



TESIS
“GESTIÓN DE COMPENSACIONES Y MOTIVACIÓN LABORAL
EN LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL SAN
MARTÍN, 2021”

PRESENTADO POR:

BACH. JUDITH GUEVARA BURGA

PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA
EN ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

ASESOR:

MG. KELIN YRENE ROJAS FLORES DE NINA

TARAPOTO – PERÚ

2021

DEDICATORIA

Dedico esta tesis a los pilares y guías de mi camino que son mis padres, gracias a sus consejos, enseñanzas y apoyo incondicional me he podido formar intelectualmente y personalmente para ser una persona que aporte a la sociedad cosas positivas

AGRADECIMIENTO

Quiero agradecer a nuestro Dios, a mis padres por el apoyo económico y moral para no rendirme hasta alcanzar el objetivo, a mis familiares, docentes que fueron parte de mi formación académica y profesional durante los cinco años de preparación y a la Universidad Alas Peruanas Filial Tarapoto por acogerme en sus aulas y aprender cada día más.

RECONOCIMIENTO

Quiero reconocer principalmente a mi persona por todo el esfuerzo que le puse hasta lograr terminar mi etapa universitaria, en segundo lugar a mis docentes quienes en vida fueron Mg. Anita Gatica Vela y Dr. Tomas Antonio Ríos Trigoso que siempre estuvieron en todo momento incentivándome a cumplir mis metas y finalmente a los seres que me dieron la vida Juana Burga Cueva y Ricardo Guevara Mejía.

ÍNDICE

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
RECONOCIMIENTO.....	IV
ÍNDICE.....	V
ÍNDICE DE TABLA	VIII
ÍNDICE DE FIGURAS.....	IX
RESUMEN	X
ABSTRACT.....	XI
INTRODUCCIÓN.....	XII
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	13
1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA	13
1.2. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	16
1.2.1. Delimitación espacial.....	16
1.2.2. Delimitación social.....	17
1.2.3. Delimitación temporal.....	17
1.2.4. Delimitación conceptual	17
1.3. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	18
1.3.1. Problema principal.....	18
1.3.2. Problemas secundarios.....	18
1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	18
1.4.1. Objetivo general	18
1.4.2. Objetivos específicos	18
1.5. HIPÓTESIS Y VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN.....	19
1.5.1. Hipótesis general	19
1.5.2. Hipótesis secundarias	19
1.5.3. Variables (Definición Conceptual y operacional).....	20

1.6. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	23
1.6.1. Tipo y Nivel de la Investigación.....	23
a) Tipo de Investigación.....	23
b) Nivel de Investigación.....	23
1.6.2. Método y Diseño de la Investigación.....	24
a) Método de Investigación.....	24
b) Diseño de Investigación	24
1.6.3. Población y Muestra de la Investigación	25
a) Población.....	25
b) Muestra	26
1.6.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de datos	27
a) Técnicas	27
b) Instrumentos.....	27
1.6.5. Justificación, Importancia Y Limitaciones de la investigación	28
a) Justificación.....	28
b) Importancia.....	29
c) Limitaciones	29
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	30
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	30
2.2. BASES TEÓRICAS	41
2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS	53
2.4. BASES HISTÓRICAS.....	56
CAPÍTULO III: PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.....	58
3. 1. Análisis de Tablas y Gráficos	58
3. 2. Discusión de Resultados	65
CONCLUSIONES	69

RECOMENDACIONES.....	70
FUENTES DE INFORMACIÓN.....	71
ANEXOS.....	78
Matriz de consistencia	79
Instrumento de recolección de datos	81
Validación de instrumentos.....	87

ÍNDICE DE TABLA

Tabla 1 Matriz de operacionalización de las Variables	21
Tabla 2 Población	26
Tabla 3 Técnicas e instrumentos.	27
Tabla 4 Prueba de normalidad de Kolmogorov – Smirnov.....	60
Tabla 5 Relación entre la gestión de compensaciones y la motivación laboral en la UGEL - San Martín.	61
Tabla 6 Relación entre la compensación financiera directa y la motivación laboral en la UGEL - San Martín.	62
Tabla 7 Relación entre la compensación financiera indirecta y la motivación laboral en la UGEL - San Martín.	63
Tabla 8 Relación entre la compensación no financiera y la motivación laboral en la UGEL - San Martín.	64

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Nivel de gestión de compensaciones en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín.	58
Figura 2 Nivel de motivación laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín.....	59

RESUMEN

El estudio tiene como objetivo principal determinar la relación que existe entre la gestión de compensaciones y la motivación laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín, 2021. El tipo de estudio fue aplicado de nivel descriptivo – correlacional con diseño no experimental de corte transversal. Con una muestra de 104 colaboradores de la UGEL. El instrumento empleado fue el cuestionario. Las conclusiones son: Existe relación significativa y directa entre la compensación financiera directa, compensación financiera indirecta, compensación no financiera y la motivación laboral, por cuanto la significancia fue 0,000 con un nivel de correlación de, 800; 869; 743. Para terminar, existe relación significativa entre la gestión de compensaciones y la motivación laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín porque la significancia obtenida fue ,000 con un coeficiente de correlación de ,863 (correlación positiva alta), en ese sentido, la gestión de compensaciones incide en un 74% en la motivación laboral.

Palabras clave: Gestión, compensación, motivación.

ABSTRACT

The main objective of the study is to determine the relationship between compensation management and work motivation in the San Martín Local Educational Management Unit, 2021. The type of study was applied at a descriptive-correlational level with a non-experimental cross-sectional design. With a sample of 104 UGEL employees. The instrument used was the questionnaire. The conclusions are: There is a significant and direct relationship between direct financial compensation, indirect financial compensation, non-financial compensation, and work motivation, since the significance was 0.000 with a correlation level of .800; 869; 743. Finally, there is a significant relationship between compensation management and work motivation in the San Martín Local Educational Management Unit because the significance obtained was .000 with a correlation coefficient of .863 (high positive correlation), in that sense, the Compensation management has a 74% impact on work motivation.

Keywords: Management, compensation, motivation.

INTRODUCCIÓN

El estudio tiene como título “Gestión de compensaciones y motivación laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín, 2021”. El problema principal fue: ¿Qué relación existe entre la gestión de compensaciones y la motivación laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín, 2021? Cuyo objetivo general fue determinar la relación que existe entre la gestión de compensaciones y la motivación laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín, 2021. La recolección de datos fue por medio de instrumentos elaborados por el investigador (cuestionarios) y la teoría es sustentada por diversos autores desde un contexto internacional y nacional.

El estudio se encuentra constituido por los capítulos siguientes:

Capítulo I: Está constituido por el planteamiento del problema, delimitación, objetivos, hipótesis, metodología, justificación, importancia y limitaciones del estudio.

Capítulo II: Está constituido por los antecedentes, bases teóricas, definición de términos básicos, base histórica y base legal.

Capítulo III: Está constituido por el análisis de los resultados y discusión de los mismos.

Para acabar, se encuentran las conclusiones, recomendaciones, fuentes de información y anexos.

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA

A lo largo de los años, la gestión del talento humano en el sector público ha representado un desafío para los gobiernos puesto que ello requiere de la implementación de diversos mecanismos, así como la adopción de políticas y estrategias, con la finalidad de asegurar que el costo de la masa salarial sea acorde con la economía del país, no exista un déficit o excedente de personal, se cuente con un nivel técnico o profesional esperado, etc., de tal manera que las funciones de los funcionarios y servidores del Estado se lleven a cabo de forma efectiva, oportuna y transparente en bienestar de los usuarios de los servicios públicos y población en general. En tal sentido, Valera (2013) refiere que la gestión de compensación tiene un rol esencial para asegurar el buen rendimiento del talento humano en las organizaciones en la medida en la que impacta considerablemente en la retención del personal, motivación de la fuerza laboral y mejora del rendimiento.

Asimismo, resulta importante destacar que para optimizar el rendimiento o desempeño de un empleado es sumamente importante tener en cuenta una serie de factores tales como las compensaciones, ambiente de trabajo y motivación, siendo este último un componente determinante para la buena gestión del talento humano (Moccia, 2016). En tal sentido, los datos del índice

de felicidad global de la fuerza de trabajo permitieron conocer que el país que posee colaboradores más felices y leales es Dinamarca, seguido por Noruega y Costa Rica en segundo y tercer lugar respectivamente, donde los empleados profesionales aseguraron que se sienten satisfechos con su puesto de trabajo, pueden recomendar a su empleador actual a nuevos empleados y no tiene intención de cambiar de su centro laboral por un periodo entre 2 y 4 años, demostrando así que se sienten contentos con su situación laboral y se sienten motivados a laborar efectiva y activamente (Montero, 2016). En cambio, el 78% de los españoles no está contento con su trabajo puesto que el 41% asegura que dentro de su centro de labores no se aplican políticas a favor de los empleados, el 34% afirma no tener buenos amigos y compañeros dentro de su centro de trabajo, 81% no confía en la empresa en la que labora y sólo el 7% asevera que le guarda lealtad y fidelidad (Torres, 2016).

Dentro de un contexto de América Latina y el Caribe, un informe expuesto por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (2016) ha dejado en evidencia que los países que desarrollan de forma más efectiva su gestión de compensación es Chile con un 70%, Costa Rica con un 60%, Brasil con un 55%, Uruguay con un 50% y Colombia con un 45%. De igual manera, otro informe presentado por la OCDE (2020) dio a conocer que, en el 69% de los países, la negociación concerniente a la compensación salarial se centraliza en los gobiernos y el sindicato. De la misma manera, se evidenció que sólo en 67% de los países otorgan bonos por antigüedad por ocupar un determinado puesto de trabajo, donde el 31% redujo su nivel de participación de este bono en el importe de compensación general. Asimismo, se conoce que el 83% de los Estados otorga un pago a favor de los servidores estatales

por el nivel de desempeño de los funcionarios, el cual se implanta por medio de bonificaciones anuales o aumentos del importe salarial.

En Perú, el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (2016) ha informado que, conforme a lo dispuesto en la Directiva N°002-2014-SERVIR/GDSRH, la gestión de compensaciones se encuentra dentro del marco del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos comprendido por procesos, normativas, técnicas, etc., cuya función es establecer, desarrollar y ejecutar políticas estatales aplicables por las entidades del Estado, englobando de este modo los ingresos económicos y beneficios que se otorgan al funcionario por concepto de contraprestación por las labores que realiza en beneficio de la misma, comprendiendo además el manejo de compensaciones y pensiones. Por otra parte, Grande (2019) menciona que Perú es uno de los países que obtuvo un elevado índice de rotación laboral en un contexto latinoamericano representado por un 20%, esto debido a la ausencia de motivación por parte de los colaboradores para llevar a cabo cada una de las actividades asignadas por la organización. Por otro lado, Redacción RPP (2016) informó que el 35% de los empleados se sienten felices dentro de la organización donde laboran, ocupando así el puesto 5 entre los países que tienen empleados más felices después de Estados Unidos, Colombia, Chile y México, donde además el 27% refirió que la principal causa de felicidad es que sus empleadores promueven la estabilidad entre su vida laboral y profesional.

En un contexto local, la problemática se centra en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín dado que se percibe que esta entidad no está desarrollando una buena gestión de compensaciones otorgadas a favor del personal debido a que, en lo que refiere a las compensaciones financieras

directas, los colaboradores aseveran que no se sienten satisfechos con el pago remunerativo otorgado por la entidad por concepto de sueldo fijo y demás comisiones relacionadas dado que consideran que no son equitativos al esfuerzo que requieren para la ejecución de las labores que les asignan. Por otra parte, en relación con las compensaciones financieras indirectas, los colaboradores sostienen que los pagos realizados a su favor por conceptos de escolaridad no se realizan en la fecha prevista y las vacaciones no son otorgadas en los plazos de tiempo que corresponden. Por último, respecto a la compensación no financiera, el personal señala que no se programan y ejecutan talleres informativos para enriquecer los conocimientos técnicos asociados con las funciones que desempeña dentro de la entidad y tampoco se realizan buenas prácticas dentro del entorno laboral para fomentar el buen ambiente laboral. Por tal motivo, se presume que la ausencia de una buena gestión de compensaciones impide que el personal alcance un óptimo nivel de motivación laboral, dificultando además la realización idónea de sus funciones y atribuciones en beneficio de los usuarios, siendo sumamente necesario efectuar un estudio detallado sobre la realidad que se evidencia en la entidad con el propósito de plantear posibles alternativas de solución prácticas frente a la misma.

1.2. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.2.1. Delimitación espacial

El estudio se centró en la indagación y evaluación pertinente de las circunstancias o sucesos que formaron parte de la problemática que fue percibida en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín durante un

plazo de tiempo establecido, la cual se asocia de forma directa con las variables en estudio (Gestión de compensaciones y motivación laboral).

1.2.2. Delimitación social

El estudio se centró en conocer el punto de vista de las personas que se encuentran estrechamente asociadas con las situaciones o hechos que forman parte de la problemática de modo que en base a su opinión se conozca de forma detallada las causas y efectos más significativos del problema en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín.

1.2.3. Delimitación temporal

El estudio se centró en la identificación y análisis de los hechos que ocurren en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín a lo largo del año 2021, en base a lo que los encuestados perciben durante la realización de sus labores.

1.2.4. Delimitación conceptual

El estudio se centró en recolectar información, conceptos y teorías que otros autores exponen solamente sobre las variables (Gestión de compensaciones y motivación laboral) de tal manera que se disponga de marco teórico necesario para enriquecer las aptitudes sobre el tema en cuestión y proceder con la medición de su comportamiento en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín.

1.3. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.3.1. Problema principal

¿Qué relación existe entre la gestión de compensaciones y la motivación laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín, 2021?

1.3.2. Problemas secundarios

¿Qué relación existe entre la compensación financiera directa y la motivación laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín, 2021?

¿Qué relación existe entre la compensación financiera indirecta y la motivación laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín, 2021?

¿Qué relación existe entre la compensación no financiera y la motivación laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín, 2021?

1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre la gestión de compensaciones y la motivación laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín, 2021.

1.4.2. Objetivos específicos

Determinar la relación que existe entre la compensación financiera directa y la motivación laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín, 2021.

Determinar la relación que existe entre la compensación financiera indirecta y la motivación laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín, 2021.

Determinar la relación que existe entre la compensación no financiera y la motivación laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín, 2021.

1.5. HIPÓTESIS Y VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1. Hipótesis general

H_i: Existe relación significativa entre la gestión de compensaciones y la motivación laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín, 2021.

H₀: No existe relación significativa entre la gestión de compensaciones y la motivación laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín, 2021.

1.5.2. Hipótesis secundarias

H₁: Existe relación significativa entre la compensación financiera directa y la motivación laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín, 2021.

H₂: Existe relación significativa entre la compensación financiera indirecta y la motivación laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín, 2021.

H₃: Existe relación significativa entre la compensación no financiera y la motivación laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín, 2021.

1.5.3. Variables (Definición Conceptual y operacional)

Gestión de compensaciones

Definición conceptual: Está representada por procesos que permiten formular lineamientos y políticas direccionadas a estructurar el pago del talento humano de una organización acorde con el puesto de trabajo y cualidades que poseen para contribuir con su desenvolvimiento profesional conveniente dentro de la misma, por lo que se vinculan de modo directo con la satisfacción, calidad de vida y ambiente de trabajo (Arbaiza, 2016).

Definición operacional: La gestión de compensaciones será constituida por la compensación financiera directa, compensación financiera indirecta y la compensación no financiera; siendo conveniente su medición a través de la aplicación de un cuestionario.

Motivación laboral

Definición conceptual: Está reflejado por el impulso o deseo que experimente el colaborador y que busca orientar a la consecución de los propósitos individuales dispuestos por la organización porque, en base a ello, el empleado espera que la organización cubra sus aspiraciones, donde intervienen diversos factores inconscientes y conscientes que se infieren por medio de la percepción de la conducta (Robbins y Coulter, 2014).

Definición operacional: La motivación laboral será constituida por la energía, dirección y persistencia; siendo conveniente su medición a través de la aplicación de un cuestionario.

