

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y**  
**ADMINISTRATIVAS**  
**PROGRAMA DE ESTUDIOS DE ADMINISTRACIÓN**



**Compensación económica y la motivación laboral en los  
colaboradores de la Municipalidad Provincial de Piscobamba, 2021**

**Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciada En  
Administración**

Autora:

Apestegui Mendoza, Ruby Marilia

Asesor:

Msc. Santos Díaz, Pablo Arnulfo

Código ORCID

0000-0002-8606-3146

**HUARAZ- PERÚ**

**2021**

Palabras clave:

<b>Tema:</b>	Compensación Económica, Motivación Laboral
<b>Especialidad:</b>	Administración

Línea de investigación

<b>Área</b>	Recursos Humanos
<b>Sub área</b>	Gestión de Talento Humano
<b>Disciplina</b>	Capital Humano
<b>Línea de investigación</b>	Talento Humano

Keyword

<b>Topic:</b>	Economic Compensation, Job Motivation
<b>Specialty:</b>	Administration

Line of Research

<b>Area</b>	Human Resources
<b>Sub – Area</b>	Human Talent Management
<b>Discipline</b>	Human capital
<b>Line of Research</b>	Human talent

Título:

Compensación Económica y la Motivación Laboral en los Colaboradores de la Municipalidad  
Provincial de Piscobamba – 2021

## Resumen

El propósito de la investigación es establecer la relación que tiene la Compensación Económica y la Motivación Laboral, así mismo determinar si este es un factor que influye en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Piscobamba, para ello analizaremos y relacionaremos las diferentes teorías y estudios. El tipo de investigación fue descriptivo correlacional con un enfoque cuantitativo, el diseño de la investigación fue no experimental de corte transversal. Se trabajo con una muestra de 20 colaboradores siendo este el total de la población, se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento de recolección de datos el cuestionario, para ello se procesaron los datos utilizando Microsoft Excel 2019, la contrastación de la hipótesis se empelará el estadígrafo rho de Spearman con la finalidad de determinas el coeficiente de correlación entre las variables.

Los resultados de la prueba paramétrica correlación de Pearson, donde se obtuvo un  $r$  igual 0.744 con un  $p$ -valor menor a 0.001.

## **Abstract**

The purpose of the research is to establish the relationship that Economic Compensation and Labor Motivation have, as well as to determine if this is a factor that influences the performance of the workers of the Provincial Municipality of Piscobamba, for this e will analyze and relate the different theories and studies. The type of research was descriptive correlational with a quantitative approach, the research design was non-experimental, cross-sectional. We worked with a population of 20 collaborators, the survey technique was used and the questionnaire as a data collection instrument, for this the data were processed using Microsoft Excel 2019, the contrast of the hypothesis will be used the Spearman rho statistician with The purpose of determining the correlation coefficient between the variables.

The results of the Pearson correlation parametric test, where an rho qual to 0.744 with a p-value less than 0.001 was obtained.

## **INDICE**

Palabras clave: .....	i
Título:.....	ii
Resumen.....	iii
Abstract.....	iv
1. Introducción.....	1
2. Metodología.....	19
3. Resultados.....	23
4. Análisis y discusión.....	35
5. Conclusiones y Recomendaciones: .....	39
6. Referencias bibliográficas .....	42
7. Anexo .....	46

## 1. Introducción

La presente investigación se enfoca en la compensación económica de la Municipalidad Provincial de Piscobamba, tiene por finalidad generar nuevos conocimientos sobre la relación entre la Motivación y Desempeño Laboral en la Municipalidad, para la elaboración del trabajo de investigación se realizó la exploración teórica científica relacionada a la línea de investigación con la finalidad de que contribuyen con el presente trabajo a fin de profundizar el conocimiento sobre las variables de estudio, tomando en consideración informes de investigación previos conformes se detalla a continuación:

Al respecto, Otavo L. (2019), en su tesis, los estímulos laborales y su impacto en la motivación laboral, planteo que las organizaciones deben establecer incentivos no monetarios, como los planes de carrera profesional dentro de la empresa, la posibilidad del crecimiento académico a través de la implementación de horarios flexibles, así mismo los premios y reconocimientos por el alcance de metas y propios logros ya que estos también son muy significativos para los colaboradores, durante el estudio se observó que la empresa se enfocaba más en los incentivos monetarios abandonando las otras formas de compensación intrínseca, para la investigación utilizó la metodología descriptiva correlacional, como instrumento de medición usó una encuesta tipo Likert, la población estuvo compuesta de 279 trabajadores y la muestra de 141 funcionarios la cual se categorizó en tres niveles, operativo, técnico y tecnólogo, según la escala de motivación de Steers y Braunstein, el grado de motivación laboral, para el universo de 141 personas que aplicaron la encuesta y la suma de las 15 preguntas, estableció un puntaje de 705, el total acumulado para la encuesta de motivación fue de 8.725, la cual, al tomar el puntaje general máximo para la encuesta de 10.575, dio como resultado que el grado de motivación es de 82%. se determina que para el grupo piloto de la Gerencia Corporativa de Gestión Humana y Administrativa se considera alta, ya que, para los 141 trabajadores, se obtuvo un resultado de 61 puntos.

Complementariamente Cabrera (2016), en su investigación para implementar un plan de incentivos no remunerados con la finalidad de promover el empoderamiento y mejorar el clima organizacional realizó su estudio en la universidad central de Ecuador , la metodología que se utilizo fue descriptivo, con diseño no experimental la población estuvo conformada por 19 colaboradores, el instrumento utilizado fue la encuesta, la cual arrojó los siguientes resultados el 67 % de los trabajadores consideran que la universidad no aplica estrategias para solucionar los problemas de desmotivación y 33 % consideran que si se toma medidas , así mismo el 83% consideran que no tiene claro las tareas a realizar y 17% consideran que si hay una definición clara , con respecto a las capacitaciones dentro de la institución el 100% considera que no existen capacitaciones que fomenten el empoderamiento de los trabajadores, se llegó a la conclusión que los colaboradores tiene una baja motivación laboral debido a que no encuentran las condiciones óptimas para el crecimiento laboral, ocasionando un clima laboral pésimo lo cual perjudica al prestigio de la universidad, el tesista recomendó que se implementara políticas de remuneración y reconocimientos a su mismo establecer un manual de funciones donde se establezca las funciones de cada puesto , para que los trabajadores se sientan motivados.

De igual modo, Leal & Salamanca (2018), en su trabajo realizado basado en una investigación netamente teórica, para proponer un nuevo modelo de incentivos a través de un plan de alineamiento de los trabajadores dentro de la empresa, la metodología que utilizo fue descriptiva propositiva de corte transversal, la técnica de recolección de dato fue la encuesta y el instrumento es el cuestionario, la población censada estuvo compuesta de 34 trabajadores, en el estudio realizado llegó a la conclusión que establecer un sistema de incentivos es de total responsabilidad de la organización además esta se debe estar basado en la contribución de cada uno de los trabajadores así a la organización , el autor implementó un sistema de incentivos flexible para toda organización la cual permitirá el incremento del desempeño y la motivación a través de del reconocimiento justo de las actividades.



Por otro lado, Alarcón y Ramos (2020), en su investigación: la motivación laboral en la empresa Impar Panamá. Llego a la conclusión que uno de los factores de desmotivación en la organización es el salario debido a que este está por debajo del salario mínimo, asimismo resalto que la empresa cuenta con un gran equipo de administración y talento humano , los cuales han logrado mantener motivados a los empleados , y se recomendó capacitar a los líderes de la organización ya que cada empleado que ingresa presenta distintas necesidad que cubrir, la metodología utilizada fue descriptivo, se utilizó como instrumento de medición la encuesta , mostrando los siguientes resultados el 87,5% consideró que la empresa debe mejorar los salarios, implementar charlas y capacitaciones , mejorar la comunicación y el área de trabajo en relación con los compañeros , jefes y mejorar los reconocimientos , y el 12.5% considera no debe mejorar estos puntos, además el 100% de los trabajadores se siente motivados en la organización ya que sienten que les brinda la estabilidad laboral que necesitan.

En la ciudad de Arequipa, Barriga f. & Rondón M. (2016), en su estudio titulado “Impacto de la Remuneración Percibida sobre la satisfacción Laboral en las Familias de nivel socioeconómico C del distrito de Arequipa, 2016”, consideró que La Remuneración económica es más importante para la supervivencia, además la empresa no considera las Compensación Motivacionales, porque es objeto de un aumento salarial para el reconocimiento del buen desempeño laboral ejercido por el trabajador, mientras que la motivación laboral no suceda en la empresa, ya que esta ve a sus trabajadores como objetos que puede ser reemplazado por la demanda del mercado, en lugar de brindar oportunidades para el crecimiento personal y profesional. El autor llega a la conclusión que la remuneración percibida tiene un impacto negativo sobre la satisfacción laboral en las familias de nivel socio económico bajo del distrito de Arequipa ya que esta solo cubre las necesidades fisiológicas, según la encuesta aplicada el 63.75% de personas califican el nivel de satisfacción de su trabajo actual como bueno, sin embargo, el 87.50% de las personas cambiarían de trabajo por una mejor remuneración.

Por otro lado, Luna E. (2017), el autor concluyó en su investigación que las compensaciones salariales en las oficinas de SUNAT de la sede de Tarapoto en el año 2017, es alta, la población encuestada de 89 empleados considera que la remuneración es alta esta muestra representa un 86,4%, y el seguido del 13,6% que estuvo representada por 14 encuestados, consideraron que el nivel es medio. Concluyendo que el nivel de remuneración en la oficina de Tarapoto es de nivel alto, por lo tanto, se obtuvo una relación entre las variables objeto de estudio. El estudio realizado fue de tipo descriptivo correlacional.

Adicionalmente, Boada, N. (2019), en su artículo de investigación ratificó la hipótesis planteada. En su informe de satisfacción laboral teniendo una relación significativa con el desempeño laboral. Durante su estudio pudo determinar que la mejora de las condiciones laborales, la motivación del personal son variables que mejoran la satisfacción laboral de los trabajadores teniendo esta un gran impacto en la mejora del desempeño laboral del agente de seguridad. Esto mostro que a medida que el trabajo se ve recompensado tanto monetaria y motivacional esto produce mayor compromiso y esfuerzo, logro, equidad y el desempeño laboral también mejorará. El instrumentó que utilizó para la evaluación fueron elaborados por la investigadora Palma S. (2005) para evaluar el desempeño y preparación de cuestionarios de satisfacción laboral, los cuestionarios fueron aplicados en una muestra representativa de empleados del puesto agente de seguridad. El estudio mostro la baja relación del desempeño con la satisfacción con el beneficio económico ( $r = 0.11$ ), el estudio mostro que la compensación económica no es un factor motivacional que influya en la satisfacción de los colaboradores por ende no representa una influencia en el desempeño laboral. Este resultado se respalda con muchos estudios donde los autores como, Robbins y Judge, 2013 y Herzberg, 1959 señalan que las recompensas económicas no siempre significan un impulso para un buen desempeño y motivación laboral, esto se debe a que el colaborador no se encuentra comprometido con los objetivos de la empresa

Asimismo, Villarreal, (2018), determino la relación entre la motivación de logro y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tumbes, 2016, su investigación fue de tipo cuantitativo, nivel de correlación descriptiva, diseño no experimental-corte transversal, para realizar esta investigación, utilizó dos cuestionarios: ML-05 para medir la motivación de logro y SL-SPC para medir la satisfacción laboral; el análisis de datos utilizó la versión SPSS 22 del programa y el programa informático Microsoft-Excel 2013, seleccionó aleatoriamente 171 trabajadores, donde encontró que el 63,2% de empleados tienen un nivel bajo de motivación al logro, y el mismo 48% de satisfacción laboral se encuentra en un nivel promedio, con un coeficiente de correlación de 0.217; valor bilateral  $P = 0.004$ , valor esperado  $p < 0.01$ , lo que confirmó que si existía una correlación significativa entre la motivación de logro y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tumbes, 2016.

