

UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA
Facultad de Ciencias Empresariales
ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA COMERCIAL



**LA GESTIÓN DE REMUNERACIÓN Y SU EFECTO EN LA
MOTIVACIÓN LABORAL DEL PERSONAL CAS DEL
GOBIERNO REGIONAL DE TACNA, SEDE
HIPÓLITO UNANUE, PERIODO 2020**

TESIS

PRESENTADA POR:

Bach. Claudia Maribel Calderón García

Asesor:

Mag. Franler Mario Rejas Giglio

Para optar el Título Profesional de:

INGENIERA COMERCIAL

TACNA – PERU

2021

Dedicatoria

A Dios,

por guiarme en este proceso tan importante.

A mi madre,

or apoyarme e impulsarme en cada paso para cumplir
con todas mis metas y proyectos planteados en mi vida personal y profesional.

A mi hermano,

por impulsarme a ser la mejor versión de mí.

Agradecimiento

A Dios,

por guiarme a concretar esta meta tan importante.

A Maribel García Chamorro,

madre, no existen palabras para expresar la infinita gratitud que tengo hacia ti.

Hace 27 años, asumiste con aplomo y gallardía tu maternidad, logrando hoy en día

que tus dos hijos sean profesionales. Nunca escatimaste para otorgarnos educación, siempre has sido y seguirás siendo un ejemplo de perseverancia, disciplina y esfuerzo. Cada meta lograda es gracias a ti, te amo infinitamente.

A Luis Calderón García,

A tus 24 años demostraste que con esfuerzo se puede lograr lo inimaginable, ser

hermana mayor tuya ha sido un reto constante. Hoy te has convertido en un

excelente profesional, pero más aún, un grandioso ser humano. Gracias por

impulsarme a ser un buen ejemplo para ti, llegaste a mi vida para acompañarme y

hoy me motivas a ser mejor.

Índice de Contenido

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Tablas	ix
Índice de Figuras	xii
Resumen	xiv
Abstract	xvi
Introducción	18
CAPÍTULO I.....	20
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	20
1.1. Descripción de la realidad problemática	20
1.2. Delimitaciones de la investigación	25
1.2.1. Delimitación espacial	25
1.2.2. Delimitación temporal.....	25
1.2.3. Delimitación conceptual.....	25
1.3. Formulación del problema.....	25
1.3.1. Problema general.....	25

1.3.2.	Problemas específicos	25
1.4.	Objetivos de la investigación	26
1.4.1.	Objetivo general	26
1.4.2.	Objetivos específicos	26
1.5.	Justificación e importancia de la investigación	27
1.5.1.	Justificación.....	27
1.5.2.	Importancia de la investigación	29
1.6.	Alcances y limitaciones en la investigación	29
1.6.1.	Alcances	29
1.6.2.	Limitaciones	30
CAPÍTULO II		31
MARCO TEÓRICO.....		31
2.1.	Antecedentes relacionados con la investigación	31
2.1.1.	Antecedentes internacionales	31
2.1.2.	Antecedentes nacionales	34
2.1.3.	Antecedentes locales	36
2.2.	Bases teórico científicas	38
2.2.1.	Gestión de remuneración.....	38
2.2.2.	Motivación laboral	49

CAPÍTULO III.....	62
ELABORACIÓN DE HIPÓTESIS, VARIABLES Y DEFINICIONES OPERACIONALES.....	62
3.1. Hipótesis.....	62
3.1.1. Hipótesis general.....	62
3.1.2. Hipótesis específicas.....	62
3.2. Variables de estudio.....	63
3.2.1. Identificación de variables.....	63
3.2.2. Escala de valoración.....	63
3.2.3. Operacionalización de variables.....	64
CAPÍTULO IV.....	66
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	66
4.1. Tipo de investigación.....	66
4.2. Nivel de investigación.....	66
4.3. Diseño de la investigación.....	67
4.4. Población y muestra del estudio.....	68
4.4.1. Población.....	68
4.4.2. Muestra.....	68
4.5. Técnicas e instrumentos de investigación.....	69
4.5.1. Técnicas.....	69

4.5.2. Instrumentos.....	69
4.6. Procesamiento y análisis de información	70
CAPÍTULO V	72
RESULTADOS.....	72
5.1. Confiabilidad de instrumentos.....	72
5.1.1. Aplicación de coeficiente de Alpha de Cronbach	73
5.1.2. Relación observable en variables y sus componentes.....	75
5.1.3. Escala para valorar a las variables	77
5.2. Tratamiento estadístico.....	78
5.2.1. Prueba de normalidad.....	78
5.2.2. Resultados de la variable independiente	81
5.2.3. Resultados de la variable dependiente	85
5.3. Verificación de hipótesis	89
5.3.1. Verificación de hipótesis específicas	89
5.3.2. Verificación de hipótesis general	98
CONCLUSIONES	101
SUGERENCIAS	103
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	105
APÉNDICES.....	110
Apéndice A: Matriz de consistencia.....	111

Apéndice B: Instrumentos de investigación	113
Apéndice C: Validez de los instrumentos de investigación	117
Apéndice D: Trámite para la aplicación del encuestado	128
Apéndice E: Fotos del encuestado.....	130
Apéndice F: Resultados de los ítems sociodemográficos.....	134

Índice de Tablas

Tabla 1 Escala de valoración.....	63
Tabla 2 Operacionalización de variable Gestión de Remuneración	64
Tabla 3 Operacionalización de variable Motivación Laboral	65
Tabla 4 Población de estudio	68
Tabla 5 Estructura del cuestionario de la Gestión de Remuneración.....	69
Tabla 6 Estructura del cuestionario de la Gestión de Remuneración.....	70
Tabla 7 Valoración de la fiabilidad según el coeficiente de Alpha de Cronbach	72
Tabla 8 Resumen de casos correspondientes al primer cuestionario	73
Tabla 9 Estadísticas de fiabilidad correspondientes al primer instrumento	73
Tabla 10 Resumen de casos correspondientes al segundo cuestionario.....	74
Tabla 11 Estadísticas de fiabilidad correspondientes al segundo instrumento	74
Tabla 12 Relación observable en la Gestión de Remuneración, dimensiones e ítems	75
Tabla 13 Relación observable en la Motivación Laboral, dimensiones e ítems ..	76
Tabla 14 Valoración de la variable Gestión de Remuneración.....	77
Tabla 15 Valoración de la variable Motivación Laboral.....	77
Tabla 16 Resumen de procesamiento de casos, prueba de normalidad	79

Tabla 17	Pruebas de normalidad para la variable Gestión de Remuneración.....	80
Tabla 18	Resultados de la dimensión Remuneración Básica.....	81
Tabla 19	Resultados de la dimensión Incentivos Salariales.....	82
Tabla 20	Resultados de la dimensión Prestaciones.....	83
Tabla 21	Resultados de la variable Gestión de Remuneración.....	84
Tabla 22	Resultados de la dimensión Necesidades de Logro.....	85
Tabla 23	Resultados de la dimensión Necesidades de Poder.....	86
Tabla 24	Resultados de la dimensión Necesidades de Afiliación.....	87
Tabla 25	Datos obtenidos de la variable dependiente Motivación Laboral.....	88
Tabla 26	Resumen del modelo ^b : primera hipótesis específica.....	89
Tabla 27	Anova ^a : primera hipótesis específica.....	90
Tabla 28	Coefficientes ^a : primera hipótesis específica.....	91
Tabla 29	Resumen del modelo ^b : segunda hipótesis específica.....	92
Tabla 30	Anova ^a : segunda hipótesis específica.....	93
Tabla 31	Coefficientes ^a : segunda hipótesis específica.....	94
Tabla 32	Resumen del modelo ^b : tercera hipótesis específica.....	95
Tabla 33	Anova ^a : tercera hipótesis específica.....	96
Tabla 34	Coefficientes ^a : tercera hipótesis específica.....	97
Tabla 35	Resumen del modelo ^b : hipótesis general.....	98
Tabla 36	Anova ^a : hipótesis general.....	99
Tabla 37	Coefficientes ^a : hipótesis general.....	100
Tabla 38	Matriz de consistencia.....	111
Tabla 39	Metodología de investigación.....	112

Tabla 40 Edad	134
Tabla 41 Género	135
Tabla 42 Profesión	136
Tabla 43 Estado civil.....	137
Tabla 44 Hijos	138

Índice de Figuras

Figura 1 Los tres componentes de la remuneración total.....	41
Figura 2 Método de evaluación de los puestos por medio de un escalafón.....	45
Figura 3 Método para la evaluación de puestos por categorías previamente determinadas.	46
Figura 4 Definiciones de los cinco factores de la evaluación.....	47
Figura 5 Grupos de factores para la evaluación de puestos	48
Figura 6 Modelo del nivel explicativo causal.	67
Figura 7 Resultados de la primera dimensión de la variable independiente.....	81
Figura 8 Resultados de la segunda dimensión de la variable independiente	82
Figura 9 Resultados de la tercera dimensión de la variable independiente	83
Figura 10 Resultados de la variable Gestión de Remuneración.....	84
Figura 11 Resultados de la primera dimensión de la variable dependiente	85
Figura 12 Resultados de la segunda dimensión de la variable dependiente	86
Figura 13 Resultados de la tercera dimensión de la variable dependiente.....	87
Figura 14 Resultados de la variable dependiente Motivación Laboral.....	88
Figura 15 Carta de conformidad, primer juez experto	117
Figura 16 Constancia de validación, primer juez experto.....	118
Figura 17 Informe de opinión del instrumento parte uno, primer juez experto .	119

Figura 18 Informe de opinión del instrumento parte dos, primer juez experto .	120
Figura 19 Carta de conformidad, segundo juez experto	121
Figura 20 Constancia de validación, segundo juez experto	122
Figura 21 Informe de opinión del instrumento parte uno, segundo juez experto.....	123
Figura 22 Informe de opinión del instrumento parte dos, segundo juez experto.....	124
Figura 23 Carta de conformidad, tercer juez experto.....	125
Figura 24 Constancia de validación, tercer juez experto	126
Figura 25 Informe de opinión del instrumento de investigación, tercer juez experto.....	127
Figura 26 Solicitud de permiso para realizar encuestado al personal CAS de la sede Hipólito Unanue del Gobierno Regional de Tacna	128
Figura 27 Respuesta a la solicitud de permiso para realizar encuestado al personal CAS de la sede Hipólito Unanue del Gobierno Regional de Tacna	129
Figura 28 Fotos del encuestado al personal CAS de la sede Hipólito Unanue del Gobierno Regional de Tacna.....	130
Figura 29 Edad	134
Figura 30 Género	135
Figura 31 Profesión.....	136
Figura 32 Estado civil	137
Figura 33 Hijos	138

Resumen

La tesis titulada “La Gestión de Remuneración y su Efecto en la Motivación Laboral del personal CAS del Gobierno Regional de Tacna, sede Hipólito Unanue, periodo 2020”, es presentada para optar el Título Profesional de Ingeniera Comercial en la Universidad Privada de Tacna.

Con el objetivo de determinar de qué manera la gestión de remuneración afecta a la motivación laboral del personal CAS del Gobierno Regional de Tacna, sede Hipólito Unanue, periodo 2020. Por lo que, al establecer la metodología, la investigación fue de tipo básica, de diseño no experimental y de clasificación transversal, la investigación fue de nivel explicativo, al pretender estudiar la causa y efecto en una población de estudio de 31 trabajadores CAS en el Gobierno Regional de Tacna, sede Hipólito Unanue, considerando la misma para la muestra de estudio. Además, se empleó la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento, y para la verificación de hipótesis, se aplicó la Regresión Lineal.

De esta manera, según los resultados obtenidos en la investigación que responden al objetivo general planteado, se ha determinado con un nivel de confianza del 95% que la Gestión de Remuneración influye con un R^2 de 38.9% en la Motivación Laboral del personal CAS del Gobierno Regional de Tacna en su sede de Hipólito Unanue, periodo 2020, justificado por el Valor-p obtenido a través

de la prueba de regresión lineal simple el cual es de 0.000 siendo menor que el nivel de error que es de 0.05, deduciendo así que, si la gestión de remuneración es direccionada adecuadamente, se podrá mejorar la motivación laboral del personal CAS del Gobierno Regional de Tacna en su sede de Hipólito Unanue.

Palabra clave: gestión de remuneración, remuneración básica, incentivos salariales, prestaciones, motivación laboral, gobierno regional.

Abstract

The thesis entitled "Remuneration Management and its Effect on Labor Motivation of CAS staff of the Regional Government of Tacna, Hipólito Unanue headquarters, period 2020", is presented to opt for the Professional Title of Commercial Engineering at the Private University of Tacna.

In order to determine how the remuneration management affects the work motivation of the CAS staff of the Regional Government of Tacna, Hipólito Unanue headquarters, 2020 period. Therefore, when establishing the methodology, the research was of a basic type, of Non-experimental design and cross-sectional classification, the research was of an explanatory level, trying to study the cause and effect in a study population of 31 CAS workers in the Regional Government of Tacna, Hipólito Unanue headquarters, considering the same for the study sample. In addition, the survey was used as a technique and the questionnaire as an instrument, and for hypothesis verification, Linear Regression was applied.

In this way, according to the results obtained in the research that respond to the general objective set, it has been determined with a confidence level of 95% that the Remuneration Management influences with an R² of 38.9% in the Labor Motivation of the Government CAS personnel Regional of Tacna at its headquarters in Hipólito Unanue, period 2020, justified by the p-value obtained through the

simple linear regression test which is 0.000 being less than the level of error which is 0.05, thus deducing that, If the remuneration management is directed properly, the work motivation of the CAS staff of the Regional Government of Tacna at its headquarters in Hipólito Unanue can be improved.

Keyword: compensation management, basic compensation, salary incentives, benefits, work motivation, regional government.

Introducción

La Tesis presente: La gestión de remuneración y su efecto en la motivación laboral del personal CAS del Gobierno Regional de Tacna, sede Hipólito Unanue, periodo 2020, fue desarrollada con el fin de determinar y conocer cómo es la gestión en cuanto a las remuneraciones de una de las sedes del Gobierno Regional de Tacna, específicamente, Hipólito Unanue, conformada por distintos trabajadores, entre ellos aquellos que se encuentran bajo la modalidad de CAS.

Por lo que la investigación se ha desarrollado a través de cuatro capítulos, entonces primero se tiene el Capítulo I Planteamiento del Problema, donde se da a conocer la problemática, la formulación de los problemas según la pretensión del autor, la justificante del estudio y los objetivos igualmente.

Seguidamente, en el Capítulo II Marco Teórico, se desarrolló toda la base teórica acerca de las variables de estudio, tanto Gestión de Remuneración y Motivación Laboral, para poder obtener resultados más precisos y claros, además de los antecedentes y la definición de los conceptos básicos para un mejor entendimiento.

El Capítulo III Elaboración de Hipótesis, se presenta el planteamiento de las hipótesis, la identificación de las variables de estudio y su operacionalización respectivamente.