Operacionalización de variables

“Gestión de compensaciones y motivación laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín, 2021”

Tabla 1

Matriz de operacionalización de las Variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems			
Gestión de compensaciones	Está representada por procesos que permiten formular lineamientos y políticas direccionadas a estructurar el pago del talento humano de una organización acorde con el puesto de trabajo y cualidades que poseen para contribuir con su desenvolvimiento profesional conveniente dentro de la misma, por lo que se vinculan de modo directo con la satisfacción, calidad de vida y ambiente de trabajo (Arbaiza, 2016).	La gestión de compensaciones será constituida por la compensación financiera directa, compensación financiera indirecta y la compensación no financiera; siendo conveniente su medición a través de la aplicación de un cuestionario.	Compensación financiera directa	- Sueldo fijo	Ítem 1			
				- Comisiones	Ítem 2			
				- Seguro médico	Ítem 3			
				- Seguro de vida	Ítem 4			
			Compensación financiera indirecta	- Otros beneficios	Ítem 5			
				- Retroalimentación	Ítem 6			
				- Premios psicológicos	Ítem 7			
				- Buen ambiente laboral	Ítem 8			
			Compensación no financiera	- Premios psicológicos	Ítem 9			
				- Buen ambiente laboral	Ítem 10			
				- Premios psicológicos	Ítem 11			
				- Buen ambiente laboral	Ítem 12			
			Motivación laboral	Está reflejado por el impulso o deseo que experimente el	La motivación laboral será constituida por la energía, dirección y persistencia;	Energía	- Calidad	Ítem 13
							- Calidad	Ítem 14
							- Calidad	Ítem 15
								Ítem 16

<p>colaborador y que busca orientar a la consecución de los propósitos individuales dispuestos por la organización porque, en base a ello, el empleado espera que la organización cubra sus aspiraciones, donde intervienen diversos factores inconscientes y conscientes que se infieren por medio de la percepción de la conducta (Robbins y Coulter, 2014).</p>	<p>siendo conveniente su medición a través de la aplicación de un cuestionario.</p>	<p>Dirección</p>	- Intensidad	Ítem 4
				Ítem 5
			- Metas institucionales	Ítem 6
				Ítem 7
			- Comunicación	Ítem 8
				Ítem 9
			- Cumplimiento de objetivos	Ítem 10
				Ítem 11
			- Superación	Ítem 12
				Ítem 13
<p>Persistencia</p>				Ítem 14
				Ítem 15

Nota: Elaboración propia

1.6. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

1.6.1. Tipo y Nivel de la Investigación

a) Tipo de Investigación

Aplicada, siendo definida por Gallardo (2017), quien alude que estos estudios tienen un propósito práctico, es decir, recolectan información sobre las variables del estudio con la finalidad de que se pueda evaluar su comportamiento en la realidad que se busca analizar el fenómeno presentado en el lugar de estudio. Es por ello por lo que se recogieron teorías asociadas a la gestión de compensaciones y motivación laboral para que se midan en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín, y así conocer de forma detallada y precisa la problemática percibida a fin de proponer posibles soluciones.

b) Nivel de Investigación

Descriptivo-correlacional, siendo definida por Ñaupas et al, (2018), quienes refieren que estos estudios recogen información respecto a los componentes, elementos o cualidades que caracterizan a las variables a fin de que se precisen detalladamente a las mismas, mientras que los estudios correlacionales buscan conocer si existe alguna posibilidad de que las variables se vinculen unas con otras, así como establecer el grado de relación o asociación entre estas. Es por ello por lo que se definió de manera clara cada uno de los aspectos o componentes determinantes que permiten conocer de forma detallada la gestión de compensación y motivación laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín.

1.6.2. Método y Diseño de la Investigación

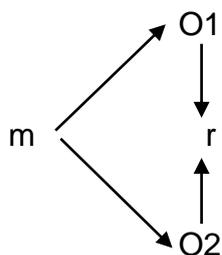
a) Método de Investigación

Para el desarrollo del estudio ha sido relevante emplear el método hipotético-deductivo, analítico y estadístico. Es así como el método hipotético-deductivo permitió observar los hechos específicos para identificar una problemática y se partió de las bases teóricas para formular una hipótesis, proponiendo una posible respuesta a la misma para que pueda ser validada de forma empírica (Valderrama, 2016). Así también, el método analítico permitió analizar la naturaleza de la problemática con la finalidad de identificar sus posibles causas o efectos de modo que se pueda entender fácilmente su comportamiento y determinar una nueva teoría (Valderrama, 2016). Para finalizar, el método estadístico permitió obtener resultados en base a información numérica para que pueda ser analizada haciendo uso de la inferencia estadística (Valderrama, 2016).

b) Diseño de Investigación

No experimental de corte transversal, siendo definida por Palomino et al. (2015), quienes afirman que estos estudios analizan y evalúan las variables en función a sus componentes determinantes en función al modo que se presentan en la realidad de estudios, mientras que los estudios transversales recolectan datos respecto al comportamiento de las variables en un solo momento durante un intervalo de tiempo concreto. Por tanto, se evaluó la gestión de compensaciones y motivación laboral de forma natural, es decir, según al modo que se presenta en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín a lo largo del año 2021.

El esquema que se emplea en la investigación es el siguiente:



Donde:

m: 104 colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín.

O1: Gestión de compensaciones.

O2: Motivación laboral.

r: Relación.

1.6.3. Población y Muestra de la Investigación

a) Población

La población suele ser definida como el cúmulo de sujetos en base a los cuales se puede recolectar la información suficiente para conocer detalladamente la problemática percibida (Hernández et al., 2014). En tanto, la población se constituyó por 104 colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín, los cuales fueron clasificados según al régimen al que pertenecen tal y como se presenta en la siguiente tabla:

Tabla 2*Población*

Régimen laboral	N° de colaboradores
Cas	26
Cont. 276	8
Cont. 29994	1
Designado	6
Destacado	11
Encargado	2
Locador	17
Nombrado	33
Total	104

Nota: Planilla de la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín

b) Muestra

La muestra se compone por una fracción mínima de la población en aquellos casos en los cuales se componga de un número excesivo de elementos, permitiendo de este modo asegurar la viabilidad del desarrollo del estudio (Hernández et al., 2014). En tanto, la muestra ha sido constituida por toda la muestra, es decir, los 104 colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín.

Muestreo

Censal, donde todos los sujetos muestrales de la población deben ser considerados como parte de la muestra para que, en base al análisis efectuado mediante estos, se pueda conocer de forma detallada la problemática que se presenta en el espacio de estudio (Hernández et al., 2014).

1.6.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de datos

a) Técnicas

Encuesta

Es una herramienta metodológica a través de la cual se recolecta de modo directo y rápido datos en base a las respuestas dadas por los sujetos encuestados respecto a la percepción que estos tienen sobre un hecho problemático (Baena, 2017).

Tabla 3

Técnicas e instrumentos.

Variable	Técnicas	Instrumentos	Fuente	Escala de instrumento	Escala de la variable
Gestión de compensaciones	Encuesta	Cuestionario	104 colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín.	Totalmente en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Indiferente (3), De acuerdo (4) y Totalmente de acuerdo (5).	Bajo Medio Alto

Nota: Elaboración propia.

b) Instrumentos

Cuestionario

Se aplicó dos cuestionarios para evaluar la gestión de compensaciones y motivación laboral respectivamente, donde las respuestas fueron preestablecidas por la Escala de Likert: Totalmente en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Indiferente (3), De acuerdo (4) y Totalmente de acuerdo (5).

Por tanto, el instrumento que evaluó la gestión de compensaciones se compondrá de 16 interrogantes formuladas según las dimensiones e indicadores tal y como se detalla a continuación: Compensación financiera

directa (Ítem 1 al 4); Compensación financiera indirecta (Ítem 5 al 10); Compensación no financiera (Ítem 11 al 16). Por otro lado, el instrumento que evaluó la motivación laboral se compone de 15 interrogantes formuladas según las dimensiones e indicadores tal y como se detalla a continuación: Energía (Ítem 1 al 5); Dirección (Ítem 6 al 10); Persistencia (Ítem 11 al 15).

1.6.5. Justificación, Importancia Y Limitaciones de la investigación

a) Justificación

El estudio se justificó en base a cuatro aspectos, los cuales fueron precisados a continuación: Justificación práctica, en vista de que a través de las recomendaciones se plantearon posibles soluciones prácticas a las circunstancias o sucesos negativos concernientes a la gestión de compensaciones y motivación laboral dentro de la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín. Justificación teórica, en vista de que la investigadora recolectó información bibliográfica sobre las definiciones, importancia, elementos, cualidades, componentes, etc., de la gestión de compensaciones y motivación laboral con la finalidad de que su comportamiento sea fácilmente evaluado en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín, y en base a ellos proponer las acciones correctivas necesarias. Justificación metodológica, en vista de que haciendo uso del marco teórico se diseñó instrumentos que permitan medir el comportamiento de la gestión de compensaciones y motivación laboral dentro de la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín, para lo cual fue indispensable que tales instrumentos sean validados con el fin de garantizar que estos poseen las cualidades metodológicas necesarias. Justificación social, en vista de que el estudio facilitó que los funcionarios, plana directiva y autoridades idóneas

reconozcan la importancia de velar por el desarrollo de una buena gestión de compensaciones con la finalidad de incrementar los niveles de motivación del personal de las unidades de gestión educativa existentes alrededor del país.

b) Importancia

La realización del estudio es sumamente relevante en vista de que va a permitir enriquecer los conocimientos previos respecto a la gestión de compensaciones y motivación laboral, destacando de esta forma la importancia que poseen ambos componentes para la gestión del talento humano en las organizaciones, principalmente públicas, debido a que estas buscan contribuir con la mejora de los servicios públicos y asegurar el bienestar de la ciudadanía.

c) Limitaciones

El estudio se limitó principalmente en los resultados obtenidos pues fueron presentados de acuerdo con la realidad que se presenta en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín, donde las posibles soluciones dadas a esta sólo deberán aplicarse por las autoridades competentes de esta entidad. Además, otra limitación del estudio es el tiempo en vista de que fue desarrollado dentro de un plazo de tiempo corto conforme a lo establecido por la Universidad.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

A nivel internacional

Viñán-Villagrán et al. (2020) en su artículo *“Incidencia del sistema de compensación en el desempeño laboral de los colaboradores de la Corporación Nacional de Telecomunicaciones”* (Artículo científico). La intención del estudio fue conocer cómo inciden las compensaciones en el desempeño. Respecto al marco metodológico, su tipología fue explicativa, los sujetos muestrales fueron 86 sujetos, por lo que se tuvo que emplear la ficha de revisión y un cuestionario para recopilar información. Conclusiones: El sistema de compensaciones incide de forma considerable en el desempeño del personal en vista de que la Sig. arrojó un valor de 0,024, debido que a través de estas se puede contribuir a que el personal se sienta satisfecho con las funciones que desempeña dentro de la entidad. Por tal motivo, ha quedado demostrado que la motivación es uno de los aspectos determinantes para el vínculo laboral y componente primordial en el desempeño que en la entidad se ve limitado debido a las compensaciones otorgadas puesto que el importe para aquellos que ingresan a laborar recientemente es igual para aquellos que laboran durante años anteriores en la entidad, generando de este modo que el personal se sienta poco motivado a ejecutar las labores asignadas de forma apropiada y efectiva, así como cumplir de forma totalitaria las atribuciones establecidas para su cargo, ocasionando además que el ambiente de trabajo dentro de la entidad no sea totalmente favorable.

Madero (2020) en su artículo *“Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores”* (Artículo científico). La intención del estudio fue conocer el impacto de los incentivos en la satisfacción del personal. Respecto al marco metodológico, su tipología fue descriptiva -correlacional, los sujetos muestrales fueron 423 sujetos, por lo que se tuvo que emplear el cuestionario para recopilar información. Conclusión: Los incentivos otorgados por la organización como parte de las compensaciones tienen un impacto significativo en la satisfacción del personal dado que la Sig. arrojó un valor menor a 0.05 ($p < 0.05$), pues la entrega de compensaciones a favor de los trabajadores ocasiona que estos se sientan motivados a seguir desempeñando de forma apropiada cada una de las funciones dispuestas. Asimismo, se pudo constatar que las compensaciones monetarias-financieras no tienen un impacto considerable en la satisfacción del personal porque la Sig. arrojó un valor de 0.038 porque los sueldos y demás beneficios sociales no suscita que el personal se sienta motivado a llevar a cabo sus funciones de forma apropiada. Por otro lado, se evidencia que las compensaciones no monetarias- no financieras tienen un impacto considerable en la satisfacción del personal porque la Sig. arrojó un valor de 0.124 pues los reconocimientos ocasionan que los trabajadores experimenten un mayor nivel de satisfacción y ejecuten pertinentemente cada una de las actividades que fueron asignadas por su jefe inmediato.

Torres-Flórez (2019) en su artículo *“Estrategia de compensaciones como herramienta de satisfacción laboral”* (Artículo científico). La intención del estudio fue analizar las principales estrategias de compensación aplicadas por las organizaciones. Respecto al marco metodológico, su tipología fue descriptiva, el sujeto muestral fue el acervo documentario, por lo que se tuvo que emplear una ficha de análisis para recopilar información. Conclusión: Entre las principales estrategias de compensación que

aplican las entidades destaca la entrega de salarios emocionales que consisten en la disposición de horarios flexibles, entrega de días libres por buen desempeño, actividades de distracción, etc.; el otorgamiento de incentivos tales como incremento del importe remunerativo, bonificaciones por cumplimiento de metas o mérito, comisiones, seguros médicos, planes de financiación, etc. En función a las premisas anteriores, se deduce que la entrega de compensaciones a favor de los empleados según las responsabilidades asignadas, esfuerzo físico y demás condiciones que requiere un determinado puesto de trabajo, ocasiona que se motiven a ejecutar convenientemente las labores encargadas. Para ello resulta fundamental que toda organización diseñe y aplique políticas de compensaciones con la finalidad de fijar importes remunerativos, entrega de aumentos e incentivos con la finalidad de asegurar el bienestar laboral y la optimización de su desempeño.

Vaca (2017) en su artículo *“Motivación laboral en los servidores públicos de Ecuador”* (Artículo científico). La intención del estudio fue identificar los elementos motivacionales influyentes en los servidores públicos. Respecto al marco metodológico, su tipología fue descriptiva, los sujetos muestrales fueron los colaboradores, por lo que se tuvo que emplear el cuestionario para recopilar información. Conclusión: Los elementos de la gestión del personal se relacionan de forma considerable con los factores motivacionales en vista de que el valor de la Sig. alcanzado fue inferior a 0.05 ($p < 0.05$), esto permite deducir que tales elementos son aspectos que se deben evaluar y considerar constantemente dentro de una entidad pública con la finalidad de contribuir con el incremento de la motivación por parte del personal. De manera más detallada, se pudo conocer que las remuneraciones se asocian directamente con los factores de necesidad e impulso en vista de que el coeficiente de correlación fue 0,453 y 0,247 para cada factor motivacional respectivamente. También, los reconocimientos se

asocian directamente con los factores de necesidad e impulso dado que el coeficiente de correlación fue 0,424 y 0,350 respectivamente. De igual modo, se evidencia que el ambiente de trabajo guarda una estrecha relación con los factores de necesidad e impulso pues el coeficiente de correlación fue 0,161 y 0,147 de forma respectiva.

Rios et al. (2017) en su artículo *“Estrategias de compensación y su relación con el compromiso organizacional en los docentes de las instituciones de educación superior en México”* (Artículo científico). La intención del estudio fue analizar los resultados de la aplicación de medidas estratégicas de compensación. Respecto al marco metodológico, su tipología fue descriptiva, los sujetos muestrales fueron los centros educativos, por lo que se tuvo que emplear el cuestionario para recopilar información. Conclusión: Las estrategias de compensación se vinculan de forma positiva con el compromiso del personal de las entidades analizadas debido a que la Sig. estuvo representado por un valor menor a 0.05. En tal sentido, se percibe también que las compensaciones se vinculan significativamente con el compromiso afectivo pues la Sig. fue 0.009, lo cual permite reconocer que la entrega de ciertos beneficios sociales suscita que el personal se sienta más motivado a cumplir con sus metas individuales y participe activamente en las actividades recreativas. También, las compensaciones no se vinculan con el compromiso normativo pues la Sig. fue 0.193, lo cual permite reconocer que la entrega de ciertos beneficios sociales conlleva a que el personal se sienta más motivado a desarrollar lealtad hacia las políticas y normativas organizacionales dadas. Por último, se percibe que las compensaciones se vinculan significativamente con el compromiso continuo pues la Sig. fue 0.025, lo cual permite reconocer que la entrega de ciertos beneficios sociales origina que el personal se sienta más motivado a seguir laborando dentro de la entidad.

