema, posteriormente gestionar los conflictos, realizar un análisis FODA, y con la información que se obtiene, planificar las acciones o estrategias que servirán para dar una solución a corto, mediano y largo plazo.

Elementos de influencia en el control. Contexto, una empresa que se adapta a los cambios es una empresa que se adapta. Las metas, son importantes en la empresa y su cumplimiento es un deber organizativo. La estructura es la medula espinal de toda empresa, le da estabilidad si no hay una buena estructura la empresa no dura más de

5 años en el mercado. Es importante descentralizar la empresa si en caso se extiende y tiene sub zonas en otros distritos, la gerencia puede desconcentrarse y finalmente la cultura organizacional, toda forma de pensar, creer, juicios, lenguaje de toda la comunidad laboral se ve entremezclada y genera muchos conflictos si no es gestionada en función de la idiosincrasia de los colaboradores, pero uniformizando los criterios culturales en la empresa.

Objetivos de control de gestión Comunicar; información importante y urgente a todas las áreas. Dirigir; sistematizar los procesos, haciéndolos más amigables. Feedbacks; retroalimentar las estrategias aplicadas y analizar las posibles amenazas. Reconocimiento intrínseco a los colaboradores. Elementos del sistema de control de gestión. Tenemos dos herramientas fundamentales en gestión: Planificación: reconocer los riesgos, anticipar los posibles contratiempos. Presupuesto: saber a mediano plazo cuales son los objetivos y como se están cumpliendo, que recursos necesita y de qué forma lo resolverán. Es indispensable que el presupuesto sea directamente gestionado por los colaboradores a cargo, ellos sabrán si realmente se cumplió la meta, y cuanta liquidez tienen, ese análisis les ayudara a comparar en los libros contables con la realidad de los gastos. Caso contrario hay errores como; la falta de coordinación y el uso desmedido de los recursos o no son eficientemente utilizados.

Gerencia de Administración de Remuneraciones. Es responsable de entregar los recursos para cumplir las metas, está a cargo del Gerente de Administración quien depende del Gerente Municipal. Sus funciones son: Gestiona el talento humano, reconoce a los mejores y su evaluación es en función al desempeño desplegado por el colaborador. El responsable es un profesional o técnico administrativo que cumplirá la función de Jefe de Unidad, que estará bajo las órdenes de la Gerencia de Administración y Finanzas. Acciones del jefe de remuneraciones: ver los pagos, planillas, Afps de los colaboradores, etc. Gestión presupuestaria. Su objetivo es la ejecución de operaciones financieras de la Municipalidad siguiendo los lineamientos legales. Funciones del Área de Contabilidad Las acciones a realizar son diversas, se indica algunos a modo de ejemplo: Redactar informes económicos,

asesorar en el cumplimiento de las normas, verificar el presupuesto, entrega de reportes de los gastos ejecutados en las obras.

Control presupuestario Es responsable el área de tesorería y caja, administra los ingresos y gastos financieros. Quien asume tal función es el jefe de la Unidad de Tesorería y caja. Funciones del Área de Tesorería: Tenemos las siguientes funciones: emitir cheques para pagar a los proveedores de los bienes que se utiliza en la ejecución de proyectos u obras, verificar que se cumplan los objetivos en relación a los recursos disponibles, elaborar lineamientos financieros, revisar los pagos de los colaboradores de la Municipalidad. Unidad de Logística, control patrimonial y almacén central. Es responsable de abastecer de todos los recursos necesarios para que la gestión logre sus objetivos durante el periodo elegido, quien asume este cargo es el jefe de Logística y control patrimonial. Además, está a cargo de las siguientes sub áreas: Sub área de adquisiciones. Sub área de control patrimonial. Sub área de almacén.

Clima Laboral. Hace alusión a la percepción del colaborador sobre el entorno organizacional, incluye las creencias, normas, estilos, pensamientos tanto a nivel individual como grupal. Cada área también tiene un micro cosmos con sus propias características motivacionales. (Dessler, 1993, p. 20). **Teoría de Clima Laboral de Rensis Likert.** Likert (1967) manifestó: Las influencias son bidireccionales, por un lado, están las condiciones organizacionales y por el otro como perciben los colaboradores dichas condiciones. Influencias que están determinadas por tres variables (p. 9). **Variables causales:** está determinado por los resultados obtenidos, que incluye solo aquellas variables que tienen control la institución. **Variables intervinientes:** se reconoce a través de la calidad de relaciones externas e internas entre los grupos de cada área, así como también con los proveedores, se puede medir según habilidades blandas, competencias, etc. **Variables de resultados finales:** logros obtenidos de la ejecución de proyectos a mediano y largo plazo. Según Likert hay que tener en cuenta las variables intervinientes. Desempeño, lealtades, actitudes, percepciones y motivaciones. Los clasifica en 5 factores. **Factor I: Autorrealización.** Se refiere si hay las condiciones para que el colaborador obtenga

beneficios de capacitación y crecimiento profesional. **Factor II: Involucramiento laboral.** En otras palabras, si el colaborador está comprometido con los objetivos y la visión de la institución. **Factor III: Supervisión.** Busca encontrar la calidad en los servicios prestados por cada colaborador o área. **Factor IV: Comunicación** Está influenciado por la capacidad de respuesta en los requerimientos o solicitudes de los colaboradores o clientes. **Factor V: Condiciones laborales.** Es indispensable que la institución vele por los derechos de sus colaboradores, que cumpla con proveer de un clima adecuado para el cumplimiento de funciones. Según el autor hay dos tipos de condiciones según el estilo de manejo por parte de la gerencia o el alcalde. Tenemos pues así: El autoritario explotador vs autoritario paternalista. Sistema consultivo vs participativo

Teoría de Satisfacción Laboral de Robins S. Considera que los principales factores que determinan la satisfacción son: Sentirse motivado por la tarea encomendada, según el perfil del colaborador se puede incrementar las tareas, como inyectándole desafíos y evaluar su motivación así mismo un aumento de su pago mensual. No es necesario una supervisión exhaustiva, confiar en que el colaborador cumplirá con los objetivos. Se sugiere constante capacitación a los colaboradores para conocer sus fallas y mejorar aquellos. **Sistema de recompensas justas** Esto es un reforzador muy poderoso para que el colaborador tome mucho empeño en las tareas asignadas. **Condiciones favorables de trabajo** Su cumplimiento permite un ambiente adecuado para que el colaborador se comprometa con la visión y misión de la institución. **Respetar la jerarquía, pero con flexibilidad.** La gerencia muchas veces no se quiere involucrar con los colaboradores para evitar falta de respeto, pero es un buen aliciente para fomentar buenas relaciones y fortalecer el compromiso con la institución. **Compatibilidad entre la personalidad y el puesto.** La armonía entre el perfil del colaborador y las funciones que desarrollara le generan mucha satisfacción. (Robbins, 1998, p. 10).

Teoría –motivación higiene de Herzberg. Atalaya (1999) manifestó: La percepción del colaborador y la relación que tiene él con su puesto es lo que determina el grado de satisfacción. En consecuencia, se propone la existencia de

dos clases de factores: Internos; se identifica el crecimiento, el puesto de trabajo, la satisfacción con las tareas asignadas y la relación entre compañeros. Externos; involucra aspectos macros de la organización, elementos estructurales y gestión de la institución. Los factores intrínsecos le permiten un mayor bienestar a nivel psicológico y motivacional al colaborador. (Atalaya, 1995, p. 19)

Se considera que para motivar al colaborador se considera aspectos psicológicos como la necesidad de logro, el reconocimiento por su esfuerzo.