El Capítulo IV Metodología de la Investigación, en donde se puntualiza el tipo, diseño y nivel de investigación, además de la población y muestra de estudio, así también la técnica e instrumento para la recolección de los datos.

Por último, en el Capítulo V Resultados, se determinó la confiabilidad de los instrumentos utilizados, el proceso descriptivo que muestra el comportamiento de las variables de estudio, y la verificación de las hipótesis planteadas a través.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

Las Instituciones de la Administración Pública cumplen un rol transcendental en los cambios manifestados en un país, puesto que son órganos que derivan de la voluntad popular al ser personas constituidas jurídicamente de derecho público con la autonomía administrativa en aspectos de su competitividad. Así, es el caso de los Gobiernos Locales quienes tienen como propósito brindar la prestación adecuada de los servicios públicos locales de una nación, promoviendo y asegurando el bienestar de los ciudadanos a través del desarrollo y crecimiento íntegro y pacífico de las circunscripciones de su jurisdicción correspondientemente.

De esta manera es que año tras año, todos los ciudadanos entre empresarios y emprendedores, entidades públicas y privadas, y organizaciones, han tenido que afrontar nuevos retos por las nuevas tendencias del mercado, brindando respuestas adecuadas a las exigencias del entorno. En dichas circunstancias, el factor humano es resaltado por convertirse en un pilar fundamental para responder a dichas exigencias del mercado. Y es que, el activo más importante para toda entidad son las personas, ya que sin ellas, ninguna entidad podría funcionar, y por ende, no se podría llegar a alcanzar las metas y objetivos organizacionales establecidos.

Ahora bien, para que el recurso humano pueda brindar todo su potencial a través de su desempeño en el trabajo, la motivación laboral se constituye como un elemento esencial para el desarrollo de los vínculos laborales que se realizan en el compromiso de cumplir con las funciones administrativas del estado, por lo que estos órganos tendrán que implementar mecanismos para contribuir con el bienestar del personal y así, con la prevención de malestares que puedan presentarse.

Un estudio desarrollado por Gallup (2017) la cual es una empresa estadounidense de análisis y asesoría con sede en Washington, D.C. fundada en 1935, especifica que solo un 15% de los colaboradores se encuentran comprometidos con el futuro de la empresa para la cual trabajan, siendo cifras que demuestran la carencia de la motivación laboral. Así, la motivación laboral se convierte en un problema concurrente para toda organización, llegando a ser uno de los temas que más se estudian en el comportamiento organizacional, por lo que las entidades suelen buscar soluciones para poder afrontarlo, desde tradicionales medios como el incremento de los salarios hasta nuevas maneras extravagantes.

Según el estudio de Indicadores Saratoga de PwC - PricewaterhouseCoopers (2019) el índice de promedio de rotación laboral en el Perú ha llegado a un 20.7%, mientras que en América Latina a un 10.9%, lo cual por una parte refleja para la economía del Perú un despegue alto, y por otra, un rechazo de los trabajadores en mantenerse en una empresa durante mucho tiempo, siendo estos sucesos lo que refleja el índice alto de rotación de personal. Ante este panorama, los directivos de las empresas han puesto en marcha nuevas estrategias para promover la motivación laboral en el personal para que se sientan comprometidos con su trabajo.

Es así que, se identifica a la gestión de remuneración como uno de los factores pilares que tiende a influenciar sobre la motivación laboral de los trabajadores de una determinada entidad, ya que, para mantener y mejorar el desempeño en el mercado, las empresas deberán de tener la labor de atraer y retener a los integrantes idóneos, relacionando adecuadamente su perfil profesional a un determinado puesto de trabajo. Además, involucra mantener un equilibrio entre el nivel de las remuneraciones y compensaciones salariales con las tendencias del mercado en la cual se encuentra funcionando, lo que se entiende que la dirección de la empresa deberá de implementar, en caso no se tenga, una política de remuneraciones planificada y ejecutada de manera estratégica.

El Gerente de Training and Consulting de Adecco señala que, la compensación no es solamente el pago en moneda que proporciona la empresa al trabajador por su debido desempeño y tiempo dedicado, sino además, es la herramienta que conduce a la atracción de buenos profesionales (De Osorio, 2019). Así, la remuneración se ha convertido en una poderosa herramienta que funciona como un medio de motivación para el personal, ya que, con solo mencionar el monto y las compensaciones, origina en el trabajador un sentimiento de entusiasmo que lo anima a realizar debidamente sus funciones bajo el cargo que ocupa en el trabajo. Sin embargo, la gestión de remuneración no siempre funciona adecuadamente, sobre todo al no mejorar la estructura de la remuneración, más aun tratándose de personal que se encuentre en el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS), el cual corresponde al sector público, como Ministerios, Municipalidades, Gobiernos Regionales, entre otros.

Como es sabido, el CAS es una manera en que la Administración Pública, privativa del Estado, establece un vínculo laboral entre una persona natural y una institución pública, en donde la persona brinda sus servicios con independencia de terceros. Además, la modalidad CAS es regida mediante normativa de derecho público, otorgando a ambas partes mencionadas, exclusivamente beneficios y obligaciones de acuerdo al Decreto Legislativo N° 1057, además de ser concorde al reglamento aprobado por el Decreto Supremo N° 075-2008-PCM (SUNAT, 2020).

Así, la remuneración se ha vuelto en una de las herramientas de la gestión más importantes que tienen a su disposición las empresas, pero se debe tener conocimiento de su estructuración y manejo adecuado, para poder así dirigir el desenvolvimiento de cada uno de sus trabajadores hacia los fines de la misma organización. Así también, el Gerente de Training and Consulting de Adecco señala que el área de gestión de personas debería tener la función de adaptar el modelo de retribución salarial con el propósito de obtener fidelización y alineamiento en el talento humano (De Osorio, 2019). La gestión de remuneración hoy en día se convierte en uno de los factores estratégicos que fuerza a una empresa a buscar el mejor medio de tomar decisiones en relación al presupuesto disponible, así como también de alinearlos a la retribución de cada puesto de trabajo según necesidades.

Las entidades públicas y privadas guardan un mecanismo de remuneración y compensaciones salariales para sus trabajadores, puesto que ninguna persona que ejerce su profesión, brinda sus servicios de manera gratuita, ni realiza inversión sin poder esperar a obtener algo en canje. Los servidores laboran en las empresas en relación a determinadas perspectivas, situándose a disposición de la organización

para laborar en lineamiento a las metas, objetivos, misión, visión y demás lineamientos políticos impuestas en la misma, con la perspectiva de que se originaria en ellos cierto significativo rendimiento por el correspondiente trabajo y entrega laboral durante su permanencia en el puesto de trabajo. De esta forma, se entiende que parte significativa de la dedicación de cada trabajador en su labor dependerá en gran medida del grado de reciprocidad que perciban por parte de la empresa y su permanencia en el trabajo, donde, cuanto mayor sea dicha medida, mayor será su compromiso. Partiendo de ello, es que se refleja la importancia de la estructuración del sistema de remuneración y las compensaciones salariales, para promover la motivación laboral en cada uno de los trabajadores que se encuentran laborando en una particular empresa u organización, con el propósito de obtener mejoramiento en el trabajo, y por ende, mejorar el rendimiento de la misma entidad.

Por su parte, la región de Tacna se encuentra bajo el cargo de la administración superior correspondiente, es decir, del Gobierno Regional de Tacna, el cual es un órgano del estado que tiene por función principal brindar un servicio autónomo estableciendo mecanismos para promover el progreso socioeconómico de la región, a través de políticas formuladas para el desarrollo y crecimiento de la organización, considerando lineamientos del país, lineamientos formulados a partir de la misma región de Tacna y lineamientos de las comunas correspondientes. Así, es que nació el interés del tesista de la presente investigación, en haber realizado un estudio de la Gestión de Remuneración y su efecto en la Motivación Laboral del personal CAS del Gobierno Regional de Tacna, sede Hipólito Unanue, ya que se percibía la conducción a mejores resultados en caso se mejore dicha variable.

1.2. Delimitaciones de la investigación

1.2.1. Delimitación espacial

La delimitación espacial es aludida al área geográfica en el cual se desarrolló la investigación. Así, el presente estudio corresponde a la región de Tacna, en el cual se encuentra el Gobierno Regional de Tacna – sede Hipólito Unanue.

1.2.2. Delimitación temporal

La delimitación temporal es referida al periodo determinado en el cual se desarrolló la investigación. Por lo que, el presente estudio corresponde al segundo semestre del presente año 2020.

1.2.3. Delimitación conceptual

La delimitación conceptual es aludida a los fundamentos teóricos de las variables de estudio Gestión de Remuneración y Motivación laboral, y a sus teorías, modelos, dimensiones e indicadores respectivamente.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general

- ¿De qué manera la gestión de remuneración afecta a la motivación laboral del personal CAS del Gobierno Regional de Tacna, sede Hipólito Unanue, periodo 2020?

1.3.2. Problemas específicos

- ¿De qué manera la remuneración básica afecta a la motivación laboral del personal CAS del Gobierno Regional de Tacna, sede Hipólito Unanue, periodo 2020?

- ¿De qué manera los incentivos salariales afectan a la motivación laboral del personal CAS del Gobierno Regional de Tacna, sede Hipólito Unanue, periodo 2020?
- ¿De qué manera las prestaciones afectan a la motivación laboral del personal CAS del Gobierno Regional de Tacna, sede Hipólito Unanue, periodo 2020?

1.4. Objetivos de la investigación

Los objetivos que fueron alcanzados en la presente investigación, dieron respuesta a cada una de las preguntas formuladas anteriormente.

1.4.1. Objetivo general

- Determinar de qué manera la gestión de remuneración afecta a la motivación laboral del personal CAS del Gobierno Regional de Tacna, sede Hipólito Unanue, periodo 2020.

1.4.2. Objetivos específicos

- Determinar de qué manera la remuneración básica afecta a la motivación laboral del personal CAS del Gobierno Regional de Tacna, sede Hipólito Unanue, periodo 2020.
- De qué manera los incentivos salariales afectan a la motivación laboral del personal CAS del Gobierno Regional de Tacna, sede Hipólito Unanue, periodo 2020.
- Determinar de qué manera las prestaciones afectan a la motivación laboral del personal CAS del Gobierno Regional de Tacna, sede Hipólito Unanue, periodo 2020.

1.5. Justificación e importancia de la investigación

1.5.1. Justificación

La presente investigación aborda los temas de Gestión de Remuneración y Motivación laboral enfocados en una de las Instituciones de la Administración Pública del Perú en la región de Tacna, tal es el caso del Gobierno Regional de Tacna, donde una de las singularidades que presenta el Sector Público, es el rol fundamental que cumple todo el personal, los mismos que se han vuelto en el factor más importante dentro de los órganos del estado. Sea cual fuese la mejora, implicará de manera directa en la identidad e imagen de la organización, en el cumplimiento de metas, objetivos y planes estratégicos, en lineamiento de su visión y misión, y además en todo aquel participante de la sociedad que se encuentre en su entorno, ya que brindará un mejor servicio por parte de los trabajadores de la entidad pública.

Es así que, la presente investigación se encuentra focalizado en el estudio del efecto que tenga la Gestión de Remuneración en la Motivación Laboral del personal CAS del Gobierno Regional de Tacna, en la sede de Hipólito Unanue.

1.5.1.1. Relevancia social.

Una vez alcanzado los objetivos establecidos en la presente investigación, se puede afirmar que el estudio obtuvo resultados encaminados al beneficio de todos los trabajadores que se encuentren laborando en el sector público, como en los Gobiernos Regionales, Municipalidades Distritales y Provinciales, Ministerios y demás instituciones públicas, ya que el propósito fue contribuir al mejoramiento de la estructura de remuneraciones y la motivación laboral del personal, el cual es el activo más importante que debe mantener una entidad sea pública o privada.

1.5.1.2. Implicancias prácticas.

Así también, al alcanzar los objetivos de la presente investigación, se puede afirmar que según la percepción de cada uno de los trabajadores CAS encuestados, se determinó fundamentos que den a conocer las razones de desmotivación y la presencia de un rendimiento no esperado en el ámbito laboral frente a los ciudadanos que acuden a los servicios del Gobierno Regional, sede Hipólito Unanue, siendo que en base a ello, se estructure adecuadamente las remuneraciones y demás beneficios laborales que perciben los trabajadores, obteniendo como respuesta final de ellos, un mejoramiento de su desempeño en sus puestos laborales.

1.5.1.3. Valor teórico.

Se puede afirmar también que, se pudo enriquecer el conocimiento existente de ambas variables de estudio, contrastar la teoría recolectada en el ámbito del sector público, específicamente en el Gobierno Regional de Tacna en su sede de Hipólito Unanue, y además los resultados obtenidos podrán ser de gran utilidad para el desarrollo de futuros trabajos de investigación que tengan el propósito de mejorar la situación de la motivación laboral de los trabajadores del sector público a través de diversos mecanismos como lo es el sistema de compensaciones.

1.5.1.4. Valor metodológico.

Además, en concordancia a la fuente teórica recolectada, se establecieron de acuerdo al ámbito del sector público, dimensiones e indicadores que permitieron formular los ítems que conformaron cada uno de los instrumentos de investigación que fueron aplicados a la muestra de estudio para la medición de las variables de estudio, aplicando de esta manera, el método científico correspondiente.

1.5.2. Importancia de la investigación

En concordancia a los estudios realizados por diversos investigadores año tras año hasta la actualidad, se ha visto que la motivación cumple un rol importante en las organizaciones, no solo para el bienestar y rendimiento de los trabajadores, sino que además para el desempeño de una organización, ya que tiene el efecto de desarrollar la capacidad de aprendizaje y el desempeño laboral conjuntamente. Sin embargo, el estudio de la motivación laboral ha llevado a una controversia entre los teóricos de dicha variable, puesto que refiere en torno a distintos factores que tienden a influenciar en el propósito de los trabajadores. No obstante, los estudios conducen a que es un factor determinante para la permanencia de muchos de los trabajadores en una entidad pública o privada. Partiendo de ello, es que se plantea a la gestión de remuneración como aquel factor que pueda contribuir o no a la motivación laboral, siendo este el interés de la presente investigación.

1.6. Alcances y limitaciones en la investigación

1.6.1. Alcances

El presente trabajo de investigación proporciona resultados relevantes acerca del efecto de la gestión de remuneración en la motivación laboral, además del estudio de ambas variables, siendo estos resultados de gran utilidad para la adecuada gestión del mismo Gobierno Regional de Tacna y todas aquellas Instituciones de la Administración Pública, ya que dicha información contribuye con el comportamiento organizacional, lo cual conduce al crecimiento de la productividad de cada uno de los trabajadores como del mismo órgano institucional.