A nivel nacional

Calderón (2021) en su tesis *“La gestión de remuneración y su efecto en la motivación laboral del personal CAS del Gobierno Regional de Tacna, sede Hipólito Unanue, periodo 2020”* (Tesis de pregrado). La intención del estudio fue conocer cómo afecta la gestión de remuneraciones en la motivación. Respecto al marco metodológico, su tipología fue básica -explicativa, los sujetos muestrales fueron 31 personas que laboran en la entidad, por lo que se tuvo que emplear el cuestionario para recopilar información. Conclusión: La remuneración tiene un efecto positivo de 41.5% en la motivación, esto se justifica en que la Sig. fue 0.000 ($p < 0.05$) y el coeficiente fue 0.644. Además, los incentivos salariales tienen un efecto positivo de 19.9% en la motivación, esto se justifica en que la Sig. fue 0.012 ($p < 0.05$) y el coeficiente fue 0.446. Por último, las prestaciones otorgadas tienen un efecto positivo de 35.7% en la motivación, esto se justifica en que la Sig. fue 0.000 ($p < 0.05$) y el coeficiente fue 0.597. En efecto, esta gestión tiene un efecto positivo de 38.9% en la motivación, esto se encuentra justificado en que la Sig. fue 0.000 ($p < 0.05$) y el coeficiente fue 0.624, permitiendo conocer así que el desarrollo de una buena gestión conlleva a que el personal se sienta motivado en mayor medida a desempeñar de manera efectiva cada una de sus atribuciones, en función a la necesidad de logro, poder y afiliación que experimenta.

Soto (2018) en su artículo *“Estudio de la motivación laboral en el personal del centro de salud La Esperanza 2018”* (Artículo científico). La intención del estudio fue evaluar la motivación laboral en la entidad. Respecto al marco metodológico, su tipología fue descriptiva -transversal, los sujetos muestrales fueron 77 individuos, por lo que se tuvo que emplear el cuestionario para recopilar información. Conclusión: El nivel de motivación en la entidad es alto en un 77.9%, pues se evidencia que el nivel de logros alcanzados por parte de colaboradores a través del desarrollo de sus actividades es

alto en un 87.1%, el nivel de reconocimientos otorgados por su buen desempeño es alto en un 57.5%, el nivel de retos que afrontan como parte de su labor diaria es alto en un 62.3%, el nivel de promociones otorgados a favor del personal es alto en un 77.9%, el nivel de asignación de responsabilidades otorgados a los empleados es alto en un 68.8% el nivel de poder encomendado es alto en un 74.1%, el nivel de las relaciones personales es alto en un 87.1%, el nivel de cumplimiento de las políticas institucionales es alto en un 76.6%, el nivel de las remuneraciones es medio en un 59.7%, el nivel de los beneficios sociales fue alto en un 57.1%. Es por todo ello que ha quedado demostrado que las compensaciones tienen un efecto significativo en la motivación del personal de la entidad siempre y cuando estas conlleven a la realización efectiva y apropiada de las actividades dispuestas.

Pozo (2018) en su tesis "*Compensaciones y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Vegueta, 2017*" (Tesis de posgrado). La intención del estudio fue explicar de qué forma se relacionan las compensaciones con el desempeño. Respecto al marco metodológico, su tipología fue correlacional -transeccional, los sujetos muestrales fueron 92 colaboradores, por lo que se tuvo que emplear el cuestionario para recopilar información. Conclusión: Las remuneraciones tienen una relación directa de 50.7% en el desempeño, esto está sustentado estadísticamente en que la Sig. fue 0.000 (<0.05) y el coeficiente de Spearman fue 0.712. Igualmente, los bonos tienen una relación directa de 29.6% en el desempeño, esto está sustentado estadísticamente en que la Sig. fue 0.000 (<0.05) y el coeficiente de Spearman fue 0.544. Por último, los incentivos tienen una relación directa de 24.9% en el desempeño, esto está sustentado estadísticamente en que la Sig. fue 0.000 (<0.05) y el coeficiente de Spearman fue 0.499. En función a tales resultados, de forma general se pudo conocer que las compensaciones tienen una relación directa de 56.9% en el

desempeño, siendo tal afirmación sustentada de modo estadístico en la Sig., al tener un valor de 0.000 (<0.05), mientras que el coeficiente de Spearman fue 0.754, por lo que se deduce que tales compensaciones permiten que los colaboradores se sientan motivados a cumplir sus responsabilidades y funciones apropiada y constructivamente, contribuyendo además con la consecución de los planes y metas propuestos por la entidad en beneficio de los usuarios.

Díaz (2018) en su tesis *“Gestión de compensaciones y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Meta Color S.A.C. Villa El Salvador -2018”* (Tesis de pregrado). La intención del estudio fue encontrar cómo se relaciona la gestión de compensaciones y desempeño del personal. Respecto al marco metodológico, su tipología fue no experimental – descriptiva -correlacional, los sujetos muestrales fueron 60 individuos, por lo que se tuvo que emplear el cuestionario para recopilar información. Conclusión: Las compensaciones monetarias se relacionan considerable y positivamente con el desempeño en un grado de 41.99% cuyo soporte estadístico se basa en que la Sig.= 0.000, mientras que el valor de $r= 0.648$. Las compensaciones no monetarias se relacionan considerable y positivamente con el desempeño en un grado de 63.84% cuyo soporte estadístico se basa en que la Sig.= 0.000, mientras que el valor de $r= 0.799$. Las prestaciones al personal se relacionan considerable y positivamente con el desempeño en un grado de 29.05% cuyo soporte estadístico se basa en que la Sig.= 0.000, mientras que el valor de $r= 0.539$. De acuerdo con el resultado general, se reconoce que la gestión de las compensaciones otorgadas por la organización se relaciona considerable y positivamente con el desempeño en un grado de 71.40% cuyo soporte estadístico se basa en que la Sig.= 0.000, mientras que el valor de $r= 0.845$, esto porque conlleva a que se motiven a cumplir sus actividades de modo eficaz y eficiente en vista de que los colaboradores consideran que el esfuerzo y

empeño que tienen para el desarrollo de sus responsabilidades está siendo reconocido a través de las compensaciones, ya sean estas financieras o no financieras.

Colonio (2017) en su tesis *“Las recompensas y su relación con la motivación laboral en la Empresa ANCRO SRL -sede Santa Anita, 2017”* (Tesis de pregrado). La intención del estudio fue descubrir si las recompensas se relacionan con la motivación. Respecto al marco metodológico, su tipología fue no experimental -correlacional -descriptivo, los sujetos muestrales fueron 60 colaboradores, por lo que se tuvo que emplear el cuestionario para recopilar información. Conclusión: Las recompensas informales guardan una relación fuerte y positiva de 52.9 % con la motivación, esto en vista de que la Sig. arrojó un valor de ,000 (<0.05), mientras que el valor de Rho fue equivalente a ,727. Igualmente, las recompensas por acciones y logros guardan una relación fuerte y positiva de 54.8% con la motivación, esto en vista de que la Sig. arrojó un valor de ,000 (<0.05), mientras que el valor de Rho fue equivalente a ,740. Para finalizar, las recompensas formales guardan una relación fuerte y positiva de 53.4% con la motivación, esto en vista de que la Sig. arrojó un valor de ,000 (<0.05), mientras que el valor de Rho fue equivalente a ,731. Respecto al objetivo principal, se evidencia que las recompensas guardan una relación fuerte y positiva de 53.0% con la motivación, esto en vista de que la Sig. alcanzó un valor de ,000 (<0.05) y el valor de Rho fue equivalente a ,728, porque tales recompensas motivan a que los colaboradores mejoren su desempeño profesional en función a la debida ejecución de sus actividades programadas, creación de un ambiente laboral adecuado para contribuir con la buena relación interpersonal, etc.

A nivel local

Montilla et al. (2021) en su artículo *“Gestión de la compensación profesional y desempeño laboral en unidades administrativas de salud, distrito de Tarapoto, 2015 -*

2016” (Artículo científico). La intención del estudio fue identificar si existe relación entre la gestión de la compensación y el desempeño. Respecto al marco metodológico, su tipología fue básica -correlacional, los sujetos muestrales fueron 77 personas, por lo que se tuvo que emplear el cuestionario para recopilar información. Conclusión: Las compensaciones económicas se asocian positiva y considerablemente con el desempeño en un grado de 85.1%, pues los valores estadísticos arrojaron que la Sig. es equivalente a 0.000 y el coeficiente (r) es proporcional a 0,923. Las compensaciones no económicas se asocian positiva y considerablemente con el desempeño en un grado de 76.2%, pues los valores estadísticos arrojaron que la Sig. es equivalente a 0.000 y el coeficiente (r) es proporcional a 0,873. En tal sentido, al identificar la relación existente entre las compensaciones y el desempeño se evidenció una relación de 84.4% porque los valores estadísticos arrojaron que la Sig. es equivalente a 0.000 y el coeficiente (r) es proporcional a 0,919 porque la ausencia de una entrega continua y oportuna de compensaciones a favor de los colaboradores produce que estos experimenten un bajo nivel de motivación para ejecutar sus labores pertinentemente.

Tantalean (2021) en su tesis *“Gestión de compensaciones salariales y desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa San Martín S.A. -Moyobamba 2021”* (Tesis de pregrado). La intención del estudio fue conocer cómo se relaciona la gestión de compensaciones y desempeño. Respecto al marco metodológico, su tipología fue básica -descriptiva -correlacional, los sujetos muestrales fueron 16 individuos, por lo que se tuvo que emplear el cuestionario para recopilar información. Conclusión: Las compensaciones monetarias tienen una influencia positiva en el desempeño en vista de que Sig. = 0.013 y r= 0,607; demostrando así una influencia de 36.8%. Por otra parte, las compensaciones no monetarias tienen una influencia positiva en el desempeño en vista de que Sig. = 0.003 y r= 0,684; demostrando así una influencia de

46.9%. Para finalizar, las prestaciones al personal tienen una influencia positiva en el desempeño en vista de que Sig. = 0.037 y $r = 0,525$; demostrando así una influencia de 27.6%. En función a tales resultados, se pudo conocer que la gestión de compensaciones tiene una influencia positiva en el desempeño en vista de que Sig. = 0.004 y $r = 0,682$; demostrando así una influencia de 46.5%, lo cual conlleva a deducir que el desarrollo de una buena gestión de compensaciones coadyuva a que el personal se motive a ejecutar sus atribuciones oportunamente, utilizando de manera mínima los recursos proporcionados.

Estela y Hernandez (2019) en su tesis "*Sistema de compensación salarial y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores Emapa San Martín S.A. sede Tarapoto, año 2017*" (Tesis de pregrado). La intención del estudio fue demostrar el grado de relación entre el sistema de compensación y el desempeño. Respecto al marco metodológico, su tipología fue aplicada -correlacional, los sujetos muestrales fueron 146 personas, por lo que se tuvo que emplear el cuestionario para recopilar información. Conclusión: Los salarios básicos tienen una relación positiva con el desempeño del personal en un grado de 49.56%, por cuanto la Sig.= ,000 ($p < 0.05$), donde el valor alcanzado por Rho = ,704. Del mismo modo, los incentivos salariales tienen una relación positiva con el desempeño del personal en un grado de 59.44%, por cuanto la Sig.= ,000 ($p < 0.05$), donde el valor alcanzado por Rho = ,771. Además, las prestaciones tienen una relación positiva con el desempeño del personal en un grado de 66.75%, por cuanto la Sig.= ,000 ($p < 0.05$), donde el valor alcanzado por Rho = ,817. Es por todo ello que, se evidencia el sistema de compensación salarial tiene una relación positiva con el desempeño del personal en un grado de 97.42%, por cuanto la Sig.= ,000 ($p < 0.05$), donde el valor alcanzado por Rho = ,987, por ello se pudo deducir que las deficiencias presentadas en el sistema de compensación impiden

que el personal se sienta motivado a efectuar sus labores apropiadamente y cumpla sus objetivos.

Arévalo (2018) en su tesis "*Gestión de remuneración laboral y motivación personal en la municipalidad distrital de San Roque de Cumbaza, 2017*" (Tesis de posgrado). La intención del estudio fue examinar de qué modo se relaciona la gestión de remuneración y la motivación. Respecto al marco metodológico, su tipología fue correlacional -descriptiva, los sujetos muestrales fueron 25 trabajadores, por lo que se tuvo que emplear el cuestionario para recopilar información. Conclusión: Las remuneraciones básicas se asocian directa y positivamente con la motivación dado que el grado de significancia fue proporcional a 0,016 (Sig.<0.05), además el valor de Chi cuadrado (30,432) fue superior al Chi tabular (26,296). Igualmente, los incentivos salariales se asocia directa y positivamente con la motivación dado que el grado de significancia fue proporcional a 0,020 (Sig.<0.05), además el valor de Chi cuadrado (29,585) fue superior al Chi tabular (26,296). En cambio, las remuneraciones indirectas no se asocian directa y positivamente con la motivación dado que el grado de significancia fue proporcional a 0,207 (Sig.>0.05), además el valor de Chi cuadrado (15,669) fue inferior al Chi tabular (26,296). Bajo ese sentido, de forma general se concluye que la gestión de remuneraciones se asocia positivamente con la motivación dado que el grado de significancia fue proporcional a 0,011 (Sig.<0.05), además el valor de Chi cuadrado (31,800) fue superior al Chi tabular (26,296). Estos resultados se deben a que las compensaciones financieras y no financieras otorgadas a favor de los colaboradores permite que puedan tener un reconocimiento por parte de sus superiores, mejora la relación interpersonal entre el personal y desarrolla su capacidad de liderazgo, contribuyendo así con el incremento del nivel de motivación.

Luna (2018) en su tesis *“Relación entre las compensaciones y satisfacción laboral de los colaboradores de la Oficina Zonal San Martín e Intendencia de Aduana de Tarapoto de la SUNAT año 2017”* (Tesis de pregrado). La intención del estudio fue conocer si las compensaciones se relacionan directamente con la satisfacción. Respecto al marco metodológico, su tipología fue descriptiva -correlacional, los sujetos muestrales fueron 103 colaboradores, por lo que se tuvo que emplear el cuestionario para recopilar información. Conclusión: Las compensaciones se relacionan de forma positiva con la satisfacción, donde la fundamentación estadística radica en que el valor de la significancia fue proporcional a 0,034 (Sig.<0.05), además el valor de Chi cuadrado (4,507) fue superior al Chi tabular (3,840). La obtención de estos resultados estadísticos permitió reconocer que la entrega de compensaciones financieras tales como bonificaciones, incentivos, prestaciones, etc., así como las compensaciones no financieras tales como programas, talleres, reconocimientos, etc., ocasiona que los colaboradores se sientan motivados con el trabajo que ejecutan dentro de la entidad, contribuyen contra la resolución de conflictos de forma oportuna y asertiva, facilita la consecución efectiva de las metas personales y colectivas asignadas, entre otros.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. Gestión de compensaciones

Definición

Está representada por procesos que permiten formular lineamientos y políticas direccionadas a estructurar el pago del talento humano de una organización acorde con el puesto de trabajo y cualidades que poseen para contribuir con su desenvolvimiento profesional conveniente dentro de la misma, por lo que se vinculan de modo directo con la satisfacción, calidad de vida y ambiente de trabajo (Arbaiza, 2016).

Son retribuciones que se otorgan como incentivos con la finalidad de estimular a que los empleados alcancen un alto nivel de rendimiento dentro de su centro de trabajo, generando así beneficios considerables para las partes laborales puesto que aumenta el importe remunerativo a favor de los empleados y aumenta la capacidad productiva del personal, favoreciendo de este modo a la organización (Durán, 2020).

Es constituida como un mecanismo indispensable para el gerente de talento humano y la capacidad competitiva de la empresa o entidad, donde los procedimientos orientados al análisis ocupaciones guardan un vínculo intrínseco de las compensaciones pues las decisiones tomadas respecto a cada uno de estos procedimientos tienen un efecto directo en el importe remunerativo del personal, además de su nivel de motivación y efectividad institucional (Lora-Guzmán et al., 2020).

Es un elemento básico que forma parte de la administración del talento humano en vista de que encuentra constituido por una serie de factores y componentes asociados a las estrategias, formalidades y estructuras salariales y demás pagos realizados por las demás prestaciones de tal manera que se proporcione relevancia a la equidad en la capacidad competitiva externa y el modelo específico de pagos que emplea una entidad u organismo (Madero, 2016).

Está referida a los salarios regulares y demás prestaciones que otorga la administración pública a los servidores por la ejecución de ciertas labores y funciones específicas dispuestas como parte de su cargo de trabajo, por lo cual es fundamental tener en consideración su grado de capacidad productiva y competitiva enfocado al logro oportuno de los propósitos de la institución estatal (Sanabria, 2015).