Para Sánchez C. (2020), concluye que establecer un plan de remuneración e incentivos en la organización es de vital importancia para mantener al personal motivado e incrementa el desempeño laboral en la empresa, en este estudio utilizó la metodología descriptiva con un diseño no experimental, la técnica de recolección de datos fue la encuesta utilizando como instrumento el cuestionario, los resultados se obtuvieron en el estudio como los más resaltantes fueron que el 70% de los trabajadores manifestaron que el salario que perciben no están de acuerdo a lo establecido por ley, así mismo solo el 40% de la muestra ha recibido algún tipo de bono.

Asu vez, Dulce R. (2019), en su estudio realizado sobre los incentivos laborales de la municipalidad provincial del santa, determinó que los reconocimientos monetarios son un factor importante para mantener motivado al trabajador generan un desempeño eficiente y desarrollo personal, así mismo resaltó la importancia de los incentivos por reconocimiento de logros ya que contribuyen al alcance de las metas propuestas por ello recomendó fortalecer los planes de incentivos de la institución ya que no contaba con un plan monetario

eficiente, reconocimientos al personal, asimismo fortalecer el trabajo en equipos ya que es una de las fortalezas, la muestra encuestada fue de 170 colaboradores, uso el diseño descriptivo simple, los resultados fueron procesado en el programa de Excel. Mostrando que el 33.19% de los trabajadores afirmaron que casi nunca hay un incentivo monetario, un 25.49% regularmente recibe reconocimientos y un 31% afirmo que casi siempre recibe un incentivo por trabajo en equipo.

Para Tomas R. (2016), afirma que la motivación como una fuerza interna que impulsa al individuo a ejecutar cualquier actividad generando un comportamiento enfocado al alcance de metas y objetivos determinados. El proceso motivacional, tiene como fundamento dos aspectos primordiales una es la necesidad que activa la motivación y el otro el objetivo a lograr. Por ello el comportamiento humano puede ser entendido gracias al conocimiento de las necesidades que lo impulsan y los objetivos que se traza a alcanzar. Motivación Laboral, representa un de los pilares fundamentales en la empresa ya que ayuda a crear un ambiente laboral sano, el cual permite crear metas y objetivos en común con la organización, uno de los factores que ayuda a desarrolla la convivencia son las políticas internas representando a la personalidad o concepto individualizador de la empresa, que influye en la conducta y desempeño del trabajador. Stephen P. (2004), define a la motivación como la suma de las fuerzas, la intensidad, dirección y persistencia de un individuo para conseguir el logro de sus metas trazadas. Además, plante que la motivación general que es el enfoque estricto en las metas organizacionales este esfuerzo se realiza para alcanzar cualquier meta u objetivo especialmente enfocados en el comportamiento laboral. Podemos resaltar tres tipos de elementos la dirección, intensidad y persistencia; la intensidad es el esfuerzo que emplea la persona en dirección del alcance de objetivos enfocados en el buen desempeño, canalizando una dirección en el beneficio organizacional, por ello la motivación está íntimamente relacionada a la persistencia, que es el tiempo que emplea la persona en su esfuerzo para alcanzar sus metas (p.155). en cuanto se refiere al proceso de la motivación Gonzales M. (2011) plantea que la motivación como proceso interno que refleja la conexión estable entre el individuo y el mundo, esta interacción permite la creación de

conductas y esfuerzo dirigidas a un propósito, objetivos o metas que son necesarias y deseadas. Podemos tomar a la motivación como un factor de medida ya que determina el desempeño el nivel de compromiso y la forma de realizar las actividades enfocadas a un logro de las metas; por ello se requiere medir el nivel de eficiencia durante la realización de estas actividades de manera que tengas éxito en su desempeño. Citado en Parra E. & Tineo Y. (2019).

Las teorías que respaldan las siguientes investigaciones surgieron a largo del tiempo han surgido varias teorías que sustentan de forma científica de la Motivación Laboral. La teoría Clásica (Taylorismo y la teoría de las relaciones humanas) citado por Tomas R. (2016), Se precisa en sus dos vertientes: el taylorismo y la teoría de las relaciones humanas. El taylorismo, plantea como principal factor motivacional a la retribución económica, siendo este un factor determinante para el aumento en el rendimiento, así mismo plante puntos que fortalecen este fenómeno como las normas conductuales, las relaciones interpersonales.

Asimismo el modelo de Jerarquía de necesidades de Maslow, citado por Tomas R. (2016), en esta teoría propone cinco tipos de necesidades más frecuentes en las personas y motivadoras del comportamiento relacionado íntimamente con la aspiración de la satisfacción de las mismas, esta teoría propone un ordenamiento de las necesidades: podemos decir con seguridad que la teoría de la motivación más acreditada es la jerarquía de necesidad de Abraham Maslow, quien postulo que en cada ser humano se encuentran un ordenamiento de las cinco necesidades siguientes:

- *Fisiológicas.* Hambre, sed y las necesidades de abrigo, sexo y otro carácter orgánico.
- *De seguridad.* Defensa y protección de daño, físico y emocionales.
- *Sociales.* Afecto, sensación de formar parte de un grupo, aceptación y amistad.

- *De estima.* Factores internos de estima, como el respeto por uno mismo, autonomía y realizaciones, así como los factores externos de estima como posición, reconocimiento y atención.
- *Autorrealización.* el impulso por convertirse en lo que uno es capaz de ser. Crecimiento, desarrollo del potencial propio y autorrealización.

Por su parte Stephen (2004) es fundamental el conocimiento del nivel necesidades en la que se encuentra la persona, así mismo motivarlo para aspirar los siguientes niveles de necesidades, los líderes deben mantener motivado y centrarse en satisfacer las necesidades del nivel en el que se encuentra en ese instante o de los niveles superiores.

Sobre las jerarquías de necesidades Tomas R. (2016), Menciona La Teoría ERC, un crítico de la teoría de Maslow, Alderfer, este plantea que el modelo de jerarquía de necesidades no es aplicable a los miembros de las organizaciones. Alderfer clasifica en tres niveles de necesidades básicas:

- Necesidades de existencia, relacionadas con los requisitos materiales para la supervivencia.
- Necesidades de relación entre personas, referidas a la interacción con otros sujetos.
- Necesidades de desarrollo y autorrealización racional/potencial, las capacidades que la propia persona valora positivamente de sí mismo (p.10).

Por su parte Stephen R. (2004). “la teoría ERC contiene también una dimensión de frustración y regresión. Para Maslow, el individuo se queda en un nivel de necesidades hasta satisfacerla. En la teoría ERC la frustración del logro de una necesidad superior, despierta la necesidad de la persona de compensarlo con la satisfacción de una necesidad inferior.

En resumen, la teoría ERC y la de Maslow llegan a un punto donde exponen que la satisfacción de las necesidades de orden inferiores, son detonante para la aspiración de cubrir necesidades de orden superior

Con respecto a las dos variables podemos determinar una integración de estas después de la contrastación de las teorías planteadas por los diferentes autores podemos afirmar que el ser humano es un ser de necesidades las cuales busca siempre satisfacer, empezando por las necesidades fisiológicas, cubriendo estas busca satisfacer las necesidades de desarrollo humano. Sustentandolo en el fundamento teorico de Stephen R. (2004) donde determina que la motivación es un conjunto de factores que impulsan al ser humano a su desarrollo y que son fundamentales para que este se comprometa o no en la participación, por ello debemos conocer cómo se materializa las teorías de la motivación en el ámbito laboral y cuáles son las teorías y estudios que proponen los nuevos sistemas Motivacionales. La teoría de la expectativa esperada predice que, si los empleados creen que existe una estrecha relación entre el esfuerzo y el desempeño, el desempeño y la recompensa, y la recompensa y la satisfacción de las metas personales este conocimiento hará que los empleados muestren mayores esfuerzos. La relación que pueda crear el empleado de estos factores puede generar conflictos ya que enfocaran sus esfuerzos por obtener un buen desempeño y recompensas, si el individuo piensa que la recompensa es su desempeño, más que la antigüedad, preferencia personal u otro criterio, será intenso. Si la teoría de la evaluación cognitiva es completamente efectiva en el entorno laboral actual, predeciríamos que las recompensas basadas en el desempeño reducirán la motivación intrínseca del individuo. El último vínculo de la teoría de las expectativas es la relación entre recompensas y metas. La teoría de ERC entra en juego en este punto. La motivación depende de qué tan bien se satisfaga la recompensa por un buen desempeño satisfacen las necesidades dominantes que corresponden a sus metas. A su vez William B. (2008) El salario es un elemento para mantener y motivar a la fuerza laboral este tiene que ser suficiente para cubrir las necesidades del trabajador. Los empleados deben recibir sueldos y salarios justos a cambio de sus contribuciones a la producción. Donde sea apropiado y deseable, los incentivos pueden jugar un papel importante. En el caso de una compensación insuficiente, este puede ser un factor determinante para el

incremento de la tasa de rotación de empleados. Si el salario es demasiado alto, la empresa puede perder su capacidad para competir en el mercado.

Sobre la motivación la necesidad de protección y seguridad se conceptualiza como la seguridad financiera y propia que el individuo busca obtenerlo en su entorno laboral permitiéndoles tener una calidad de vida. Para John Marshall R. (2010) indica que la motivación proviene de fuentes internas: necesidades fisiológicas, necesidades psicológicas y necesidades sociales. Las necesidades fisiológicas explican por qué las personas comen y beben, las necesidades psicológicas explican por qué las personas buscan los mejores desafíos e intimidad, y las necesidades sociales explican por qué las personas intentan poner a prueba sus habilidades frente a las audiencias de otras personas e influir en quienes las rodean. Sin embargo, sugiere que las personas coman, beban y se diviertan, busquen desafíos y establezcan relaciones, y pongan a prueba sus habilidades y ejerzan influencia, porque necesitan hacerlo, admitiendo solo una parte de la historia. Una persona también puede participar en tales comportamientos por razones ambientales, es decir, para obtener una retribución externa, como dinero, privilegios o la aprobación de otros. requiere que agreguemos también la manera en que los incentivos y consecuencias ambientales promueven en nosotros una sensación de “desear”.

Asimismo, Robbins y Coulter (2014) plantea que la motivación intrínseca es la energía que influye en la persona para alcanzar sus objetivos, este proceso necesita la interacción de fuerzas. Esta definición tiene tres elementos claves: energía, dirección y persistencia. El elemento energético es una medida de fuerza, fuerza motriz y vitalidad. Una persona motivada trabajará duro, sin embargo, también se debe considerar la calidad e intensidad de este esfuerzo, así mismo Los enormes esfuerzos no necesariamente conducirán a un buen desempeño laboral, a menos que los esfuerzos se desarrollen en una dirección que sea beneficiosa para la organización. Esperamos que los empleados realicen esfuerzos específicos que sean consistentes con los objetivos de la organización.



Finalmente, la motivación incluye la dimensión de la persistencia. Esperamos que los empleados continúen trabajando duro para lograr estos objetivos.

Por su parte Johnmarshall R. (2010) la motivación intrínseca es la capacidad de la persona de involucrarse con sus propios objetivos y metas, siendo capaz de usar sus propias capacidades buscando enfrentar y dominar sus desafíos propios. La motivación intrínseca surge de manera natural ya que es la fuerza interior de cubrir las necesidades psicológicas y de los esfuerzos innatos de crecimiento, las personas actúan por su propio interés, y la sensación de reto que le proporciona esa actividad. esta conducta ocurre en forma espontánea.