1.6.2. Limitaciones

- Carencia de investigaciones científicas realizadas en la región de Tacna que guarden relación con el tema presente, específicamente con la gestión de remuneración en un contexto determinado de una institución pública.
- Ineficiencia en la noción de la cantidad del personal distribuido en cada área del Gobierno Regional de Tacna en su sede de Hipólito Unanue, debido al periodo de pandemia del COVID-19.
- Dificultad durante el proceso de recolección de los datos al aplicar el instrumento de investigación, puesto que se presentó una solicitud para realizar el encuestado internamente, pero ésta fue rechazada debido al estado de emergencia que se encuentra afrontando la sociedad peruana.
- Percepción de deficiencias en la base de datos que proporciona el Gobierno Regional de Tacna en su sede de Hipólito Unanue, debido a la información desactualizada y la carencia de realizar una retroalimentación respectivamente.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes relacionados con la investigación

2.1.1. Antecedentes internacionales

- En primera parte, se presenta a Torres (2019) en su investigación que lleva por título: Procedimientos en la elaboración de las remuneraciones y beneficios sociales por pagar aplicando la normativa legal vigente; previo a la obtención del Título Profesional de Ingeniera en Contabilidad y Auditoría CPA en la Universidad Técnica de Machala, Ecuador. Dicho trabajo de investigación tuvo por objetivo desarrollar el adecuado procedimiento contable, a través de la aplicación de la normativa legal vigente ecuatoriana, con el propósito de elaborar las remuneraciones por pagar y además beneficios sociales. En razón a la metodología, se realizó la interpretación de la normativa legal detallando los procedimientos para la elaboración de las remuneraciones por pagar, así como también el registro contable, siendo la empresa DUOLINGO Cía. Ltda., en la cual se realizó la investigación en un enfoque teórico, contable y jurídico mediante la obtención de datos haciendo uso de artículos científicos, revistas y la normativa vigente, con la finalidad de poder realizar el adecuado procedimiento para el desarrollo de los ingresos y deducciones del personal a recibir del año que se encuentra

en vigencia. De esta manera, en la investigación se ha concluido que, en relación a la interpretación de la norma vigente legal de Ecuador, se realizó el análisis en que el trabajo es un derecho fundamental, considerando los beneficios y remuneraciones que el trabajador debe recibir para fines propios, como el sustento familiar, el derecho de encontrarse registrado en el sistema de seguridad social desde el primer día de trabajo según el código de trabajo correspondiente, y además de tener sustento laboral a través de un contrato; así, ningún trabajador puede llevar a cabo sus tareas y actividades designadas sin recibir una remuneración y beneficios sociales a cambio de su función dentro de la empresa para la cual trabaja. Y se determinó que es muy relevante el conocimiento del personal encargado de elaborar la relación de pagos, beneficios sociales, deducciones, provisiones y cada uno de los rubros para elaborar el pago y beneficios sociales que deben percibir todos los trabajadores de acuerdo a la ley.

- En segunda parte, se presenta a López e Ibarra (2019) en su investigación que lleva por título: Diseño de instrumento para medir motivación laboral y compromiso organizacional en personal operativo de SIDUE; artículo arbitrado e indexado en Latindex, en la Universidad Autónoma de Nuevo León, México. Tuvo por objetivo el diseño y validación de un instrumento de valoración que al ser aplicado a los trabajadores de la Secretaría de Infraestructura y Desarrollo Urbano del Estado de Baja California (SIDUE), se pueda establecer la relación existente entre la motivación laboral y el compromiso organizacional. En razón a la metodología, se empleó el

modelo tridimensional propuesto por los investigadores Meyer y Allen (1991) para la medición del compromiso organizacional y la motivación extrínseca para el caso de la motivación laboral, de esta manera la investigación fue de carácter descriptivo para una muestra integrada por los trabajadores de todas las unidades administrativas de la SIDUE, los cuales ascienden a la cantidad de 14 empleados. De esta manera en la investigación se concluyó que, se pudo realizar el diseño de un instrumento de recolección de datos, conocido como un cuestionario listo para la medición de las variables de motivación laboral y compromiso organizacional de trabajadores operativos del instituto SIDUE, determinando así si las variables de estudio tienen correlación entre sí; además su validación se llevo a cabo por medio de validación de los constructos, realizando pruebas de contenido y de validación aparente por expertos investigadores en el campo científico correspondiente, ciencias sociales. Además, para la determinación de su confiabilidad se realizó pruebas de consistencia interna, siendo un instrumento aceptable según la confiabilidad obtenida por ser una investigación exploratoria, en donde los coeficientes de alfa de Cronbach fueron mayores al valor de 0.60. Es así que, determinando la correlación entre el compromiso organizacional y la motivación laboral, la institución SIDUE podría tomar la decisión de implementar estrategias para mejorar la motivación de los trabajadores que laboran en dicha entidad en razón del mejoramiento del compromiso organizacional y en un incremento de eficiencia operativa, ya que se contrastaron los resultados respectivamente.

2.1.2. Antecedentes nacionales

- Como primer antecedente nacional se tiene a Arévalo (2018) en su investigación titulada: Gestión de remuneración laboral y motivación personal en la municipalidad distrital de San Roque de Cumbaza, 2017; tesis para optar el Grado Académico de Maestra en Gestión Pública en la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, Lima. El autor estableció como objetivo determinar si la gestión de remuneración laboral se relaciona con la motivación del personal en una municipalidad distrital, San Roque de Cumbaza, durante el 2017. En razón a la metodología, el estudio tiene por diseño la descripción correlacional, en donde se estableció como población a 25 trabajadores que se encuentran contratados por la Municipalidad Distrital de San Roque de Cumbaza, 2017, del cual se consideró la totalidad para la determinación de la muestra de estudio; con respecto a la técnica se empleó la encuesta y como instrumento el cuestionario, siendo que posteriormente se aplicó el Alfa de Cronbach para determinar la confiabilidad y el Chi cuadrado para verificar las hipótesis planteadas. De esta manera se concluye que, la gestión de remuneración laboral se relaciona de forma significativa con la motivación de personal en una de las municipalidades distritales del Perú, San Roque de Cumbaza, ya que se obtuvo un Chi cuadrado de 31,800, el cual es mayor que el Chi tabular que es 16 grados de libertad de 26,296, lo que permite afirmar que ambas variables de estudio, es decir, la Gestión de Remuneración Laboral y Motivación de Personal se comportan de manera dependiente al demostrar estadísticamente una relación significativa.

- En segunda parte, como antecedente nacional se presenta a Fernandez (2018) en su investigación que lleva por título: Influencia de la gestión de las remuneraciones en la retención de los colaboradores, de la empresa de seguridad Zagaz Protección S.A.C., Lima, 2018; con el propósito de obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima. El objetivo establecido por el autor fue conocer sea el caso de la influencia que tenga la Gestión de Remuneraciones en la Retención de los colaboradores de Zagaz Protección S.A.C., una empresa de seguridad. En razón a la metodología, la investigación se desarrollo en lineamiento del enfoque cuantitativo, siendo un trabajo aplicado, de nivel correlacional y siendo no experimental su diseño; además, se estableció como muestra a 151 colaboradores resultante del muestreo probabilístico a los cuales se les aplicó el cuestionario como instrumento y para el contraste de hipótesis se aplicó la técnica de Chi cuadrado. De esta manera, en la investigación se concluyó que sea el caso de emplearse adecuadamente una gestión de las remuneraciones en una empresa como Zagaz Protección S.A.C., implica una disminución en la deserción de los trabajadores, apoyado en datos estadísticos resultantes como el Chi cuadrado X^2 de 31.41 el mismo que al ser contrastado con la Chi cuadrado tabular se demuestra que es mayor con grados de libertad de 20 y considerando un nivel de significancia de 0.05, lo cual condujo al investigador a poder aceptar la hipótesis principal.

2.1.3. Antecedentes locales

- Como primer antecedente local, se presenta a Peralta (2018) de título: La remuneración y la satisfacción laboral de los docentes contratados de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Privada de Tacna en el año 2017; el cual como investigador tuvo por objetivo poder determinar si la remuneración y la satisfacción laboral se relacionan en un contexto de los docentes que laboran e la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Privada de Tacna durante el año 2017. En razón a la metodología, el trabajo fue de tipo básico, siendo no experimental su diseño y además dentro de su clasificación fue transversal, focalizado a una población conformada por 86 docentes de dicha facultad y universidad, cuyo dato fue determinado como la misma para la muestra de estudio dado que esta cantidad es relativamente pequeña, y a quienes se les aplicó el cuestionario para recolectar los datos necesarios, y como prueba estadística se utilizó el Rho de Spearman. De esta manera, el autor concluye que la remuneración y la satisfacción laboral respecto a los profesores de la Facultad de Ciencias Empresariales de la prestigiosa Universidad Privada de Tacna, en relación a los resultantes obtenidos como el coeficiente de correlación de Rho de Spearman determinado de 0.227 fue mayor 0.05, se determinó que no existe relación significativa, en donde se puede analizar que el primer componente no genera condicionamiento alguno en la satisfacción de los docentes universitarios, siendo un efecto que estadísticamente depende de mejor valoración remunerativa.

- Y como segundo antecedente local se tiene la investigación presentada por Aponte (2017): La motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la Oficina de Soporte Administrativo de la Superintendencia Nacional de Aduanas y Administración Tributaria - Tacna, periodo 2015; en donde la investigadora tuvo por propósito obtener el Título Profesional de Licenciada en Administración en la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann – Tacna. El objetivo del trabajo de investigación fue la determinación de relación entre las variables de motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina de Soporte Administrativo (OSA) de la Superintendencia Nacional de Aduanas y Administración Tributaria de Tacna, durante el año 2015. Respecto a la metodología, el trabajo de investigación se encontró en lineamiento del enfoque cualitativo, siendo un estudio de tipo descriptivo y correlacional ya que se tuvo la intención de conocer el comportamiento de cada variable para luego poder obtener resultados estadísticos que permitan aceptar o rechazar la hipótesis general. Además, el diseño del trabajo de investigación fue no experimental, con una población que abarcaba a 70 trabajadores, misma cantidad que se tomó para la determinación de la muestra, a la cual se le aplicó la encuesta como la técnica de investigación, y el cuestionario como su instrumento. En el caso del contraste de hipótesis, se obtuvo el coeficiente de Correlación de Pearson, por lo que la autora concluyó que existe relación significativa entre la Motivación y Desempeño Laboral, respecto a los trabajadores de la Oficina de Soporte Administrativo, ya que el coeficiente fue de 0.665.

2.2. Bases teórico científicas

2.2.1. Gestión de remuneración

Antes de pasar a definir la gestión de remuneración, es debido comentar que ninguna persona trabaja sin recibir una contraprestación por sus servicios, cada miembro de una empresa u organización está dispuesto a brindar sus conocimientos y habilidades para poder contribuir con el alcance de las metas y objetivos, en lineamiento a la misión y visión, siempre y cuando reciba una remuneración.

Por ello, de antemano es debido definir remuneración, siendo que, Chiavenato (2009) menciona que la remuneración corresponde a todos los aspectos del salario directo y todas aquellas del salario indirecto, refiriéndose de esta manera a que la remuneración abarca todos los conceptos que un trabajador recibe como contraprestación al desempeño del trabajo en una determinada empresa. Dessler (1997) lo define como el proceso que abarca todos los pagos o recompensas derivadas del trabajo que se realiza en un empleo correspondientes a los trabajadores. Por otro lado, Ivancevich (1995) define la remuneración como la función del área de recursos humanos en encargarse de las recompensas que les corresponden a los trabajadores debido a su desempeño realizado en cada una de las tareas designadas en una empresa. Mejía, Balkin y Cardy (2001) lo definen como el grupo de compensaciones cuantificables que un trabajador recibe por su esfuerzo laboral desempeñado, los cuales abarca tres componentes comenzando por la remuneración básica, seguido de los incentivos salariales y la remuneración indirecta o conocido también como las prestaciones. Por su parte, Chiavenato (2009) indica que es un proceso de intercambio en donde una empresa espera obtener trabajo y un trabajador espera recibir una compensación por dicho trabajo.

En otra instancia, Urquijo y Bonilla (2008) señalan que dentro del leguaje económico, se tiene noción en que la remuneración es la totalidad de los pagos que percibe un trabajador por su labor realizado como servicio, es así que algunos autores, en particular los juristas, consideran que la remuneración es una contraprestación. Montoro (1980) menciona que la remuneración es el concepto total que recibe un trabajador por su prestación laboral desempeñada dentro del ámbito de la vida económico y social, sea cual fuese el tipo de trabajo.

2.2.1.1. Definición conceptual.

Una vez teniendo la noción acerca de remuneración, resulta ser de mayor flexibilidad la comprensión de gestión de remuneración, por lo que Juárez (2014) la define como el proceso clave que la gerencia de una empresa debe realizar, representándose de esta manera como un instrumento muy importante debido a que se emplea para la alineación de la organización, de sus colaboradores y de su cultura laboral con la estrategia del negocio. Vadillo (2005) indica que la gestión de remuneración es el proceso de la administración del personal que a través de la jerarquización de cada uno de los puestos laborales de la empresa respecto a su importancia relativa, conduce remunerar con equidad a cada uno de los trabajadores, y que a través de la correlación de dicha jerarquización con el estudio del mercado de trabajo, referido a la organización interna, conduce a realizarlo de manera competente en relación con lo externo. Morales y Velandia (1999) definen la gestión de remuneración como el proceso en el cual se planea factores a incluir en el sistema salarial, referido a la coordinación, organización, comunicación, aplicación, control y evaluación a nivel de la empresa y sus trabajadores.

Por su parte, Chiavenato (2011) define a la administración de sueldos y salarios como el conjunto que abarca normas y procedimientos que establecen y/o mantienen estructuras de salarios especificados y equitativos en una organización. Por lo que, Chiavenato (2009) menciona que la gestión de remuneración es comprendida como las normas y procedimientos que se emplean para establecer y mantener estructuras de salarios justos y equitativos, resultado un asunto que implica un todo y resulta en todos los niveles y sectores respectivamente.