Objetivos

Madero (2016) refiere que entre los objetivos esenciales de la gestión de compensaciones, prevalecen los descritos a continuación:

- Conservar a los empleados a través de la entrega de incentivos y beneficios económicos.
- Motivar e impulsar a que los empleados tengan un mejor desempeño orientado a la consecución de los fines institucionales.
- Optimizar los procesos y acciones para facilitar el cumplimiento de las metas, construyendo además un compromiso por parte de los empleados.
- Contribuir con el desarrollo individual y profesional de los empleados, asociando de este modo los pagos a la práctica continua de destrezas y aptitudes.
- Asegurar el cumplimiento de los requerimientos legales por parte de los empleados, manteniendo el nivel competitivo y equidad.
- Incrementar el nivel de satisfacción de los empleados a través de la continua valoración de su desempeño por parte de la entidad.
- Optimizar la utilización transparente y efectiva de los recursos, promoviendo el buen desempeño de la entidad.

Importancia

Durán (2020) pone en manifiesto que la gestión de compensaciones es un componente relevante en las organizaciones, independientemente del tipo de la misma, debido a que proporcionan un sentido estratégico a través de la alineación de las metas organizativas junto con el rendimiento o capacidad productiva esperada del personal, en vista de que son retribuidos de forma equitativa mediante las compensaciones, puesto que si los individuos ajustan su rendimiento a lo que la entidad busca alcanzar, este se reflejará en el esfuerzo realizado para alcanzar los resultados de naturaleza económica deseados, generando de este modo una alianza entre las organizaciones y empleadores.

Ventajas y beneficios

Vidal-Salazar et al. (2015) sostienen que entre las ventajas y beneficios más destacables de la gestión de compensaciones sobresalen las referidas a continuación:

- Incrementa el nivel de satisfacción y motivación de los trabajadores dentro del centro laboral.
- Optimiza el rendimiento profesional de los trabajadores respecto a la realización de sus labores.
- Disminuye el índice de rotación a través del aumento del bienestar personal de los trabajadores con el fin de asegurar su retención permanente.
- Mejora la relación e incrementa la lealtad que tienen los trabajadores para con la organización.
- Mejora la imagen de la organización al quedar en evidencia su preocupación por los recursos humanos.

Gestión de compensaciones en el sector público

Castro et al., (2018) aluden que los programas de incentivos deben estar enmarcados en ciertas condiciones tales como la constitución de un modelo a seguir para los funcionarios del Estado, practicar valores sociales tipificados en la Carta Magna, otorgar beneficios excesivos a la entidad o mejorar la imagen institucional frente a la comunidad. En tal sentido, en función a lo dispuesto por el DL N°276 y su respectivo reglamento, estos programas deben atender los siguientes aspectos:

- Reconocimiento de los hechos excepcionales vinculados de forma directa con las labores que desempeña a través de agradecimientos o felicitaciones escritas, diplomas, medallas, etc.

- Entrega de becas o créditos por el concepto de estudios para especialización, capacitaciones, entre otros talleres orientados a enriquecer las aptitudes del funcionario.
- Realización de programas de turismo interno para los funcionarios distinguidos, en función a los medios presupuestales disponibles en la institución.
- Promoción y presentación de investigaciones que tienen gran relación, relevancia e interés para la institución y el Estado.
- Pago por concepto de jornada de descanso por trabajo excesivo, en aquellos casos en los cuales no sea viable llevar a cabo el pago respectivo por el mismo.
- Subsidios, cuando el funcionario presta sus servicios en áreas que representan un riesgo elevado para la integridad del mismo o tienen un mínimo índice de desarrollo.
- Entrega de un día de descanso en aquellos casos en los cuales el funcionario se encuentra de onomástico.
- Otros que pueden ser dispuestos por las normativas respectivas.

Evaluación de la gestión de compensaciones

Para evaluar la gestión de compensaciones será pertinente considerar como sustento bibliográfico la información de Arbaiza (2016), donde alude sobre los componentes de las compensaciones que otorga una organización, las cuales deberán ser consideradas como dimensiones. A continuación, se procede a detallar cada uno de los componentes:

Compensación financiera directa

Se refiere a los pagos que se realizan de manera periódica y directa a favor de los colaboradores de una entidad como medio de retribución por la prestación de sus servicios profesionales conforme a lo dispuesto en el contrato de trabajo. Tiene como indicadores:

Sueldo fijo: Se encuentran representados por los pagos que realiza la entidad de forma semanal, quincenal, mensual, etc., cuyo importe no varía usualmente en los plazos de pago previamente pactados entre las partes.

Comisiones: Se encuentran representados por los pagos que realiza la entidad de forma variada a favor del empleado en función a su capacidad productiva o rendimiento durante el desarrollo de cada una de sus funciones.

Compensación financiera indirecta

Se refiere a los pagos que, si bien es cierto poseen un valor financiero para la entidad, el colaborador no recibe de forma directa el recurso financiero, teniendo como propósito que el empleado pueda desarrollar un sentido de pertenencia para con la entidad y mejore su calidad de vida. Tiene como indicadores:

Seguro médico: Se encuentran representados por los aportes que otorga la entidad al sistema de salud público (EsSalud) o particular (EPS) a favor del empleado.

Seguro de vida: Se encuentran representados por los aportes que otorga la entidad al sistema de pensiones público (ONP) o particular (AFP) para que los empleados puedan gozar de una pensión para su jubilación.

Otros beneficios: Se encuentran representados por los aportes que otorga la entidad a los empleados por concepto de escolaridad, vacaciones, movilidad, uniformes, asesoría legal, etc.

Compensación no financiera

Se refiere a las retribuciones que se otorgan a los empleados con la finalidad de incrementar el nivel de satisfacción en el entorno de trabajo donde existe una interacción positiva y brinda una mayor oportunidad de crecimiento, reconociendo así su valor para la entidad. Tiene como indicadores:

Retroalimentación: Es un mecanismo a través del cual se refuerzan los aspectos críticos del empleado, previo reconocimiento detallado de las amenazas y debilidades de tal manera que se enriquezca su rendimiento dentro de la entidad.

Premios psicológicos: Se compone por diversas retribuciones que se otorgan a favor de los empleados con la finalidad de hacer frente a sus necesidades individuales, profesionales y familiares; pueden darse a través del teletrabajo, flexibilidad en el horario, disposición de días libres, etc.

Buen ambiente laboral: Está referido a medio asertivo y agradable en donde los empleados desarrollan las labores asignadas por la entidad, siendo caracterizada también por la comunicación continua, cooperación adecuada, etc.

2.2.2. Motivación laboral

Definición

Está reflejado por el impulso o deseo que experimente el colaborador y que busca orientar a la consecución de los propósitos individuales dispuestos por la organización porque, en base a ello, el empleado espera que la organización cubra sus aspiraciones, donde intervienen diversos factores inconscientes y conscientes que se infieren por medio de la percepción de la conducta (Robbins y Coulter, 2014).

Es el empeño y perseverancia que posee un empleado público para asegurar la consecución de un propósito esperado, es decir, hace uso de todas sus aptitudes, habilidades y destrezas para llevar a cabo sus actividades conveniente y eficientemente, favoreciendo de esta forma con el buen rendimiento de la organización pública para que preste de mejor manera sus servicios públicos (Del Canto et al., 2015).

Es un elemento impulsor que direcciona el comportamiento de un colaborador hacia el desarrollo correcto y transparente de cada una de las actividades señaladas con el propósito de asegurar la consecución oportuna de los objetivos y metas

organizacionales, contribuyendo de este modo con el buen funcionamiento de la entidad en la que labora (Peña y Villón, 2018).

Se encuentra directamente asociado con las cualidades cognitivas de un colaborador, pues abarca principios y valores individuales que pone en práctica el mismo dentro de su centro de trabajo, por lo que puede ser influenciado por distintos factores motivacionales clasificados como saciables e insaciables, adicionalmente a ello es importante tener en consideración el entorno social y físico, requerimientos y experiencias obtenidas (Callata y Fuentes, 2018).

Es un procedimiento que tiene un origen interno dentro del trabajador que involucra sus cualidades físicas, emocionales e intelectuales para desarrollar o no un determinado comportamiento, facilitando de esta forma el logro de los objetivos esperados por la organización a la que presta sus servicios profesionales, siendo ello condicionado por la probabilidad de hacer frente a una necesidad o requerimiento propio del empleado (García et al., 2015).

Importancia

Revuelto-Taboada (2018) sostiene que la motivación es un elemento esencial para la gestión del talento humano porque representa un rol esencial para la consecución de programas institucionales debido a que suscita un incremento del sentimiento de pertenencia a la organización y equipo de trabajo, contribuyendo así con el crecimiento continuo y buen rendimiento de la misma. En tal sentido, se puede afirmar que un empleado que se siente motivado va a rendir más en su cargo laboral en vista de que va a realizar sus funciones con mucha más efectividad, pertinencia y oportunidad.

Teorías relacionadas

Arbaiza (2017) refiere que, a lo largo de los años, diversos autores expusieron diversas teorías relacionadas con la motivación laboral, por lo que es necesario que estas sean clasificadas de la siguiente manera:

a) Teorías del contenido: Engloba aspectos internos y necesidades que conllevan a que un individuo actúe o mantenga una determinada conducta. En esta clasificación destacan las teorías precisadas a continuación:

- Teoría de jerarquía de las necesidades: Su exponente es Maslow y se basa en que la motivación de un individuo depende del grado de satisfacción de sus necesidades físicas/biológicas, sociales, seguridad, estima y autorrealización.
- Teoría existencia-relación-crecimiento: Su exponente es Maslow y se basa en que la motivación depende de la satisfacción de las necesidades de crecimiento.
- Teoría de los dos factores: Su exponente es Herzberg y se basa en que la motivación depende de las condiciones ambientales y laborales.
- Teoría de las necesidades adquiridas: Su exponente es McLelland y se basa en que la motivación depende del grado de satisfacción de sus necesidades de logro, poder y afiliación.

b) Teorías del proceso: Engloba una serie de factores determinantes que tienen un gran impacto en la motivación. En esta clasificación destacan las teorías precisadas a continuación:

- Teoría de la equidad: Su exponente es Adams y se basa en que la motivación depende de la comparación que lleva a cabo un individuo referente a la labor de los demás.
- Teoría de la definición de objetivos: Su exponente es Locke y se basa en que la motivación depende de la cantidad de las metas individuales propuestas.

- Teoría de las expectativas: Su exponente es Vroom y se basa en que la motivación depende de las expectativas que busca cumplir y las recompensas que se obtendrán.
 - Teoría de la autoeficacia: Su exponente es Bandura y se basa en que la motivación depende del nivel de confianza de un individuo en el buen desarrollo de una actividad específica.
- c) Teorías del reforzamiento: Engloba diversas acciones a través de las cuales se subsane los puntos críticos que presenta un individuo durante la realización de sus labores. En esta clasificación destaca la teoría precisada a continuación:
- Teoría del aprendizaje social: Su exponente es Bandura y se basa en que la motivación es el resultado de la percepción de los demás y la experiencia.

Factores internos y externos determinantes

García et al. (2017) manifiestan que uno de los propósitos de la gestión del talento humano es optimizar su rendimiento dentro del centro de trabajo, para ello es importante identificar los factores que tienen mayor impacto en la motivación de los trabajadores, los cuales se clasifican de la siguiente manera:

a) Factores internos: Son aquellos aspectos propios que desarrolla un empleado con la finalidad de orientar su desempeño hacia el logro de las metas de la institución.

Los principales son:

- Logro, en la medida en que facilite la identificación de objetivos dentro de un plazo de tiempo medio con el propósito de que el empleado obtenga un grado de excelencia óptimo.
- Poder, en la medida en que el empleado puede tener cierto efecto o dominio en ciertos sujetos o grupos que forman parte de la institución.
- Afiliación, en la medida en que el empleado busque crear o mantener un vínculo afectivo con la institución.

b) Factores externos: Son aquellos aspectos que se desarrollan dentro de la institución que tienen un impacto directo en los empleados al ocasionar o no un incremento de la motivación. Los principales son:

- Supervisión, en la medida que el continuo seguimiento de las actividades que ejecuta el empleado permita evaluar e identificar sus méritos de modo justo.
- Grupo de trabajo, en la medida que el empleado pueda contar con un grupo de individuos con los cuales establezca una vínculo bueno y productivo.
- Contenido del trabajo, en la medida en que las funciones que ejecuta el empleado incrementen sus aptitudes y enriquezcan sus habilidades y destrezas, evitando la monotonía.
- Salario, en la medida en que los pagos retributivos realizados a favor del empleado sean congruentes con el rendimiento que requiere el cargo laboral que ocupa.
- Promoción, en la medida en que los empleados puedan recibir mayores beneficios tales como ascensos que faciliten la obtención de un mayor compromiso.

Estrategias para incrementar la motivación

Arbaiza (2017) asevera que existen diferentes estrategias que pueden ser aplicadas, en función a la realidad de trabajo o condiciones de trabajo, por parte de los empleados con la finalidad de aumentar el grado de motivación del personal, estas estrategias pueden ser:

- Mejora de las condiciones laborales, para que los empleados toleren y disfruten su permanencia en el entorno laboral mediante la mejora de las condiciones higiénicas, ambiente de trabajo, etc.
- Adecuación del trabajador a su cargo, porque los trabajadores que no ejecutan tareas que no son de su competencia suscita que se sienta satisfecho con las actividades que ejecuta al no poseer las aptitudes, destrezas, conocimientos empíricos suficientes, etc.

- Aumentar su participación en la organización, para que los trabajadores sientan que son parte de esta y contribuyan con su mejora continua a través de la optimización de sus competencias.
- Otorgamiento de reconocimientos, previa identificación y evaluación de los resultados que obtiene el trabajador de tal manera que pueda ser recompensado por el esfuerzo realizado.
- Determinación de objetivos claros, con el propósito de reconocer de forma oportuna las metas y planes que deben ser ejecutados por la organización dentro de un periodo de tiempo concreto.

Evaluación de la motivación laboral

Para evaluar la motivación laboral será pertinente considerar como sustento bibliográfico la información de Robbins y Coulter (2014), donde hace alusión sobre los aspectos relevantes de la motivación de los empleados de una organización, los cuales serán considerados como dimensiones. A continuación, se procede a detallar cada uno de los aspectos:

Energía

Se refiere al empeño que pone un empleado al momento de llevar a cabo una labor determinada en vista de que un individuo motivado se esfuerza y labora de forma ardua, siendo esencial para ello tener en cuenta la calidad de la energía proporcionada. Tiene como indicadores:

Calidad: Representa el nivel de eficacia y eficiencia de la realización de actividades por parte del empleador, por cuanto ello permitirá asegurar en qué medida va a asegurar el logro de metas y objetivos de la entidad.

- **Intensidad:** Representa el accionar arduo del empleador durante la ejecución de sus funciones y atribuciones asignadas por la entidad, reflejando así el interés que tiene en cumplir sus metas.

Dirección

Se refiere al enfoque que brinda el empleado a su accionar dado que las actividades que ejecuta deben orientarse a la consecución oportuna de los objetivos y metas institucionales establecidos para un rango de tiempo concreto. Tiene como indicadores:

Metas institucionales: El desarrollo de actividades por parte de los empleados debe estar canalizado hacia el logro de las metas y propósitos interpuestos por la institución, asegurando de este modo su debido cumplimiento.

Comunicación: Es un componente esencial para una organización debido a que permite que los empleados laboren de forma organizada y conjunta en la consecución oportuna y efectiva de las metas de la institución.

Persistencia

Se refiere a la constancia con la que trabaja el empleado para asegurar el logro de las metas institucionales establecidas para ser cumplidas de forma individual o colectiva a través de la efectiva ejecución de cada una de las atribuciones dadas. Tiene como indicadores:

Superación: Es la cualidad que posee un empleado para superar cualquier reto u obstáculo que se presente durante la realización de sus funciones, evitando de esta manera el incumplimiento de los objetivos de la entidad.

Logro de objetivos: Es la acción resultante del accionar del empleado en la medida en que persista en todo su esfuerzo para asegurar que se cumplan todas las acciones y actividades que fueron asignadas por la entidad.

2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS

- Ambiente de trabajo: Es el medio donde los colaboradores desarrollan sus labores, por lo que buscan crear un sentimiento de realización por parte de los trabajadores

debido a que engloba la manera en la que estos se relacionan y la cultura organizativa (Arbaiza, 2016).