Teoría de las Necesidades de McClelland. McClelland (1961) manifestó: Se evidencia aquí a tres necesidades: Logro, afiliación y poder. (p. 56). Y la necesidad de afiliación, es la inclinación natural de todo hombre estar en manada. (Robbins, 1994, p. 118). McClelland identificó tres características de logro: - Les encanta los desafíos. - Se plantean metas altas. - Anhelan que los reconozcan. Asegura que para desarrollar este tipo de necesidad es necesario un constante empuje de conocimientos. (Nash, 1988, p. 98).

Teoría de la Equidad La desigualdad genera mucha insatisfacción porque el colaborador no solo percibe, evalúa en función al esfuerzo generado en su puesto y si los resultados que son sus remuneraciones son ínfimos, provocará resentimiento y por consecuencia su performance disminuirá. Se plantea algunas soluciones: - Negociar con la empresa para obtener resultados que beneficien a ambos, empleado – empleador. - Abandonar la organización. - Construcción de conflictos, con la consecutiva resolución basada en métodos científicos que otorguen conocimientos como parte de la cultura organizacional. - Como en todo conflicto antes de dar respuesta es prioritario un diagnóstico que nos amplíe la visión de lo que está pasando, porque la percepción del colaborador sobre la desigualdad es un factor de muchas dificultades que podrían generar pérdidas económicas. Robbins (1998) indica: Los colaboradores son conscientes, de la situación injusta y arbitraria, que muchas empresas provocan y afectan su bolsillo, frente a tal situación las medidas adoptadas pasan por respuestas en el marco de los derechos laborales, hasta tomar acciones con consecuencias económicas para la organización. Independientemente

de cómo está estructurada la empresa, son los directivos quienes implantan políticas que entran en conflicto con los intereses colectivos de los trabajadores (p. 56).

Teoría de la Expectativa. Stoner, J. y Freeman, R. (1994) indican: que es importante tomar en cuenta la percepción de los colaboradores, sus esperanzas, motivaciones al momento de implementar una política empresarial. Este enfoque presenta 4 explicaciones en referencia al comportamiento y su influencia en la organización. - La sinergia entre ambiente y competencias personales provoca comportamientos que alteran la estructura. - Los colaboradores son conscientes de los cambios ejercidos en la organización y eligen un camino. - En una gran empresa es importante no desechar las necesidades intrínsecas de los colaboradores. - Los colaboradores actúan en base a lo que esperan de la empresa. Asimismo, la teoría propone estos modelos explicativos de la conducta organizacional: Esperanza de éxito en el desempeño: cuanto más se esfuerzan piensan que más podrían acercarlos a su objetivo personal. Valencia: cada colaborador le otorga un valor a las consecuencias o situaciones. Expectativa de esfuerzo-desempeño. Parecido al modelo de esperanza, este explica que los logros obtenidos, son debido al trabajo duro realizado (p .67)

Teoría de la Fijación de Metas. Locke E (1968) manifestó: El ser humano necesita objetivos claros, que le dirigen o le otorguen un sentido a su vida, bajo esta premisa, la teoría de la fijación de metas afirma que, un colaborador no puede desplegar sus recursos personales si está en un estado de incertidumbre, lo contrario es si la organización le asigna los deberes y funciones claras, y de manera estructura este colaborador no solo experimentara satisfacción si no que le generara la sensación de formar parte de algo más grande que el mismo.(p. 111). Davis y Newstrom (1991) surte más efecto si están estos cuatro elementos: Aceptación de la Meta: como se mencionó anteriormente debe cumplir con uno de los requisitos indispensables debe ser claro y entendible para el colaborador. Especificidad: a los colaboradores les genera satisfacción que su desempeño es medido y que por ello logren alcanzar también sus metas personales. Reto: si un trabajo o actividad es percibido como un desafío es más factible que el colaborador se entusiasme por

terminarlo. Retroalimentación. Es importante que el colaborador sepa cómo está cumpliendo su trabajo y si necesita adoptar alguna medida correctiva (p. 99).

Formulación del problema. Problema General: ¿Existe relación entre la gestión administrativa en remuneraciones con el clima laboral de la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, Yurimaguas, 2017?. **Problemas específicos:** ¿Cuál es el nivel de gestión de remuneraciones en los trabajadores? ¿Cuál es el nivel de clima laboral en los trabajadores?

Justificación. Justificación social. Los beneficiados del presente trabajo de investigación son los gerentes, jefes de área, etc. Sobre todo, a la gerencia administrativa y finanzas del área de remuneraciones, que traerá consigo los resultados de tal investigación y que permitirá consigo la prevención de dichas causales que puedan ocasionar desequilibrios en la institución. Más aun permitirá conocer las fortalezas y las debilidades desde una óptica interna, y por otro lado las oportunidades y amenazas desde una óptica externa, donde permita encontrar y describir más de cerca la problemática. **Justificación Teórica.** La presente investigación posee relevancia teórica en el campo del conocimiento en la medida que permitirá entender la gestión administrativa en remuneraciones y su efecto en el Clima Laboral, contribuyendo con información directa que permita mejorar el conocimiento y proporcionar conceptualizaciones más ajustadas a una realidad laboral cambiante en factores como son: el económico, el social, el cultural, el político entre otros. En tal sentido, servirá como guía y ayuda teórica. Por otro lado, servirá como antecedente para futuras investigaciones. **Justificación Práctica**

Los resultados del trabajo de investigación mejoran los sistemas, procedimientos y a obtener conocimientos más amplios del tipo de trabajo que hace que los integrantes de esta institución se desenvuelvan, teniendo en cuenta la Gestión Administrativa en Remuneraciones y por ello el Clima laboral. **Justificación Metodológica.** La presente investigación demostró la relación de la Gestión Administrativa en Remuneraciones y el Clima Laboral a través de la utilidad de los Instrumentos de medición del inventario. Y la segunda variable que está fundado por la “Teoría de

Clima Laboral de Likert” pero que tiene como creador del instrumento a Sonia Palma Carrillo Escala CL- SPC, (2004).

Objetivos. Objetivo General. Determinar la relación entre la Gestión Administrativa en Remuneraciones y el Clima Laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, Yurimaguas, 2017. **Objetivos Específicos.** Identificar el nivel de gestión de remuneraciones en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, Yurimaguas 2017. Identificar el nivel de clima laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, Yurimaguas 2017.

Hipótesis: Hipótesis General. Si existe relación entre la Gestión Administrativa en remuneraciones y el clima laboral en los trabajadores de la Municipalidad provincial de alto amazonas-ciudad de Yurimaguas, 2017. **Hipótesis Específicas.** H₁ El nivel de gestión de remuneraciones en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, Yurimaguas 2017, es regular. H₂ El nivel de clima laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, Yurimaguas 2017, es desfavorable.

II. MÉTODO

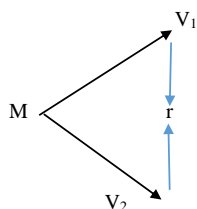
2.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de estudio

Conocer la coherencia y correspondencia entre dos variables, que tanto afecta en términos de consecuencias la variable₁ a la variable₂; incluido la relación existente de causa efecto. De acuerdo a esta referencia el tipo de investigación fue no experimental.

Diseño de investigación

El diseño de investigación fue Descriptiva – Correlacional y se esquematiza de la siguiente manera: diseño de investigación queda esquematizado a través del siguiente gráfico:



Dónde:

M = Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas-YGS.

V₁ = Gestión administrativa de Remuneraciones

V₂ = Clima Laboral

r = Correlación

La siguiente investigación parte de un diseño de investigación No Experimental, debido a que las variables en correspondencia no estarán sometidas a ninguna forma de manipulación.