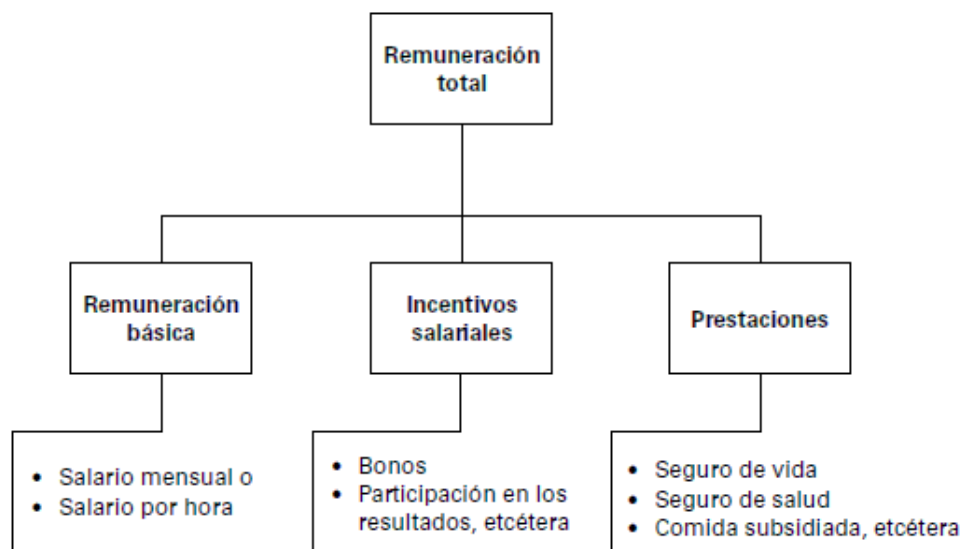
De esta manera, se puede afirmar que la gestión de remuneración exige, por una parte, que tanto la dirección general como los responsables de recursos humanos precisen las intenciones que persiguen con las decisiones relativas a los sueldos, los incentivos, en caso de que existan, y las prestaciones y, por otra parte, que cuenten con un conjunto de conceptos, principios e instrumentos analíticos que les permitan tomar eficazmente esas decisiones. Además se entiende por, sistema salarial o de compensaciones, al conjunto de políticas, técnicas y objetivos de compensación traducidos en las retribuciones financieras, prestaciones o beneficios tangibles que se otorgan a los trabajadores que pertenecen a la organización o a la empresa, como parte del vínculo laboral que se genera; en tanto que, estructura de salarios, son referidas a las relaciones salariales entre los diferentes puestos de trabajo dentro de una sola organización o empresa.

2.2.1.2. Componentes de la remuneración.

La gestión de remuneración se focaliza en la remuneración total que recibe un trabajador, la cual se encuentra compuesta por tres principales factores según Chiavenato (2009), los mismos que se muestran a continuación en la Figura 1.

Figura 1

Los tres componentes de la remuneración total



Nota. La figura muestra los tres componentes de la remuneración total en relación al planteamiento realizado por Chiavenato (2009).

2.2.1.2.1. Remuneración básica.

Chiavenato (2009) menciona que, la remuneración básica viene a ser el pago que un trabajador percibe por parte de la empresa de manera regular en forma de sueldo al mes o de salario por hora según sea el caso, por lo que la remuneración básica se convierte en el principal componente de la remuneración total. Así, la remuneración básica puede corresponder al salario mensual o salario por hora según las condiciones del contrato laboral; siendo que, para la presente investigación se considera el salario mensual debido a que se enfoca en el estudio del personal CAS.

- Salario mensual. - Chiavenato (2009) indica que constituye el núcleo de las relaciones de intercambio entre las personas y las organizaciones, por lo que todas las personas dedican su tiempo y esfuerzo a las organizaciones y, en

consecuencia, reciben dinero, el cual representa un intercambio de derechos y responsabilidades recíprocos entre el empleado y el empleador. Seguidamente, menciona que el salario es una contraprestación por el trabajo que una persona desempeña en la organización. A cambio del dinero (elemento simbólico e intercambiable) la persona empeña parte de sí misma, de su esfuerzo y de su vida y se compromete a realizar una actividad diaria y a cumplir con una norma de desempeño en la organización. Además, menciona que para la organización, el salario representa un costo y al mismo tiempo una inversión, siendo costo porque el salario se refleja en el costo del producto o el servicio final, e inversión porque representa el dinero que se aplica a un factor de producción, el trabajo, como medio para agregar valor y obtener un rendimiento mayor a corto o mediano plazo.

2.2.1.2.2. Incentivos salariales

Chiavenato (2009) menciona que los incentivos salariales constituyen el segundo componente de la remuneración total, los cuales son programas diseñados para la recompensa de los trabajadores que manifiestan un desempeño destacable. Estos son pagados en diferentes maneras como por medio de bonos y participación en resultados. En otra instancia, el Ministerio de Economía y Finanzas (2012) indica que los incentivos, monetarios y no monetarios, responden a la necesidad de los empleadores por conducir las acciones del personal hacia propósitos que son de primordial interés. En la presente investigación, la cual se focaliza en el caso particular de personal CAS se considera como incentivos salariales, las gratificaciones y las vacaciones correspondientemente.

- Gratificaciones. – Son aquellos pagos que el empleador tiene la obligación de realizarlos a sus trabajadores los cuales se encuentran sujetos al régimen de la actividad privada de forma adicional a la remuneración mensual en los meses de julio y diciembre de cada año, por conceptos de Fiestas Patrias y Navidad (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2003). En el caso del sector público, en donde se encuentran las instituciones públicas como Ministerios, Municipalidades y Gobiernos Regionales, los trabajadores perciben lo que es conocido como aguinaldo, siendo similar a gratificación.
- Vacaciones. – Conocido como la remuneración vacacional la cual equivale a la remuneración total que el trabajador habitualmente percibe en caso de continuar laborando, siendo que su pago se abona antes del inicio del descanso del trabajador, según Artículo 15° y 16° del Decreto Legislativo 713 (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2003).

2.2.1.2.3. Prestaciones

Las prestaciones según Chiavenato (2009) son el componente tercero de la remuneración total, los cuales son llamados como remuneración indirecta que son pagados a través de diferentes programas como los seguros de vida, seguros de salud, comida subsidiaria sea el caso, entre otros. Por su parte, Dessler y Varela (2011) indican que las prestaciones representan una parte importante de casi toda la remuneración del empleado, por lo que se definen como pagos monetarios y no monetarios indirectos, que un individuo recibe por su trabajo continuo para la compañía, además las prestaciones incluyen cuestiones como tiempo libre con goce de sueldo, seguro de gastos médicos y seguro de vida, e instalaciones para el

cuidado infantil. Dessler (1996) menciona que cualquier complemento al salario que se entrega a los empleados, pueden ser: seguro de vida y gastos médicos, vacaciones, pensión, reparto de utilidades, planes de educación, descuento en los productos de la compañía, entre otros más según la normativa correspondiente. En el particular caso de la presente investigación, la cual se focaliza en personal CAS, estos perciben EsSalud la cual se considera como la única prestación.

- EsSalud. – El Seguro Social de Salud del Perú, conocido como EsSalud, es el seguro de salud contributivo a todos los ciudadanos del Perú que cumplan con determinadas características, ya que esta prestación brinda servicios de prevención, promoción, recuperación, rehabilitación, prestaciones económicas y prestaciones sociales (Gobierno del Perú, 2021).

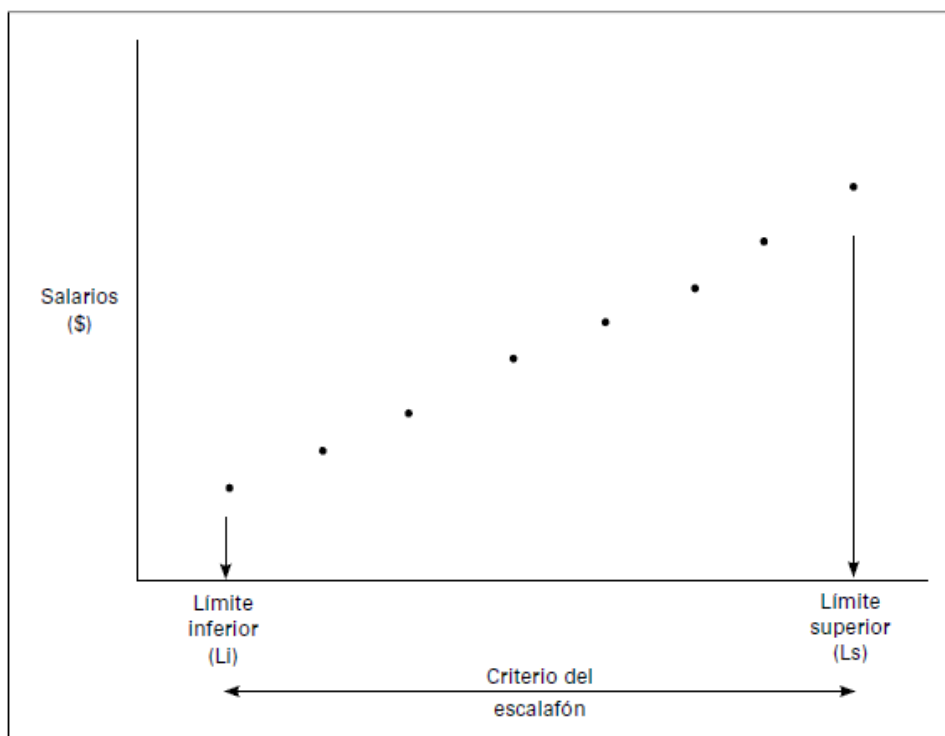
2.2.1.3. Métodos de medición de la remuneración.

Con el fin de asegurar el equilibrio interno de los salarios, la gestión de los salarios recurre a la evaluación de puestos, siendo este el proceso de aplicar criterios para comparar los puestos y llegar a una valoración interna de los salarios de diversos puestos. La evaluación de puestos busca obtener datos que permitan llegar a una conclusión respecto al valor interno que cada puesto tiene dentro de la organización e indique las diferencias esenciales entre los puestos, desde el punto de vista cuantitativo o cualitativo. Los métodos de evaluación de puestos son para obtener información sobre ellos, a partir de su descripción y análisis, para efectuar comparaciones y tomar decisiones. Es así que, se considera el Método de escalafón simple, el Método de categorías previamente determinadas, el Método de comparación de factores y el Método de evaluación con puntos.

- Método de escalafón simple. – El método de evaluación de los puestos por medio de un escalafón simple o una comparación simple consiste en colocarlos de acuerdo con su función en un criterio escogido, el cual opera como parámetro de comparación (Chiavenato, 2009). En la práctica, se trata de una comparación de puesto por puesto, dado que cada uno se compara con los demás en función del criterio escogido como base de referencia. Así, este método resulta rudimentario, en donde la comparación de puestos es global, sintética, superficial y no considera un análisis más profundo.

Figura 2

Método de evaluación de los puestos por medio de un escalafón

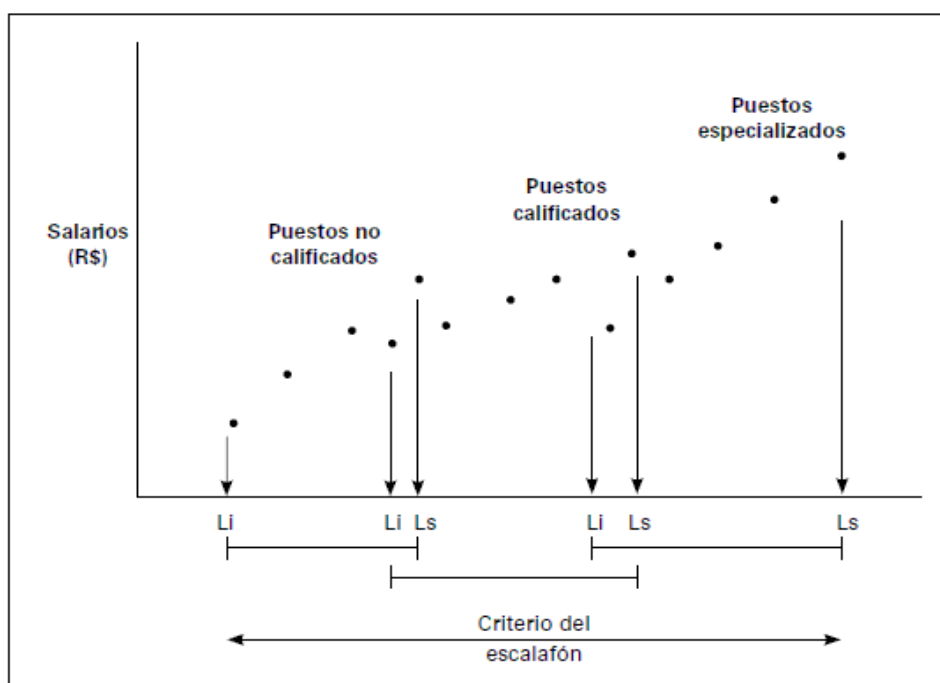


Nota. La figura muestra un método de evaluación de los puestos por medio de un escalafón que inicia en el Límite inferior (Li) y termina en el Límite superior (Ls) según la explicación realizada por Chiavenato (2009).

- Método de categorías previamente determinadas. – El método de las categorías previamente determinadas es una variante del método del escalafón simple; en realidad, se podría llamar método de escalafones simultáneos, porque requiere que se dividan y separen los puestos en categorías previamente determinadas, por ejemplo, puestos con paga por mes o por horas (Chiavenato, 2009). En muchas organizaciones los puestos se dividen en tres categorías previamente determinadas: los no calificados, los calificados y los especializados. Una vez establecidas las categorías, se aplica el método del escalafón simple a cada una independientemente.

Figura 3

Método para la evaluación de puestos por categorías previamente determinadas.



Nota. La figura muestra un método para la evaluación de puestos por categorías previamente determinadas, según Chiavenato (2009).

- Método de comparación de factores. - Se trata de una afinación del método del escalafón; si bien el escalafón presenta una comparación del puesto con otros puestos determinados, el método de comparación de factores produce varias comparaciones con cada uno de los factores comparados (Chiavenato, 2009). El método de comparación de factores es una técnica analítica con la cual los puestos se evalúan y comparan en razón de factores evaluativos, los cuales se podrían llamar factores de especificaciones (Benge, Burk, & Hay, 1941).