- Capacidad competitiva: Es la cualidad que desarrolla un individuo con el propósito de adquirir una ventaja ante los demás y posicionarse o liderar a través de la efectividad de su accionar o maximización en el uso de los medios disponibles (Lora-Guzmán et al., 2020).
- Capacidad productiva: Es la cualidad que pone en práctica un individuo con la finalidad de desempeñar apropiadamente cada una de las labores asignadas en los plazos fijados y empleando en menor medida los medios estimados (Sanabria, 2015).
- Contrato de trabajo: Es el documento mediante el cual se establece un pacto entre el empleador y empleado con la finalidad de establecer aspectos característicos del vínculo laboral tales como derechos, deberes, entre otros (Arbaiza, 2016).
- Efectividad institucional: Es un procedimiento que se caracteriza por presentar cualidades sistémicas, explícitas, documentadas, etc., para evaluar el rendimiento de un organismo u organización según las metas cumplidas (Lora-Guzmán et al., 2020).
- Estructura salarial: Se compone por todas las retribuciones que brinda una organización a las personas que laboran en los diferentes cargos de trabajo de distintos niveles, para lo cual se tiene en cuenta el nivel de competitividad y equidad (Madero, 2016).
- Jornada laboral: Está representada por la cantidad de tiempo que requiere el colaborador para llevar a cabo sus funciones intelectuales o físicas dentro de la organización (Castro et al., 2018).

- Importe remunerativo: Es aquel concepto de pago que efectúa una organización a favor del trabajador, por tanto, se constituye por las contribuciones de seguridad social, aportes, indemnizaciones, entre otros (Durán, 2020).
- Modelo de pagos: Es un instrumento de gestión que permite que una organización pueda funcionar sobre los gastos, teniendo en cuenta además el comportamiento que pone en práctica un determinado sujeto (Madero, 2016).
- Nivel competitivo: Es aquella cualidad que refleja la facilidad con la que un individuo puede incrementar el grado de satisfacción de los usuarios de una entidad a través de la prestación de servicios de forma oportuna y efectiva (Madero, 2016).
- Prestaciones: Son aquellos beneficios de naturaleza económica o financiera que deben ser otorgados de forma obligatoria por las organizaciones a las que presta sus servicios, usualmente surgen cuando termina el vínculo laboral (Sanabria, 2015).
- Rendimiento laboral: Es el resultado del esfuerzo y empeño que pone un trabajador durante la realización de sus labores, siendo necesario para ello que la organización efectúe una evaluación permanente y efectiva del mismo con la finalidad de optimizar su funcionamiento (Durán, 2020).
- Retribución: Es considerada como una compensación que se otorga a favor de un trabajador con la finalidad de compensar el producto o servicio que ofrece, por lo que puede estar compuesto por los sueldos y pagos extras (Arbaiza, 2016).
- Satisfacción laboral: Es un estado emocional que experimenta un individuo durante la realización de sus funciones y para alcanzar su máximo nivel es necesario considerar ciertas cualidades personales que se demuestran a través del trabajo (Madero, 2016).
- Talento humano: Es aquella fuerza que desarrollan los trabajadores, los mismos que tienen una influencia positiva en el desempeño y nivel productivo de la organización,

siendo necesario para ello tomar en consideración las metas institucionales (Lora-Guzmán et al., 2020).

2.4. BASES HISTÓRICAS

Gestión de compensaciones

La información más remota de la cual existe testimonio conduce a la historia de los salarios de los trabajadores agrícolas en el poblado de Eschuna, Mesopotamia, a principios del segundo milenio a.C. y que, según las narraciones, se pagaban de la siguiente manera. Se asignaba una unidad de trigo como forma de pago por jornal: era el salario que ganaba una persona por cada día de labores. La cantidad de alimentos asignada se entregaba ya fuera en forma de ración diaria o como provisión al inicio del periodo de trabajo, tiempo en el cual el trabajador debería preocuparse de conservarla. A la cantidad de alimentos mencionada se le llamaba sila, que era equivalente a un poco menos de un litro de cebada tostada con algo de aceite y una especie de jarabe.

Motivación laboral

La Motivación Laboral surge alrededor del año de 1700, en el continente europeo, cuando los talleres de artesanos tradicionales se transformaron en fábricas con maquinaria operada por cientos de personas, con intereses y formas de pensar diferentes a los intereses patronales, reflejándose esto en problemas de baja productividad y desinterés por el trabajo. Es así como la motivación laboral fue tomando fuerza en todos los ámbitos de la sociedad, ya que, se puede considerar que la motivación es el conjunto de razones que impulsa y que ayuda a explicar los actos de las personas. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) desde 1920, ha luchado por el bienestar del trabajador ya que es una agencia especializada de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), Prevista por el Tratado de Versalles en 1919, tiene

como objetivos principales mejorar las condiciones de trabajo; promover empleos productivos para el necesario desarrollo social, así como mejorar el nivel de vida de las personas en todo el mundo. Es así, que la motivación laboral surge como una alternativa ante conflictos como: la falta de entendimiento entre las personas, la desmotivación, la baja productividad y el desinterés por el trabajo, por mencionar algunos; logrando así la mediación entre los intereses patronales y las necesidades o expectativas de los trabajadores, donde el problema no es en sí el trabajo que se desempeña, sino las relaciones humanas y las actitudes personales que influyen en el ámbito de trabajo.

CAPÍTULO III: PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

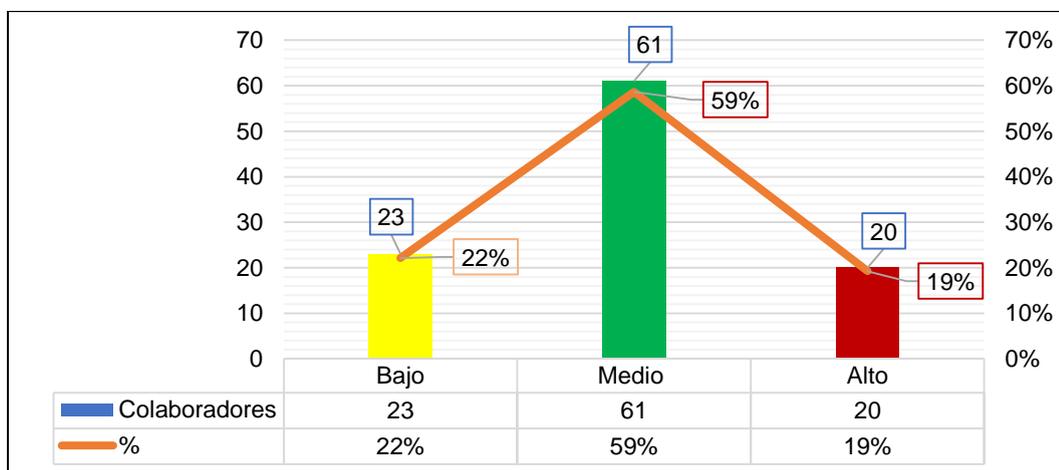
3. 1. Análisis de Tablas y Gráficos

Análisis descriptivo

A continuación, se da a conocer el resultado descriptivo de ambas variables a fin de conocer la percepción de los 104 colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín.

Figura 1

Nivel de gestión de compensaciones en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín.



Nota: Cuestionario aplicado a los 104 colaboradores de la UGEL - San Martín.

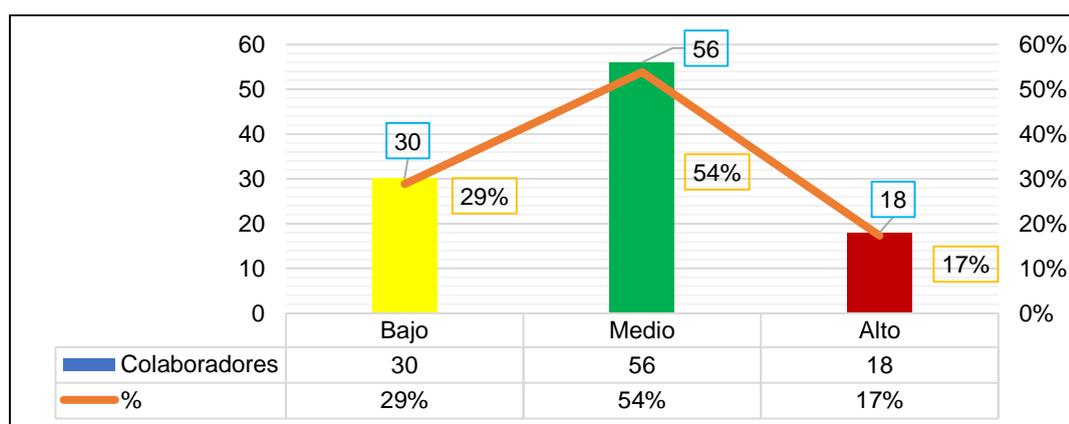
Interpretación

Como se aprecia en la figura 1, el nivel de gestión de compensación en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín es bajo en un 22% conforme con lo señalado por 23 de los colaboradores, asimismo, es de nivel medio en un 59% conforme con lo señalado por 61 colaboradores y es de nivel alto en un 19% conforme con lo señalado

por 20 colaboradores. Los colaboradores dieron a conocer que no reciben un importe salarial equitativo que les permita satisfacer sus necesidades básicas debido a la alza constante de precios de los productos, de igual modo, no reciben comisiones a favor por tener una adecuada capacidad productiva, los pagos de comisiones a favor de algunos trabajadores no suelen ser cancelados en el tiempo establecido. Por otro lado, los colaboradores no cuentan con un seguro de vida que les permita velar por su integridad, los pagos por concepto de escolaridad no son cancelados en el plazo que corresponde, las vacaciones no son otorgadas en las fechas que corresponde. Además, la UGEL pocas veces programa y ejecuta talleres informativos para enriquecer las aptitudes, las evaluaciones de desempeño no suelen ser continuas, no otorgan días libres por tener un desempeño eficiente en la institución, la comunicación y coordinación en las diversas áreas no es la más adecuada, provocando descoordinación entre los mismos.

Figura 2

Nivel de motivación laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín.



Nota: Cuestionario aplicado a los 104 colaboradores de la UGEL - San Martín.

Interpretación

En la figura 2 se aprecia el nivel de motivación laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín, el mismo que es bajo en un 29% según la percepción de 30 colaboradores, del mismo modo, es de nivel medio en un 54% según la percepción

de 56 colaboradores y es de nivel alto en un 17% según la percepción de 18 colaboradores. Los resultados se deben a que los colaboradores consideran que el trabajo realizado no es motivado y recompensado por la entidad, asimismo, consideran que las tareas realizadas son desarrolladas con mucho esfuerzo los cuales no son monitoreados apropiadamente. Por consiguiente, el esfuerzo y trabajo realizado no contribuye al cumplimiento de las metas, la comunicación es poco eficiente. Además, la entidad no promueve la aplicación de estrategias para superar las dificultades que se presenten, algunos colaboradores manifestaron sentirse desmotivados y por ello no muestran mayor interés en el alcance de los propósitos, el cual les impide identificar posibles riesgos que afectan el logro de metas.

Análisis inferencial

Para empezar, se realizó la prueba de normalidad, el mismo que permitirá conocer el tipo de prueba para determinar la relación entre las variables y dimensiones:

- Si la significancia es $>0,05$ se aplicará la prueba de correlación de Rho de Spearman.
- Si la significancia es $<0,05$ se aplicará la prueba de correlación de Pearson.

Tabla 4

Prueba de normalidad de Kolmogorov – Smirnov.

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión de compensaciones	,145	104	,000
Motivación laboral	,137	104	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota: SPSS 27.

Interpretación

En la tabla 4 se observa la prueba de Kolmogorov – Smirnov para una muestra mayor a 50 participantes (104 colaboradores), donde la significancia obtenida por medio del programa estadístico SPSS 27 fue 0,000 para ambas variables, donde se aplica la prueba de correlación de Rho de Spearman.

Objetivo general: Determinar la relación que existe entre la gestión de compensaciones y la motivación laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín, 2021.

Regla de decisión:

- Si la significancia es $< 0,05$ se acepta la hipótesis nula
- Si la significancia es $\geq 0,05$ se rechaza la hipótesis nula

Prueba de hipótesis

Hi: Existe relación significativa entre la gestión de compensaciones y la motivación laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín, 2021.

Ho: No existe relación significativa entre la gestión de compensaciones y la motivación laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín, 2021.

Tabla 5

Relación entre la gestión de compensaciones y la motivación laboral en la UGEL - San Martín.

			Gestión de compensaciones	Motivación laboral
Rho de Spearman	Gestión de compensaciones	Coeficiente de correlación	1,000	,863**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	104	104
	Motivación laboral	Coeficiente de correlación	,863**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	104	104

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

Nota: SPSS 27.

Interpretación

Como se aprecia en la tabla 5, existe relación significativa entre la gestión de compensaciones y la motivación laboral porque la significancia obtenida fue ,000 con un coeficiente de correlación de ,863 (correlación positiva alta), por ello, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Cálculo del coeficiente determinante:

CD: $(,863)^2$

CD: 0.744×100 : 74%

En ese sentido, la gestión de compensaciones incide en un 74% en la motivación laboral.

Objetivo específico 1: Determinar la relación que existe entre la compensación financiera directa y la motivación laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín, 2021.

Prueba de hipótesis

H_i: Existe relación significativa entre la compensación financiera directa y la motivación laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín, 2021.

H₀: No existe relación significativa entre la compensación financiera directa y la motivación laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín, 2021

Tabla 6

Relación entre la compensación financiera directa y la motivación laboral en la UGEL - San Martín.

		Compensación financiera directa	Motivación laboral	
Rho de Spearman	Compensación financiera directa	Coeficiente de correlación	1,000	,800**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	104	104
	Motivación laboral	Coeficiente de correlación	,800**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.	
	N	104	104	

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

Nota: SPSS 27.

Interpretación

La tabla 6 indica que existe relación significativa entre la compensación financiera directa y la motivación laboral, debido a que la significancia bilateral de correlación de Rho de Spearman fue 0,000 con un nivel de correlación de ,800 (correlación positiva alta), por tal razón, se rechaza la hipótesis nula, aceptando la hipótesis alterna. Por otro lado, tras efectuar el cálculo del coeficiente, se determina que la incidencia es del 64%.

Objetivo específico 2: Determinar la relación que existe entre la compensación financiera indirecta y la motivación laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín, 2021.

Prueba de hipótesis

Hi: Existe relación significativa entre la compensación financiera indirecta y la motivación laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín, 2021.

Ho: No existe relación significativa entre la compensación financiera indirecta y la motivación laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín, 2021.

Tabla 7

Relación entre la compensación financiera indirecta y la motivación laboral en la UGEL - San Martín.

			Compensación financiera indirecta	Motivación laboral
Rho de Spearman	Compensación financiera indirecta	Coeficiente de correlación	1,000	,869**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Motivación laboral	N	104	104
		Coeficiente de correlación	,869**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	104	104

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

Nota: SPSS 27.

Interpretación

Como indica la tabla 7, existe relación significativa entre la compensación financiera indirecta y la motivación laboral por cuanto la significancia bilateral ha sido ,000 con un nivel de correlación de Rho de Spearman de ,869 (correlación positiva alta). Razón suficiente para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna. Asimismo, al efectuar el cálculo del coeficiente determinante se reconoció que el grado de incidencia es del 76%.

Objetivo específico 3: Determinar la relación que existe entre la compensación no financiera y la motivación laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín, 2021.

Prueba de hipótesis

Hi: Existe relación significativa entre la compensación no financiera y la motivación laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín, 2021.

Ho: No existe relación significativa entre la compensación no financiera y la motivación laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín, 2021.

Tabla 8

Relación entre la compensación no financiera y la motivación laboral en la UGEL - San Martín.

			Compensación no financiera	Motivación laboral
Rho de Spearman	Compensación no financiera	Coeficiente de correlación	1,000	,743**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Motivación laboral	N	104	104
		Coeficiente de correlación	,743**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	104	104

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

Nota: SPSS 27.

Interpretación

En la tabla 8 se observa que existe relación significativa entre la compensación no financiera y la motivación laboral debido a que la significancia obtenida fue ,000 con un nivel de correlación de Rho de Spearman de ,743 (correlación positiva alta) el cual señala que la compensación no financiera incide en un 55% en la motivación laboral.