2.2. Variables, operacionalización

Variable 1: Gestión administrativa de remuneraciones

Variable 2: Clima laboral

Operacionalización de variables: Gestión administrativa

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores.	Escala de medición
Gestión administrativa en remuneraciones	<p>Herramienta organizativa que otorga soporte administrativo, tecnológico, humano, a las distintas áreas funcionales de una institución, para que esta logre sus objetivos con eficiencia y eficacia. Gómez, M. 2010 (p. 1).</p>	<p>Se define como la compensación a los servicios prestados, que tiene dos formas de accionar tanto el proceso de gestión presupuestaria y control presupuestario.</p>	<p>Gestión presupuestaria</p> <p>Control presupuestario</p>	<p>-Formular lineamientos políticos. -Elaborar informes del área contable. -Medidas correctivas. -Desenvolvimiento de los funcionarios. -Información financiera y presupuestal. -Coordinación del área contable con tesorería. -Reportes de ejecución de ingreso y egresos. -Proceso de control patrimonial.</p> <p>-Lineamientos y manejos políticos de tesorería. -Supervisión y coordinación del cumplimiento de normas -Ejecución de acciones en caja -Información sobre descuentos -Ejecutar giros de cheques y pagos. -Coordinación con el área de remuneraciones. -Puntualidad de los pagos -Desempeño área de tesorería. -Distribución de los pagos.</p>	Nominal

Operacionalización de variables: Clima Laboral

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Clima laboral	Hace alusión a la percepción del colaborador sobre el entorno organizacional, incluye las creencias, normas, estilos, pensamientos tanto a nivel individual como grupal. Cada área también tiene un micro cosmos con sus propias características motivacionales. (Dessler, 1993, p. 20).	Las influencias son bidireccionales, por un lado, están las condiciones organizacionales y por el otro como perciben los colaboradores dichas condiciones. Influencias que están determinadas por tres variables (p. 9).	Autorrealización	Crecimiento, mayor reconocimiento por parte de la directiva, involucramiento en los objetivos de la empresa.	Nominal
			Involucramiento Laboral	Los colaboradores son pieza clave del cambio interno de la organización.	
			Supervisión.	Esta para brindar soporte técnico con enfoque de derechos e inclusivo, feedback para reconocer los problemas y elaborar soluciones conjuntas.	
			Comunicación	Información disponible de las acciones desarrolladas por la organización, uso de TICs para mejorar los procesos de gestión.	
			Condiciones Laborales	Pensamiento colaborativo, desafíos constantes que estimulen la creatividad, asumir retos y tomar decisiones.	

2.3. Población, muestra y muestreo

Población

Constituida por 30 Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, Yurimaguas 2017; que pertenecen al Contrato Administrativo de Servicios (CAS).

Muestra

Compuesta por 30 trabajadores

Muestreo No Probabilístico intencional

Criterios de selección

Trabajadores en la modalidad del contratado administrativo de servicios (CAS).

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas:

Observación

Instrumento:

Ficha técnica

- Escala de Clima Laboral CL-SPC
- Palma, S.
- 50 ítems.
- Se aplica individualmente o colectivamente
- Tiempo de duración de 15 a 30 minutos.

Relevancia del test: percepción global y específica del clima laboral en la organización en referencia a las 5 dimensiones: Au, Il, S, C, Cl.

5 dimensiones de estudio: Au, Il, S, C, Cl y los ítems correspondientes.

Cada ítem tiene una puntuación de 1 a 5, por dimensión el total tiene 50 puntos, finalmente en la escala general se obtiene 250 puntos; se ejemplifica con el siguiente cuadro:

Categoría	Factor	Puntuacion
Muy Favorable	42/50	210/250
Favorable	34/41	170/209
Medio	26/33	130/169
Desfavorable	18/25	90/129
Muy Desfavorable	10/17	50/89

La validez fue establecida por juicio de expertos con tres profesionales con postgrado en temas relacionados a la gestión pública.

La confiabilidad para el caso del clima laboral el alfa de cronbach fue de 0.78.

Ficha de Gestión Administrativa de Remuneraciones es 7.9; presenta 16 ítems, 8 por cada dimensión y tiene como propósito evaluar el nivel de gestión administrativa de remuneraciones alcanzado. Las respuestas se plantean en eficiente, regular, deficiente.

Validez y confiabilidad

Para Cronbach (1960), citado por Ruiz (1970, p. 93), recomienda estos lineamientos:

- Reconocer que el instrumento cuenta con el procedimiento científico adecuado.
- Las hipótesis deben guardar relación evidenciable con la teoría aplicada.
- Recolección de información para comprobar la validez de las hipótesis.

Validez por juicio de expertos del instrumento de las variables		
JUECES	PUNTAJE	PORCENTAJE
JUEZ 01	4.4	88.00%
JUEZ 02	4.7	94.00%
JUEZ 03	4.1	82.00%
PROMEDIO	4.4	88.00%

Fuente: resultados de formatos de validación

El coeficiente alfa presenta ciertas condiciones para su validez las cuales son: dimensión amplia de los ítems en general, la coherencia metodológica de los ítems, conjunto de ítems que tiene una base teórica y funcional al momento de su aplicación. La variación del porcentaje que mide el valor del instrumento bordea entre 0.7 y 0.9 que a su vez en términos de porcentaje sería así (70% a 90%) respectivamente. El siguiente grafico explica la formula aplicada.

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left(1 - \frac{\sum_{i=1}^n S_i^2}{S_x^2} \right)$$

Dónde:

N representa la cantidad de ítems.

S_{2i} representa la varianza del ítem.

S_{2x} representa la varianza total.

Alfa de cronbach de ambos instrumentos

El clima laboral el alfa de cronbach 0.78

Ficha de Gestión Administrativa de Remuneraciones 0.79

2.5. Métodos de análisis de datos

El método de análisis aplicado es el Chi cuadrado por el coeficiente de correlación estadístico. Para tal efecto se aplica la formula citada:

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^k \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}}$$

Forma de Análisis de la información

El análisis de datos se establecerá a través de tablas de Excel y gráficos, en relación a la contratación de hipótesis.

Procedimientos de recolección de datos

Para la recolección de datos de la investigación, se utilizarán dos instrumentos de medición de cada respectiva variable. La Encuesta de Gestión Administrativa en Remuneración, elaborada por mi persona y validado por tres jueces 2017; y el Cuestionario de Clima Laboral, hecho con la técnica de Likert CL – SPC de Sonia Palma, 1999. Dicha prueba respectivamente estandarizada y ya aplicadas anteriormente en antiguas investigaciones en la ciudad y en el Perú.

2.6. Aspectos éticos

La confidencialidad como conducta ética para resguardar los nombres de los colaboradores, a fin de no perjudicar su relación laboral con la institución, el registro de las evaluaciones será reservada estrictamente para el investigador.

III. RESULTADOS

Tabla 1

Tabla de contingencia de Gestión Administrativa en Remuneraciones y el Clima Laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, Yurimaguas 2017

Gestión Administrativa en Remuneraciones	Clima Laboral					Total
	Muy favorable	Favorable	Media	Desfavorable	Muy desfavorable	
Eficiente	0	1	1	1	0	3
Regular	0	0	10	4	0	14
Deficiente	0	0	2	9	2	13
TOTAL	0	1	13	14	2	30

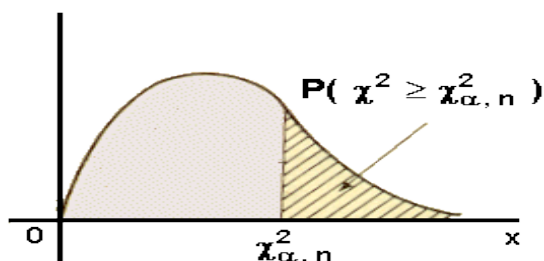
Fuente: extraído de Gestión Administrativa en Remuneraciones y Clima Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas - 2017.

En la **Tabla 1**, señala el grado de libertad y los valores de (α). Tal como se observa en la tabla los números indican la intersección entre el grado de libertad y (α), este valor representa la diferencia significativa entre las alternativas.