Figura 4

Definiciones de los cinco factores de la evaluación

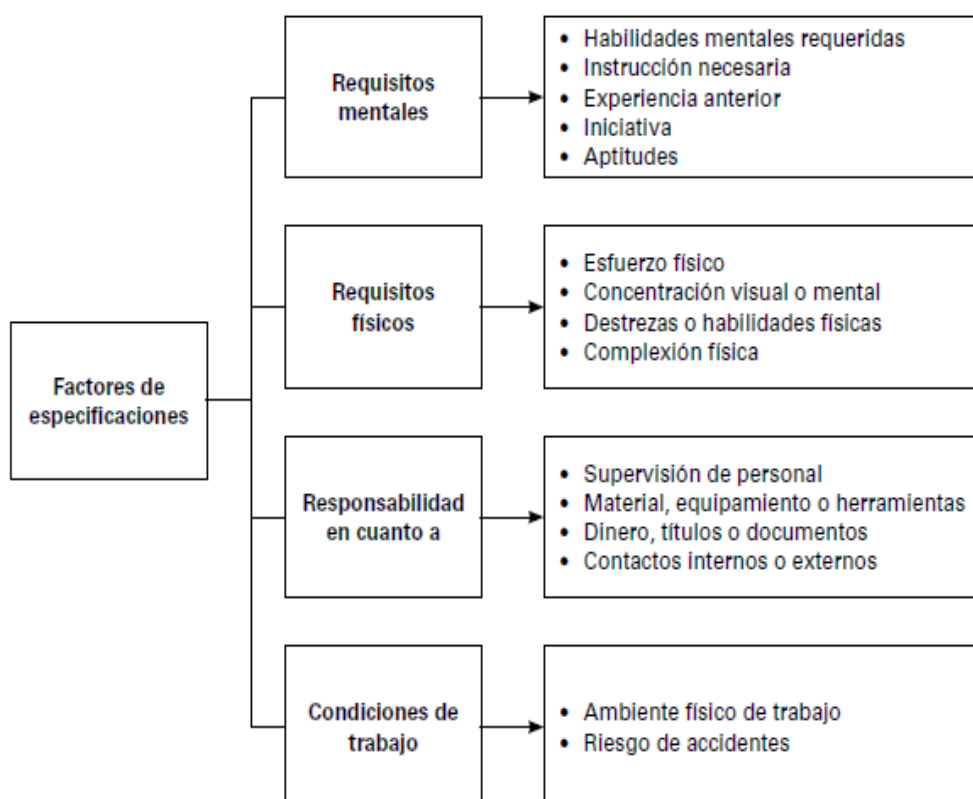
Requisitos mentales	<p>Significa la posesión y/o la aplicación activa de:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rasgos mentales (inherentes), como inteligencia, memoria, raciocinio, expresión verbal, relaciones interpersonales e imaginación • Educación general (adquirida), como gramática, aritmética e información general • Conocimiento especializado (adquirido), como química, ingeniería, etcétera
Requisitos físicos	<ul style="list-style-type: none"> • Esfuerzo físico como caminar, cargar, escribir, etc. Esfuerzo realizado y continuidad del mismo • Condiciones físicas: edad, sexo, estatura, peso, fuerza y agudeza visual
Habilidad	<ul style="list-style-type: none"> • Coordinación muscular (adquirida), como movimientos repetitivos, habilidad manual para operar máquinas, montaje, etcétera • Conocimiento específico (adquirido) del trabajo necesario para la coordinación muscular adquirido mediante el desempeño y la experiencia en el trabajo (no confundir con educación general o conocimiento especializado)
Responsabilidades	<ul style="list-style-type: none"> • En cuanto a materias primas, materiales, máquinas y equipamiento • En cuanto a dinero o documentos de valor • En cuanto a ganancias o pérdidas, economías o métodos de mejoría • En cuanto a contacto con el público • En cuanto a registros • En cuanto a supervisión: <ul style="list-style-type: none"> • Complejidad de la supervisión brindada y número de subordinados (algunos tipos de supervisión son planear, dirigir, coordinar, instruir, controlar y aprobar) • Grado de supervisión recibida
Condiciones de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Influencias ambientales: atmósfera, ventilación, iluminación, ruido, etcétera • Riesgos de trabajo o del ambiente • Horas de actividad

Nota. La figura muestra las definiciones de los cinco factores de la evaluación empleadas en el método de comparación (Otis & Leukart, 1983).

- Método de evaluación con puntos. - El método de evaluación con puntos o método de evaluación con factores y puntos fue creado por Lott (1926), y es el método de evaluación de puestos más utilizado en el mundo. Su técnica es analítica, porque los cargos se comparan mediante los factores de la evaluación con los valores en puntos. También es una técnica cuantitativa, porque se atribuyen valores numéricos (puntos) a cada aspecto del puesto y se suman los valores numéricos obtenidos para alcanzar un valor total para cada puesto (Chiavenato, 2009). El método incluye las etapas siguientes:

Figura 5

Grupos de factores para la evaluación de puestos



Nota. La figura muestra los indicadores de los cuatro grupos de factores para la evaluación de puestos (Lott, 1926).

2.2.2. Motivación laboral

Es sabido que, la motivación es uno de los factores que más se estudian en el Comportamiento Organizacional, ya que en muchas circunstancias se convierte en un problema por el cual las empresas u organizaciones buscan una solución. La administración a lo largo de los años ha intentado diferentes medios para poder mejorar la motivación de los trabajadores, a partir de los más tradicionales métodos como incrementar los salarios y mejorar las prestaciones, hasta distintas ideas extravagantes (Robbins, 2007). Y es que, muchas personas tienen la idea errónea en que la motivación es un rasgo de la personalidad particular de una persona, refiriéndose a que algunos tienen dicho rasgo y otros no, lo cual no es precisamente de esa manera. Robbins (2007) indica que la noción que se tiene acerca de la motivación, es que es el resultado de la incidencia recíproca del trabajador y la situación en la cual se encuentra desempeñando sus actividades en la organización.

2.2.2.1. Definición conceptual.

Con el preámbulo descrito anteriormente, se hace mención a Robbins (2007) el cual define a la motivación como el conjunto de procesos que dan cuenta de la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo generado de un individuo por conseguir una meta. Seguidamente, Campbell, Dunnette, Lawler y Wick (1970) aluden en que motivación se concentra en determinados factores que estimulan y dirigen las acciones realizadas por las personas. Así también, Brinda (1959) afirma que la motivación viene a ser la forma de incitar un determinado comportamiento, infundir energía, además de mantenerlo y direccionarlo, tal como el tipo de reacción subjetiva que se manifiesta cuando todo ello sucede.

Por su parte, Chiavenato (2009) menciona que la motivación es un proceso psicológico básico, que junto a la percepción, actitudes, personalidad y aprendizaje, se traduce como uno de los elementos más relevantes para poder comprender el comportamiento humano, de tal manera que la motivación es un constructo hipotético que contribuye a la comprensión del comportamiento humano.

Luthans (2002) define a la motivación como un proceso que inicia con una deficiencia fisiológica o psicológica, o también con una necesidad que activa un comportamiento o un impulso enfocado hacia un objetivo o incentivo, por lo que la clave para la comprensión del proceso de la motivación radica en el significado y en el vínculo existente entre las necesidades, impulsos e incentivos. Soto (2002) indica que la motivación es la presión interna que es generada a partir de una necesidad interna, la cual excita las estructuras nerviosas, genera un estado de energía que incentiva al organismo a la actividad, e inicia, guía y mantiene la conducta persona hacia el alcance de una meta, objetivo o incentivo en particular, o en otra instancia, al bloqueo de una respuesta.

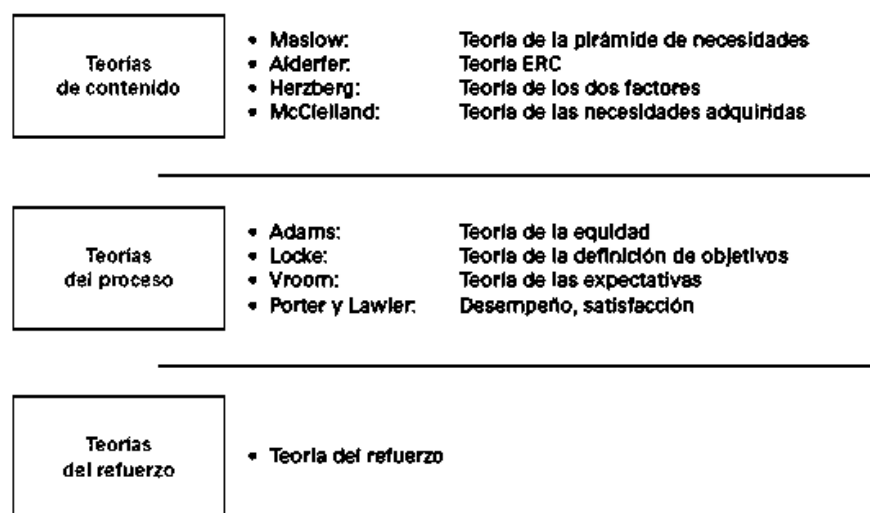
Además, Chiavenato (2009) menciona que la motivación es un proceso que tiene dependencia del curso, la intensidad y la persistencia de los esfuerzos de una persona para poder lograr un determinado objetivo. La mención de curso, es referido a la dirección hacia la cual se enfoca el comportamiento; con intensidad se refiere al esfuerzo que un individuo dirige hacia un curso definido; y la persistencia es la cantidad de tiempo durante el cual el individuo mantiene un esfuerzo. Por lo que, se puede entender que la motivación surge en todas las personas y puede incrementar o disminuir según diversos factores que pueden incidir en el individuo.

2.2.2.2. Teorías de la motivación.

Existen diversas teorías planteadas a cerca de la motivación desde diferentes puntos de vista, convirtiéndose de esta manera en un tema bastante complejo. Según Chiavenato (2009) las teorías de la motivación se pueden clasificar en tres grandes grupos: las teorías del contenido, las teorías del proceso y las teorías del esfuerzo.

Figura 6

Clasificación de las teorías de la motivación



Nota. La figura presenta la clasificación de las teorías de la motivación, agrupadas en relación a Chiavenato (2009).

- Teorías del contenido. – Se refiere a aquellos factores internos de la persona y a la forma en que todos éstos activan, dirigen, sustentan y paralizan su comportamiento, es decir, las necesidades específicas que lo motivan.
- Teorías del proceso. – Se refiere a la descripción y análisis de la serie de pasos que activan, dirigen, mantienen o paralizan el comportamiento.
- Teorías del esfuerzo. – Se refiere a los que se basan en las consecuencias de un comportamiento del individuo ya sea el resultado de éxito o de fallido.

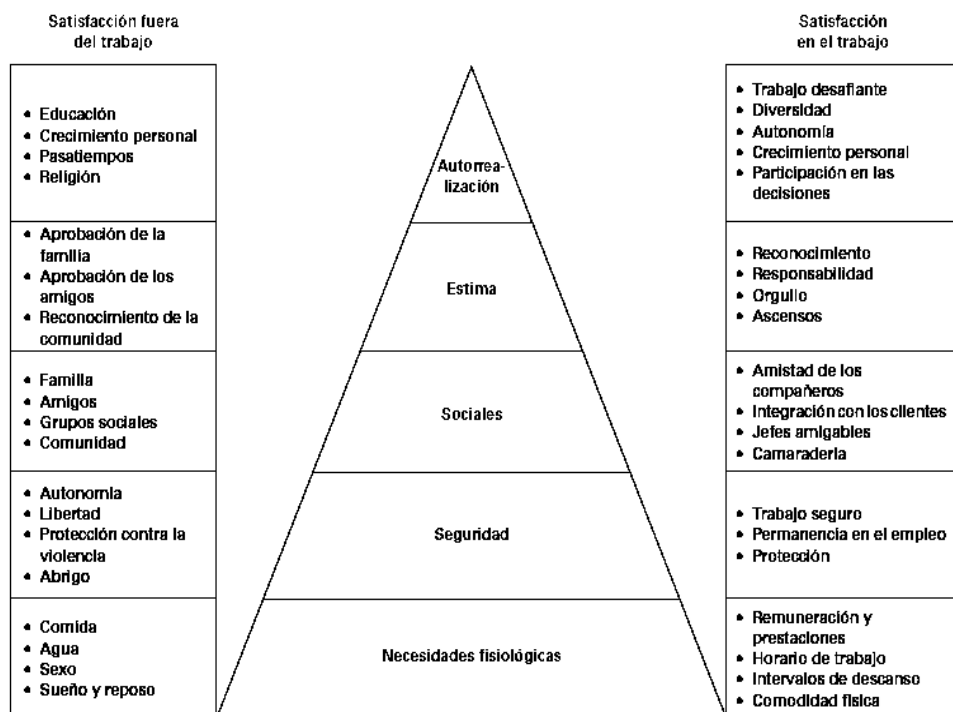
Particularmente, en la presente investigación se estudiarán las teorías de contenido puesto que tienen mayor acercamiento al propósito del estudio de las variables de Gestión de Remuneración y de Motivación Laboral.

2.2.2.2.1. Pirámide de las necesidades de Maslow.

La teoría de la motivación del reconocido autor Maslow, se encuentra basada en la pirámide de las necesidades, refiriéndose de esta manera a las necesidades que se pueden jerarquizar o clasificar en un orden de relevancia y de influencia sobre el comportamiento del ser humano (Maslow, 1954). Es así que, Abraham Maslow identificó los siguientes grupos de necesidades de un individuo.

Figura 7

La pirámide de las necesidades humanas de Maslow



Nota. La figura presenta pirámide de las necesidades de Maslow y sus implicancias, según Chiavenato (2009).

- Las necesidades fisiológicas. – Referidas a la alimentación, habitación y protección contra el sufrimiento o dolor que necesita el ser humano
- Las necesidades de seguridad. – Referidas a encontrarse libre de peligro así sean reales o imaginarios, a las de encontrarse protegido ante amenazas del ambiente externo, y a la supervivencia del ser humano.
- Las necesidades sociales. – Referidas a la amistad, pertenencia a grupos sociales, participación y consideración del individuo, amor y afecto.
- Las necesidades de estima. – Referidas a la manera en que una persona se percibe y evalúa, como el caso de la autoestima, el amor propio y la confianza que es generada en el propio ser humano.
- Las necesidades de autorrealización. – Referidas a las más elevadas del individuo, las cuales lo llevan a realizarse a través del desarrollo de sus propias aptitudes y capacidades, además reflejan el esfuerzo de cada persona al haber logrado su potencial y desarrollarse de manera continua en la vida.

2.2.2.2.2. Teoría ERC.

Alderfer (1969) en su estudio de la pirámide de Maslow, realizó un ajuste a través de la investigación empírica; por lo que dentro de su investigación la resumió en necesidades de existencia, de relaciones y de crecimiento, siendo esta las razones por la cual se plantea las siglas ERC de la teoría ERC (Alderfer, 1972).

- Las necesidades de existencia. – Referidas al bienestar físico de la persona como la existencia, la preservación y la supervivencia. En relación a la pirámide de las necesidades establecidas por Maslow, corresponden a las necesidades fisiológicas y las necesidades de seguridad.

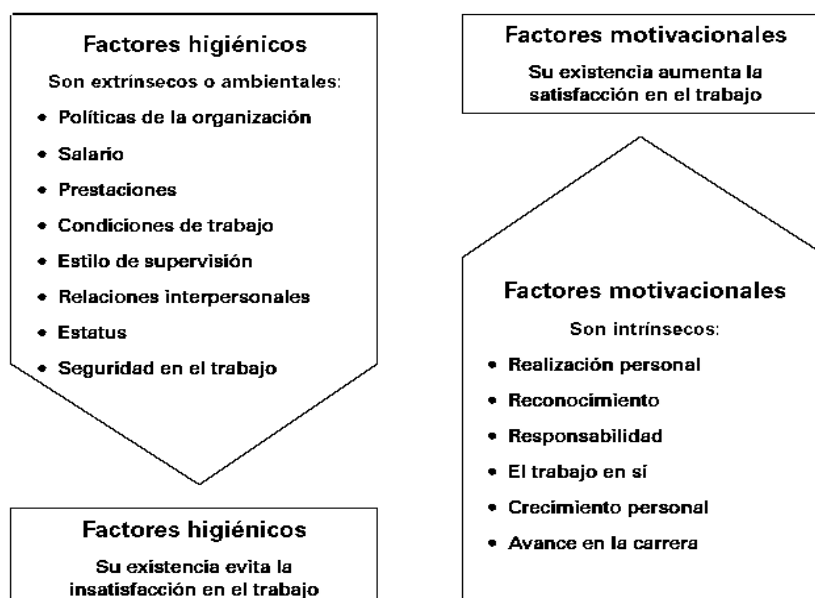
- Las necesidades de relaciones. – Referidas al deseo de querer interactuar con otras personas, focalizándose en las relaciones sociales. En relación a la pirámide de las necesidades planteadas por Maslow, corresponden a las categorías sociales y los componentes externos de las necesidades de estima.
- Las necesidades de crecimiento. – Referidas al desarrollo del potencial del ser humano y al deseo de crecimiento de su persona. En relación a la pirámide de las necesidades, corresponden los componentes intrínsecos de las necesidades de estima y las necesidades de autorrealización.