Para Boada N. (2019), en su estudio afirma a la existencia estrecha de un ambiente motivado con la satisfacción y desempeño laboral esta relación positiva establece un cimiento de desarrollo organizacional, por ello es muy importante que los colaboradores cuenten con ambientes que los inspiren, así mismo que sus esfuerzos y logros sean reconocidos. También indica que la permanencia del talento en la organización dependerá del nivel de satisfacción por ende el trabajador asumirá un nivel alto de responsabilidad y compromiso mejorando el nivel de productividad del cargo que ocupa. Según Quispe y Vigo (2017), en su artículo afirma el nivel de compensación depende del grado de académico el cual determina el acceso a una remuneración justa, su estudio realizado en las instituciones educativas públicas, afirman que hay una fuerte relación entre el aprendizaje organizacional y el desempeño laboral. Para Yuriko K. (2018) cita a Chiavenato (2009), el liderazgo es la capacidad de tomar la iniciativa, un líder debe contar con habilidades que le permitan dirigir, influir una su forma de ser logrando intégros en una sola meta y logro de objetivos, para ello es necesario que el líder cuente con un conjunto de habilidades gerenciales. Con respecto al liderazgo McClelland (1975) realizó un estudio sobre el síndrome de liderazgo entre ejecutivos encontrando una serie de características que los identifica como, Respeto por la autoridad institucional, Disciplina y autocontrol, Consideran que el trabajo es placentero, preocupación por los demás, altruismo, Interés por una justa gratificación. Para (Morán, 2012) Teorías de la Motivación

Laboral y Constructos Psicológicos Relacionados con todas estas personas con síndrome del motivo de liderazgo respetan más a las instituciones, son ejecutivos eficaces porque creen en una autoridad centralizada, en la justicia, en el servicio a los demás y en el trabajo duro. Mientras tanto Para Johnmarshall R. (2010) plante que la motivación extrínseca proviene de los incentivos y consecuencias en el ambiente, como alimento, dinero alabanzas, atención, calcomanías, estrellas doradas, privilegios, fichas, aprobación, becas, dulces, trofeos, puntos adicionales, certificados, premios, sonrisas, reconocimiento público, una palmada en la espalda, galardone y diversos planes de incentivos.

Con respecto a la variable de la compensación económica Oltra V. (2005), denomina a la compensación al conjunto de retribuciones por parte de la organización se distribuye en recompensas, monetarias y no monetarias, entre sus colaborados, para recompensar su contribución. La compensación (sueldos, salarios, prestaciones, etc.) es el conjunto de las gratificaciones y servicios que los empleados reciben a cambio de su labor. Su administración está a cargo del departamento de recursos humanos y su fin es garantizar la satisfacción de los empleados, lo que a su vez ayuda a la organización a obtener, mantener y retener una fuerza de trabajo productiva. Para Werther W. & Keith D. (2008) un elemento esencial para mantener y motivar a la fuerza de trabajo es la compensación adecuada. Los empleados deben recibir sueldos y salarios justos a cambio de su contribución productiva. Cuando sean adecuados y aconsejables, los incentivos deben cumplir una función importante. En los casos en que la compensación sea insuficiente es probable que surja una alta tasa de rotación de personal. Si la compensación es demasiado alta, la compañía puede perder su capacidad de competir en el mercado. La compensación moderna cubre aspectos que van más allá del pago mismo. Las prestaciones están convirtiéndose en un elemento de creciente importancia en el paquete total de compensaciones, las cuales se deben mantener a un nivel conveniente con la productividad del empleado, para que la compañía retenga su fuerza de trabajo y conserve su capacidad de competir. Para Richard D. cita García (2007) el sistema de remuneración es uno de los planes de incentivos motivacionales más usados, estos criterios de remuneración se basan

las siguientes características, estos se basan en los cargos, que varían en referencia a los puestos que tenga cada colaborador, sus características, o su rendimiento dentro de la institución. Así mismo señala que los incentivos no monetarios son de forma independiente del salario un tipo de motivación personal, todo trabajador requiere sentirse valorado en su empresa con ella la estabilidad de su trabajo. En otros sectores como el de educación el incentivo más usado es la flexibilización en los horarios, así mismo el incentivo no monetario valorado, las vacaciones, así como respetar las fechas festivas y feriados, además el reconocimiento equitativo del trabajo en equipo. Por su parte Yuriko K. (2018) cita a Robbins, plante que el cambio de estatus dentro de la organización es un reconocimiento y Promoción contando con todo los reconocimiento remunerativos y motivacionales que conllevan este cambio. Las situaciones en las cuales el individuo cambia de un departamento al otro dentro de la compañía, sin un cambio en el estatus, aunque con un incremento de responsabilidades, no se consideran como promoción. Parte negativa: degradación.

Así mismo Pérez (2009), definió esta dimensión en su estudio: Evaluación del Desempeño laboral, el desarrollo del colaborador dentro de la empresa depende de la autocrítica del rol y desempeño que realiza dentro de la organización, para ello propone la retroalimentación como una herramienta que facilita al colaborar conocer sus fortalezas y debilidades. Por otro lado, el autoconocimiento permite al colaborador conocer su posición y la visión que comparte con la organización permitiendo la alineación de los objetivos de cada persona. Asimismo, permite que los colaboradores brinden a la organización sus mejores esfuerzos y que la organización responda a esto mediante la entrega de recompensas. Calidad de vida en el trabajo

Asimismo, se analizan las políticas de calidad como un factor determinante para la compensación económica, según Estepa, (2004), la posibilidad de su conocimiento auténtico por el círculo de destinatarios, el reglamento establece las normas que orientan la promoción y difusión de la investigación en los niveles de estudio. Beltrán, (2013), menciona que el

reglamento establece cargos de confianza o de responsabilidad, y ayuda a desempeñar bien el cargo que le corresponde. Así también Gallarda, (2014), dice que la planeación cobra sentido si con ella se logra contribuir a la consecución de los adecuados objetivos organizados con más probabilidades de llevarlos a cabo. Gonzales, (2014), indica que la planificación es el esfuerzo orientado a generar aquellas decisiones y acciones consideradas fundamentales por los agentes sociales y económicos para hacer realidad la visión de futuro deseada, mediante una relación de objetivos y medidas para alcanzarlos con prioridades bien establecidas.

La justificación de la investigación tiene especial importancia conocer el nivel de influencia de la compensación en la motivación de los trabajadores y como estas variables se asocian en beneficio de la institución, teniendo como razón importante mejorar las políticas de compensación en la institución, motivo por el cual la investigación se desarrollará en la Municipalidad provincial de Piscobamba,

La relevancia social del estudio estará orientada a conocer la percepción y opinión de los trabajadores la cual nos permitirá mostrar a la población de las Instituciones Públicas la importancia de la compensación Económica de cada uno de sus colaboradores en el desempeño laboral dentro de la organización teniendo como referencia los resultados que se obtendrán en la presente investigación, lo cual repercute significativamente en el desempeño laboral está íntimamente ligado a la satisfacción y realización personal de los trabajadores y tener un precedente sobre los escenarios diversos de cómo se presenta en las organizaciones.

El aporte científico del presente estudio de investigación, surge de la necesidad actual de ampliar de manera significativa el conocimiento existente en la línea de investigación sobre la gestión del talento humano, respecto a la Influencia de la Compensación Económica y el desempeño laboral en el sector Público, buscando la difusión de la información en la comunidad académica,

acortando la brecha del conocimiento en lo que respecta al problema que afecta a la institución.

La municipalidad provincial de Piscobamba, actualmente maneja distintas políticas de compensación, en este sentido los trabajadores , administrativos, operación y obreros, se han visto afectados por medidas o políticas adoptadas deficientemente por la institución, como todo tipo de Organizaciones Públicas o Privadas consideran al recurso humano como vital y el de mayor importancia, ya que son una pieza fundamental para la Obtención de metas y resultados por tanto, consideran en demasía el desempeño laboral en su espacio de trabajo, tomando en cuenta como factor principal la remuneración económica por los servicios brindados un ejemplo de ello se de en Chimbote , donde Richar D. (2019) en su estudio realizado observo que del 100% de los trabajadores, el 0,00% afirma que ha recibido bonificación; el 17.65% afirmó que regularmente a recibido una bonificación por la labor realizada; un 30.59% manifiesta que a veces han recibido una bonificación; un significativo 34.71% casi nunca ha recibido bonificación; mientras que un 17.06% de las personas afirma que nunca han recibido una bonificación por parte de la entidad.

Ante lo manifestado entonces es importante que sus trabajadores tengan un buen nivel en su desempeño laboral, para ello, es necesario que se consiga una Remuneración Económica que les permita crecer laboral y profesionalmente y que los empleados se identifiquen con su trabajo, creando un Clima Laboral

Por cuanto el estudio tiene la finalidad de determinar el nivel de compensación económica y la motivación laboral en los trabajadores administrativos, operarios y obreros durante el periodo 2021, cuyos resultados podrán considerarse como insumos para el análisis y desarrollo de estrategias orientadas a mejorar el talento humano en la municipalidad contribuyendo de manera eficiente al bienestar de los colaboradores brindándole mejor calidad de vida, por los descritos, se plantea la siguiente interrogante :

¿Cómo se relaciona la compensación económica y la motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Piscobamba, 2021?

La conceptualización y operacionalización de las variables de estudio se detallan en el siguiente cuadro:

Cuadro 1

*Matriz de conceptualización y operacionalización de variables*

variable	Definición		Dimensiones	Indicadores
	Conceptual	Operacional		
compensación económica	Denomina sistema retributivo al conjunto sistemático de medida, mediante las cuales la organización distribuye recompensas, monetarias y no monetarias, entre sus colaboradores, para recompensar su contribución. oltra v.,2005.	La compensación económica es le retribución que recibe el personal por el servicio brindado en la institución, para su estudio es necesario analizar sus dimensiones, siendo esta parte fundamental para la realización personal, profesional, la motivación, satisfacción laboral, liderazgo y las condiciones laborales, todos estos factores que se encuentran dentro y que permiten medir la variable.	Realización	Remuneración
			Personal	Políticas de contratación
			Involucramiento	Ambiente laboral
			Laboral	Plan de carrera
			Satisfacción Laboral	Promoción
				Formación Y Desarrollo Profesional
Ascensos				
motivación laboral	La motivación son los procesos que inciden en la energía, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza una persona para alcanzar un objetivo. esta definición tiene tres elementos calve; energía, dirección y persistencia. Robbins y Coulter (2014).	El desempeño laboral tiene como objetivo el cumplimiento de las obligaciones y responsabilidades que constituyen a la mejora de un servicio o tarea encomendada, diversos autores a continuación mencionan algunas definiciones.	Factores Intrínsecos	Competitividad
				Responsabilidad
				Compromiso Organizacional
			Factores Extrínsecos	Reconocimiento
				Logros
				Seguridad

Las hipótesis para la presente investigación están planteadas de la siguiente forma:

H<sub>0</sub>:

No existe relación entre la compensación económica y la motivación laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Piscobamba de la ciudad de Piscobamba, 2021,

H<sub>1</sub>:

Existe relación entre la compensación económica y la motivación laboral de la Municipalidad Provincial de Piscobamba de la ciudad de Piscobamba, 2021.

Respecto a los objetivos propuestos para la investigación, tenemos el objetivo general, determinar la relación entre la compensación económica y la motivación laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Piscobamba en el periodo, 2021

Los objetivos específicos, se enuncia a continuación:

- Identificar el nivel de compensación económica en los colaboradores de la Municipalidad de Piscobamba.
- Determinar el nivel de motivación laboral en los colaboradores de Municipalidad de Piscobamba.
- Determinar el nivel de realización del personal en los colaboradores de la Municipalidad de Piscobamba.
- Identificar la relación entre involucramiento laboral y la motivación laboral en los colaboradores de la Municipalidad de Piscobamba.
- Determinar la relación entre satisfacción laboral y la motivación laboral en los colaboradores de la Municipalidad de Piscobamba.



## 2. Metodología

La metodología de investigación utilizada en la presente investigación para conocer la relación de la compensación económica y la motivación del personal de la Municipalidad Provincial del Piscobamba tuvo las siguientes características, tipo o alcance de investigación fue correlacional, en vista que tuvo como propósito conocer si las variables tenían dependencia o independencia entre sí. Asimismo, el enfoque fue cuantitativo, por hacer uso de métodos estadísticos para el procesamiento de datos.

El diseño de investigación fue no experimental, observacional, correlacional simple, de corte transversal debido que la recolección de los datos fue realizada en un único momento a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Piscobamba de la ciudad Piscobamba.

Referente a la técnica de muestreo y tamaño de la muestra, el estudio consideró al total de los colaboradores de la institución, por cuanto se trabajó con la población en total, constituida por 20 trabajadores quienes conformaron el conjunto de las unidades de estudio y participaron de forma voluntaria y emitieron opinión sobre la compensación económica y la motivación laboral que perciben en la institución pública características de interés del presente estudio.