N°	observado	esperado	(O-E)	(O-E)2	(O-E)2/E
1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
2	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
3	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
4	1.00	0.10	0.90	0.81	8.10
5	0.00	0.47	-0.47	0.22	0.47
6	0.00	0.43	-0.43	0.19	0.43
7	1.00	1.30	-0.30	0.09	0.07
8	10.00	6.07	3.93	15.47	2.55
9	2.00	5.63	-3.63	13.20	2.34
10	1.00	1.40	-0.40	0.16	0.11
11	4.00	6.53	-2.53	6.42	0.98
12	9.00	6.07	2.93	8.60	1.42
13	0.00	0.20	-0.20	0.04	0.20
14	0.00	0.93	-0.93	0.87	0.93
15	2.00	0.87	1.13	1.28	1.48
	30.00				19.09

Se obtiene que X^2 calculado es 19.09 y el X^2 tabular es 15.50, el margen de error es 0.05 con 08 grados de libertad, estos datos señalan que hay relación entre la gestión administrativa en remuneraciones y el clima laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas - 2017.

Tabla 2 Distribución de chi-cuadrado



Grados de libertad

Probabilidad de un valor superior

1	0,1	0,05	0,025	0,01	0,005
2	2,71	3,84	5,02	6,63	7,88
3	4,61	5,99	7,38	9,21	10,60
4	6,25	7,81	9,35	11,34	12,84
5	7,78	9,49	11,14	13,28	14,86
6	9,24	11,07	12,83	15,09	16,75
7	12,02	14,07	16,01	18,48	20,28
8	13,36	15,51	17,53	20,09	21,95

Gestión Administrativa en	Grados De Libertad	X^2_c	Nivel de significancia	X^2_t	Decisión
Remuneraciones y Clima Laboral	8	19,09	0.05	15,50	Se rechaza la hipótesis nula

Los valores obtenidos gracias al recojo de información de los instrumentos aplicados, proporciono los datos siguientes: X_c^2 representado por 19.09 que es el valor calculado en contraste al valor tabular de X_t^2 con un 15.50, esto significa que la hipótesis alterna describe la relación directa entre Gestión de remuneraciones y Clima laboral.

En relación al objetivo N° 01, Identificar el nivel de gestión de remuneraciones en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, Yurimaguas 2017.

Tabla 3

Nivel de gestión de remuneraciones en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, Yurimaguas 2017

Gestión administrativa de remuneraciones	Frecuencia	Porcentaje
Eficiente	3	10.00%
Regular	14	46.67%
Deficiente	13	43.33%
TOTAL	30	100.00%

Fuente: Resultados de Gestión Administrativa en Remuneraciones de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas - 2017.

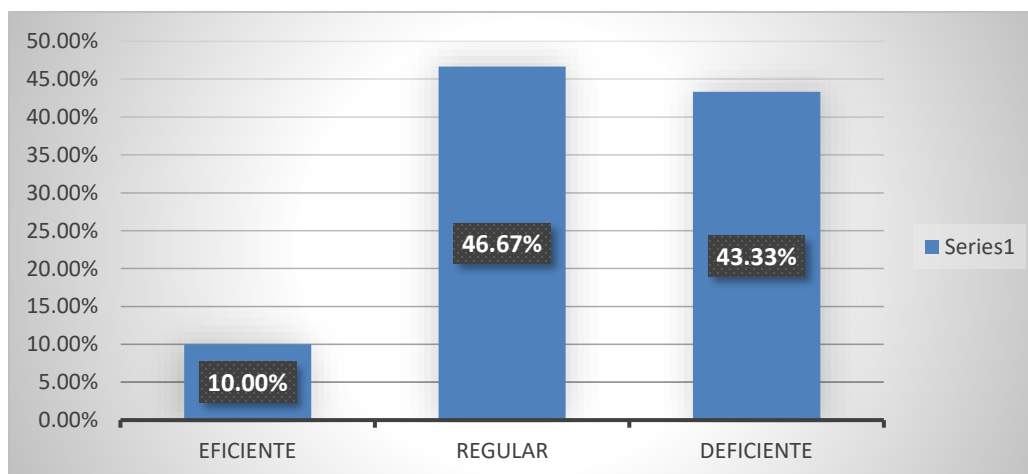


Figura 1. *Nivel de gestión de remuneraciones en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, Yurimaguas 2017.*

Fuente: Resultados de cuestionario aplicado.

La Tabla 3 y la Figura 1 muestran que de 30 trabajadores evaluados de la MPAA, el 46.67% representado por 14 trabajadores perciben la Gestión administrativa como regular, considerando las deficiencias en programación, compromiso y pagos que se

asume con el personal, por otro lado el 43.33% representado por 13 trabajadores perciben como deficiente la gestión.

Objetivo N° 02, Identificar el nivel de clima laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, Yurimaguas 2017.

Tabla 4

Nivel de clima laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, Yurimaguas 2017

Clima laboral	Frecuencia	Porcentaje
Muy favorable	0	0.00%
Favorable	1	3.33%
Media	13	43.33%
Desfavorable	14	46.67%
Muy desfavorable	2	6.67%
Total	30	100.00%

Fuente: Resultados del Clima Laboral aplicado a los trabajadores de la Municipalidad de Alto Amazonas, 2017.

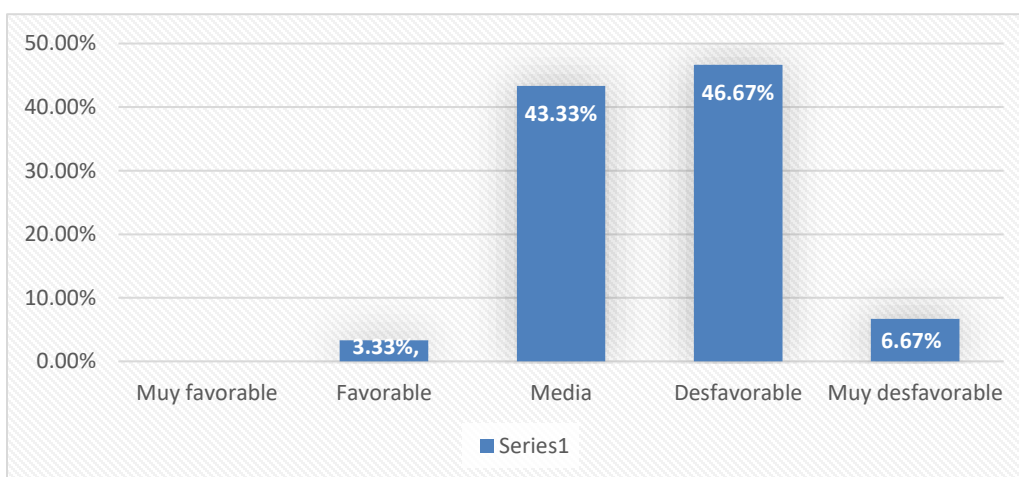


Figura 2. *Nivel de clima laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, Yurimaguas 2017.*

Fuente: Resultados cuestionario aplicado.

La tabla 4 y el Figura 2 señala que, de los 30 trabajadores el 46.7% representado por 14 trabajadores evidencia un desfavorable Clima Laboral y el 43.3% representado por 13

trabajadores evidencia un medio o regular clima laboral en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas. Lo que indica que la comunicación, las condiciones laborales y el involucramiento se perciben de modo inadecuado.