2.2.2.2.3. *Teoría de los dos factores de Herzberg*

Según la teoría de Herzberg, la motivación del ser humano para el trabajo tiene dependencia de dos factores íntimamente vinculados, los factores higiénicos y los factores motivacionales (Herzberg, Mausner, & Snyderman, 1959).

Figura 8

El efecto de los factores higiénicos y los motivacionales



Nota. Factores higiénicos y motivacionales, según Chiavenato (2009).

- Los factores higiénicos. – Referidos a las condiciones de trabajo que se encuentran alrededor de la persona; éstas incluyen las instalaciones y el ambiente, además abarcan las condiciones físicas, el salario y las prestaciones sociales, las políticas organizacionales, el estilo de liderazgo, el clima laboral, las relaciones entre colaboradores, etc.
- Los factores motivacionales. – Referidos al perfil del puesto laboral y todas aquellas actividades que se encuentran relacionadas; además producen una satisfacción duradera e incrementan la productividad a escalas de excelencia. Dado la situación en que los factores motivaciones sean óptimos, estos elevarán significativamente la satisfacción del ser humano, en otra situación en la que los factores motivacionales sean precarios, sencillamente acabaran con ella.

2.2.2.2.4. Teoría de las necesidades adquiridas de McClelland

La teoría de las necesidades adquiridas se concentra también en el contenido, en donde sostiene que la dinámica del comportamiento reflejado del ser humano surge a partir de tres motivos o básicas necesidades: necesidades de realización, necesidades de poder y necesidades de afiliación (McClelland, 1961).

- La necesidad de realización. – Referida a la necesidad de obtener éxito competitivo, búsqueda de excelencia, obtención del y la realización. Algunas personas tienden a una inclinación natural por el éxito, por lo que buscan la realización de su persona, más que la compensación por el éxito. Además, buscan contextos donde puedan tener responsabilidad de encontrar soluciones a sus problemas, mas no les gusta jugar o ganar por suerte.

- La necesidad de poder. – Referida al impulso que conduce al control de otras personas o incidir en ellas, con el propósito de que adquieran un comportamiento que no tuvieran de manera natural. Además, es el deseo de producir un resultado, de encontrarse al mando. Aquellas personas que tienen esta necesidad en particular, optan por situaciones de competitividad y de estatus, en donde suelen preocuparse más por el prestigio y la influencia que por el eficaz desempeño que puedan ejercer.
- La necesidad de afiliación. – Referida a la inclinación en lo que respecta las relaciones interpersonales que se encuentran cercanas y en armonía, el deseo de ser amado y aceptado por los demás. Los individuos que tienen esta particularidad necesidad, tienden a buscar la amistad, en donde prefieren contextos de cooperación en vez de situaciones de competencia; además, desean vínculos sociales que abarcan comprensión de forma recíproca.

Las tres necesidades descritas anteriormente, son aprendidas y adquiridas en el transcurso de los años de la vida de una persona como resultado de sus experiencias, siendo que las necesidades que son aprendidas, el comportamiento que es compensado tiende a repetirse con frecuencia (Chiavenato, 2009). De esta manera, para la presente investigación se considera la teoría de las necesidades adquiridas de McClelland dado su descripción con el interés del investigador.

2.2.2.3. Comparación entre las cuatro teorías de contenido

Entre las cuatro teorías de contenido de la motivación, se presente a continuación un cuadro comparativo el cual resume lo más relevante de cada uno.

Figura 9

Comparación entre cuatro teorías de contenido

Teoría de la pirámide de las necesidades	Teoría ERC	Teoría de los dos factores	Teoría de las necesidades adquiridas
Autorealización	Crecimiento	Motivacionales	Realización
Estima			Poder
Sociales	Relaciones		Afilación
Seguridad	Existencia	Higiénicos	
Fisiológicas			

Nota. La figura presente las particularidades de cada una de las teorías de contenido de la motivación vistas previamente, según Chiavenato (2009).

2.2.3. Decreto legislativo N° 1057

Como es sabido, la presente investigación se focaliza en el estudio de la Gestión de Remuneración y la Motivación Laboral del personal que se encuentra bajo la modalidad CAS, por lo que es de relevancia considerar el Decreto Legislativo N° 1057. El Congreso de la República del Perú a través de la Ley N° 29157, delegó en el Poder Ejecutivo el apoyo a la competitividad económica para su aprovechamiento, entre ellas, el fortalecimiento institucional y la modernización del Estado, siendo que de conformidad al Artículo 104° de la Constitución Política del Perú, se ha dado el Decreto Legislativo que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios (Congreso de la República, 2008).

- Finalidad. – La norma regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios, el cual tiene por objetivo la garantía de los principios de méritos y capacidad, así como también de igualdad de oportunidades y profesionalismo respecto a la administración pública.
- Ámbito de aplicación. – Este régimen especial se aplica a toda entidad pública que se encuentre sujeto al Decreto Legislativo N° 276, es decir, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, además de otras normas que regulan carreras administrativas especiales; como también a aquellas sujetas al régimen laboral de la actividad privada, exceptuando a las empresas del Estado.
- Definición del contrato administrativo de servicio. – Constituye una modalidad especial, propiamente del derecho administrativo y privado del Estado. Así, se regula por la presente norma, no se encuentra sujeto a la Ley de Bases de la Carrera Administrativa, al régimen laboral correspondiente a la actividad privada, ni a ninguna otra norma que regula carreras administrativas especiales. Además, tampoco se aplica a los contratos de prestación de servicios de consultoría o de asesoría, siempre y cuando se lleven a cabo de manera autónoma, fuera de locales o centros de trabajo.
- Requisitos para su celebración. – Entre los requisitos se tiene el requerimiento realizado por la dependencia usuaria y la existencia de disposición presupuestaria, determinada por la oficina de presupuesto de la entidad correspondiente o quien haga sus veces respectivamente.
- Duración. – Se lleva a cabo a plazo determinado y es renovable.

- Contenido. – Este régimen especial contiene contrato administrativo respectivamente el cual comprende precisamente lo siguiente:
 - En primera parte, se considera un máximo de cuarenta y ocho horas de prestación de servicios a la semana.
 - Se considera un descanso de quince días calendario continuos por año cumplido, lo que se conoce como remuneración vacacional.
 - Se considera la afiliación al régimen contributivo que administra EsSalud, en donde la contribución tiene como base máximo la equivalencia al 30 de la UIT vigente en el ejercicio por asegurado.
 - Por último, se considera la afiliación a un régimen de pensiones que se lleva a cabo de manera opcional para aquellos que vienen prestando sus servicios a favor del Estado, siendo que en caso de efectuarse, son contratados bajo el presente régimen.

2.2.3.1. Disposiciones complementarias finales.

En relación al Decreto legislativo N° 1057, se tiene cuatro disposiciones complementarias finales (Congreso de la República, 2008):

- Primera. – Las referencias normativas a la contratación de servicios no personales se entienden realizadas a la contratación administrativa de servicios respectivamente.
- Segunda. – Las prohibiciones de contratación de servicios no personales que se encuentren reguladas en las normas de presupuesto, se aplican a la contratación administrativa de servicios respecto a la presente norma.

- Tercera. – Queda en prohibición de las entidades del Sector Público, el cubrir cargos de naturaleza en permanencia por medio de empresas de servicios especiales o también de servicios temporales, además de cooperativas de trabajadores. Así, sólo se autoriza la contratación de trabajadores por medio de empresas o cooperativas intermediarias de mano de obra considerando que se trate de labores en complementación, haciendo hincapié a las calificadas como tales.
- Cuarta. – Las entidades que comprenden en la presente norma, se encuentran prohibidas en lo sucesivo de suscripción o prorrogación de contratos de servicios no personales o de cualquier modalidad contractual para la prestación de servicios que no tienen autonomía. Así, las partes se encuentran facultadas para poder sustituirlos ante su vencimiento, siendo por contratos celebrados con arreglo a la presente norma.

2.2.3.2. Disposiciones complementarias transitorias.

En relación al Decreto legislativo N° 1057, se tiene cinco disposiciones complementarias transitorias (Congreso de la República, 2008):

- Primera. – Las entidades a que se refiere la presente norma, las cuales tengan celebrados contratos sujetos a sus alcances, deben proceder a los registros pertinentes en EsSalud, considerando un plazo no mayor de 30 días calendario contados a partir de su entrada en vigencia respectivamente.
- Segunda. – El periodo de carencia regulado en el artículo de la Ley N° 06790, no es exigible a los contratos administrativos de servicios vigentes a la entrada en vigencia de la presente norma.

- Tercera. – En el caso de una persona, una vez se encuentre afiliado en un sistema pensionario, de manera voluntaria acepte realizar aportes por un periodo de servicios anterior a la presente norma, el mismo se realizará sin intereses, moras ni recargo alguno, siendo durante un plazo en meses y en equivalencia al doble del número de cotizaciones que se desarrolle. Así, los aportes se registrarán por la Oficina de Normalización Previsional (ONP) o en caso opcional por la Administradora de Fondos de Pensiones (AFP) escogida por el trabajador.
- Cuarta. – El presente Decreto Legislativo entró en vigencia al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial “El Peruano”. Cabe recalcar que, en ningún caso se reconoce o genera derechos con carácter retroactivo.
- Quinta. – A través del decreto supremo refrendado por el Presidente del Consejo de ministros, se aprobó el Reglamento del presente Decreto Legislativo, situándose dentro de un plazo de sesenta días calendario una vez realizado su publicación.

CAPÍTULO III
ELABORACIÓN DE HIPÓTESIS, VARIABLES Y DEFINICIONES
OPERACIONALES

3.1. Hipótesis

Para fines de la presente investigación, es que se plantearon las hipótesis que se pretendieron contrastar como fin del estudio, una vez obtenido los resultados requeridos de la aplicación del instrumento de investigación.

3.1.1. Hipótesis general

- La gestión de remuneración afecta de manera positiva a la motivación laboral del personal CAS del Gobierno Regional de Tacna, sede Hipólito Unanue, periodo 2020.

3.1.2. Hipótesis específicas

- La remuneración básica afecta de manera positiva a la motivación laboral del personal CAS del Gobierno Regional de Tacna, sede Hipólito Unanue, periodo 2020.
- Los incentivos salariales afectan de manera positiva a la motivación laboral del personal CAS del Gobierno Regional de Tacna, sede Hipólito Unanue, periodo 2020.

- Las prestaciones afectan de manera positiva a la motivación laboral del personal CAS del Gobierno Regional de Tacna, sede Hipólito Unanue, periodo 2020.

3.2. Variables de estudio

3.2.1. Identificación de variables

La presente investigación tiene el propósito de conocer el comportamiento de las variables de estudio para determinar el efecto de la variable independiente en la variable dependiente, así como también de cada uno de sus componentes, según objetivos establecidos. Es por ello que, la ecuación funcional sería la siguiente:

$$Y = f(X)$$

Donde:

- Y: variable dependiente (Motivación Laboral)
- X: variable independiente (Gestión de Remuneración)

3.2.2. Escala de valoración

Tabla 1

Escala de valoración

Variable	Escala de Medición	Categorías
Gestión de Remuneración	Escala de intervalo	1 = Inadecuada (15-35) 2 = Regular (36-55) 3 = Adecuada (56-75)
Motivación Laboral	Escala de intervalo	1 = Baja (12-28) 2 = Moderada (29-44) 3 = Alta (45-60)

Nota. Para la valoración de variables se realizó la recategorización..

3.2.3. Operacionalización de variables

Tabla 2

Operacionalización de variable Gestión de Remuneración

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
Gestión de Remuneración	Según Chiavenato (2009) cada trabajador tiene interés en invertir su trabajo, dedicación y esfuerzo personal, sus conocimientos y habilidades, siempre y cuando reciba una retribución conveniente, siendo esta la remuneración total, donde la gestión de remuneración viene a ser la especialización del manejo adecuado de dicha remuneración y beneficios sociales del personal de una empresa.	En relación a Chiavenato (2009) la remuneración total de un trabajador se encuentra compuesta por tres principales factores, siendo estos la remuneración básica, los incentivos salariales y las prestaciones, los mismos que se plantearon como dimensiones de la variable independiente para su medición.	Remuneración básica Incentivos salariales Prestaciones	Percepción de salario mensual Percepción de aguinaldo Percepción de vacaciones Percepción de EsSalud

Nota. Elaboración propia.

Tabla 3*Operacionalización de variable Motivación Laboral*

Variable	Definición	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
Motivación laboral	Robbins (2004) define a la motivación como los procesos que dan cuenta de la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo de un individuo por conseguir una meta organizacional. Además, la motivación viene a ser el resultado de la influencia recíproca del empleado y la situación dentro de la empresa.	McClelland (1961) estableció que la motivación de una persona puede deberse a la búsqueda de satisfacer tres necesidades significativas, siendo estas las necesidades de logro, necesidades de poder y necesidades de afiliación, los mismos que se plantearon como las dimensiones que conduzcan a la medición de la variable dependiente.	Necesidades de logro Necesidades de poder Necesidades de afiliación	<ul style="list-style-type: none"> - Deseo de la excelencia - Trabajo bien realizado - Acepta responsabilidades - Necesita feedback - Le gusta que le consideren importante - Quiere prestigio y Status - Le gusta que predominen sus ideas - Suele tener mentalidad política - Le gusta ser popular - Le gusta el contacto con los demás - Se siente bien al pertenecer a un equipo - Le gusta ayudar a otra gente

Nota. Elaboración propia.

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. Tipo de investigación

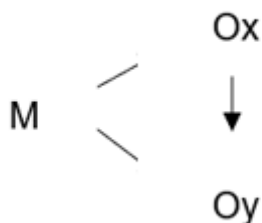
En correspondencia a la metodología de la investigación, según el propósito del presente trabajo es de tipo pura o básica ya que tuvo por objetivo realizar la búsqueda, análisis y producción de nuevo conocimiento a raíz de la información recolectada con el fin de incrementar las teorías existentes acerca de las variables de estudio y sus dimensiones en un ámbito de estudio determinado.