La encuesta fue la técnica de recolección de datos empleada en el estudio y como instrumento de medición se empleó la escala, debido que cada sujeto proporcionó una valoración individual por cada una de las variables estudiadas. Los instrumentos de medición fueron validados por juicio de expertos, para tal actividad se consideró a tres docentes de la especialidad de administración con el grado académico de maestro; además se realizó la prueba Alpha de Cronbach, para determinar la confiabilidad de los instrumentos.

*Confiabilidad de los instrumentos*

N	Instrumento de medición	Ítems	Alfa de Cronbach
1.	Compensación económica	12	0.879
2.	Motivación laboral	07	0.811

El instrumento de medición para la compensación económica, estuvo compuesto por los siguientes dimensiones e indicadores:

*Instrumento de medición compensación económica*

---

Dimensión 01: Realización personal

- Remuneración.
- Políticas de contratación.

Dimensión 02: Involucramiento laboral

- Ambiente laboral.
- Plan de carrera.

Dimensión 03: Satisfacción laboral

- Promoción.
  - Formación y desarrollo profesional.
  - Ascensos.
- 

Para el caso del instrumento de medición para la motivación laboral, estuvo conformada por los siguientes dimensiones e indicadores:

*Instrumento de medición motivación laboral*

---

Dimensión 01: Factores intrínsecos

- Competitividad.
- Responsabilidad.
- Compromiso organizacional.

Dimensión 02: Factores extrínsecos

- Reconocimiento.
  - Logros.
  - Seguridad.
-

El proceso de categorización de las variables compensación económica y motivación laboral, también definido como baremo, se empleó los percentiles 25 y 75, ver **anexo ABC**, establecido de la siguiente manera.

#### *Baremo de las variables*

Descripción		Bajo	Regular	Alto
Compensación económica		24 – 29	30 – 49	50 – 57
Dimensión 01:	Realización personal.	06 – 07	08 – 13	14 – 15
Dimensión 02:	Involucramiento laboral.	08 – 11	12 – 16	17 – 20
Dimensión 03:	Satisfacción laboral.	09 – 13	14 – 19	20 – 22
Motivación laboral		12 – 19	20 – 27	28 – 35
Dimensión 04:	Factores intrínsecos.	05 – 09	10 – 13	14 – 15
Dimensión 05:	Factores intrínsecos.	06 – 09	10 – 16	17 – 20

El procesamiento de los datos se realizó mediante la prueba paramétrica, correlación de Pearson, para lo cual se consideró la normalidad de ambas variables, donde se obtuvieron como resultados:

#### *Pruebas de normalidad*

Descripción	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	p-valor
Compensación económica	0.944	20	0.283
Realización personal.	0.910	20	0.063
Involucramiento laboral.	0.924	20	0.118
Satisfacción laboral.	0.907	20	0.057
Motivación laboral	0.978	20	0.906
Factores intrínsecos.	0.960	20	0.549
Factores intrínsecos.	0.950	20	0.375

Observando la información de la tabla, podemos indicar que las variables con sus respectivas dimensiones no se ajustan a la curva de normalidad, evidenciado mediante un p-valor superior al 5%.

Finalmente, se utilizó la escala de Likert en los instrumentos de medición, para la compensación económica y motivación laboral en cada ítem; conforme se visualiza:

*Escala de Likert empleado en los instrumentos de medición*

N	Descripción	Valoración
1.	Muy de acuerdo	5
2.	De acuerdo	4
3.	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	3
4.	En desacuerdo	2
5.	Muy desacuerdo	1

### 3. Resultados

En base a los objetivos planteados en el estudio, se han recolectados los datos sobre la compensación económica y la motivación laboral según la percepción de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Piscobamba de la ciudad de Piscobamba durante el periodo 2021. A continuación, se presenta los resultados obtenidos según los objetivos planteados previamente.

Inicialmente, se muestran los resultados del objetivo general, determinar la relación entre la compensación económica y la motivación laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Piscobamba en el periodo 2021, en la tabla siguiente:

Tabla 1  
*Relación entre compensación económica y motivación laboral en la Municipalidad Provincial de Piscobamba en el periodo 2021*

Motivación laboral	Compensación económica						Total		Prueba estadística	
	Bajo		Regular		Alto		N	%		
	N	%	N	%	N	%				
Bajo	3	60.0	3	30.0	0	0.0	6	30.0	X <sup>2</sup>	: 12.422
Regular	2	40.0	6	60.0	1	20.0	9	45.0	p-valor	: 0.014
Alto	0	0.0	1	10.0	4	80.0	5	25.0	r	: 0.744
Total	5	100.0	10	100.0	5	100.0	20	100.0	p-valor	: 0.001

En la Tabla 1, la motivación laboral, tiene mayor proporción en la categoría regular con un 45%, seguido por el nivel bajo con el 30% y finalmente por alto con un 25%; en este sentido se muestran los resultados de doble entrada entre la compensación económica y la motivación laboral, donde el 60% ha calificado como bajo, lo cual demuestra una diferencia entre sí, comparando con las frecuencias alcanzadas por el 80%, mediante un enfoque cualitativo, se tiene un X<sup>2</sup> igual 12.422 y un p-valor menor al 0.05, identificando la existencia de relación en las variables; estos resultados se corroboran mediante la correlación de Pearson donde r es igual a 0.744 con un p-valor menor que 0.01, indicando la existencia de relación lineal altamente significativa.

Tabla

2

*Relación entre compensación económica y factores intrínseco en la Municipalidad Provincial de Piscobamba en el periodo 2021*

Factores intrínsecos	Compensación económica						Total		Prueba estadística		
	Bajo		Regular		Alto		N	%			
	N	%	N	%	N	%			N	%	
Bajo	1	20.0	6	60.0	0	0.0	7	35.0	X <sup>2</sup>	:	8.007
Regular	3	60.0	3	30.0	2	40.0	8	40.0	p-valor	:	0.910
Alto	1	20.0	1	10.0	3	60.0	5	25.0	r	:	0.276
Total	5	100.0	10	100.0	5	100.0	20	100.0	p-valor	:	0.238

En la Tabla 2, los factores intrínseco, tiene mayor proporción en la categoría regular con un 40%, seguido por el nivel bajo con el 35% y finalmente por alto con un 25%; en este sentido se muestran los resultados entre la compensación económica y los factores intrínseco, donde el 20% ha calificado como bajo, lo cual no difieren entre sí, comparando con las frecuencias alcanzadas por el 60%, mediante un enfoque cualitativo, se tiene un X<sup>2</sup> igual 8.007 y un p-valor mayor al 0.05, identificando la inexistencia de relación en las variables; estos resultados se corroboran mediante la correlación de Pearson donde r es igual a 0.276 con un p-valor mayor al 0.05, demostrando inexistencia de relación lineal.

Tabla

3

*Relación entre compensación económica y factores extrínseco en la Municipalidad Provincial de Piscobamba en el periodo 2021*

Factores extrínsecos	Compensación económica						Total		Prueba estadística		
	Bajo		Regular		Alto		N	%			
	N	%	N	%	N	%			N	%	
Bajo	5	100.0	1	10.0	0	0.0	6	30.0	X <sup>2</sup>	:	18.467
Regular	0	0.0	7	70.0	2	40.0	9	45.0	p-valor	:	0.001
Alto	0	0.0	2	20.0	3	60.0	5	25.0	r	:	0.866
Total	5	100.0	10	100.0	5	100.0	20	100.0	p-valor	:	0.001

En la Tabla 3, los factores extrínsecos, tiene mayor proporción en la categoría regular con un 45%, seguido por el nivel bajo con el 30% y finalmente por alto con un 25%; en este sentido se muestran los resultados de doble entrada entre la compensación económica y los factores extrínsecos, donde el 100% ha calificado como bajo, lo cual demuestra una diferencia entre sí, comparando con las frecuencias alcanzadas por el 60%, mediante un enfoque cualitativo, se tiene un  $X^2$  igual 18.467 y un p-valor menor al 0.01, identificando la existencia de relación en las variables; estos resultados se corroboran mediante la correlación de Pearson donde r es igual a 0.866 con un p-valor menor que 0.01, indicando la existencia de relación lineal altamente significativa.

Para el primer objetivo específico, identificar el nivel de compensación económica en los colaboradores de la Municipalidad de Piscobamba, se tiene la evidencia correspondiente según la percepción del personal, se detalla:

Tabla 4  
*Nivel de compensación económica en la Municipalidad Provincial de Piscobamba en el periodo 2021*

Descripción	Bajo		Regular		Alto		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Compensación económica	5	25.0	10	50.0	5	25.0	20	100
Realización personal	5	25.0	10	50.0	5	25.0	20	100
Involucramiento laboral	8	40.0	7	35.0	5	25.0	20	100
Satisfacción laboral	6	30.0	12	60.0	2	10.0	20	100

En la Tabla 4, se observa el nivel de compensación económica ha sido calificada por la mayoría como regular por el 50% del personal, así mismo, para las dimensiones de la variable, realización de personal, se presenta como regular, con un 50%, el involucramiento laboral, se obtuvo bajo, por el 40% y satisfacción laboral equivalente a regular, mediante un 60% de los encuestados. Se precisa, que las dimensiones involucramiento y satisfacción laboral son deficientes en los colaboradores evaluados de la Municipalidad Provincial de Piscobamba.

El segundo objetivo específico, determinar el nivel de motivación laboral en los colaboradores de la Municipalidad de Piscobamba, se logró realizar el procesamiento correspondiente según la opinión del personal, se detalla a continuación:

Tabla 5  
*Nivel de motivación laboral en la Municipalidad Provincial de Piscobamba en el periodo 2021*

Descripción	Bajo		Regular		Alto		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Motivación laboral	6	30.0	9	45.0	5	25.0	20	100
Factores intrínsecos	7	35.0	8	40.0	5	25.0	20	100
Factores extrínsecos	6	30.0	9	45.0	5	25.0	20	100

La motivación laboral, según la Tabla 5, corresponde un nivel regular, mediante un 45%; para el caso de las dimensiones, factores intrínsecos y factores extrínsecos, estos fueron calificado como regulares, con una frecuencia de 40% y 45% respectivamente; en esta ocasión se denota la existencia de una deficiente motivación laboral en los trabajadores de la municipalidad.

En el caso, del tercer objetivo específico, determinar el nivel de realización del personal en los colaboradores de la Municipalidad de Piscobamba, se logró realizar el procesamiento de los datos según la opinión del personal, se detalla a continuación:



Tabla

6

*Relación entre realización personal y motivación laboral en la Municipalidad Provincial de Piscobamba en el periodo 2021*

Motivación laboral	Realización personal						Total		Prueba estadística
	Bajo		Regular		Alto		N	%	
	N	%	N	%	N	%			
Bajo	2	40.0	4	40.0	0	0.0	6	30.0	X <sup>2</sup> : 11.200
Regular	3	60.0	5	50.0	1	20.0	9	45.0	p-valor : 0.024
Alto	0	0.0	1	10.0	4	80.0	5	25.0	r : 0.768
Total	5	100.0	10	100.0	5	100.0	20	100.0	p-valor : 0.001

En la Tabla 6, la motivación laboral, tiene mayor proporción en la categoría regular con un 45%, seguido por el nivel bajo con el 30% y finalmente por alto con un 25%; en este sentido se muestran los resultados de doble entrada entre la realización personal y la motivación laboral, donde el 40% ha calificado como bajo, lo cual demuestra una diferencia entre sí, comparando con las frecuencias alcanzadas por el 80%, mediante un enfoque cualitativo, se tiene un X<sup>2</sup> igual 11.200 y un p-valor menor al 0.05, identificando la existencia de relación en las variables; estos resultados se corroboran mediante la correlación de Pearson donde r es igual a 0.768 con un p-valor menor que 0.01, indicando la existencia de relación lineal altamente significativa.