IV. DISCUSIÓN

La Gestión Administrativa en Remuneraciones y Clima Laboral, no son independientes. Es decir, están asociados. Esto se sostiene en la investigación de Pérez, E. (2016) concluyendo que existe correlación entre clima organizacional y compromiso organizacional, obteniendo una escala positiva, esto sugiere, que a mayor satisfacción en la organización los colaboradores se involucran en obtener mejores resultados para la empresa, es decir se ponen la camiseta, asimismo se realizó un análisis desglosando el clima organizacional en factores para conocer cuáles son específicamente los que generan estos efectos en los trabajadores. Asimismo según el objetivo N° 1, 30 trabajadores evaluados de la MPAA, el 46.67% representado por 14 trabajadores perciben que la gestión administrativa es regular, considerando las deficiencias en programación, compromiso y pagos que se asume con el personal, por otro lado el 43.33% representado por 13 trabajadores perciben como deficiente la gestión; esto se puede relacionar con la investigación de Ojeda G, (2011) quien concluye que, una brújula empresarial, para medir la satisfacción de los colaboradores, a nivel individual y grupal, es el componente del clima organizacional, una herramienta que nos permite identificar los problemas más álgidos a nivel de relaciones, los conflictos e insatisfacciones. Logrando diseñar estrategias de retroalimentación para mejorar de forma global la vida institucional, en esa misma línea Solano, S. (2017) evidenció un valor positivo entre ambas variables, según los resultados obtenidos por el análisis estadístico de Pearson se obtuvieron un coeficiente de 0.675. Por otra parte, Quispe, E. (2015) encontró que los 34 colaboradores de la Municipalidad del distrito de Pacucha, su desempeño suele tener ciertas irregularidades, en las funciones asignadas, esto confirma nuestro objetivo general, que indica los efectos del clima organizacional en el desempeño desplegado por los trabajadores al momento de ejecutar una función administrativa. Cabe señalar que, en los resultados del segundo objetivo específico, que es identificar el nivel de clima laboral se evidencio que de 30 trabajadores el 46.7% representado por 14 trabajadores evidencia un desfavorable Clima Laboral y el 43.3% representado por 13 trabajadores evidencia un medio o regular clima laboral en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas. Lo que indica que la comunicación, las condiciones laborales y el involucramiento se perciben de modo

inadecuado. En ese sentido, Rodríguez, A. (2014 p. 25), según los resultados por la encuesta la SEDESOL, ocupa el catorceavo puesto, un ranking que le posiciona como la organización con buen clima y cultura organizacional, sin embargo, no logro obtener la calidad de excelente en esta área, lo que indica que debe establecer sistemas más flexibles con estructuras sólidas y que toda la organización se entere sobre esas políticas. Por su parte, Morales, G. (2010 p. 26) indico que el clima laboral positivo es beneficioso. Asimismo, medir el clima organización a nivel individual es una estrategia de gestión para prevenir conflictos interindividuales que desgastan las relaciones interpersonales dentro de la organización. En relación al Nivel de Clima Laboral, es desfavorable con el 46.67 % representado por 14 trabajadores, que evidencian un clima laboral que no favorece el desarrollo personal y el logro institucional y el involucramiento se perciben de modo inadecuado. En ese sentido, Bardales, V. (2016), según los resultados obtenidos por el análisis estadístico de Pearson se obtuvieron los siguientes datos; un coeficiente de 0.511. En ese sentido, Calcina, M. (2015) hay ciertas ambivalencias en los resultados, lo que se esperaba obtener en las dimensiones de recompensa apoyo y conflicto respecto al clima organizacional se obtuvo niveles irregulares e inestables, lo contrario sucedió con las dimensiones de estructura, riesgo y calor, es decir factores externos, se obtuvo unos puntajes bastante considerables. A su vez, Canós, L. (2010), existe un clima organizacional desfavorecido que perjudica considerablemente la productividad. El desempeño de los colaboradores está en función directa con sus habilidades, pero estos se ven mermados debido a un clima laboral insatisfactorio, generando resultados ineficientes en la productividad.

V. CONCLUSIONES

- 5.1.** Existe una asociación significativa entre ambas variables, que se expresa a través del valor de chi cuadrado calculado con (19.09), que es mayor que el valor tabular (15,50).

- 5.2.** El nivel de la gestión administrativa en remuneraciones es regular con el 46.67% representado por 14 trabajadores que perciben que las deficiencias en programación, compromiso y pagos que se asume con el personal son en algunos casos prolongado, por otro lado, el 43.33% representado por 13 trabajadores perciben como deficiente la gestión.

- 5.3.** El nivel de Clima Laboral es desfavorable con el 46.67 % representado por 14 trabajadores, que evidencian un clima laboral que no favorece el desarrollo personal y el logro institucional. A su vez indica que la comunicación, las condiciones laborales y el involucramiento se perciben de modo inadecuado.

VI. RECOMENDACIONES

- 6.1.** A los trabajadores del municipio, ser transparentes con la información que manejan, mejorar el flujo de comunicación interpersonal, administrativo y logístico en aras de tomar acciones que permitan disminuir los errores e incertidumbres y no caer en la rutina institucional.

- 6.2.** A los funcionarios del municipio, diseñar un sistema de capacitaciones con propósitos de mejora continua, que involucre a todos los colaboradores de todas las áreas sin excepción, con metas a mediano y largo plazo, sumado a eso para obtener resultados sostenibles, se debe institucionalizar dicho sistema.

- 6.3.** A los funcionarios de la Municipalidad promover actividades y cambios en la Institución a nivel interno y externo teniendo en cuenta las necesidades que evidencian los trabajadores propios de los resultados obtenidos del trabajo de investigación.

REFERENCIAS

- Adams J. S. (1963-1965 párr. 72). *Teoría de la Equidad de John Stacey Adams*. Revista de Psicología. Recuperado 20 de diciembre 2017 de http://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/psicologia/1999_n5/satisfaccion.htm.
- Arellano Marketing, (2014 párr. 2). *La realidad del trabajador peruano – PIMEX- Portal de negocios*. Recuperado 02 de enero 2018. De <https://pymex.com/emprendedores/la-realidad-del-trabajador-peruano>
- Arredondo, D. (2008 p. 12). Inteligencia emocional y clima organizacional en el personal del Hospital "Félix Mayorca Soto- Lima Perú. (Tesis de Especialidad). Recuperado http://ateneo.unmsm.edu.pe/ateneo/bitstream/123456789/4937/1/Calcina_Caceres_Marcos_Herminio_2015.pdf
- Atalaya, M. (1999) "Satisfacción Laboral y Productividad," Revista de Psicología, Vol. 3, No. 5, 1999, pp. 46-76. http://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/psicologia/1999_n5/index.htm
- Bardales, V. (2016). "Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – Mariscal Cáceres – Juanjui. Año 2015". (Tesis postgrado). Universidad Cesar Vallejo. Tarapoto.
- Burns, N. y Grove, S.(2015). Investigación en enfermería. 3ed. saunders company. p. 296.
- Calcina, M. (2015 p. 1). Determinar el clima organizacional y la satisfacción laboral en enfermeros de unidades críticas del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima-Perú. (Tesis de Especialidad). Recuperado http://ateneo.unmsm.edu.pe/ateneo/bitstream/123456789/4937/1/Calcina_Caceres_Marcos_Herminio_2015.pdf
- Canós, L. (2010 párr. 6) Estudio del clima laboral y la productividad en empresas pequeñas y medianas: el transporte vertical en la ciudad autónoma de Buenos Aires-Argentina. Recuperada <http://www.monografias.com/trabajos93/clima-organizacional-como-factor-relevante/clima-organizacional-como-factor-relevante.shtml>
- Cervantes, v. (2005). Interpretaciones del coeficiente alpha de cronbach. En: avances en medición, vol.3, no. 1, p. 9-28.
- Davis, K. & Newstrom, J. (1994), Comportamiento humano en el trabajo 7ª. Edición. México: McGraw-Hill.