4.2. Nivel de investigación

Así también, según el grado de profundidad de la presente investigación con que son abordados las variables de estudio para una población objeto de análisis, es de nivel descriptivo-explicativo, ya que por una parte se buscó conocer el comportamiento de las variables de estudio y sus correspondientes dimensiones con el propósito de haber obtenido una mayor aproximación de la magnitud de la situación planteada, y por otra parte se buscó la razón del porqué de los hechos a través del planteamiento de causa-efecto, precisamente con el propósito de determinar la magnitud de una variable que se comporta como dependiente, según el comportamiento de otra variable planteada como independiente.

Figura 10

Modelo del nivel explicativo causal.



Nota. Establecimiento de relación causa-efecto de las variables de estudio.

M	=	Personal CAS del GRT, sede Hipólito Unanue.
Ox	=	Datos obtenidos en la variable independiente.
→	=	Efecto.
Oy	=	Datos obtenidos en la variable dependiente.

La Figura 6 presenta el modelo del nivel de investigación explicativo causal, el cual tuvo la finalidad de determinar el efecto de la variable independiente en la variable dependiente mediante el soporte de los datos que fueron recolectados independientemente uno del otro y en el contexto que fue planteado.

4.3. Diseño de la investigación

Además, en correspondencia a la metodología de la investigación, el presente trabajo es de diseño no experimental-transversal, ya que por una parte no se sometió la muestra de estudio a un determinado tratamiento de una variable planteada como independiente para poder observar el efecto que produzca en otra variable establecida como dependiente, y por otra parte se recolectaron los datos en un particular espacio del tiempo para poder estudiar las variables hasta ese instante.

4.4. Población y muestra del estudio

4.4.1. Población

Se estableció como población de estudio a todo el personal CAS que trabajaba en el Gobierno Regional de Tacna en la sede de Hipólito Unanue durante el periodo 2020.

Tabla 4

Población de estudio

Áreas del Gobierno Regional de Tacna, Hipólito Unanue	N
- Unidad formuladora	3
- Órgano de control interno (OCI)	4
- Oficina ejecutiva de supervisión	4
- Gerencia regional del lineamiento laboral de infraestructura	5
- Gerencia regional del lineamiento laboral de desarrollo económico	5
- Gerencia regional del lineamiento laboral de desarrollo e inclusión social	5
- Gerencia regional del lineamiento laboral de recursos naturales y gestión del medio ambiente	5
Total	31

Nota. La figura muestra las áreas de la sede Hipólito Unanue del Gobierno Regional de Tacna. Fuente: Gobierno Regional de Tacna.

4.4.2. Muestra

Debido a la dimensión establecida para la población de estudio, es que se consideró la totalidad para la muestra objeto de la investigación, siendo en este caso los 31 trabajadores CAS, a los cuales se empleó la encuesta mediante dos cuestionarios los cuales fueron formulados para la recolección de información necesaria que permita concretar con el presente estudio.

4.5. Técnicas e instrumentos de investigación

4.5.1. Técnicas

La técnica de investigación empleada fue la encuesta al ser un procedimiento por el cual se obtiene datos correspondientes a cada variable de estudio, dimensiones e indicadores los cuales permiten conocer el comportamiento de cada uno de ellos con el soporte del procesamiento estadístico respectivo.

4.5.2. Instrumentos

Los instrumentos de investigación corresponden a dos cuestionarios, uno para la medición de la Gestión de Remuneración y otra para la medición de la Motivación Laboral, los mismos que fueron realizados en base a la fuente teórica recolectada en la presente investigación que condujeron a la formulación de preguntas conocidas como ítems, los cuales fueron respondidos por cada uno de los trabajadores CAS del Gobierno Regional de Tacna, sede Hipólito Unanue.

Tabla 5

Estructura del cuestionario de la Gestión de Remuneración

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Gestión de remuneración	Remuneración básica	Percepción de salario mensual	P1, P2, P3, P4, P5
	Incentivos salariales	Percepción de gratificaciones	P6, P7, P8, P9
		Percepción de vacaciones	P10, P11, P12, P13
	Prestaciones	Percepción de EsSalud	P14, P15

Nota. La estructura fue establecida según teoría de Chiavenato (2009).

Tabla 6*Estructura del cuestionario de la Gestión de Remuneración*

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Motivación Laboral	Necesidades de logro	Deseo de la excelencia	P1
		Trabajo bien realizado	P2
		Acepta responsabilidades	P3
		Necesita feedback	P4
	Necesidades de poder	Le gusta que le consideren importante	P5
		Quiere prestigio y Status	P6
		Le gusta que predominen sus ideas	P7
		Suele tener mentalidad política	P8
	Necesidades de afiliación	Le gusta ser popular	P9
		Le gusta el contacto con los demás	P10
		Se siente bien al pertenecer a un equipo	P11
		Le gusta ayudar a otra gente	P12

Nota. La estructura fue establecida según teoría de McClelland (1961).

4.6. Procesamiento y análisis de información

El procesamiento de la información obtenida mediante la técnica del encuestado, fue procesado con el soporte del programa estadístico IBM SPSS Statistics en su versión 25 para proceder a obtener los resultados requeridos. De esta manera, mediante la estadística descriptiva se aplicaron tablas de frecuencia ya que a través de ellas se pudieron analizar e interpretar la percepción que tiene el personal CAS del Gobierno Regional de Tacna sede Hipólito Unanue en lo que respecta a las variables de estudio, Gestión de Remuneración y Motivación Laboral.

Consecutivamente, una vez teniendo datos del conocimiento de las variables de estudio, sus dimensiones e indicadores en el ámbito del personal CAS del Gobierno Regional de Tacna en su sede de Hipólito Unanue, con dichos resultados se aplicó la prueba de normalidad para determinar si estos datos mantienen un comportamiento normal o no y de esta manera poder proceder a aplicar pruebas paramétricas o no paramétricas. En este caso mediante la estadística inferencial, se aplicó la Regresión Lineal Simple puesto que en la presente investigación se plantearon hipótesis que pretendieron determinar la causa-efecto mediante la contrastación de hipótesis el cual se logró haciendo uso del Valor – p con un nivel de confianza del 95% para todos los casos.

CAPÍTULO V

RESULTADOS

5.1. Confiabilidad de instrumentos

La determinación de la confiabilidad de los instrumentos de investigación, fue llevada a cabo mediante el Alpha de Cronbach el cual es una herramienta estadística que proporciona un coeficiente que permite medir la fiabilidad de los ítems que componen cada instrumento a través de una escala de medición.

Tabla 7

Valoración de la fiabilidad según el coeficiente de Alpha de Cronbach

Intervalo	Valoración de la fiabilidad
0.00 a 0.50	Valoración-Inaceptable
0.50 a 0.60	Valoración-Pobre
0.60 a 0.70	Valoración-Débil
0.70 a 0.80	Valoración-Aceptable
0.80 a 0.90	Valoración-Bueno
0.90 a 1.00	Valoración-Excelente

Nota. Información obtenida de Cronbach (1951).

La Tabla 7 presenta la valoración de la fiabilidad de los ítems analizados en relación al intervalo correspondiente del coeficiente de Alpha de Cronbach, por lo que se tuvo de soporte al programa estadístico IBM SPSS Statistics versión 25.

5.1.1. Aplicación de coeficiente de Alpha de Cronbach

De esta manera, al aplicar el Alpha de Cronbach al instrumento de investigación correspondiente a variable independiente, Gestión de Remuneración, se obtuvieron los resultados que se pueden observar en la Tabla 8.

Tabla 8

Resumen de casos correspondientes al primer cuestionario

Casos	N	%
Válido	31	100.0
Excluido ^a	0	0.0
Total	31	100.0

a. La exclusión por lista es basada en todas las variables del tratamiento.

En la Tabla 8 se puede observar que los datos que fueron analizados corresponden a una cantidad de 31 unidades de análisis, es decir, personal CAS del Gobierno Regional de Tacna en su sede de Hipólito Unanue al periodo del 2020.

Tabla 9

Estadísticas de fiabilidad correspondientes al primer instrumento

Alfa de Cronbach	Número de ítems
0.91	15

Nota. Dato resultante del tratamiento estadístico.

Entonces, en la Tabla 9 se puede observar que al aplicar el Alpha de Cronbach se consiguió el resultado de coeficiente 0.91 que, al contrastarlo en la escala correspondiente, permite afirmar que el instrumento de investigación que corresponde a la variable independiente, Gestión de Remuneración, es Excelente.

Seguidamente, se aplicó de la misma manera el Alpha de Cronbach al instrumento de investigación correspondiente a la variable dependiente que es Motivación Laboral, en donde se obtuvieron los resultados de la Tabla 10.

Tabla 10

Resumen de casos correspondientes al segundo cuestionario

Casos	N	%
Válido	31	100.0
Excluido ^a	0	0.0
Total	31	100.0

a. La exclusión por lista es basada en todas las variables del tratamiento.

En la Tabla 10 se puede observar que los datos que fueron analizados corresponden a una cantidad de 31 unidades de análisis, es decir, personal CAS del Gobierno Regional de Tacna en su sede de Hipólito Unanue, periodo 2020.

Tabla 11

Estadísticas de fiabilidad correspondientes al segundo instrumento

Alfa de Cronbach	Número de ítems
0.96	12

Nota. Dato resultante del tratamiento estadístico.

Entonces, en la Tabla 11 se puede observar que al aplicar el Alpha de Cronbach se consiguió el resultado de coeficiente 0.96 que, al contrastarlo en la escala correspondiente, permite afirmar que el instrumento de investigación que corresponde a la variable dependiente, Motivación Laboral, es Excelente.

5.1.2. Relación observable en variables y sus componentes

Tabla 12

Relación observable en la Gestión de Remuneración, dimensiones e ítems

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Gestión de remuneración	Remuneración básica	Percepción de salario mensual (1-5 ítem)	1. Considera usted que el salario que percibe mensualmente en relación a su puesto de trabajo se encuentra en lineamiento con las responsabilidades y funciones que realiza.
			2. Considera usted que el salario que percibe mensualmente en la institución le permite cubrir con sus necesidades básicas y expectativas personales.
	Incentivos salariales	Percepción de aguinaldo (6-9 ítem)	3. La institución brinda a los trabajadores CAS en un inicio una inducción adecuada con respecto a las políticas de remuneración que rige el Gobierno Regional de Tacna.
			4. Se encuentra de acuerdo en afirmar que la institución siempre realiza puntualmente el pago de la remuneración mensual en las cuentas bancarias de los trabajadores.
Prestaciones	Percepción de vacaciones (10-13 ítem)	5. Se encuentra de acuerdo en afirmar que nunca ha escuchado a un compañero de trabajo quejarse del sueldo que percibe por su cargo en la institución.	
		6. Se encuentra de acuerdo en afirmar que la institución le ha proporcionado una adecuada inducción acerca de los aguinaldos que le corresponde como trabajador CAS.	
		7. Estima que los aguinaldos que le corresponden como trabajador CAS funcionan como un adecuado incentivo para el buen desempeño en el puesto de trabajo en la institución.	
Prestaciones	Percepción de EsSalud (14-15 ítem)	8. Se encuentra de acuerdo en afirmar que la institución siempre realiza puntualmente el pago correspondiente a los aguinaldos a los trabajadores.	
		9. Se encuentra de acuerdo en afirmar que nunca ha escuchado a un compañero de trabajo quejarse de los aguinaldos que perciben en la institución.	
Prestaciones	Percepción de vacaciones (10-13 ítem)	10. Se encuentra de acuerdo en afirmar que la institución le ha proporcionado una adecuada inducción acerca de las vacaciones que le corresponde como trabajador CAS.	
		11. Estima que las vacaciones que le corresponden como trabajador CAS funcionan como un adecuado incentivo para el buen desempeño en el puesto de trabajo en la institución.	
Prestaciones	Percepción de vacaciones (10-13 ítem)	12. Se encuentra de acuerdo en afirmar que la institución siempre brinda puntualmente la percepción de vacaciones a los trabajadores.	
		13. Se encuentra de acuerdo en afirmar que nunca ha escuchado a un compañero de trabajo quejarse de las vacaciones que perciben en la institución.	
Prestaciones	Percepción de EsSalud (14-15 ítem)	14. Considera usted que la prestación de EsSalud la cual le corresponde como trabajador CAS del Gobierno Regional de Tacna, le permite cubrir lo necesario.	
		15. Se encuentra de acuerdo en afirmar que la institución le ha proporcionado una adecuada inducción acerca de la prestación de EsSalud que le corresponde como trabajador CAS.	

Nota. Elaboración propia.

Tabla 13*Relación observable en la Motivación Laboral, dimensiones e ítems*

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Motivación laboral	Necesidades de logro	Deseo de la excelencia	1. Se encuentra de acuerdo en afirmar que las funciones que realiza en su puesto de trabajo le permiten desarrollarse profesionalmente.
		Trabajo bien realizado	2. Considera usted que los trabajos bien realizados dentro de sus funciones en la institución le incentivan a seguir mejorando profesionalmente.
		Acepta responsabilidades	3. Se encuentra de acuerdo en afirmar que las responsabilidades que se le han asignado en su puesto de trabajo le permiten desarrollarse profesionalmente.
		Necesita feedback	4. Considera usted que la retroalimentación del funcionamiento del área de trabajo al cual pertenece le incentiva a seguir laborando en la institución.
		Le gusta que le consideren importante	5. Se encuentra de acuerdo al afirmar que sus compañeros de trabajo y sus superiores siempre le toman en cuenta y se preocupan por usted.
		Preferencia de prestigio y status	6. Considera usted que el puesto de trabajo que tiene en la institución le ayuda a mejorar su condición social.
	Necesidades de poder	Preferencia en que predominen sus ideas	7. Se encuentra de acuerdo al afirmar que sus superiores siempre consideran recurrir primero a sus ideas, aportes o sugerencias que a las de otros.
		Frecuencia de mentalidad política	8. Considera usted que las políticas del Gobierno Regional de Tacna le incentivan a seguir laborando en la institución.
	Necesidades de afiliación	Preferencia de ser popular	9. Tiende a tener mayor motivación en el trabajo cada vez que conoce a un nuevo compañero de trabajo en la institución.
		Preferencia del contacto con los demás	10. Tiende a tener mayor motivación en el trabajo por compartir mayores momentos agradables con sus compañeros de trabajo.
		Se siente bien al pertenecer a un equipo	11. Tiende a tener mayor motivación en el trabajo por pertenecer a un equipo de trabajo particular en la institución.
		Le gusta ayudar a otra gente	12. Tiende a tener mayor motivación en el trabajo por ayudar a sus compañeros de trabajo así ellos no le hayan solicitado su apoyo.

Nota. Elaboración propia.