Tabla

7

*Relación entre compensación económica y factores intrínseco en la Municipalidad Provincial de Piscobamba en el periodo 2021*

Factores intrínsecos	Realización personal						Total		Prueba estadística
	Bajo		Regular		Alto		N	%	
	N	%	N	%	N	%			
Bajo	0	0.0	7	70.0	0	0.0	7	35.0	X <sup>2</sup> : 13.150
Regular	3	60.0	3	30.0	2	40.0	8	40.0	p-valor : 0.011
Alto	2	40.0	0	0.0	3	60.0	5	25.0	r : 0.310
Total	5	100.0	10	100.0	5	100.0	20	100.0	p-valor : 0.183

En la Tabla 7, los factores intrínseco, tiene mayor proporción en la categoría regular con un 40%, seguido por el nivel bajo con el 35% y finalmente por alto con un 25%; en este mismo contexto se observan los resultados entre la realización de personal y los factores intrínseco, donde el 0% ha calificado como bajo, lo cual no difieren entre sí, comparando con las frecuencias alcanzadas por el 60%, mediante un enfoque cualitativo, se tiene un  $X^2$  igual 13.150 y un p-valor menor al 0.05, identificando la existencia de relación en las variables; estos resultados no se corroboran mediante la correlación de Pearson donde r es igual a 0.310 con un p-valor mayor al 0.05, demostrando inexistencia de relación lineal, optando por esta última como evidencia estadística.

Tabla 8  
*Relación entre compensación económica y factores extrínsecos en la Municipalidad Provincial de Piscobamba en el periodo 2021*

Factores extrínsecos	Realización personal						Total		Prueba estadística	
	Bajo		Regular		Alto		N	%		
	N	%	N	%	N	%				
Bajo	4	80.0	2	20.0	0	0.0	6	30.0	$X^2$	: 16.978
Regular	1	20.0	7	70.0	1	20.0	9	45.0	p-valor	: 0.002
Alto	0	0.0	1	10.0	4	80.0	5	25.0	r	: 0.878
Total	5	100.0	10	100.0	5	100.0	20	100.0	p-valor	: 0.001

En la Tabla 8, los factores extrínsecos, tiene mayor proporción en la categoría regular con un 45%, seguido por el nivel bajo con el 30% y finalmente por alto con un 25%; en este sentido se muestran los resultados de doble entrada entre la realización del personal y los factores extrínsecos, donde el 80% ha calificado como bajo, lo cual demuestra una diferencia entre sí, en contraste con los resultados alcanzadas por el 80%, mediante un enfoque cualitativo, se tiene un  $X^2$  igual 16.878 y un p-valor menor al 0.01, identificando la existencia de relación en las variables; estos resultados se corroboran mediante la correlación de Pearson donde r es igual a 0.878 con un p-valor menor que 0.01, indicando la existencia de relación lineal altamente significativa.

Se continua con el cuarto objetivo específico, identificar la relación entre involucramiento laboral y la motivación laboral en los colaboradores de la Municipalidad de Piscobamba, se tiene los resultados correspondientes, según la percepción del personal, se detalla:

Tabla 9  
*Relación entre involucramiento laboral y motivación laboral en la Municipalidad Provincial de Piscobamba en el periodo 2021*

Motivación laboral	Involucramiento laboral						Total		Prueba estadística	
	Bajo		Regular		Alto		N	%		
	N	%	N	%	N	%				
Bajo	4	50.0	2	28.6	0	0.0	6	30.0	X <sup>2</sup>	: 11.911
Regular	4	50.0	4	57.1	1	20.0	9	45.0	p-valor	: 0.018
Alto	0	0.0	1	14.3	4	80.0	5	25.0	r	: 0.808
Total	8	100.0	7	100.0	5	100.0	20	100.0	p-valor	: 0.001

En la Tabla 6, la motivación laboral, tiene mayor proporción en la categoría regular con un 45%, seguido por el nivel bajo con el 30% y finalmente por alto con un 25%; en este contexto se muestran los resultados de doble entrada entre el involucramiento de personal y la motivación laboral, donde el 50% ha calificado como bajo, lo cual demuestra una diferencia entre sí, comparando con las frecuencias alcanzadas por el 80%, mediante un enfoque cualitativo, se tiene un X<sup>2</sup> igual 11.911 y un p-valor menor al 0.05, identificando la existencia de relación en las variables; estos resultados se corroboran mediante la correlación de Pearson donde r es igual a 0.808 con un p-valor menor que 0.01, indicando la existencia de relación lineal altamente significativa.

Así mismo, se ha establecido la relación entre el involucramiento laboral y factores intrínseco en la Municipalidad Provincial de Piscobamba en el periodo 2021, se evidencia a continuación:

*Relación entre involucramiento laboral y factores intrínseco en la Municipalidad Provincial de Piscobamba en el periodo 2021*

Factores intrínsecos	Involucramiento laboral						Total		Prueba estadística	
	Bajo		Regular		Alto		N	%		
	N	%	N	%	N	%				
Bajo	4	50.0	3	42.9	0	0.0	7	35.0	X <sup>2</sup>	: 7.550
Regular	2	25.0	4	57.1	2	40.0	8	40.0	p-valor	: 0.109
Alto	2	25.0	0	0.0	3	60.0	5	25.0	r	: 0.527
Total	8	100.0	7	100.0	5	100.0	20	100.0	p-valor	: 0.017

En la Tabla 10, los factores intrínseco, tiene mayor proporción en la categoría regular con un 40%, seguido por el nivel bajo con el 35% y finalmente por alto con un 25%; en este mismo contexto se observan los resultados entre el involucramiento y los factores intrínseco, donde el 50% ha calificado como bajo, lo cual no difieren entre sí, comparando con las frecuencias alcanzadas por el 60%, mediante un enfoque cualitativo, se tiene un X<sup>2</sup> igual 7.550 y un p-valor mayor al 0.05, identificando la inexistencia de relación en las variables; estos resultados no se corroboran mediante la correlación de Pearson donde r es igual a 0.527 con un p-valor mayor al 0.017, demostrando existencia de relación lineal, optando por esta última como evidencia estadística.

Adicionalmente, se ha establecido la relación entre el involucramiento laboral y factores extrínseco en la Municipalidad Provincial de Piscobamba en el periodo 2021, se evidencia a continuación:

*Relación entre involucramiento laboral y factores extrínsecos en la Municipalidad Provincial de Piscobamba en el periodo 2021*

Factores extrínsecos	Involucramiento laboral						Total		Prueba estadística	
	Bajo		Regular		Alto		N	%		
	N	%	N	%	N	%				
Bajo	5	62.5	1	14.3	0	0.0	6	30.0	X <sup>2</sup>	: 9.736
Regular	3	37.5	4	57.1	2	40.0	9	45.0	p-valor	: 0.045
Alto	0	0.0	2	28.6	3	60.0	5	25.0	r	: 0.799
Total	8	100.0	7	100.0	5	100.0	20	100.0	p-valor	: 0.001

En la Tabla 11, los factores extrínsecos, tiene mayor proporción en la categoría regular con un 45%, seguido por el nivel bajo con el 30% y finalmente por alto con un 25%; en este sentido se muestran los resultados de doble entrada entre el involucramiento laboral y los factores extrínsecos, donde el 62.5% ha calificado como bajo, lo cual demuestra una diferencia entre sí, en contraste con los resultados alcanzados por el 60%, mediante un enfoque cualitativo, se tiene un X<sup>2</sup> igual 9.736 y un p-valor menor al 0.05, identificando la existencia de relación en las variables; estos resultados se corroboran mediante la correlación de Pearson donde r es igual a 0.799 con un p-valor menor que 0.01, indicando la existencia de relación lineal altamente significativa.

Para el quinto objetivo específico, determinar la relación entre satisfacción laboral y la motivación laboral en los colaboradores de la Municipalidad de Piscobamba, se tiene los resultados correspondientes, según la percepción del personal, se detalla:

*Relación entre satisfacción laboral y motivación laboral en la Municipalidad Provincial de Piscobamba en el periodo 2021*

Motivación laboral	Satisfacción laboral						Total		Prueba estadística	
	Bajo		Regular		Alto		N	%		
	N	%	N	%	N	%				
Bajo	3	50.0	3	25.0	0	0.0	6	30.0	X <sup>2</sup>	: 3.480
Regular	3	50.0	5	41.7	1	50.0	9	45.0	p-valor	: 0.062
Alto	0	0.0	4	33.3	1	50.0	5	25.0	r	: 0.464
Total	6	100.0	12	100.0	2	100.0	20	100.0	p-valor	: 0.039

En la Tabla 6, la motivación laboral, tiene mayor proporción en la categoría regular con un 45%, seguido por el nivel bajo con el 30% y finalmente por alto con un 25%; en este contexto se muestran los resultados de doble entrada entre el involucramiento de personal y la motivación laboral, donde el 50% ha calificado como bajo, lo cual demuestra una diferencia entre sí, comparando con las frecuencias alcanzadas por el 80%, mediante un enfoque cualitativo, se tiene un X<sup>2</sup> igual 11.911 y un p-valor menor al 0.05, identificando la existencia de relación en las variables; estos resultados se corroboran mediante la correlación de Pearson donde r es igual a 0.808 con un p-valor menor que 0.01, indicando la existencia de relación lineal altamente significativa.

Complementariamente se ha logrado identificar la relación entre satisfacción laboral y los factores intrínsecos en los colaboradores de la Municipalidad de Piscobamba, se tiene los resultados correspondientes, según la percepción del personal, se detalla:

*Relación entre satisfacción laboral y factores extrínsecos en la Municipalidad Provincial de Piscobamba en el periodo 2021*

Factores intrínsecos	Satisfacción laboral						Total		Prueba estadística	
	Bajo		Regular		Alto		N	%		
	N	%	N	%	N	%				
Bajo	1	16.7	6	50.0	0	0.0	7	35.0	X <sup>2</sup>	: 0.036
Regular	3	50.0	4	33.3	1	50.0	8	40.0	p-valor	: 0.850
Alto	2	33.3	2	16.7	1	50.0	5	25.0	r	: -0.078
Total	6	100.0	12	100.0	2	100.0	20	100.0	p-valor	: 0.745

En la Tabla 12, los factores intrínsecos, tiene mayor proporción en la categoría regular con un 40%, seguido por el nivel bajo con el 35% y finalmente por alto con un 25%; en este mismo contexto se observan los resultados entre el involucramiento y los factores intrínsecos, donde el 50% ha calificado como bajo, lo cual no difieren entre sí, comparando con las frecuencias alcanzadas por el 60%, mediante un enfoque cualitativo, se tiene un X<sup>2</sup> igual 0.036 y un p-valor mayor al 0.05, identificando la inexistencia de relación en las variables; estos resultados se corroboran mediante la correlación de Pearson donde r es igual a -0.078 con un p-valor mayor al 0.05, demostrando inexistencia de relación lineal.

También se ha logrado identificar la relación entre satisfacción laboral y los factores extrínsecos en los colaboradores de la Municipalidad de Piscobamba, se tiene los resultados correspondientes, según la percepción del personal, se detalla

*Relación entre satisfacción laboral y factores extrínsecos en la Municipalidad Provincial de Piscobamba en el periodo 2021*

Factores extrínsecos	Satisfacción laboral						Total		Prueba estadística	
	Bajo		Regular		Alto		N	%		
	N	%	N	%	N	%				
Bajo	5	83.3	1	8.3	0	0.0	6	30.0	X <sup>2</sup>	: 8.107
Regular	1	16.7	7	58.3	1	50.0	9	45.0	p-valor	: 0.004
Alto	0	0.0	4	33.3	1	50.0	5	25.0	r	: 0.697
Total	6	100.0	12	100.0	2	100.0	20	100.0	p-valor	: 0.001

En la Tabla 13, los factores extrínsecos, tiene mayor proporción en la categoría regular con un 45%, seguido por el nivel bajo con el 30% y finalmente por alto con un 25%; en este sentido se muestran los resultados de doble entrada entre satisfacción laboral y los factores extrínsecos, donde el 83.3% ha calificado como bajo, lo cual demuestra una diferencia entre sí, en contraste con los resultados alcanzados por el 50%, mediante un enfoque cualitativo, se tiene un X<sup>2</sup> igual 8.107 y un p-valor menor al 0.05, identificando la existencia de relación en las variables; estos resultados se corroboran mediante la correlación de Pearson donde r es igual a 0.697 con un p-valor menor que 0.01, indicando la existencia de relación lineal altamente significativa.