- Flores, J. (2007 párr.1) La aplicación de estímulos organizacionales para el mejoramiento del clima organizacional el caso del laboratorio farmacéutico corporación Infarmasa. S.A. Universidad de Nacional de San Marcos. Lima - Perú. CYBERTESIS - Repositorio de Tesis Digitales. Recuperado <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/2721>
- Gordon, R (1997). "The Time-Varying NAIRU and Its Implications for Economic Policy," *Journal of Economic Perspectives*, American Economic Association, vol. 11(1), pages 11-32, Winter.
- Gómez,M.(2010 párr. 1) las remuneraciones. Recursos Humanos-Recuperado el 28 de Enero 2018 de <http://rrhhlarioja.blogspot.pe/2010/11/marco-teorico-compensaciones-aporte-de.html>
- Herzberg F. (1959 párr.47) teoría de Motivación Higiene. Intrínseco y extrínseco. Citado por Atalaya, M (1999) *Revista de Psicología*. Recuperado 22 de Diciembre 2017 de http://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/psicologia/1999_n5/satisfaccion.htm.
- Hyrkäs, K., Appelqvist-Schmidlechner, k & oksa, l. (2003). Validating an instrument for clinical supervision using an expert panel. *international journal of nursing studies*, 40 (6), 619 - 625.
- León F, Sepúlveda MV. Satisfacciones e insatisfacciones herzbergianas en el trabajo. *Rev Latinoam Psicol*. 1979;11(1):93-113.
- Likert R. (1961-1967 párr. 9) Teoría del clima organizacional, tipos de variables-.Citado por Atalaya, M (1999) Recuperado 20 de Diciembre 2017 de [.http://administracion2transporte.blogspot.pe/2009/02/teoria-del-clima-organizacional-de.html](http://administracion2transporte.blogspot.pe/2009/02/teoria-del-clima-organizacional-de.html)
- Locke E. (1968 párr. 94) Teoría de la fijación meta de Edwin A. Locke citado por Atalaya, M (1999). *Revista de Psicología* Recuperado 20 de Diciembre 2017 de http://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/psicologia/1999_n5/satisfaccion.htm
- McClelland D. (1961 párr. 59) teoría de las necesidades de McClelland, citado por Atalaya, M (1999) *Revista de Psicología*. Recuperado 20 de Diciembre 2017 de http://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/psicologia/1999_n5/satisfaccion.htm
- Morales, G. (2010 p. 26) La Relación entre Clima Organizacional y desempeño laboral del personal operativo en una dependencia gubernamental, en la Universidad Salesiana de México. (Tesis de Licenciatura) clima organizacional y desempeño laboral en la

- municipalidad distrital de Pacucha, Andahuaylas, 2015. Recuperado <http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/230/20-2015-EPAE-Quispe%20Vargas>
- Molina E. (2014 párr. 2). Importancia del proceso administrativo en las empresas. Recuperado 03 de Enero 2018 de <https://www.gestiopolis.com/importancia-del-proceso-administrativo-en-las-empresas/>
- Monteza, A. (2017). “Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Rural de Picota, 2016. (Tesis postgrado). Universidad Cesar Vallejo. Filial Tarapoto.
- Muñiz, L. (2009). Control Presupuestario: Planificación, elaboración y seguimiento del presupuesto. (1ª Ed.) España: Pofit Editorial.
- Nawrat, h. (2008). Validez fundamentos teóricos y procedimientos técnicos. postítulo en metodologías de investigación social. p. 7.
- Nash, M. (1988). Como Incrementar la Productividad de los Recursos Humanos. Colombia: Edit. Norma.
- Ojeda G, (2011 p. 25) Determinar la reacción entre el clima organizacional y el desempeño laboral, en la Universidad Nacional Autónoma de México. (Tesis de Licenciatura) clima organizacional y desempeño laboral en la municipalidad distrital de Pacucha, Andahuaylas, 2015. Recuperado <http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/230/20-2015-EPAE-Quispe%20Vargas>
- Owen E. (2018 párr. 2). Los efectos de la remuneración de los empleados sobre la productividad – La Voz de Houston- Recuperado 05 de Enero 2018 de <https://pyme.lavoztx.com/los-efectos-de-la-remuneracin-de-los-empleados-sobre-la-productividad-7555.html>
- Parodi, C. (2014 párr. 2).El problema de las debilidades institucionales en el Perú © Copyright Gestion.pe - Grupo El Comercio - Todos los derechos reservados. Recuperado 03 de Enero 2018 de <https://gestion.pe/economia/problema-debilidades-institucionales-peru-2101958>
- Pérez, E. (2016 párr. 2). El clima organizacional y su influencia en el compromiso organizacional: caso Sipan Distribuciones S.A.C., Chiclayo 2015 (Tesis de pregrado,

- Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú). Recuperada el 30 de Enero 2018 de <http://tesis.usat.edu.pe/handle/usat/760>
- Quispe, E. (2015 párr. 1) “Clima Organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Pacucha, Andahuaylas”, en la Universidad Nacional José María Arguedas – Andahuaylas – Perú (Tesis de Licenciatura). Recuperado <http://repositorio.unajma.edu.pe/handle/123456789/230>
- Rementeria, (2008, p. 1) Gestión Procedimiento para estudiar las necesidades informativas de los directivos en la EHTC “Hermanos Gómez”. Aplicación de AMIGA - Universidad de Camagüey Centro Estudios Multidisciplinarios del Turismo. Recuperada el 30 de Enero 2018 de <http://www.eumed.net/libros-gratis/2010c/758/index.htm>
- Robins S. (1998) Teoría de satisfacción laboral de Robbins, Stephen. “COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL – Valores, Actitudes y Satisfacción con el puesto- séptima edición-citado por Binney & Smith (1992)
- Rodriguez, A. (2014 p. 25) Diagnóstico del Clima Organizacional en la Dirección General de Recursos Humanos de la Secretaria de Desarrollo Social del Gobierno Federal, en la Universidad Nacional Autónoma de México. (Tesis de Licenciatura) clima organizacional y desempeño laboral en la municipalidad distrital de Pacucha, Andahuaylas, 2015. Recuperado <http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/230/20-2015-EPAE-Quispe%20Vargas->
- Ruiz, C. (2010). Instrumentos de investigación educativa: procedimientos para su diseño y validación. 2 ed. barquiseмето, venezuela: ediciones cideg, c.a. p. 102-107. Disponible en <http://www.carlosruizbolivar.com/articulos/archivos/curso%20cii%20%20ucla%20art.%20confiabilidad.pdf>>. 226 p.
- Saccca, J. (2010 párr. 2) Relación entre clima institucional y el desempeño académico de los docentes de los centros de educación básica alternativa (cebas) del distrito de San Martín de Porres. Lima – Perú. CYBERTESIS - Repositorio de Tesis Digitales. Recuperado <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/2405>.
- Sánchez, r y Echeverry, j. (2004). Validación de escalas de medición en salud en: salud pública, agosto, 2004. Vol. 6, no. 3, p. 302-318