3. 2. Discusión de Resultados

Para iniciar con la discusión de resultados, se da a conocer los resultados descriptivos, los mismos que se obtuvieron a través de la aplicación de los instrumentos (cuestionarios): El nivel de gestión de compensación en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín es de nivel bajo en un 22%, medio en un 59% y alto en un 19% conforme con lo señalado por los colaboradores. Por cuanto los colaboradores no reciben una remuneración equitativa que les permita satisfacer a todas sus necesidades básicas, por cuanto existe alza constante de precios de los productos, asimismo, no reciben comisiones por tener una adecuada capacidad productiva en cada tarea realizada, los pagos de comisiones a favor de algunos colaboradores no suelen ser cancelados en el tiempo establecido. Por otro lado, los trabajadores no cuentan con un seguro de vida que les permita velar por su integridad, los pagos por concepto de escolaridad no son cancelados en el plazo que corresponde ocasionando malestar entre los colaboradores, las vacaciones no son otorgadas en las fechas que corresponde. Además, la UGEL pocas veces programa y ejecuta talleres informativos para enriquecer las aptitudes de los integrantes de la organización, las evaluaciones de desempeño no suelen ser continuas, no otorgan días libres por tener un desempeño eficiente en las funciones elaboradas en la institución, la comunicación y coordinación en las diversas áreas no es la más adecuada, provocando descoordinación entre los mismos. El resultado guarda relación con el estudio realizado por Torres-Flórez (2019), quien concluyó que entre las principales estrategias de compensación que aplican las

entidades destaca la entrega de salarios emocionales que consisten en la disposición de horarios flexibles, entrega de días libres por buen desempeño, actividades de distracción, entre otros; el otorgamiento de incentivos tales como incremento del importe remunerativo, bonificaciones por cumplimiento de metas o mérito, comisiones, seguros médicos, planes de financiación, entre otros. En función a las premisas anteriores, se deduce que la entrega de compensaciones a favor de los colaboradores según las responsabilidades asignadas, esfuerzo físico y demás condiciones que requiere un determinado puesto de trabajo, ocasiona que se motiven a ejecutar convenientemente las labores encargadas. Para ello resulta fundamental que toda organización diseñe y aplique políticas de compensaciones con la finalidad de fijar importes remunerativos, entrega de aumentos e incentivos con la finalidad de asegurar el bienestar laboral y la optimización de su desempeño.

El nivel de motivación laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín es bajo en un 29%, medio en un 54% y alto en un 17%. Los resultados se deben a que los colaboradores consideran que el trabajo realizado no es motivado y recompensado, asimismo, consideran que las tareas realizadas son desarrolladas con mucho esfuerzo los cuales no son monitoreados de modo apropiado. Por consiguiente, el esfuerzo y trabajo realizado no contribuye al cumplimiento de las metas, la comunicación es poco eficiente. También, la entidad no promueve la aplicación de estrategias para superar las dificultades que se presenten, algunos trabajadores manifestaron sentirse desmotivados y por ello no muestran mayor interés en el alcance de los propósitos, el cual les impide identificar posibles riesgos que afectan el logro de metas. El estudio presenta similitud con lo expuesto por Vaca (2017) quien expresó que los elementos de la gestión del personal se relacionan de forma considerable con los factores motivacionales, es decir, existen factores que afectan de modo directa en la motivación y que impiden que un colaborador cumpla oportunamente las metas institucionales.

Dejando evidencia que la motivación, muy aparte de ser parte personal de cada individuo, este tiene que ser influenciado por algo.

En cuanto a los resultados inferenciales, el **resultado general** dio a conocer que existe relación significativa entre la gestión de compensaciones y la motivación laboral porque la significancia fue ,000 con un coeficiente de correlación de ,863 (correlación positiva alta), por ello, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. El resultado presenta similitud por el investigador Pozo (2018) quien concluyó que las remuneraciones tienen una relación del 50.7% en el desempeño, con una significancia de 0.000 y el coeficiente fue 0.712. Igualmente, los bonos tienen una relación directa de 29.6% en el desempeño, esto está sustentado estadísticamente en que la Sig. fue 0.000 y el coeficiente de Spearman fue 0.544. Por último, los incentivos tienen una relación directa de 24.9% en el desempeño, en que la Sig. fue 0.000 y el coeficiente de Spearman fue 0.499. En función a tales resultados, se pudo conocer que las compensaciones tienen una relación de 56.9% en el desempeño, por lo que se deduce que las compensaciones logran que se sientan motivados a cumplir sus responsabilidades.

El **primer objetivo específico** dio a conocer que existe relación significativa entre la compensación financiera directa y la motivación laboral, con una significancia de 0,000 con un nivel de correlación de ,800 (correlación positiva alta), por tal razón, se rechaza la hipótesis nula, aceptando la hipótesis alterna. Asimismo, se determinó que la compensación financiera incide en un 64% en la motivación laboral. El estudio de Rios et al. (2017) presenta similitud, por cuanto las estrategias de compensación se asocian de forma positiva con el compromiso del personal de las entidades con una Sig de 0,000. Se percibe también que las compensaciones se vinculan significativamente con el compromiso afectivo pues la Sig. fue 0.009, donde reconocieron que la entrega de ciertos beneficios sociales suscita que el personal se sienta más motivado a cumplir

con metas individuales y participe activamente en las actividades recreativas. Las compensaciones no se asocian con el compromiso normativo con sig de 0.193, lo cual permite reconocer que la entrega de ciertos beneficios sociales conlleva a que el personal se sienta más motivado a desarrollar lealtad hacia las políticas y normativas organizacionales. Para acabar, se percibe que las compensaciones se vinculan significativamente con el compromiso continuo (sig. 0.0259, donde la entrega de ciertos beneficios sociales origina que el personal se sienta más motivado a seguir laborando dentro de la entidad.

El **segundo objetivo específico** dio a conocer que existe relación significativa entre la compensación financiera indirecta y la motivación laboral por cuanto la significancia fue ,000 con un nivel de correlación de ,869 (correlación positiva alta). Razón suficiente para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna. Asimismo, al efectuar el cálculo del coeficiente determinante se reconoció que la compensación financiera indirecta incide en un 76% en la motivación laboral. El estudio de Calderón (2021) tiene similitud, visto que concluyó que la remuneración tiene un efecto positivo de 41.5% en la motivación con una Sig. de 0.000 y el coeficiente fue 0.644. Además, los incentivos salariales tienen un efecto positivo de 19.9% en la motivación, esto se justifica en que la Sig. fue 0.012 y el coeficiente fue 0.446.

El **tercer objetivo específico** dio a conocer que existe relación significativa entre la compensación no financiera y la motivación laboral con una significancia de ,000 con un nivel de correlación de ,743 (correlación positiva alta) el cual señala que la compensación no financiera incide en un 55% en la motivación laboral. El resultado guarda relación con lo expresado por Diaz (2018) quien concluyó que las compensaciones monetarias tienen relación con el desempeño en un grado de 41.99% cuyo soporte estadístico se basa en que la Sig.= 0.000, mientras que el valor de $r=$ 0.648.

CONCLUSIONES

- Existe relación significativa entre la gestión de compensaciones y la motivación laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín porque la significancia obtenida fue ,000 con un coeficiente de correlación de ,863 (correlación positiva alta), en ese sentido, la gestión de compensaciones incide en un 74% en la motivación laboral.
- Existe relación significativa entre la compensación financiera directa y la motivación laboral, debido a que la significancia bilateral de correlación de Rho de Spearman fue 0,000 con un nivel de correlación de ,800 (correlación positiva alta), donde se comprueba que la compensación financiera directa incide en un 64% en la motivación laboral.
- Existe relación significativa entre la compensación financiera indirecta y la motivación laboral por cuanto la significancia bilateral ha sido ,000 con un nivel de correlación de Rho de Spearman de ,869 (correlación positiva alta), donde se comprueba que la compensación financiera indirecta incide en un 76% en la motivación laboral.
- Existe relación significativa entre la compensación no financiera y la motivación laboral debido a que la significancia obtenida fue ,000 con un nivel de correlación de Rho de Spearman de ,743 (correlación positiva alta, donde se comprueba que la compensación no financiera incide en un 55% en la motivación laboral.

RECOMENDACIONES

- Se sugiere a la UGEL implementar estrategias organizacionales que permita la mejora de las condiciones laborales de los colaboradores con el propósito de generar mayor compromiso para el cumplimiento de los propósitos y metas planificadas por la entidad, logrando un alto grado de motivación.
- Se recomienda al área de recursos humanos distribuir apropiadamente el importe salarial de los colaboradores, así como las comisiones, de modo que sea equitativo, para lograr la satisfacción de los colaboradores y al mismo tiempo, estos incrementen su desempeño.
- Se sugiere a la UGEL – San Martín efectuar el pago de escolaridad conforme a la fecha pactada, de igual manera, convocar a cada trabajador a fin de establecer el descanso vacacional cuando corresponda bajo un previo acuerdo, satisfaciendo ambas partes.
- Se sugiere a la oficina de planificación y desarrollo institucional ejecutar talleres informativos con la intención de enriquecer los conocimientos básicos vinculados a las actividades que desempeñan los colaboradores para fomentar un ambiente laboral adecuado.

FUENTES DE INFORMACIÓN

Arbaiza, L. (2016). *Dirección de recursos humanos. El factor humano*. ESAN Ediciones

Arbaiza, L. (2017). *Liderazgo y comportamiento organizacional*. ESAN Ediciones

Arévalo, S. (2018). *Gestión de remuneración laboral y motivación personal en la municipalidad distrital de San Roque de Cumbaza, 2017*. [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo].
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/26023>

Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación* (3.ª ed.). Grupo Editorial Patria

Calderón, C. (2021). *La gestión de remuneración y su efecto en la motivación laboral del personal CAS del Gobierno Regional de Tacna, sede Hipólito Unanue, periodo 2020*. [Tesis de pregrado, Universidad Privada de Tacna].
<https://repositorio.upt.edu.pe/handle/20.500.12969/1895>

Callata, Z., & Fuentes, J. (2018). Motivación laboral y desempeño docente en la Facultad de Educación de la UNA -Puno. *Revista de investigaciones de la Escuela de Posgrado*, 7(2), 592-597.
<http://revistas.unap.edu.pe/epg/index.php/investigaciones/article/view/312>

Castro, L., Rivera, F., & Serna, G. (2018). Motivación e incentivos laborales en las normas de Gestión de Recursos Humanos del Sector Público. *Gestión en el Tercer Milenio*, 21(41), 43-52.

<https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/view/15421>

Colonio, J. (2017). *Las recompensas y su relación con la motivación laboral en la Empresa ANCRO SRL -sede Santa Anita, 2017*. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/12304>

Del Canto, E., Silva, A., & Fernandes, V. (2015). Motivación y gestión del capital humano en el contexto de los gobiernos locales venezolanos. *TELOS Revista de estudios interdisciplinarios en ciencias sociales*, 17(2), 177-195. <http://ojs.urbe.edu/index.php/telos/article/view/2246>

Diaz, M. (2018). *Gestión de compensaciones y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Meta Color S.A.C. Villa El Salvador - 2018*. [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú].
<http://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/AUTONOMA/788>

Durán, D. (2020). Importancia de la gestión de personas y compensaciones, alineadas a los objetivos estratégicos organizacionales. *Revista Gestión de las Personas y Tecnología*, 13(39), 6-16.
<https://www.revistas.usach.cl/ojs/index.php/revistagpt/article/view/470>
5

Estela, C., & Hernandez, S. (2019). *Sistema de compensación salarial y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores Emapa San Martín S.A. sede Tarapoto, año 2017*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de San Martín].
<http://repositorio.unsm.edu.pe/handle/11458/3346?show=full>

Gallardo, E. (2017). *Metodología de la investigación*. Universidad Continental.

- García, C., Ávila, E., Fernández, M., Félix, R., & Campoy, M. (2015). Factores motivacionales que influyen en los trabajadores de las PYMES. *Cultura Científica y Tecnológica* (57), 22-31.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7137426>
- García, D., Londoño, C., & Ortiz, L. (2017). Factores internos y externos que inciden en la motivación laboral. *Revista Electrónica Psyconex*, 8(12), 1-9.
<https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/view/326981>
- Grande, J. (4 de diciembre de 2019). Motivación laboral: entre lo que dice y hace el líder. *El Peruano*. <https://n9.cl/d7b1r>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw Hill Education.
- Lora-Guzmán, H., Morelos-Gómez, J., & Romero-González, Z. (2020). La gestión de las compensaciones como estrategia para la retención, la eficiencia y la eficacia del talento humano: Caso de estudio Método Hay (Sistema de escalas y perfiles de valoración de puestos). *Dictamen Libre*(27), 87-98.
<https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/dictamenlibre/article/view/6645>
- Luna, E. (2018). *Relación entre las compensaciones y satisfacción laboral de los colaboradores de la Oficina Zonal San Martín e Intendencia de Aduana de Tarapoto de la SUNAT año 2017*. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/29200>

- Madero, S. (2016). Impacto de los objetivos de la Administración de compensaciones en los elementos de la compensación monetaria y no monetaria. *Investigación administrativa*, 45(117), 1-14. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2448-76782016000100003&script=sci_arttext
- Madero, S. (2020). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *Acta universitaria*, 29, 1-14. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-62662019000100194
- Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. (2016). *Guía sobre el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en el Sector Público. Guía para asesores jurídicos del Estado*. Dirección General de Desarrollo y Ordenamiento Jurídico
- Moccia, S. (2016). Felicidad en el trabajo. *Papeles del Psicólogo*, 37(2), 143-151. <https://www.redalyc.org/pdf/778/77846055007.pdf>
- Montero, J. (1 de diciembre de 2016). Costa Rica conserva tercera posición en el índice global de felicidad de la fuerza de trabajo. *El Financiero*. <https://n9.cl/28djf>
- Montilla, L., Sánchez, K., & Delgado, J. (2021). Gestión de la compensación profesional y desempeño laboral en unidades administrativas de salud, distrito de Tarapoto, 2015 - 2016. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(2), 1679-1700. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/376/474>

- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación Cuantitativa -Cualitativa y Redacción de la Tesis* (5 ed.). Ediciones de la U
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico. (2016). *Panorama de las Administraciones Públicas: América Latina y el Caribe 2017*. <https://n9.cl/t8v8v>
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico. (2020). *Compensación de funcionarios públicos*. <https://n9.cl/km1dg>
- Palomino, J., Peña, J., Zevallos, G., & Orizano, L. (2015). *Metodología de la investigación. Guía para elaborar un proyecto en salud y educación*. Editorial San Marcos
- Peña, H., & Villón, S. (2018). Motivación Laboral. Elemento fundamental en el éxito organizacional. *Revista Scientific*, 3(7), 177-192. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>
- Pozo, E. (2018). *Compensaciones y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Vegueta, 2017*. [Tesis de posgrado, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/2162>
- Redacción RPP. (5 de abril de 2016). Solo el 35% de los peruanos está feliz con su trabajo. *RPP Noticias*. <https://rpp.pe/economia/economia/solo-el-35-de-los-peruanos-esta-feliz-con-su-trabajo-noticia-951114>
- Revuelto-Taboada, L. (2018). Un enfoque estratégico de la motivación laboral y la satisfacción laboral. *Perspectiva empresarial*, 5(2), 7-26. <https://doi.org/10.16967/rpe.v5n2a1>

- Rios, M., Pérez, L., Sánchez-Fernández, M., & Ferrer, J. (2017). Estrategias de compensación y su relación con el compromiso organizacional en los docentes de las instituciones de educación superior en México. *Revista Ibero Americana de Estrategia*, 16(2), 90-103. <https://www.redalyc.org/pdf/3312/331251654007.pdf>
- Robbins, S., & Coulter, M. (2014). *Administración* (12.ª ed.). Pearson Educación
- Sanabria, P. (2015). *Gestión estratégica del talento humano en el sector público: Estado del arte, diagnóstico y recomendaciones para el caso colombiano*. Ediciones Uniandes. <https://n9.cl/6w8517>
- Soto, M. (2018). Estudio de la motivación laboral en el personal del centro de salud La Esperanza 2018. *Revista Médica*(2), 27-31. <http://www.revista.hospitaltacna.gob.pe/index.php/revista2018/article/view/60/44>
- Tantalean, L. (2021). *Gestión de compensaciones salariales y desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa San Martín S.A. - Moyobamba 2021*. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/62183>
- Torres, N. (14 de abril de 2016). El 78% de los españoles está descontento con su trabajo. *Observatorio RH*. <https://www.observatoriorh.com/motivacion-y-compromiso/37326.html>
- Torres-Flórez, D. (2019). Estrategia de compensaciones como herramienta de satisfacción laboral. *Revista GEON*, 6(2), 4-9. <https://revistageon.unillanos.edu.co/index.php/geon/article/view/181/1>

- Vaca, M. (2017). Motivación laboral en los servidores públicos de Ecuador. *INNOVA Research Journal*, 2(7), 101-108.
<http://201.159.222.115/index.php/innova/article/view/235/324>
- Valderrama, S. (2016). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica cuantitativa, cualitativa y mixta* (6.ª ed.). Editorial San Marcos
- Valera, R. (2013). *Administración de la compensación. Sueldos, salarios y prestaciones*. Pearson Educación.
<https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/8b6446e4bc766d7b63f03b4170474e49.pdf>
- Vidal-Salazar, M., Córdón-Pozo, E., & De la Torre-Ruiz, J. (2015). Impacto de los modelos de compensación flexible en la atracción y retención del talento. *Universia Business Review*(46), 14-37.
<https://www.redalyc.org/pdf/433/43338730001.pdf>
- Viñán-Villagrán, J., García-Liut, E., & Caicedo-Benavides, F. (2020). Incidencia del sistema de compensación en el desempeño laboral de los colaboradores de la Corporación Nacional de Telecomunicaciones. *Dominio de las Ciencias*, 6(2), 740-762.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7398471>