#### 4. Análisis y discusión

Realizado el procesamiento de los datos mediante un enfoque cuantitativo, donde se realizó la aplicación de los instrumentos de medición para conocer la percepción de los colaboradores sobre la compensación económica y la motivación laboral, realizado en la Municipalidad Provincial de Piscobamba de la ciudad de Piscobamba durante el periodo 2021, se detalla a continuación el análisis de los resultados según los objetivos planteados en el presente estudio.

Para el caso del objetivo general, determinar la relación entre la compensación económica y la motivación laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Piscobamba en el periodo 2021, se tiene suficiente evidencia estadística mediante los resultados de la prueba paramétrica correlación de Pearson, donde se obtuvo un  $r$  igual 0.744 con un  $p$ -valor menor a 0.001; por lo tanto, tomando como decisión rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis del investigador definida como existencia de relación entre la compensación económica y la motivación laboral. Adicionalmente, se corroboró la existencia de relación entre la compensación económica y las dimensiones de la motivación laboral, como son factores intrínsecos y extrínsecos, encontrándose existencia de relación directa y muy significativa únicamente con los factores extrínsecos mediante un  $r$  igual a 0.866 y  $p$ -valor menor a 0.001, rechazando la hipótesis nula, para los factores intrínsecos, no se cuenta con suficiente evidencia estadística para aceptar la hipótesis nula.

Para el primer objetivo específico, identificar el nivel de compensación económica en los colaboradores de la Municipalidad de Piscobamba, obteniendo como respuesta un nivel como regular por el 50% de los encuestados; complementariamente se identificó los niveles sus dimensiones realización personal, involucramiento laboral y satisfacción laboral, encontrándose los niveles de regular (50%), bajo (40%) y regular (60%) respectivamente. Para lo cual se deduce que la motivación económica en la

organización se denota de forma deficiente incluyendo sus dimensiones; dichos resultados coinciden con lo manifestado por Dulce (2019), Otavo (2019) quienes indican que las organizaciones utilizan factores monetarios y no monetarios para mejorar la calidad de vida y desempeño laboral, debiendo estas implementar un plan de recompensas orientado al bienestar del colaborador de la municipalidad, de igual manera sostiene Cabrera (2016) quien indica que la necesidad de implementar un plan de incentivos monetarios y no monetarios para mejorar el empoderamiento y mejorar el clima laboral, el sistema de remuneraciones debe ser equitativa y objetiva para motivar a su personal garantizando un buen desempeño laboral. Así mismo, coincidiendo con Leal & Salamanca (2018) quienes manifiestan que implementar un nuevo sistema de incentivos con la finalidad de obtener un plan de alineamiento de los trabajadores, es de responsabilidad de la empresa, que el salario es un componente relevante en cada organización como medio de motivacional para un mejor desempeño. Todo lo contrario, sucede con la investigación de Luna (2017), la cual no coincide con los resultados obtenidos, debido que los colaboradores de la SUNAT manifiestan un nivel alto de compensación económica. Para Sánchez (2020) indican que el componente remunerativo está asociado a las necesidades de desarrollo profesionales y personales y es de vital importancia para mantener motivados al personal incrementando el desempeño laboral.

Continuando con el análisis del segundo objetivo específico planteado para determinar el nivel de motivación laboral en los colaboradores de la Municipalidad de Piscobamba, se identificó los niveles, los cuales fueron calificado como regular, por el 45% de los encuestados; así mismo se determinó los niveles para las dimensiones de los factores intrínsecos y extrínsecos donde se ha obtenido una calificación de regular con una frecuencia equivalente de 40% y 45% respectivamente; coincidiendo con las conclusiones de Villarreal (2018) donde el personal calificó un nivel de motivación bajo; además Barriga F. & Rondón M. (2013) sostiene que remuneración económica es más importante para la supervivencia además es importante ya que los empleados no tiene motivación

por el arduo trabajo que realizan sin obtener recompensas por el esfuerzo realizado.

En el caso, del tercer objetivo específico, determinar la relación entre la realización del personal y motivación laboral en los colaboradores de la Municipalidad de Piscobamba, se logró realizar el procesamiento de los datos según la opinión del personal donde se ha obtenido una correlación  $r$  de Pearson igual 0.768 con un  $p$ -valor menor que 0.001, evidenciando una relación directa y muy significativa; con lo cual se decide rechazar la hipótesis nula. En el mismo sentido, se ha identificado la relación entre la realización del personal y las dimensiones de la variable motivación laboral, factores intrínsecos y extrínsecos; logrando como resultado una relación con los factores extrínsecos mediante un  $r$  igual 0.878 con un  $p$ -valor menor de 0.001, lo que indica una relación directa y muy significativa; por cuanto se rechaza la hipótesis nula considerando la evidencia estadística.

Para el cuarto objetivo específico, identificar la relación entre involucramiento laboral y la motivación laboral en los colaboradores de la Municipalidad de Piscobamba se tiene como resultados la existencia de relación entre ambas variables mediante una correlación de Pearson,  $r$  igual 0.808 y un  $p$ -valor menor a 0.001, de manera muy significativa estadísticamente. Asimismo, se estableció la relación con las dimensiones de la variable motivación laboral, factores intrínsecos y factores extrínsecos, donde se identificó una relación directa mediante un  $p$ -valor menor a 0.05 denotando una relación muy significativa y una correlación  $r$  igual a 0.527 y 0.799 respectivamente. De este modo, se rechaza las hipótesis nulas y se acepta las hipótesis del investigados, corroborando existencia de relación entre el involucramiento laboral y las dimensiones de la motivación laboral.

De forma similar para el quinto objetivo específico, determinar la relación entre satisfacción laboral y la motivación laboral en los colaboradores de la Municipalidad de Piscobamba se cuenta con la suficiente información estadística que demuestra relación mediante la correlación de Pearson, se ha

obtenido un  $r$  igual a 0.464 y un  $p$ -valor menor a 0.05, por cuanto, se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis del investigador, donde existe relación directa y significativa entre la dimensión satisfacción y motivación laboral. Por otro lado, se realizó el procesamiento inferencial para encontrar la relación entre la satisfacción labora y las dimensiones de la variable motivación económica, factores intrínsecos y factores extrínsecos; identificándose únicamente relación con los factores extrínsecos, mediante un  $r$  igual a 0.697 y un  $p$ -valor inferior a 0.001; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis del investigador, que indica existencia de relación con los factores extrínsecos. Lo contrario sucede con el análisis realizado a los factores intrínsecos donde no se determinó relación; por cuanto, se acepta la hipótesis nula; dicha relación coincide con los resultados de Villarreal (2018) mediante una correlación de 0.217 y  $p$ -valor igual a 0.004; en este mismo sentido Barriga y Rondón (2016), concluye que la remuneración percibida tiene un impacto negativo sobre la satisfacción laboral en las familias de nivel socio económico bajo, quienes calificaron la satisfacción labora como buena, encontrándose diferencia con los resultados de la presente investigación.

De esta manera se detalla la percepción del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Piscobamba, sobre los problemas que se presentan en la institución, sumado a la falta de políticas, planteamiento y desarrollo de estrategias orientadas al bienestar laboral de los trabajadores sobre compensación económica y motivación laboral. Sobre las limitaciones del estudio, se presentaron inconvenientes al momento de recolección de datos mediante la aplicación de los instrumentos de medición a la población de estudio; para lo cual, se ha tenido que recurrir a la plataforma de Google Drive para elaborar los formularios, posteriormente realizar la difusión mediante redes sociales y poder percibir la opinión de cada encuestado sobre las variables estudio. Otro inconveniente presentando, fue la falta de conocimiento de los colaboradores al momento de realizar el registro del formulario, la cual fue superado mediante una comunicación telefónica para tal caso.

## 5. Conclusiones y Recomendaciones:

En el presente acápite se consideran los resultados logrados que evidencian el desarrollo de los objetivos planteados, se presenta a continuación una reflexión sobre el tema compensación económica y motivación laboral en el personal de la Municipalidad Provincial de Piscobamba de la ciudad de Piscobamba en el periodo 2021, mediante un análisis cuantitativo y la utilización de la prueba estadística paramétrica correlación de Pearson, se describe las conclusiones de la investigación.

- Se logró determinar la relación entre compensación económica y motivación laboral en la Municipalidad Provincial de Piscobamba durante el periodo 2021 mediante un  $r$  igual a 0.744 y un  $p$ -valor menor a 0.01, lo que indica un relación directa y muy significativa.
- Se evidenció que la compensación económica ha sido calificada por la mayoría como regular por el 50% de los colaboradores; muy por lo contrario, fueron evaluadas las dimensiones de la variable, para el caso realización de personal se percibe como regular, con un 50%; para el involucramiento laboral, se obtuvo una calificación de bajo, por el 40% y la satisfacción laboral, fue valorado como regular, por un 60% del personal. Se deduce, además, el nivel de compensación económica en los colaboradores de la Municipalidad de Piscobamba, dado que las dimensiones involucramiento y satisfacción laboral son deficientes según los trabajadores.
- Se consiguió determinar el nivel de motivación laboral en la Municipalidad Provincial de Piscobamba en el periodo 2021, donde se detalla un nivel regular en la motivación laboral, por el 45% del personal. Con respecto a las dimensiones, factores intrínsecos y extrínsecos, fueron calificados como regular, con una frecuencia de 40% y 45%; evidenciando que existe una deficiente motivación laboral en los colaboradores de la municipalidad.
- Se determinó la relación entre la realización del personal y motivación laboral en los colaboradores de la Municipalidad de Piscobamba, mediante  $r$  igual

0.768 y un p-valor menor a 0.001, evidenciado un relación directa y muy significativa.

- Se identifico la relación entre involucramiento laboral y motivación laboral en la Municipalidad Provincial de Piscobamba en el periodo 2021, mediante una r igual a 0.808 y un p-valor menor a 0.01, hallando existencia de la relación directa y muy significativa.
- Se logró determinar la relación entre satisfacción laboral y motivación laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Piscobamba en el periodo 2021, donde se obtuvo una r igual a 0.464 con un p-valor menor que 0.039, indicando relación directa y significativa.

En base a los resultados alcanzados sobre la relación existente positiva entre la compensación económica y la motivación laboral en la Municipalidad Provincial de Piscobamba, se recomienda al personal ejecutivo, Consejo Municipal y al alcalde de la institución:

- Los funcionarios públicos de la Municipalidad Provincial de Piscobamba deben establecer políticas y lineamientos de compensación económica para los trabajadores considerando y reconociendo las habilidades blandas de los colaboradores por su compromiso y meritocracia de cada uno de ellos.
- Las dimensiones involucramiento y satisfacción laboral correspondiente a la compensación económica tiene que ser mejorar sustancialmente en los colaboradores; para lo cual, la Oficina de Recursos Humanos debe desarrollar estrategias y programas orientadas a revertir tal situación, promoviendo una estrategia una escala económica remunerativa equitativa y objetiva.
- La Oficina de Recursos Humanos en coordinación con la Gerencia Municipal deben fortalecer la motivación laboral, las capacidades y habilidades de sus colaboradores comprometiéndolos a cumplir con las metas y objetivos institucionales.
- La Gerencia Municipal, debe realizar convenios con instituciones educativas de nivel superior, con el propósito de brindar capacitaciones a los

colaboradores para tener un mejor desempeño en la realización de sus actividades laborales.

- La Municipalidad debe evaluar constantemente al personal de forma transparente y objetiva buscando el compromiso e involucramiento del personal en el cumplimiento de la misión y visión de la organización.
- La Gerencia y la Oficina de Recursos Humanos deben prestar total atención en la gestión del talento humano, por cuanto está relacionada a la productividad laboral de cada colaborador; en este sentido, se debe realizar un diagnóstico interno y proponer las medidas correctivas sobre las deficiencias encontradas en la satisfacción y motivación laboral de los trabajadores de la municipalidad.