- Segredo y Pérez. (2009 p. 26) “La relación entre el clima organizacional y el desarrollo de los sistemas administrativos”(Tesis de Maestría) Diagnóstico del clima organizacional. Hospital “Dr. Luis F. Nachón”. Xalapa, Recuperada el 27 de Diciembre del 2017 de <http://cdigital.uv.mx/bitstream/123456789/30006/1/NelsyMCortesJimenez.pdf>
- Schultz, P. (1991). Psicología Industrial.. México: Edit. Me Graw Hill.
- Solano, S. (2017). “Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Territorial Huallaga Central - Juanjui, año 2017” (Tesis postgrado). Universidad Cesar Vallejo. Tarapoto.
- Stoner, J. y Freeman, R. (1994). Administración. Prentice Hall Hispanoamericana, S.A.1994. México
- Valdivia, (2003 p. 26) El clima organizacional dentro de una unidad hospitalaria y como esto ayuda a identificar las fortalezas y debilidades de la organización. Hospital Victoria-Chile (Tesis de Maestría) Diagnóstico del clima organizacional. Hospital “Dr. Luis F. Nachón”. Xalapa, Ver., 2009 Recuperada 29 de Diciembre DE 2017 de <http://cdigital.uv.mx/bitstream/123456789/30006/1/NelsyMCortesJimenez.pdf>
- Vroom. V (1964 párr. 82). Teoría de la expectativa de Victor H. Vroom, citado por Atalaya, M (1999). Revista de Psicología. Recuperado 20 de Diciembre 2017 de http://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/psicologia/1999_n5/satisfaccion.htm
- Wexley K. y Yuki, G.A, (1990). Conducta Organizacional y Psicología del Personal. Ed. CECSA.
- Zenteno A. (2011 párr. 1) Administración de Remuneraciones- Criterios para diseñar un plan de compensaciones-MBS Consulting. Recuperado 02 de Enero 2018 <http://www.mbsperu.com/publicaciones/consejos/talento-humano/administracion-de-remuneraciones>.
- Zenteno A. (2011 párr.6) administración de remuneraciones- plan de compensaciones -MBS Consulting. Recuperado 02 de Enero 2018 <http://www.mbsperu.com/publicaciones/consejos/talento-humano/administracion-de-remuneraciones>.

ANEXOS

Matriz de Consistencia

TÍTULO. Gestión administrativa en remuneraciones y su relación con el clima laboral de la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, Yurimaguas 2017.

Problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e instrumento de recolección de datos												
<p>Problema Principal ¿Existe relación entre la gestión administrativa en remuneraciones con el clima laboral de la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, Yurimaguas, 2017.</p> <p>Problemas Específicos ¿Cuál es el nivel de gestión de remuneraciones en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, Yurimaguas 2017? ¿Cuál es el nivel de clima laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, Yurimaguas 2017?</p>	<p>Objetivo Principal Determinar la relación entre la Gestión Administrativa en Remuneraciones y el Clima Laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, Yurimaguas 2017.</p> <p>Objetivo Específicos Identificar el nivel de gestión de remuneraciones en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, Yurimaguas 2017... Identificar el nivel de clima laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, Yurimaguas 2017.</p>	<p>Hipótesis General Hi Si existe relación entre la Gestión Administrativa en remuneraciones y el clima laboral en los trabajadores de la Municipalidad provincial de alto amazonas-ciudad de Yurimaguas, 2017..</p> <p>Hipótesis Específicas H1 El nivel de gestión de remuneraciones en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, Yurimaguas 2017, es regular H2 El nivel de clima laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, Yurimaguas 2017 es desfavorable</p>	<p>Los instrumentos que se consideran para la siguiente investigación son:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Escala de Gestión Administrativa en remuneraciones. • Cuestionario de Clima Laboral 												
DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	VARIABLES DE ESTUDIO													
<p>El presente diseño de investigación es descriptivo correlacional, de corte transversal.</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph TD M --> O1 M --> O2 O1 --> r O2 --> r </pre> </div> <p>M: Trabajadores CAS, MPAA. O1: Gestión Administrativa en Remuneraciones. O2: Clima Laboral. r: Relación entre las variables</p>	<p>Muestra Universal o Población Muestral Población La población está constituida por el total de 30 Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, Yurimaguas 2017. Que pertenecen al Contrato Administrativo de Servicios (CAS) Muestra: La muestra estuvo compuesta por el total de los trabajadores Muestreo No Probabilístico intencional.</p>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%;">VARIABLE</th> <th style="width: 50%;">DIMENSIÓN</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">Gestión Administrativa en remuneraciones</td> <td>Gestión presupuestario</td> </tr> <tr> <td>Control presupuestario</td> </tr> <tr> <td rowspan="4">Clima Laboral</td> <td>Autorrealización.</td> </tr> <tr> <td>Involucramiento laboral</td> </tr> <tr> <td>Supervisión.</td> </tr> <tr> <td>Comunicación.</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Condiciones laborales</td> </tr> </tbody> </table>		VARIABLE	DIMENSIÓN	Gestión Administrativa en remuneraciones	Gestión presupuestario	Control presupuestario	Clima Laboral	Autorrealización.	Involucramiento laboral	Supervisión.	Comunicación.		Condiciones laborales
VARIABLE	DIMENSIÓN														
Gestión Administrativa en remuneraciones	Gestión presupuestario														
	Control presupuestario														
Clima Laboral	Autorrealización.														
	Involucramiento laboral														
	Supervisión.														
	Comunicación.														
	Condiciones laborales														

Instrumento de recolección de datos

ESCALA DE CLIMA LABORAL CL-SP

Sexo.....Código.....Fecha

A continuación, encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo. Cada una de las proposiciones tiene cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su ambiente laboral. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (x) solo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las preguntas. No hay preguntas buenas ni malas.

Leyenda: Ninguno o Nunca= 1, Poco= 2, Regular o Algo= 3, Mucho= 4, Todo o Siempre= 5

PROPOSICIONES	RESPUESTAS				
	1	2	3	4	5
1. Existen posibilidades de progresar en la institución					
2. Se siente comprometido con el éxito de la organización					
3. El superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan					
4. Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo					
5. Los compañeros cooperan entre si					
6. El jefe se interesa por el éxito de sus empleados					
7. Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo					
8. En la organización se mejoran continuamente los métodos de trabajo					
9. En mi institución la información fluye adecuadamente					
10. Los objetivos de trabajo son retadores					
11. Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo					
12. Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización					
13. La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea					
14. En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa					
15. Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades					
16. Se valora los altos niveles de desempeño					
17. Los trabajadores están comprometidos con la organización					
18. Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo					
19. Existen suficientes canales de comunicación					
20. El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado					
21. Los supervisores expresan reconocimiento por sus logros					
22. En la institución, se hacen mejor las cosas cada día					
23. Las responsabilidades del puesto están claramente definidas					
24. Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía					
25. Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se pueda					
26. Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse					
27. Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal					
28. Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades					

29.	En la institución se afrontan y superan los obstáculos						
30.	Existe buena administración de los recursos						
31.	Los jefes promueven la capacitación que se necesitan						
32.	Cumplir con la actividades laborales es una tarea estimulante						
33.	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo						
34.	La organización fomenta y promueve la comunicación						
35.	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones						
36.	La organización promueve el desarrollo del personal						
37.	Los productos y/o servicios del EE. SS son orgullo de motivo personal						
38.	Los objetivos del trabajo están claramente definidos						
39.	El Gerente escucha los planteamientos que se le hacen						
40.	Los objetivos del trabajo guardan relación con la visión de la Institución						
41.	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras						
42.	Hay clara definición de visión, misión y valores en la Institución						
43.	El trabajo se realiza en función de métodos o planes establecidos						
44.	Existe colaboración entre el personal de las diversas Áreas o Estrategias						
45.	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo						
46.	Se reconoce el logro en el trabajo						
47.	El EE-SS es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral						
48.	Existe un trato justo en la Institución						
49.	Se conocen los avances en otras áreas de la organización						
50.	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros						

ESCALA DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN REMUNERACIONES:

Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) sólo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las preguntas. No hay respuestas buenas ni malas.