ANEXOS

Matriz de consistencia

Gestión de compensaciones y motivación laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín, 2021

Problema	Objetivos	Marco teórico conceptual	Hipótesis	Variable e indicadores	Metodología
<p>Problema principal ¿Qué relación existe entre la gestión de compensaciones y la motivación laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín, 2021?</p> <p>Problemas secundarios ¿Qué relación existe entre la compensación financiera directa y la motivación laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín, 2021?</p> <p>¿Qué relación existe entre la compensación financiera indirecta y la motivación laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín, 2021?</p> <p>¿Qué relación existe entre la compensación no financiera y la motivación laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín, 2021?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación que existe entre la gestión de compensaciones y la motivación laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín, 2021.</p> <p>Objetivos específicos Determinar la relación que existe entre la compensación financiera directa y la motivación laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín, 2021.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la compensación financiera indirecta y la motivación laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín, 2021.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la compensación no financiera y la motivación laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín, 2021.</p>	<p>Variable 1: Gestión de compensaciones Está representada por procesos que permiten formular lineamientos y políticas direccionadas a estructurar el pago del talento humano de una organización acorde con el puesto de trabajo y cualidades que poseen para contribuir con su desenvolvimiento profesional conveniente dentro de la misma, por lo que se vinculan de modo directo con la satisfacción, calidad de vida y ambiente de trabajo (Arbaiza, 2016).</p> <p>Variable 2: Motivación laboral Está reflejado por el impulso o deseo que experimente el colaborador y que busca orientar a la consecución de los propósitos individuales dispuestos por la organización porque, en base a ello, el empleado espera que la organización cubra sus aspiraciones, donde intervienen diversos factores inconscientes y conscientes que se infieren por medio de la percepción de la conducta (Robbins y Coulter, 2014).</p>	<p>Hipótesis general Existe relación significativa entre la gestión de compensaciones y la motivación laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín, 2021.</p> <p>Hipótesis secundarias Existe relación significativa entre la compensación financiera directa y la motivación laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín, 2021.</p> <p>Existe relación significativa entre la compensación financiera indirecta y la motivación laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín, 2021.</p> <p>Existe relación significativa entre la compensación no financiera y la motivación laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín, 2021.</p>	<p>Variable 1: Gestión de compensaciones</p> <p>Indicadores</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sueldo fijo - Comisiones - Seguro médico - Seguro de vida - Otros beneficios - Retroalimentación - Premios psicológicos - Buen ambiente laboral <p>Variable 2: Motivación laboral</p> <p>Indicadores</p> <ul style="list-style-type: none"> - Calidad - Intensidad - Metas institucionales 	<p>Tipo de investigación Aplicada</p> <p>Nivel de investigación Descriptivo - correlacional</p> <p>Método de la investigación Hipotético-deductivo, analítico y estadístico</p> <p>Muestreo Censal</p> <p>Técnicas Encuesta</p> <p>Instrumentos Cuestionario</p>

				<ul style="list-style-type: none">- Comunicación- Cumplimiento de objetivos- Superación	
--	--	--	--	---	--



CUESTIONARIO – GESTIÓN DE COMPENSACIONES

Buenos (as) días (tardes), soy estudiante de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Alas Peruanas y hago presente el siguiente cuestionario elaborado con el propósito de evaluar la gestión de compensaciones en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín, 2021. Por tanto, solicito que responda con total sinceridad cada una de las preguntas planteadas a continuación marcando con un aspa en el recuadro que contenga la respuesta más certera considerando el recuadro presentado a continuación:

Respuestas	
Totalmente en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Indiferente	3
De acuerdo	4
Totalmente de acuerdo	5

Gestión de compensaciones		Respuestas				
		1	2	3	4	5
Compensación financiera directa	1. ¿La Unidad de Gestión Educativa Local San Martín le otorga un importe justo por concepto de sueldo fijo, en función a las funciones que realiza?					
	2. ¿La Unidad de Gestión Educativa Local San Martín otorga un importe salarial equitativo que le permite satisfacer sus necesidades básicas?					
	3. ¿La Unidad de Gestión Educativa Local San Martín otorga comisiones					

	a favor del trabajador por tener una buena capacidad productiva?				
	4. ¿La Unidad de Gestión Educativa Local San Martín paga sus comisiones a favor del trabajador en los plazos de tiempo previstos?				
Compensación financiera indirecta	5. ¿La Unidad de Gestión Educativa Local San Martín le brinda el seguro médico, velando de este modo por su bienestar?				
	6. ¿La Unidad de Gestión Educativa Local San Martín cancela oportunamente los importes a la entidad competente por el concepto de seguro médico?				
	7. ¿La Unidad de Gestión Educativa Local San Martín le brinda el seguro de vida para velar por su integridad?				
	8. ¿La Unidad de Gestión Educativa Local San Martín cancela oportunamente los importes a la entidad competente por el concepto de seguro de vida?				
	9. ¿La Unidad de Gestión Educativa Local San Martín le otorga los pagos por concepto de escolaridad en el plazo que corresponde?				
	10. ¿La Unidad de Gestión Educativa Local San Martín le otorga los beneficios de vacaciones en las fechas establecidas?				
Compensación no financiera	11. ¿La Unidad de Gestión Educativa Local San Martín programa y ejecuta				

	talleres informativos para enriquecer sus aptitudes?					
	12. ¿La Unidad de Gestión Educativa Local San Martín evalúa de forma continua su desempeño para reconocer amenazas y debilidades?					
	13. ¿La Unidad de Gestión Educativa Local San Martín brinda flexibilidad en el horario de trabajo establecido?					
	14. ¿La Unidad de Gestión Educativa Local San Martín otorga días libres por tener un desempeño óptimo?					
	15. ¿La Unidad de Gestión Educativa Local San Martín promueve el buen ambiente laboral?					
	16. ¿La Unidad de Gestión Educativa Local San Martín incentiva la comunicación y coordinación continua entre las distintas áreas de trabajo?					

CUESTIONARIO – MOTIVACIÓN LABORAL

Buenos (as) días (tardes), soy estudiante de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Alas Peruanas y hago presente el siguiente cuestionario elaborado con el propósito de evaluar la motivación laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín, 2021. Por tanto, solicito que responda con total sinceridad cada una de las preguntas planteadas a continuación marcando con un aspa en el recuadro que contenga la respuesta más certera considerando el recuadro presentado a continuación:

Respuestas	
Totalmente en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Indiferente	3
De acuerdo	4
Totalmente de acuerdo	5

Motivación laboral		Respuestas				
		1	2	3	4	5
Energía	1. ¿Cree usted que las labores que realiza requieren de gran esfuerzo?					
	2. ¿Cree usted que realiza sus labores con una alta calidad de esfuerzo?					
	3. ¿Cree usted que la entidad le motiva continuamente durante el desarrollo de sus funciones?					
	4. ¿Cree usted que trabaja de manera intensa para asegurar la eficiencia y eficiencia en el cumplimiento de las metas institucionales establecidas?					
	5. ¿Cree usted que la entidad monitorea el desarrollo de sus					

	labores para asegurar la calidad de su trabajo?					
Dirección	6. ¿Cree usted que el esfuerzo realizado es suficiente para asegurar el logro de las metas institucionales?					
	7. ¿Cree usted que el esfuerzo realizado se direcciona al cumplimiento de las metas institucionales?					
	8. ¿Cree usted que las funciones llevadas a cabo dentro de la entidad aseguran el logro de las metas institucionales?					
	9. ¿Cree usted que existe comunicación asertiva y adecuada que facilita el logro de las metas institucionales?					
	10. ¿Cree usted que la existencia de comunicación asertiva en el área de trabajo asegura el cumplimiento de las metas institucionales?					
Persistencia	11. ¿Cree usted que tiene la capacidad para superar los retos y desafíos que el desarrollo de sus funciones implica?					
	12. ¿Cree usted que supera asertivamente los obstáculos institucionales que se presentan en su día a día?					
	13. ¿Cree usted que la entidad promueve la aplicación de estrategias efectivas para superar					

	los obstáculos institucionales que se presentan?					
	14. ¿Cree usted que se interesa en lograr los objetivos de la entidad?					
	15. ¿Cree usted que identifica posibles riesgos que impiden el cumplimiento de objetivos con la finalidad de reducirlos?					

Validación de instrumentos



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y EDUCACION

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: Dr. Ramírez García, Gustavo
- 1.2 Grado académico: Doctor en Educación
- 1.3 Cargo e institución donde labora: MINEDU-UCV-EPG
- 1.4 Título de la Investigación: Gestión de compensaciones y motivación laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín, 2021
- 1.5 Autor del instrumento: Judith Guevara Burga
- 1.6 Licenciatura/Maestría/Doctorado: Licenciatura
- 1.7 Nombre del instrumento: Cuestionario de Gestión de compensaciones

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.				X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.				X	
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.				X	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.				X	
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.				X	
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.				X	
SUB TOTAL					40	
TOTAL (PROMEDIO)				4.0		

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20): 80%

VALORACION CUALITATIVA: 4.0

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Cumple los criterios de propiedad del instrumento.

Tarapoto 27 de agosto del 2021



 Dr. Gustavo Ramírez García
 DNI. 01109463

Posfirma

DNI

AV. CUBA 301, JESÚS MARÍA, TELÉF.: 471 03 46/ FAX: 472-8343-206
www.uap.edu.pe e-mail: o_vasquez@uap.edu.pe

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO
I. DATOS GENERALES

- 1.1 **Apellidos y nombres del experto:** Dr. Ramírez García, Gustavo
 1.2 **Grado académico:** Doctor en Educación
 1.3 **Cargo e institución donde labora:** MINEDU-UCV-EPG
 1.4 **Título de la Investigación:** Gestión de compensaciones y motivación laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín, 2021
 1.5 **Autor del instrumento:** Judith Guevara Burga
 1.6 **Licenciatura/Maestría/Doctorado:** Licenciatura
 1.7 **Nombre del instrumento:** Cuestionario de Motivación laboral

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%	
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.				X		
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.				X		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				X		
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.				X		
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.				X		
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.				X		
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.				X		
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.				X		
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.				X		
SUB TOTAL					36	5	
TOTAL (PROMEDIO)						4,1	

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20): 82%

VALORACION CUALITATIVA: 4.1

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Cumple los criterios de propiedad del instrumento.

Tarapoto 27 de agosto del 2021



Dr. Gustavo Ramírez García
DNI. 01109463

Posfirma

DNI

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO
I. DATOS GENERALES

- 1.1 **Apellidos y nombres del experto:** Mg. Ayala Bustamante José Alexander
 1.2 **Grado académico:** Magister en Gestión Pública
 1.3 **Cargo e institución donde labora:** Jefe de Presupuesto en la Universidad Nacional de San Martín
 1.4 **Título de la Investigación:** Gestión de compensaciones y motivación laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín, 2021
 1.5 **Autor del instrumento:** Judith Guevara Burga
 1.6 **Licenciatura/Maestría/Doctorado:** Licenciatura
 1.7 **Nombre del instrumento:** Cuestionario de Gestión de compensaciones

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.				X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.				X	
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.				X	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.				X	
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.				X	
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.				X	
SUB TOTAL					32	10
TOTAL (PROMEDIO)				4.2		

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20): 84%

VALORACION CUALITATIVA: 4.2

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: El instrumento puede ser aplicado a la muestra correspondiente.



Tarapoto 25 de agosto del 2021

Mg. José Alexander Ayala Bustamante
 Mat. 04. 3304
 DNI: 42809268

Posfirma

DNI

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 **Apellidos y nombres del experto:** Mg. Ayala Bustamante José Alexander
 1.2 **Grado académico:** Magister en Gestión Pública
 1.3 **Cargo e institución donde labora:** Jefe de Presupuesto en la Universidad Nacional de San Martín
 1.4 **Título de la Investigación:** Gestión de compensaciones y motivación laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín, 2021
 1.5 **Autor del instrumento:** Judith Guevara Burga
 1.6 **Licenciatura/Maestría/Doctorado:** Licenciatura
 1.7 **Nombre del instrumento:** Cuestionario de Motivación laboral

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.				X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.				X	X
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.				X	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.				X	
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.				X	
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.				X	
SUB TOTAL					32	10
TOTAL (PROMEDIO)				4.2		

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20): 84%

VALORACION CUALITATIVA: 4.2

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: El instrumento puede ser aplicado a la muestra correspondiente.

Tarapoto 25 de agosto del 2021



Mg. José Alexander Bustamante
Mg. 04 - 5334
DNI: 42809268

Posfirma

DNI

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO
I. DATOS GENERALES

- 1.1 **Apellidos y nombres del experto:** Dr. Kenneth Alberto Salas Delgado
 1.2 **Grado académico:** Doctor en Gestión Pública
 1.3 **Cargo e institución donde labora:** Asesor del Congreso de la Republica
 1.4 **Título de la Investigación:** Gestión de compensaciones y motivación laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín, 2021
 1.5 **Autor del instrumento:** Judith Guevara Burga
 1.6 **Licenciatura/Maestría/Doctorado:** Licenciatura
 1.7 **Nombre del instrumento:** Cuestionario de Gestión de compensaciones

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.				X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.				X	
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.				X	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.				X	
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.				X	
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.				X	
SUB TOTAL					40	
TOTAL (PROMEDIO)					4.0	

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20): 80%

VALORACION CUALITATIVA: 4.0

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: El instrumento cumple con los elementos de aplicabilidad.

Tarapoto 27 de agosto del 2021



Kenneth Alberto Salas Delgado
Mat 19 - 905

Posfirma

DNI: 43723515

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO
I. DATOS GENERALES

- 1.1 **Apellidos y nombres del experto:** Dr. Kenneth Alberto Salas Delgado
 1.2 **Grado académico:** Doctor en Gestión Pública
 1.3 **Cargo e institución donde labora:** Asesor del Congreso de la Republica
 1.4 **Título de la Investigación:** Gestión de compensaciones y motivación laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín, 2021
 1.5 **Autor del instrumento:** Judith Guevara Burga
 1.6 **Licenciatura/Maestría/Doctorado:** Licenciatura
 1.7 **Nombre del instrumento:** Cuestionario de Motivación laboral

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.				X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.				X	
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.				X	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.				X	
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.				X	
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.				X	
SUB TOTAL					40	
TOTAL (PROMEDIO)					4.0	

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20): 80%

VALORACION CUALITATIVA: 4.0

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: El instrumento cumple con los elementos de aplicabilidad.

Tarapoto 27 de agosto del 2021



Kenneth Alberto Salas Delgado
Mat 19 - 905

Posfirma

DNI: 43723515

Fiabilidad – Gestión de compensaciones

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	104	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	104	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,928	16

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Ítem 01	42,7596	124,709	,586	,925
Ítem 02	42,8077	123,011	,796	,920
Ítem 03	43,2500	132,811	,361	,930
Ítem 04	42,3942	124,319	,599	,925
Ítem 05	42,6154	118,025	,799	,919
Ítem 06	42,8654	121,166	,621	,925
Ítem 07	42,4615	117,222	,795	,919
Ítem 08	42,7115	125,159	,697	,923
Ítem 09	42,5769	117,392	,852	,918
Ítem 10	42,1346	119,943	,772	,920
Ítem 11	42,8173	122,675	,756	,921
Ítem 12	42,6058	124,668	,693	,923
Ítem 13	42,5481	125,939	,608	,925
Ítem 14	42,5288	118,271	,818	,919
Ítem 15	42,5577	124,055	,587	,925
Ítem 16	44,1635	141,458	-,097	,940

Fiabilidad – Motivación laboral

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	104	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	104	100,0
a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.			