## 6. Referencias bibliográficas

- Ana Barriga f. & Alejandra Rendon M. (2016) “Impacto de la Remuneración Percibida sobre la satisfacción Laboral en las Familias de nivel socioeconómico C del distrito de Arequipa, 2016”  
[https://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/UCSP/14872/1/BARRIGA\\_FLORES\\_ANA\\_IMP.pdf](https://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/UCSP/14872/1/BARRIGA_FLORES_ANA_IMP.pdf)
- Alarcón & Ramos (2020). La Motivación Laboral De Los Empleados De La Empresa Imapar Panamá, Ciudad De Panamá  
<http://www.idi-unicyt.org/wp-content/uploads/2020/09/TG-YANETH-ALARC%C3%93N-Y-MARISEL-RAMOS-Agosto-2020.pdf>
- Boada, N. (2019). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú. *Journal of Economics, Finance and International Business*, 3(1), 75-103:  
<http://dx.doi.org/10.20511/jefib.2019.v3n1.398>
- Br. Edison Luna (2017), “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”  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29200/Luna\\_REE.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29200/Luna_REE.pdf?sequence=1)
- Bonifacio, W. (2016). Clima organizacional y desempeño laboral de los empleados en la Empresa Sociedad Agrícola Virú S.A – año 2016. (Tesis de pre grado) Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Chíncha, Perú.
- Chiavenato, I. (2001). *Administración de Recursos Humanos*. (5ta ed.). Colombia: Mc Graw Hill.
- Cabrera, G. (2016). “Implementar un plan de incentivos no remunerados y motivacionales con la finalidad de promover el empoderamiento y mejorar el clima organizacional de los empleados del departamento de talento humano de



la universidad central del ecuador en el D.M.Q. 2015-2016. Quito. (Tesis de pregrado). Recuperado de:

<http://www.dspace.cordillera.edu.ec/bitstream/123456789/2073/1/5-EMP-RH-15-16-1711893386.pdf>

Dulce A. (2019), “Los incentivos laborales de los colaboradores en la municipalidad provincial de santa,2018”, Universidad cesar vallejo, Chimbote, Perú.

Edgar Yorly Parra Montalvo, Yahaira Smith Tineo Córdova (2018) Motivación Y Su Implicancia En El Desempeño Laboral De Los Trabajadores De La Dirección Regional De Agricultura, Tumbes, 2018.  
<http://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/UNITUMBES/317>

García O. (2006), “La Compensación Financiera: una medida del valor del trabajado”. Pensamiento & Gestión, núm. 21, 2006, pp.182-233, Universidad del Norte, Barranquilla, Colombia.

<https://www.redalyc.org/pdf/646/64602107.pdf>

García A. & Pineda N. (2016) “Influencia de las compensaciones en el desempeño laboral de los trabajadores del beneficio la providencia, en el Municipio de Matagalpa, durante el Año 2015.” (Tesis de Pregrado) Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua, Matagalpa.

<https://repositorio.unan.edu.ni/2674/1/5448.pdf>

Valeria B. (2006), “Motivación Laboral y Compensaciones: una Investigación de Orientación Teórica”

[http://www.archivochile.com/tesis/05\\_te/05te0012.pdf](http://www.archivochile.com/tesis/05_te/05te0012.pdf)

López, C. (2019), “Diseño de un programa de compensación en la Entidad Pública para la atracción y retención de sus Colaboradores”. Estudio de caso: Osinergmin

<http://repositorio.lamolina.edu.pe/bitstream/handle/UNALM/4102/lopez-vera-carlos-enrique.pdf?sequence=1&isAllowed=>

- Leal, C. & Salamanca, R. (2018). propuesta de un modelo de incentivos para el alineamiento de personas dentro de una organización. Concepción - Chile. (tesis de pregrado) Universidad de concepción campus los ángeles - Chile. Recuperado de: <http://repositorio.udec.cl/bitstream/11594/3292/3/Leal%20Fern%C3%A1ndez%20-%20Salamanca%20Robles.pdf>
- Montesinos, L. & Moya, S. (2018) Impacto de las compensaciones en el desempeño laboral de los colaboradores en las empresas del sector de servicios de back office: Caso Corporación de Servicios Grupo Romero en el periodo 2018
- Palma, S. (2004). Escala del clima laboral CL – SPC. Lima: Editora y Comercializadora Cartolan EIRL, Lima Perú.
- Pamela M. (2015). impacto del salario emocional en la calidad de vida de los colaboradores y su influencia en el servicio hacia el cliente externo (tesis para obtener el grado de magister, Quito, Ecuador, 2015 <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/9900/TEISIS%20DE%20MAESTRIA%20PAMELA%20GUERRA%20Y%20MARIELA%20SOSA%20-%20SALARIO%20EMOCIONAL.pdf?sequence=1>
- Robbins, S., & Coulter, M. (2013). Administración. Un empresario competitivo. México: Pearson.
- Robbins, P. y Judge, T. (2010). Comportamiento Organizacional. (13ª. ed.). México: PEARSON. [https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/625894/MontesinosR\\_L.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/625894/MontesinosR_L.pdf?sequence=3&isAllowed=y)
- Sánchez, C. (2020), Análisis De Los Incentivos Laborales En La Empresa De Confecciones “Sánchez” De La Ciudad De Chiclayo 2019 Para Optar El Grado Académico De Bachiller En Administración <file:///C:/Users/Usuario/Desktop/S%C3%A1nchez%20Ch%C3%A1vez%20Cesar%20Willy.pdf>

William B. Werther & Keith Davis (2008), administración de recursos humanos, el capital humano de las empresas, sexta edición.

<https://docs.google.com/viewer?a=v&pid=sites&srcid=dWN0LmVkdS5wZXxi aWJsaW90ZWVhfGd4OjZhNjk1YzE2ZWYxMzQ5ZGM>

Otava L. (2018) Percepción de los incentivos convencionales y su efecto en la motivación de los trabajadores de empresas industriales comerciales del estado. Caso grupo piloto de la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá EAAB-ESP.

[DNA-spa-2019](#)

[Percepcion de los incentivos convencionales y su efecto en la motivacion de l;jsessionid=CA288509398DA6E1EAD202A797572730](#)

[\(uexternado.edu.co\)](#)

## 7. Anexo

### ANEXO 01: Matriz de Coherencia

Tipo	Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables
G	¿Cómo se relaciona la Compensación Económica y la Motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Piscobamba, 2021?	Determinar la relación entre la Compensación Económica y la Motivación Laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Piscobamba en el periodo, 2021	La relación entre Compensación Económica y la Motivación Laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Piscobamba en el periodo, 2021	Variables 1: Compensación Económica
E <sub>1</sub>	¿Cuál es el nivel de Compensación Económica en la Municipalidad Provincial de Piscobamba? 2021?	Identificar el nivel de Compensación Económica en los colaboradores de la Municipalidad de Piscobamba en el periodo, 2021	El nivel de Compensación Económica de la Municipalidad Provincial de Piscobamba en el periodo 2021, es bueno.	Variable 2: Motivación Laboral
E <sub>2</sub>	¿Cuál es el nivel de Motivación laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Piscobamba,2021?	Determinar el nivel de motivación laboral en los colaboradores de la Municipalidad de Piscobamba en el periodo 2021	El nivel de Motivación laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Piscobamba en el periodo 2021, es alto.	
E <sub>3</sub>	¿Cómo la Motivación laboral afecta la relación del personal de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Piscobamba,2021?	Determinar la relación entre la Realización del Personal y Motivación Laboral en los colaboradores de la Municipalidad de Piscobamba en el periodo 2021	La relación entre la Compensación Económica y Motivación Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Piscobamba en el periodo 2021, es significativo.	
E <sub>4</sub>	¿Cuál es el nivel de Involucramiento Laboral y la Motivación laboral en los trabajadores de la Municipalidad de Piscobamba,2021?	Identificar la relación entre Involucramiento Laboral y la Motivación laboral en los colaboradores de la Municipalidad de Piscobamba en el periodo 2021	La relación entre el Involucramiento laboral y la Motivación laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Piscobamba en el periodo 2021, es significativo.	

E5

¿Cuál es la relación entre la Satisfacción Laboral y la Motivación Laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Piscobamba,201?

Determinar la relación entre Satisfacción Laboral y la Motivación laboral en los colaboradores de la Municipalidad de Piscobamba en el periodo 2021

---

La relación entre la Satisfacción Laboral y la Motivación laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Piscobamba en el periodo 2021, es significativo.

---

## ANEXO 02: Confiabilidad de Instrumento de Medición

### Compensación Económica

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.879	12

#### 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 de corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
CEAP1	36.30	82.326	.919	.858
CEAP2	36.80	78.379	.871	.853
CEAP3	37.25	74.303	.879	.849
CEBP4	36.90	87.253	.374	.881
CEBP5	36.90	75.042	.905	.848
CEBP6	36.85	81.187	.797	.859
CEBP7	36.90	83.779	.536	.872
CECP8	37.00	76.947	.852	.853
CECP9	37.45	92.050	.121	.899
CECP10	37.05	75.313	.848	.852
CECP11	37.00	91.474	.179	.892
CECP12	36.90	94.621	.030	.903

## ANEXO 03: Confiabilidad de Instrumento de Medición

### Motivación Laboral

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,811	7

#### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación de elementos de corregida	Alfa de Cronbach total si el elemento se ha suprimido
MLAP13	19.90	27.568	.597	.777
MLAP14	20.10	30.095	.437	.805
MLAP15	19.95	34.682	.125	.850
MLBP16	20.60	23.726	.809	.731
MLBP17	20.45	25.103	.734	.749
MLBP18	19.85	33.187	.392	.810
MLBP19	20.45	26.366	.770	.747

## ANEXO 04: Baremo de Instrumento de Medición

### Compensación Económica

Estadísticos		CE	CED1	CED2	CED3	
N	Válido	20	20	20	20	
	Perdidos	0	0	0	0	
Media		40.3	10.55	13.65	16.1	
Desv. Desviación		10	3	3.84	4	
Rango		33	9	12.00	13	
Mínimo		24	6	8.00	9	
Máximo		57	15	20.00	22	
Percentiles	25	29.25	7.25	11.00	13.00	
	75	49.50	13.75	16.75	19.00	
BAJO		24	6	8.00	9	
		29	7	11	13	
	REGULAR		30	8	12	14
			49	13	16	19
	ALTO		50	14	17	20
			57	15	20.00	22



## ANEXO 05: Baremo de Instrumento de Medición

### Motivación Laboral

Estadísticos		ML	MLD1	MLD2
N	Válido	20	20	20
	Perdidos	0	0	0
Media		23,55	10,70	12,85
Desv. Desviación		6,151	2,755	4,404
Rango		23	10	14
Mínimo		12	5	6
Máximo		35	15	20
Percentiles	25	19.00	9.00	9.00
	75	27.75	13.50	16.75
	BAJO	12	5	6
		19	9	9
	REGULAR	20	10	10
		27	13	16
	ALTO	28	14	17
		35	15	20

## ANEXO 06: Normalidad de los Instrumentos de Medición

### Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnova			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
CE	,152	20	,200*	,944	20	,283
CED1	,136	20	,200*	,910	20	,063
CED2	,167	20	,145	,924	20	,118
CED3	,178	20	,099	,907	20	,057
ML	,099	20	,200*	,978	20	,906
MLD1	,135	20	,200*	,960	20	,549
MLD2	,113	20	,200*	,950	20	,375

\* Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a Corrección de significación de Lilliefors

## ANEXO 07: Instrumentos de Medición

## COMPENSACION ECONOMICA Y MOTIVACION LABORAL

Nº	Opciones	1	2	3	4	5
01	¿Los colaboradores se encuentran conforme con la remuneración que reciben por su trabajo?					
02	¿Considera que el salario es justo y equitativo para los colaboradores, según el cargo que desempeña?					
03	¿Las funciones que realiza están acorde con su puesto de trabajo?					
04	¿Las remuneraciones que ofrece la Municipalidad están acorde al mercado actual?					
05	¿Cree que el colaborador se siente cómodo en su ambiente de trabajo?					
06	¿Los candidatos a nuevas posiciones son escogidos de acuerdo con sus méritos?					
07	¿Su remuneración es suficiente para alcanzar sus objetivos personales?					
08	¿el colaborador se esfuerza de manera continua para lograr ser más eficiente en su área de trabajo?					
09	¿Considera que la institución impulsa su formación profesional?					
10	¿La Municipalidad invierte en capacitar a sus colaboradores?					
11	¿La Municipalidad fomenta las políticas de asenso dentro de sus colaboradores?					
12	¿La municipalidad le brinda oportunidades de desarrollo profesional?					
13	¿Considera que su remuneración es su principal fuente de motivación?					
14	¿La remuneración que recibe usted responde al grado de responsabilidad de su cargo?					
15	¿Considera que el trabajo de los colaboradores aporta al crecimiento institucional?					
16	¿La Municipalidad reconoce su trabajo que realiza?					
17	¿Ha recibido usted reconocimientos (resolución, carta de felicitación), durante el tiempo que viene laborando en la municipalidad?					
18	¿La Municipalidad motiva el alcance de sus objetivos personales?					
19	¿La Municipalidad fomenta a sus colaboradores la estabilidad laboral?					