N°	ÍTEMS	RESPUESTAS		
		EFICIENTE	REGULAR	DEFICIENTE
1	Cómo califica la participación del área contable en la ejecución de procedimientos políticos.			
2	Cómo califica la elaboración de los informes por el área de Contabilidad de acuerdo a los normas del sistema contable.			
3	Cómo califica las medidas correctivas del área de contabilidad para el adecuado funcionamiento de las remuneraciones.			
4	Cómo considera el desenvolvimiento de los funcionarios del área de Contabilidad.			
5	Cómo evalúa la presentación de la información financiera y presupuestal a los diferentes órganos por parte del área de Contabilidad.			
6	Cómo considera la coordinación del área de contabilidad con el área de tesorería.			
7	Cómo evalúa los reportes de ejecución de ingresos y gastos mensuales para ser remitidos a la gerencia de planeamiento y presupuesto.			
8	Cómo califica el proceso de control patrimonial y los sistemas de pagos por parte del área de Contabilidad.			
9	Cómo evalúa los lineamientos y manejos políticos del sistema de tesorería.			
10	Cómo califica la supervisión y coordinación del cumplimiento de normas y/o dispositivos de carácter administrativo.			
11	Cómo evalúa la ejecución de acciones de caja, en la recepción, ubicación y custodia de fondos, así como la distribución de pagos.			
12	Cómo considera la información brindada sobre los descuentos de ley hecho a ustedes los trabajadores.			
13	Cómo califica los giros de cheques mensuales para el pago de bienes y servicios, de personal, encargos, etc.			
14	Cómo evalúa la coordinación del área de remuneraciones, el área de Tesorería, el área de Contabilidad.			
15	Cómo evalúa la puntualidad de los pagos.			
16	Cómo considera desempeño de los funcionarios del área de tesorería.			

PUNTUACIÓN: Eficiente: 3 Regular: 2 Deficiente: 1

La columna con mayor puntaje representa el nivel predominante en ambas dimensiones

1 – 8 ---- dimensión de la gestión presupuestaria

9- 16 ---- dimensión de control presupuestario

Validación de instrumentos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: VIENA OLIVEIRA DAHPNE
 Institución donde labora : UNSM-T; UCV
 Especialidad : DOCTORA EN GESTION EDUCATIVA.
 Instrumento de evaluación : Cuestionario para medir la variable Clima laboral en la
 Municipalidad provincial de Alto amazonas.
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. LOZANO LÓPEZ PAUL ABIGAEL

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

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 permiten recoger la información objetiva sobre la variable: en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten 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 expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 44.

Tarapoto, 5 de diciembre de 2017

Dra. Dahpne Viena Oliveira
 Reg. N° 2305275781

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA****II. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto: DIAZ JUAREZ, JUAN RAFAEL

Institución donde labora : UNSM-T; UCV

Especialidad : DOCTOR EN ADMINISTRACION.

Instrumento de evaluación : Cuestionario para medir la variable Clima laboral en la
Municipalidad provincial de Alto amazonas.

Autor (s) del instrumento (s) : Br. LOZANO LÓPEZ PAUL ABIGAEI

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

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 permiten recoger la información objetiva sobre la variable: en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten 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 expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

47

Tarapoto, 05 de diciembre de 2017

Dr. Juan Rafael Juárez

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: ARO FASANANDO WILTER
 Institución donde labora : UCV
 Especialidad : DOCTOR EN EDUCACION.
 Instrumento de evaluación : Cuestionario para medir la variable Clima laboral en la
 Municipalidad provincial de Alto amazonas.
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. LOZANO LÓPEZ PAUL ABIGAEL

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

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 permiten recoger la información objetiva sobre la variable: en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten 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 expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.			X		
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						

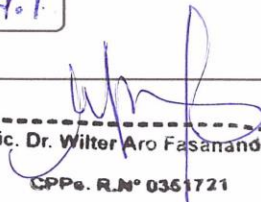
(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El presente instrumento es aplicable en la medida la coherencia de ítems y dimensiones.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.1

Tarapoto, 05 de diciembre de 2017



Lic. Dr. Wilter Aro Fasanando
 CPPe. R.N° 0361721

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: VIENA OLIVEIRA DAHPNE
 Institución donde labora : UNSM-T; UCV
 Especialidad : DOCTORA EN GESTION EDUCATIVA.
 Instrumento de evaluación : Cuestionario para medir la variable Gestión administrativa en remuneraciones en la municipalidad provincial de Alto Amazonas.
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. LOZANO LÓPEZ PAUL ABIGAEAL

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

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 permiten recoger la información objetiva sobre la variable: en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten 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 expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

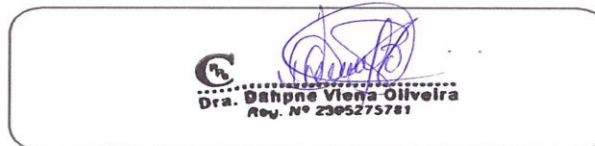
III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Aplicable

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

44

Tarapoto, 5 de diciembre de 2017



Dra. Dáhpne Viena-Oliveira
 Reg. N° 2395275781

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: DIAZ JUAREZ, JUAN RAFAEL
 Institución donde labora : UNSM-T; UCV
 Especialidad : DOCTOR EN ADMINISTRACION.
 Instrumento de evaluación : Cuestionario para medir la variable Gestión administrativa en remuneraciones en la municipalidad provincial de Alto Amazonas.
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. LOZANO LÓPEZ PAUL ABIGAEL

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

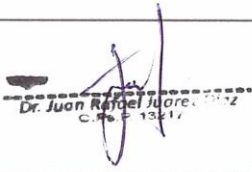
CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable; en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten 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 expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 47

Tarapoto, 05 de diciembre de 2017



Dr. Juan Rafael Juárez
C. No. 13417

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA****I. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto: ARO FASANANDO WILTER

Institución donde labora : UCV

Especialidad : DOCTOR EN EDUCACION.

Instrumento de evaluación : Cuestionario para medir la variable Gestión administrativa en remuneraciones en la municipalidad provincial de Alto Amazonas.

Autor (s) del instrumento (s) : Br. LOZANO LÓPEZ PAUL ABIGAEL

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

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 permiten recoger la información objetiva sobre la variable: en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten 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 expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL					4	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

La presente encuesta es aplicable en la medida que se incrementen o adecuen las dimensiones de las variables y que guarden coherencia con los indicadores a registrar.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.1

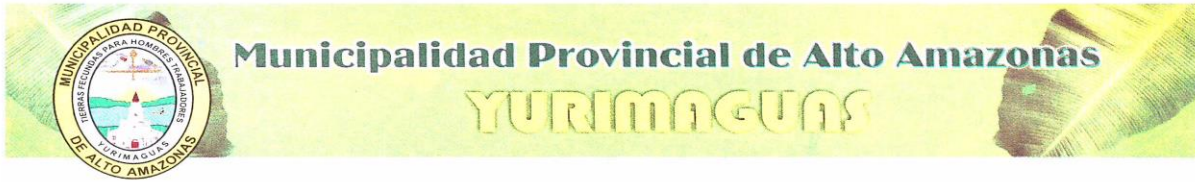
Tarapoto, 05 de diciembre de 2017



 Lic. Dr. Wilter Aro Fasanando

CPPe. R.N° 0361721

Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación



¡SOCIEDAD AL SERVIDOR AL CIUDADANO!

Yurimaguas, 15 de diciembre de 2017

OFICIO N° 0200- 2017-MPAA-UPER

Señor:
PÁUL ABIGAELO LOZANO LÓPEZ
BACHILLER DE LA MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA DE LA UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
Presente.

De mi consideración. -

Previo al cordial saludo a Usted, por medio del presente, me permito poner en su conocimiento que su pedido realizado en su oficio de fecha 13 de Diciembre del presente año es acogido favorablemente; por tanto, recibirá la información necesaria en área de Personal y de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, para que realice su distinguida persona la Tesis de Grado con el tema: "Gestión Administrativa en Remuneraciones y su Relación con el Clima Laboral de la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas Yurimaguas, 2017".

Por la favorable atención que se digne dar al presente le anticipo mi agradecimiento.

Atentamente.



Lener del Aguila Lima
Jefe(e) de Personal -MPAA