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,942	15

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Ítem 01	39,9423	139,336	,596	,941
Ítem 02	39,9904	138,456	,785	,937
Ítem 03	40,4327	149,083	,343	,945
Ítem 04	39,5385	138,814	,625	,940
Ítem 05	39,7981	131,289	,835	,934
Ítem 06	40,0481	136,532	,611	,941
Ítem 07	39,6250	131,421	,793	,936
Ítem 08	39,9038	140,146	,678	,939
Ítem 09	39,8077	130,720	,848	,934
Ítem 10	39,3846	131,152	,808	,935
Ítem 11	40,0192	137,048	,766	,937
Ítem 12	39,8269	138,436	,706	,938
Ítem 13	39,7404	140,252	,617	,940
Ítem 14	39,7692	131,267	,862	,934
Ítem 15	39,7308	138,063	,598	,941

Base de datos – Gestión de compensación

Colaboradores	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	Total	D1	D2	D3
1	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	47	11	18	18
2	1	2	3	2	5	1	3	3	1	5	1	3	2	1	4	1	38	8	18	12
3	4	4	3	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	1	67	15	29	23
4	3	3	5	1	3	1	3	2	5	2	5	2	3	5	1	1	45	12	16	17
5	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	1	1	2	2	1	1	32	9	15	8
6	3	3	2	4	3	2	4	3	3	4	3	4	4	3	4	1	50	12	19	19
7	3	3	2	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	1	47	12	18	17
8	5	3	1	2	3	3	3	1	2	3	1	3	2	2	3	1	38	11	15	12
9	4	4	3	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	3	1	65	15	29	21
10	2	1	2	2	1	2	2	2	3	3	2	4	3	3	4	4	40	7	13	20
11	3	3	2	4	3	2	4	3	3	4	3	4	4	3	4	2	51	12	19	20
12	1	3	2	2	3	1	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	37	8	14	15
13	4	4	3	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	1	67	15	29	23
14	4	4	3	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	3	1	65	15	29	21
15	3	2	2	1	2	3	1	2	2	3	3	1	2	2	1	1	31	8	13	10
16	3	2	1	2	3	3	3	1	2	2	1	1	2	2	3	1	32	8	14	10
17	3	2	1	2	1	5	1	3	3	3	1	3	2	3	2	5	40	8	16	16
18	2	3	1	3	1	1	1	3	2	2	1	3	3	1	2	1	30	9	10	11
19	4	4	3	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	3	1	65	15	29	21
20	3	3	2	4	3	2	4	3	3	4	3	4	4	3	4	1	50	12	19	19
21	3	2	1	2	1	1	1	2	1	3	1	2	3	3	3	2	31	8	9	14
22	3	2	3	3	2	3	2	1	2	3	3	3	3	3	2	1	39	11	13	15
23	2	1	3	3	2	2	2	1	1	2	1	3	2	2	1	1	29	9	10	10
24	4	4	3	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	3	1	65	15	29	21
25	5	1	1	5	1	1	3	3	2	2	3	2	5	3	3	2	42	12	12	18

26	3	3	2	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	1	47	12	18	17
27	3	3	2	4	3	2	4	3	3	4	3	4	4	3	4	2	51	12	19	20
28	1	3	3	1	1	1	3	3	2	3	3	3	2	5	3	5	42	8	13	21
29	4	4	3	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	3	1	65	15	29	21
30	3	3	2	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	1	47	12	18	17
31	3	1	3	3	2	3	2	2	3	3	1	3	2	3	2	1	37	10	15	12
32	1	2	3	5	3	3	2	1	2	2	2	3	1	2	3	1	36	11	13	12
33	3	3	2	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	1	47	12	18	17
34	4	4	3	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	3	1	65	15	29	21
35	1	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	1	37	8	16	13
36	3	3	2	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	1	47	12	18	17
37	1	3	3	3	3	3	2	3	3	1	2	3	3	2	3	1	39	10	15	14
38	4	4	3	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	3	1	65	15	29	21
39	1	2	1	1	2	1	1	2	3	3	1	3	2	3	3	2	31	5	12	14
40	1	3	3	3	3	3	3	2	3	1	1	2	3	3	3	1	38	10	15	13
41	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	4	2	4	43	9	17	17
42	4	4	3	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	3	1	65	15	29	21
43	3	3	2	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	1	47	12	18	17
44	3	3	2	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	1	47	12	18	17
45	4	4	3	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	3	1	65	15	29	21
46	3	3	2	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	1	47	12	18	17
47	3	1	2	2	1	3	1	3	3	3	1	1	2	1	1	2	30	8	14	8
48	4	4	3	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	3	1	65	15	29	21
49	3	3	2	4	3	2	4	3	3	4	3	4	4	3	4	1	50	12	19	19
50	1	1	2	2	2	3	3	2	1	2	1	1	3	1	1	2	28	6	13	9
51	3	3	2	4	3	2	4	3	3	4	3	4	4	3	4	1	50	12	19	19
52	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	45	12	17	16
53	1	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	1	3	2	1	38	9	16	13

54	3	3	2	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	1	47	12	18	17
55	3	3	2	4	3	2	4	3	3	4	3	4	4	3	4	2	51	12	19	20
56	1	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	1	1	1	1	1	30	9	14	7
57	3	3	2	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	1	47	12	18	17
58	3	3	2	4	3	2	4	3	3	4	3	4	4	3	4	2	51	12	19	20
59	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	45	11	17	17
60	3	3	2	4	3	2	4	3	3	4	3	4	4	3	4	1	50	12	19	19
61	1	3	2	3	1	3	1	3	1	1	1	2	3	3	1	1	30	9	10	11
62	5	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	1	1	2	1	1	37	11	17	9
63	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	63	16	23	24
64	1	3	3	1	3	3	5	1	2	3	3	2	2	2	2	1	37	8	17	12
65	5	3	3	1	2	2	3	2	2	3	3	2	3	1	1	1	37	12	14	11
66	3	3	2	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	1	47	12	18	17
67	3	3	2	4	3	2	4	3	3	4	3	4	4	3	4	1	50	12	19	19
68	4	4	3	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	1	67	15	29	23
69	3	3	2	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	1	47	12	18	17
70	4	4	3	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	1	67	15	29	23
71	3	3	2	4	3	2	4	3	3	4	3	4	4	3	4	1	50	12	19	19
72	3	3	2	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	1	47	12	18	17
73	2	2	2	1	2	1	1	2	1	3	2	2	5	3	2	1	32	7	10	15
74	3	3	2	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	1	47	12	18	17
75	2	1	2	3	3	1	1	2	2	3	3	1	1	3	2	1	31	8	12	11
76	3	3	2	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	1	47	12	18	17
77	3	3	2	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	1	47	12	18	17
78	2	1	1	1	3	3	2	1	2	3	1	5	2	2	1	1	31	5	14	12
79	1	1	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	1	38	6	17	15

80	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	68	18	26	24
81	4	4	3	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	1	67	15	29	23
82	2	3	3	2	2	3	3	3	3	1	2	3	1	3	3	1	38	10	15	13
83	1	2	3	2	1	3	1	1	2	3	3	2	3	2	1	1	31	8	11	12
84	3	1	5	2	3	2	5	3	3	1	1	1	2	3	2	1	38	11	17	10
85	1	2	1	2	1	3	3	2	1	3	3	2	3	3	3	1	34	6	13	15
86	3	3	2	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	1	47	12	18	17
87	3	3	2	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	1	47	12	18	17
88	1	1	1	1	3	2	2	1	2	3	1	2	1	1	1	1	24	4	13	7
89	4	4	3	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	3	1	65	15	29	21
90	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	47	12	18	17
91	3	2	3	1	3	2	1	3	2	2	2	3	5	1	2	1	36	9	13	14
92	3	3	1	3	1	2	1	2	3	1	2	3	2	2	2	1	32	10	10	12
93	3	3	2	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	1	47	12	18	17
94	2	2	2	2	2	1	1	5	3	3	3	3	3	2	2	3	39	8	15	16
95	4	4	3	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	3	1	65	15	29	21
96	1	1	1	3	2	1	2	2	1	3	2	3	3	2	3	1	31	6	11	14
97	4	4	3	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	1	67	15	29	23
98	1	3	3	2	3	3	1	5	1	3	1	2	3	2	2	1	36	9	16	11
99	3	3	2	3	1	2	2	1	1	2	3	1	1	1	2	2	30	11	9	10
100	3	3	2	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	1	47	12	18	17
101	3	3	2	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	1	47	12	18	17
102	5	1	1	5	1	2	3	3	1	2	3	2	2	2	3	1	37	12	12	13
103	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	5	2	2	3	43	11	15	17
104	3	3	2	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	48	12	18	18

Base de datos – Motivación laboral

Colaboradores	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	Total
1	3	3	2	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	46
2	1	2	3	2	5	1	3	3	1	5	1	3	1	1	5	37
3	4	4	3	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	66
4	3	3	5	1	3	1	3	2	5	2	5	2	3	5	1	44
5	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	1	1	2	2	1	31
6	3	3	2	4	3	2	4	3	3	4	3	4	4	3	4	49
7	3	3	2	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	46
8	5	3	1	2	3	3	3	1	2	3	1	3	2	2	3	37
9	4	4	3	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	3	64
10	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	1	24
11	3	3	2	4	3	2	4	3	3	4	3	4	4	3	4	49
12	1	3	2	2	3	1	3	2	3	2	3	3	2	3	2	35
13	4	4	3	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	66
14	4	4	3	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	3	64
15	3	2	2	1	2	3	1	2	2	3	3	1	2	2	1	30
16	3	2	1	2	3	3	3	1	2	2	1	1	2	2	3	31
17	3	2	1	2	1	5	1	3	3	3	1	3	2	3	2	35
18	2	3	1	3	1	1	1	3	2	2	1	3	3	1	1	28
19	4	4	3	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	3	64
20	3	3	2	4	3	2	4	3	3	4	3	4	4	3	4	49
21	3	2	1	2	1	1	1	2	1	3	1	2	3	3	3	29
22	3	2	3	3	2	3	2	1	2	3	3	3	3	3	2	38
23	2	1	3	3	2	2	2	1	1	2	1	3	2	2	1	28
24	4	4	3	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	3	64
25	5	1	1	5	1	1	3	3	2	2	3	2	5	3	3	40

26	3	3	2	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	46
27	3	3	2	4	3	2	4	3	3	4	3	4	4	3	4	49
28	1	3	3	1	1	1	3	1	2	1	1	1	2	1	3	25
29	4	4	3	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	3	64
30	3	3	2	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	46
31	3	1	3	3	2	3	2	2	3	3	1	3	2	3	2	36
32	1	2	3	5	3	3	2	1	2	2	2	3	1	2	3	35
33	3	3	2	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	46
34	4	4	3	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	3	64
35	1	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	36
36	3	3	2	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	46
37	1	3	3	3	3	3	2	3	3	1	2	3	3	2	3	38
38	4	4	3	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	3	64
39	1	2	1	1	2	1	1	2	3	3	1	3	2	3	3	29
40	1	3	3	3	3	3	3	2	3	1	1	2	3	3	3	37
41	3	2	2	2	2	1	3	1	1	1	1	2	2	1	2	26
42	4	4	3	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	3	64
43	3	3	2	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	46
44	3	3	2	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	46
45	4	4	3	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	3	64
46	3	3	2	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	46
47	3	1	2	2	1	3	1	3	3	3	1	1	2	1	1	28
48	4	4	3	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	3	64
49	3	3	2	4	3	2	4	3	3	4	3	4	4	3	4	49
50	1	1	2	2	2	3	3	2	1	2	1	1	3	1	1	26
51	3	3	2	4	3	2	4	3	3	4	3	4	4	3	4	49
52	1	1	1	1	1	1	2	3	3	1	2	3	2	1	3	26
53	1	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	1	3	2	37

54	3	3	2	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	46
55	3	3	2	4	3	2	4	3	3	4	3	4	4	3	4	49
56	1	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	1	1	1	1	29
57	3	3	2	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	46
58	3	3	2	4	3	2	4	3	3	4	3	4	4	3	4	49
59	2	3	3	3	2	1	1	1	1	2	1	3	2	2	2	29
60	3	3	2	4	3	2	4	3	3	4	3	4	4	3	4	49
61	1	3	2	3	1	3	1	3	1	1	1	2	3	3	1	29
62	5	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	1	1	2	1	36
63	1	2	2	2	2	3	1	3	1	3	2	1	1	3	3	30
64	1	3	3	1	3	3	5	1	2	3	3	2	2	2	2	36
65	5	3	3	1	2	2	3	2	2	3	3	2	3	1	1	36
66	3	3	2	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	46
67	3	3	2	4	3	2	4	3	3	4	3	4	4	3	4	49
68	4	4	3	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	66
69	3	3	2	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	46
70	4	4	3	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	66
71	3	3	2	4	3	2	4	3	3	4	3	4	4	3	4	49
72	3	3	2	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	46
73	2	2	2	1	2	1	1	2	1	3	2	2	5	3	2	31
74	3	3	2	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	46
75	2	1	2	3	3	1	1	2	2	3	3	1	1	3	2	30
76	3	3	2	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	46
77	3	3	2	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	46
78	2	1	1	1	3	3	2	1	2	3	1	5	2	2	1	30
79	1	1	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	37
80	2	2	1	3	1	3	3	3	3	1	2	3	2	1	1	31
81	4	4	3	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	66

82	2	3	3	2	2	3	3	3	3	1	2	3	1	3	3	37
83	1	2	3	2	1	3	1	1	2	3	3	2	3	2	1	30
84	3	1	5	2	3	2	5	3	3	1	1	1	2	3	2	37
85	1	2	1	2	1	3	3	2	1	3	3	2	3	3	3	33
86	3	3	2	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	46
87	3	3	2	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	46
88	1	1	1	1	3	2	2	1	2	3	1	2	1	1	1	23
89	4	4	3	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	3	64
90	3	1	1	3	3	3	3	1	1	1	2	1	1	2	1	27
91	3	2	3	1	3	2	1	3	2	2	2	3	5	1	2	35
92	3	3	1	3	1	2	1	2	3	1	2	3	2	2	2	31
93	3	3	2	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	46
94	2	2	2	2	2	1	1	5	3	3	3	1	3	2	2	34
95	4	4	3	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	3	64
96	1	1	1	3	2	1	2	2	1	3	2	3	3	2	3	30
97	4	4	3	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	66
98	1	3	3	2	3	3	1	5	1	3	1	2	3	2	2	35
99	3	3	2	3	1	2	2	1	1	2	3	1	1	1	2	28
100	3	3	2	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	46
101	3	3	2	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	46
102	5	1	1	5	1	2	3	3	1	2	3	2	2	2	3	36
103	1	3	2	3	1	2	1	3	1	1	3	2	5	2	2	32
104	3	3	2	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	46

Carta de autorización

 **DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN**
UGEL SAN MARTÍN
AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA

CONSTANCIA

El Director de la de la Unidad de Gestión Educativa Local San
Martín.

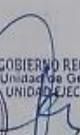
HACE CONSTAR:

Que el (la) bachiller **Judith Guevara Burga**, con DNI N°
75928787, de la escuela profesional de **Administración y Negocios
Internacionales** de la Universidad Alas Peruanas Filial Tarapoto, está
autorizado a realizar la aplicación de su instrumento(cuestionario)
en su investigación titulada **“Gestión de Compensaciones y
motivación laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local San
Martín, 2021”** en el presente año, tal como consta en el título de la
investigación.

Se expide la presente constancia, a solicitud del interesado
para los fines que crea conveniente.

Tarapoto, 26 de noviembre de 2021

 **GOBIERNO REGIONAL DE SAN MARTÍN**
Unidad de Gestión Educativa Local
UNIDAD EJECUTORA 301- SAN MARTÍN


Dr. Alfonso Isuiza Perez
Director del Programa Sectorial III
UGEL SAN MARTÍN - TARAPOTO



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

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20187348341
UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL SAN MARTIN	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos ALFONSO ISUIZA PÉREZ	DNI: 01119950

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 4.6 °, del Código de Ética en Investigación de la Universidad Alas Peruanas ^(*), autorizo [, no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
GESTIÓN DE COMPENSACIONES Y MOTIVACIÓN LABORAL EN LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL SAN MARTÍN, 2021	
Nombre del Programa Académico: PARA LA OBTENCIÓN DEL GRADO ACADÉMICO DE LICENCIADO (a) EN ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES.	
Autor: Nombres y Apellidos JUDITH GUEVARA BURGA	DNI: 75928787

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

Lugar y Fecha:

Firma: 
 GOBIERNO REGIONAL DE SAN MARTÍN
Unidad de Gestión Educativa Local
UNIDAD EJECUTORA 301-5 SAN MARTÍN
Dr. Alfonso Isuiza Pérez
Director del Programa Sectorial III
UGEL SAN MARTÍN - TARAPOTO

(Titular o Representante legal de la Institución)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad Alas Peruanas Artículo 4. 6°. Los resultados de investigación deben ser publicables en revistas científicas, así como, su difusión en el Repositorio Institucional de la Universidad, excepto en el caso en que sean conducentes al registro de marcas y patentes.