## ANEXO 08: Planillas de expertos



**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**VICERECTORADO ACADÉMICO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS**  
**PROGRAMA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

### PLANILLAS DE JUICIO DE EXPERTOS

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: cuestionario para medir la influencia de la compensación económica y la motivación laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Piscobamba -2021, que hace parte de la investigación titulada: la compensación económica y la motivación laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Piscobamba -2021. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto a la elaboración de las Tesis como de sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

**NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ:** DOMINGUEZ DÍAZ LUZ AMELIA

**FORMACIÓN ACADÉMICA:** ECONOMISTA

**ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL:** PLANIFICACIÓN, GESTIÓN, PROYECTOS, INVESTIGACIÓN

**TIEMPO:** 25 AÑOS

**INSTITUCIÓN:** UNIVERSIDAD SAN PEDRO

**Objetivo de la investigación:**

medir la influencia de la compensación económica y la motivación laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Piscobamba -2021 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
<b>SUFICIENCIA</b> Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel.	-Los ítems no son suficientes para medir la dimensión. -Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total. -Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. -Los ítems son suficientes.
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no es claro -El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. -Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. -El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. -El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. -El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. -El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. -El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. -El ítem es relativamente importante.

**MATRIZ DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS**

**TÍTULO DE LA TESIS: La Compensación Económica y la Motivación Laboral en los Colaboradores de la Municipalidad Provincial de Piscobamba -2021**

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES (Si debe modificarse un ítem por favor indique)
Compensación Económica	¿Los colaboradores se encuentran conforme con la remuneración que reciben por su trabajo?	4	4	4	4	
	¿Considera que el salario es justo y equitativo para los colaboradores, según el cargo que desempeña?	4	4	4	4	
	¿Las funciones que realiza están acorde con su puesto de trabajo?	4	4	4	4	
	¿Las remuneraciones que ofrece la Municipalidad están acorde al mercado actual?	4	4	4	4	
	¿Cree que el colaborador se siente cómodo en su ambiente de trabajo?	3	3	3	3	
	¿Los candidatos a nuevas posiciones son escogidos de acuerdo con sus méritos?	4	4	4	4	
	¿Su remuneración es suficiente para alcanzar sus objetivos personales?	4	4	4	4	
	¿el colaborador se esfuerza de manera continua para lograr ser más eficiente en su área de trabajo?	4	4	4	4	
	¿Considera que la institución impulsa su formación profesional?	4	4	4	4	
	¿La Municipalidad invierte en capacitar a sus colaboradores?	4	4	4	4	
	¿La Municipalidad fomenta las políticas de ascenso dentro de sus colaboradores?	4	4	4	4	
¿La municipalidad le brinda oportunidades	4	4	4	4		

Motivación Laboral	responde al grado de responsabilidad de su cargo?					
	¿Considera que el trabajo de los colaboradores aporta al crecimiento institucional?	4	4	4	4	
	¿La Municipalidad reconoce su trabajo que realiza?	4	4	4	4	
	¿Ha recibido usted reconocimientos (resolución, carta de felicitación), durante el tiempo que viene laborando en la municipalidad?	4	4	4	4	
	¿La Municipalidad motiva el alcance de sus objetivos personales?	4	4	4	4	
	¿La Municipalidad fomenta a sus colaboradores la estabilidad laboral?	4	4	4	4	

Calificar de 1 a 4 puntos.

**ASPECTOS GENERALES**

ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	X		NINGUNA
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.	X		NINGUNA
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.	X		NINGUNA
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir.	X		NINGUNA
Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada.		X	NINGUNA

**VALIDEZ**

APLICABLE


SI NO

APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES

SI NO

Validado por:

Fecha:

Firma: 	Teléfono: 926690984	Email: ladd107@hotmail.com
--	---------------------	----------------------------



**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**VICERECTORADO ACADÉMICO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS**  
**PROGRAMA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**PLANILLAS DE JUICIO DE EXPERTOS**

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: cuestionario para medir la influencia de la compensación económica y la motivación laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Piscobamba -2021, que hace parte de la investigación titulada: la compensación económica y la motivación laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Piscobamba -2021. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto a la elaboración de las Tesis como de sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

**NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ: YESENIA MAFRGOT AVILA ALCALDE**

**FORMACIÓN ACADÉMICA: LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: POSGRADO- GRADOS Y TITULOS**

**TIEMPO 8 AÑOS CARGO ACTUAL ASISTENTE ADMINISTRATIVO**

**INSTITUCIÓN: UNIVERSIDAD SAN PEDRO**

**Objetivo de la investigación:**

medir la influencia de la compensación económica y la motivación laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Piscobamba -2021 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

<b>CATEGORÍA</b>	<b>CALIFICACIÓN</b>	<b>INDICADOR</b>
<b>SUFICIENCIA</b> Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel.	-Los ítems no son suficientes para medir la dimensión. -Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total. -Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. -Los ítems son suficientes.
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no es claro -El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. -Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. -El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. -El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. -El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. -El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. -El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. -El ítem es relativamente importante.

**MATRIZ DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS**


**TÍTULO DE LA TESIS: La Compensación Económica y la Motivación Laboral en los Colaboradores de la Municipalidad Provincial de Piscobamba -2021**

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES (Si debe modificarse un ítem por favor indique)
Compensación Económica	¿Los colaboradores se encuentran conforme con la remuneración que reciben por su trabajo?	4	4	4	4	
	¿Considera que el salario es justo y equitativo para los colaboradores, según el cargo que desempeña?	4	4	4	4	
	¿Las funciones que realiza están acorde con su puesto de trabajo?	4	4	4	4	
	¿Las remuneraciones que ofrece la Municipalidad están acorde al mercado actual?	4	4	4	4	
	¿Cree que el colaborador se siente cómodo en su ambiente de trabajo?	4	4	4	4	
	¿Los candidatos a nuevas posiciones son escogidos de acuerdo con sus méritos?	4	4	4	4	
	¿Su remuneración es suficiente para alcanzar sus objetivos personales?	4	4	4	4	
	¿el colaborador se esfuerza de manera continua para lograr ser más eficiente en su área de trabajo?	4	4	4	4	
	¿Considera que la institución impulsa su formación profesional?	4	4	4	4	
	¿La Municipalidad invierte en capacitar a sus colaboradores?	4	4	4	4	
¿La Municipalidad fomenta las políticas de	4	4	4	4		

Motivación Laboral	responde al grado de responsabilidad de su cargo?					
	¿Considera que el trabajo de los colaboradores aporta al crecimiento institucional?	4	4	4	4	
	¿La Municipalidad reconoce su trabajo que realiza?	4	4	4	4	
	¿Ha recibido usted reconocimientos (resolución, carta de felicitación), durante el tiempo que viene laborando en la municipalidad?	4	4	4	4	
	¿La Municipalidad motiva el alcance de sus objetivos personales?	4	4	4	4	
	¿La Municipalidad fomenta a sus colaboradores la estabilidad laboral?	4	4	4	4	

Calificar de 1 a 4 puntos.

**ASPECTOS GENERALES**

ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	X		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.	X		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.	X		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir.	X		
Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada.		X	
<b>VALIDEZ</b>			
APLICABLE			SI NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			SI NO
Validado por: MG. YESENIA MARGOT AVILA ALCALDE		Fecha:	
Firma: 	Teléfono: 966624699	Email: yeseniaavilal@hotmail.com	



**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**VICERECTORADO ACADÉMICO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS**  
**PROGRAMA DE ESTUDIOS DE ADMINISTRACIÓN**

**PLANILLAS DE JUICIO DE EXPERTOS**

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: cuestionario para medir la influencia de la compensación económica y la motivación laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Piscobamba -2021, que hace parte de la investigación titulada: la compensación económica y la motivación laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Piscobamba -2021. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto a la elaboración de las Tesis como de sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

**NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ:** PABLO ARNULFO SANTOS DIAZ.

**FORMACIÓN ACADÉMICA:** LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

**ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL:** MARKETING, CULTURA ORGANIZACIONAL Y ADMINISTRACIÓN GENERAL.

**TIEMPO:** 33 AÑOS.

**INSTITUCIÓN:** UNIVERSIDAD SAN PEDRO.

**Objetivo de la investigación:**

medir la influencia de la compensación económica y la motivación laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Piscobamba -2021 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

<b>CATEGORÍA</b>	<b>CALIFICACIÓN</b>	<b>INDICADOR</b>
<b>SUFICIENCIA</b> Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel.	-Los ítems no son suficientes para medir la dimensión. -Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total. -Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. -Los ítems son suficientes.
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no es claro -El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. -Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. -El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. -El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. -El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. -El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. -El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. -El ítem es relativamente importante.




**MATRIZ DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS**

**TÍTULO DE LA TESIS: La Compensación Económica y la Motivación Laboral en los Colaboradores de la Municipalidad Provincial de Piscobamba -2021**

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES (Si debe modificarse un ítem por favor indique)
Compensación Económica	¿Los colaboradores se encuentran conforme con la remuneración que reciben por su trabajo?	4	4	4	4	
	¿Considera que el salario es justo y equitativo para los colaboradores, según el cargo que desempeña?	4	4	4	4	
	¿Las funciones que realiza están acorde con su puesto de trabajo?	4	4	4	4	
	¿Las remuneraciones que ofrece la Municipalidad están acorde al mercado actual?	4	4	4	4	
	¿Cree que el colaborador se siente cómodo en su ambiente de trabajo?	4	4	4	4	
	¿Los candidatos a nuevas posiciones son escogidos de acuerdo con sus méritos?	4	4	4	4	
	¿Su remuneración es suficiente para alcanzar sus objetivos personales?	4	4	4	4	
	¿el colaborador se esfuerza de manera continua para lograr ser más eficiente en su área de trabajo?	4	4	4	4	
	¿Considera que la institución impulsa su formación profesional?	4	4	4	4	
	¿La Municipalidad invierte en capacitar a sus colaboradores?	4	4	4	4	
	¿La Municipalidad fomenta las políticas de ascenso dentro de sus colaboradores?	4	4	4	4	
	¿La municipalidad le brinda oportunidades de desarrollo profesional?	4	4	4	4	
	¿Considera que su remuneración es su principal fuente de motivación?	4	4	4	4	
	¿La remuneración que recibe usted	4	4	4	4	

Motivación Laboral	responde al grado de responsabilidad de su cargo?					
	¿Considera que el trabajo de los colaboradores aporta al crecimiento institucional?	4	4	4	4	
	¿La Municipalidad reconoce su trabajo que realiza?	4	4	4	4	
	¿Ha recibido usted reconocimientos (resolución, carta de felicitación), durante el tiempo que viene laborando en la municipalidad?	4	4	4	4	
	¿La Municipalidad motiva el alcance de sus objetivos personales?	4	4	4	4	
	¿La Municipalidad fomenta a sus colaboradores la estabilidad laboral?	4	4	4	4	

**Calificar de 1 a 4 puntos.  
ASPECTOS GENERALES**

ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	X		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.	X		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.	X		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir.	X		
Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada.		X	
<b>VALIDEZ</b>			
APLICABLE			SI NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			SI NO
Validado por: LIC. ADM. MSC. PABLO ARNULFO SANTOS DIAZ.		Fecha: 22 / 06 / 21.	
 Firma:	Teléfono: 943643426	Email: Pablito_165333@hotmail.com	