5.1.3. Escala para valorar a las variables

Con respecto a la escala de valoración para conocer el comportamiento de las variables de estudio, se han recategorizado las cinco categorías que fueron planteadas en los instrumentos de investigación a tres categorías, debido a que se pretende presentar resultados que puedan interpretarse con mayor coherencia y facilidad. De este modo, se presenta las escalas de valoración de ambos fenómenos:

Tabla 14

Valoración de la variable Gestión de Remuneración

Categorías		
1	Inadecuada	(15 - 35)
2	Regular	(36 - 55)
3	Adecuada	(56 - 75)

Nota. Elaboración propia.

Tabla 15

Valoración de la variable Motivación Laboral

Categorías		
1	Baja	(12 - 28)
2	Moderada	(29 - 44)
3	Alta	(45 - 60)

Nota. Elaboración propia.

Donde en ambos casos, los resultados obtenidos en las categorías de Totalmente en Desacuerdo y En Desacuerdo fueron promediados para la categoría 1, los resultados obtenidos en la categoría Ni Acuerdo Ni Desacuerdo fueron promediados para la categoría 2, y los resultados obtenidos en las categorías de En Acuerdo y Totalmente de Acuerdo fueron promediados para la categoría 3.

5.2. Tratamiento estadístico

Como se ha mencionado anteriormente, el tratamiento estadístico se realizó haciendo uso del programa estadístico IBM SPSS v. 25, ya que facilita el proceso de los datos para poder conseguir los resultados que son necesarios para los fines de la presente investigación.

5.2.1. Prueba de normalidad

En la presente investigación, fue necesario saber si los datos que fueron recolectados siguen una distribución normal o no, puesto que de ser afirmativo se podrá emplear pruebas paramétricas, y de ser negativo se tendrán que emplear pruebas no paramétricas. De esta manera, es que se plantearon las hipótesis:

- H0: Los datos resultantes de las variables alcanzan distribución normal.
- H1: Los datos resultantes de las variables no alcanzan distribución normal.

Según Shapiro y Wilk (1965), “un análisis de la prueba de normalidad es cuando el nivel de significancia corresponde a un 0.05” (p. 605). Con dicha información, se tiene la siguiente regla de decisión:

- Si el Valor – p es $<$ que 0.05, se RECHAZA la H0.
- Si el Valor – p es $>$ que 0.05, se ACEPTA la H0.

Siendo así, antes de emplear la prueba de normalidad, tanto las variables de estudio como cada una de sus dimensiones fueron fragmentadas y seguidamente transformadas utilizando la media y desviación estándar, para poder obtener posteriormente valores de significancia que mediante la regla de decisión, permita emplear pruebas paramétricas como la regresión lineal simple.

Tabla 16*Resumen de procesamiento de casos, prueba de normalidad*

Casos	Válido		Perdidos		Total	
	N	%	N	%	N	%
Gestión de remuneración	29	93.5%	2	6.5%	31	100.0%
Remuneración básica	29	93.5%	2	6.5%	31	100.0%
Incentivos salariales	29	93.5%	2	6.5%	31	100.0%
Prestaciones	29	93.5%	2	6.5%	31	100.0%
Motivación laboral	29	93.5%	2	6.5%	31	100.0%
Fractional Rank of var_indep	29	93.5%	2	6.5%	31	100.0%
Fractional Rank of d1_vi	29	93.5%	2	6.5%	31	100.0%
Fractional Rank of d2_vi	29	93.5%	2	6.5%	31	100.0%
Fractional Rank of d3_vi	29	93.5%	2	6.5%	31	100.0%
Fractional Rank of var_dep	29	93.5%	2	6.5%	31	100.0%
Gestión de remuneración (normal)	29	93.5%	2	6.5%	31	100.0%
Remuneración básica (normal)	29	93.5%	2	6.5%	31	100.0%
Incentivos salariales (normal)	29	93.5%	2	6.5%	31	100.0%
Prestaciones (normal)	29	93.5%	2	6.5%	31	100.0%
Motivación laboral (normal)	29	93.5%	2	6.5%	31	100.0%

Nota. Datos obtenidos del procesamiento estadístico en el programa IBM SPSS Statistics v. 25.

En la Tabla 16 se puede observar que, los datos que fueron procesados corresponden a una totalidad de 31 casos, siendo estos el personal CAS que labora en el Gobierno Regional de Tacna en su sede de Hipólito Unanue, el cual al ser una cantidad menor a 50 unidades de análisis, se considera a realizar el análisis respectivo mediante el estadístico de Shapiro y Wilk (1965).

Tabla 17*Pruebas de normalidad para la variable Gestión de Remuneración*

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estad.	gl	Sig.	Estad.	gl	Sig.
Gestión de remuneración	0.095	29	,200	0.963	29	0.398
Remuneración básica	0.171	29	0.031	0.879	29	0.003
Incentivos salariales	0.133	29	,200	0.934	29	0.070
Prestaciones	0.234	29	0.000	0.900	29	0.010
Motivación laboral	0.179	29	0.018	0.909	29	0.016
Fractional Rank of var_indep	0.092	29	,200	0.952	29	0.201
Fractional Rank of d1_vi	0.181	29	0.016	0.920	29	0.031
Fractional Rank of d2_vi	0.121	29	,200	0.923	29	0.036
Fractional Rank of d3_vi	0.216	29	0.001	0.916	29	0.025
Fractional Rank of var_dep	0.116	29	,200	0.954	29	0.235
Gestión de remuneración (normal)	0.063	29	,200	0.988	29	0.976
Remuneración básica (normal)	0.160	29	0.056	0.952	29	0.212
Incentivos salariales (normal)	0.123	29	,200	0.948	29	0.161
Prestaciones (normal)	0.182	29	0.015	0.941	29	0.107
Motivación laboral (normal)	0.074	29	,200	0.987	29	0.973

Nota. Datos obtenidos del procesamiento estadístico.

En la Tabla 17 analizando el estadístico de Shapiro-Wilk se puede observar que, algunas de las cinco primeras variables que fueron procesadas cuentan con un Valor-p menor al nivel de significancia de 0.05, motivo por el cual se empleó la fragmentación para luego transformarlas haciendo uso de la función de inversos, normal, obteniendo ahora un Valor-p mayor al nivel de significancia de 0.05 como reflejan las cinco últimas variables procesadas. Dichos resultados permiten aceptar la H0, los datos siguen una distribución normal.

5.2.2. Resultados de la variable independiente

5.2.2.1. Análisis por dimensión.

Primeramente, se muestran los datos resultados en lo que respecta a la primera dimensión de la variable independiente, Remuneración Básica.

Tabla 18

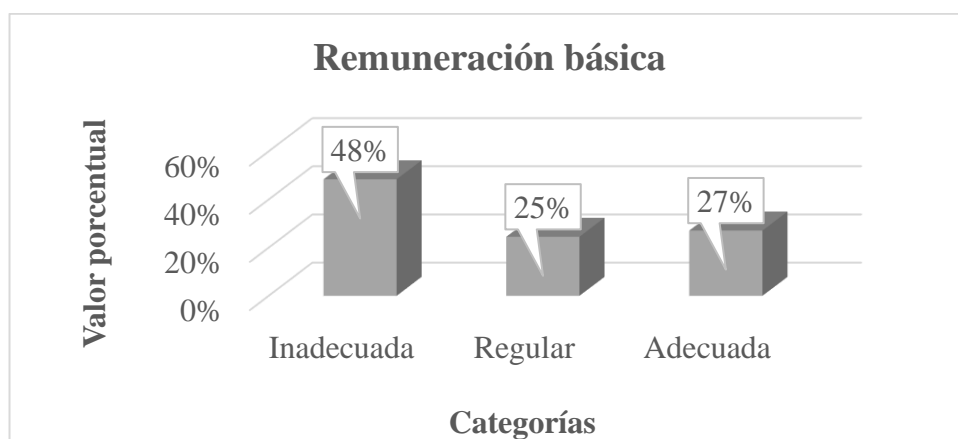
Resultados de la dimensión Remuneración Básica

Ítem	Alternativa	Recuento	Valor porcentual
Remuneración básica	Inadecuada	15	48%
	Regular	8	25%
	Adecuada	8	27%
	Total	31	100%

Nota. Datos obtenidos del procesamiento estadístico.

Figura 11

Resultados de la primera dimensión de la variable independiente



Nota. La figura presenta los resultados de dimensión Remuneración Básica.

En la Figura 7 se puede destacar que, el 48% del personal CAS del GRT sede Hipólito Unanue indican que la remuneración básica percibida es inadecuada, mientras que un 25% indica que es regular, y un 27% que es adecuada.

Segundamente, se muestran los datos resultados en lo que respecta a la segunda dimensión de la variable independiente, Incentivos Salariales.

Tabla 19

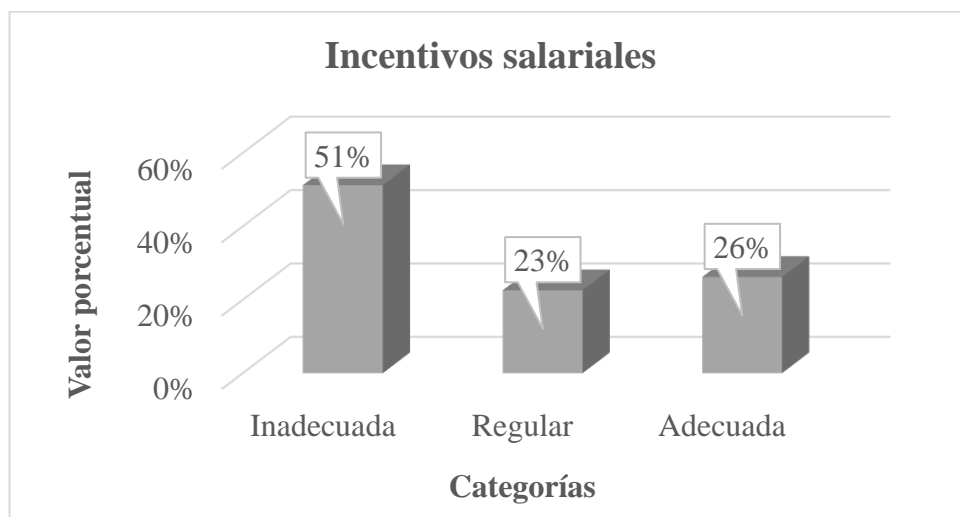
Resultados de la dimensión Incentivos Salariales

Ítem	Alternativa	Recuento	Valor porcentual
Incentivos salariales	Inadecuada	16	51%
	Regular	7	23%
	Adecuada	8	26%
	Total	31	100%

Nota. Datos obtenidos del procesamiento estadístico.

Figura 12

Resultados de la segunda dimensión de la variable independiente



Nota. La figura presenta los resultados de dimensión Incentivos Salariales.

En la Figura 8 se puede destacar que, el 51% del personal CAS del GRT sede Hipólito Unanue indican que los incentivos salariales son inadecuados, mientras que un 26% indica que son adecuados y un 23% que son regular.

Terceramente, se muestran los datos resultantes en lo que respecta a la tercera dimensión de la variable independiente, Prestaciones.

Tabla 20

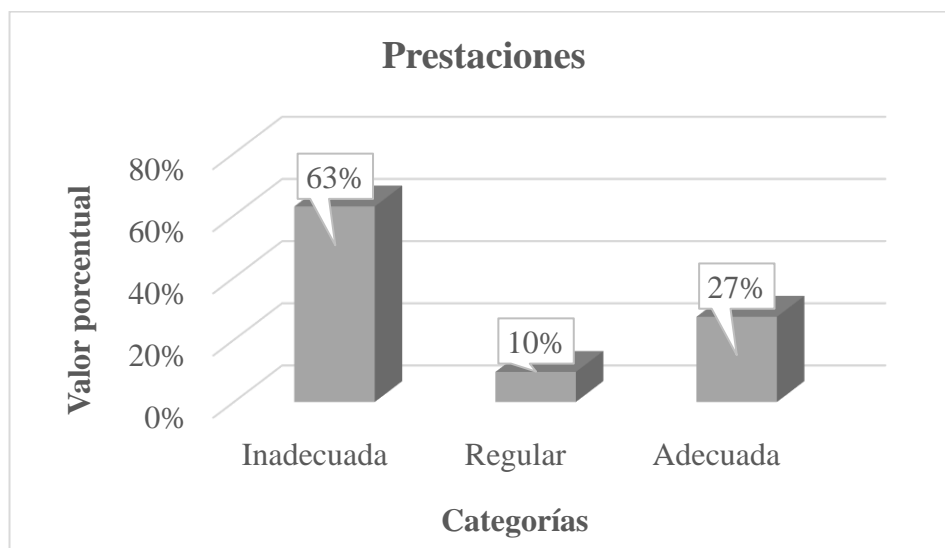
Resultados de la dimensión Prestaciones

Ítem	Alternativa	Recuento	Valor porcentual
Prestaciones	Inadecuada	20	63%
	Regular	3	10%
	Adecuada	9	27%
	Total	31	100%

Nota. Datos obtenidos del procesamiento estadístico.

Figura 13

Resultados de la tercera dimensión de la variable independiente



Nota. La figura presenta los resultados de la dimensión Prestaciones.

En la Figura 9 se puede destacar que, el 63% del personal CAS del GRT sede Hipólito Unanue indican que las prestaciones son inadecuadas, mientras que un 27% indica que son adecuadas y un 10% que son regular respectivamente.

5.2.2.2. Análisis por variable.

Con respecto a la variable independiente Gestión de Remuneración, se muestran los siguientes resultados obtenidos:

Tabla 21

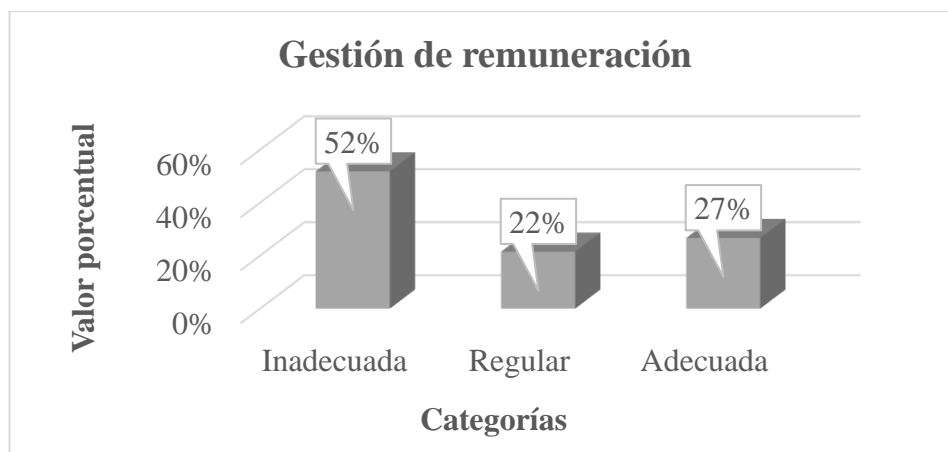
Resultados de la variable Gestión de Remuneración

Ítem	Alternativa	Recuento	Valor porcentual
Gestión de remuneración	Inadecuada	16	52%
	Regular	7	22%
	Adecuada	8	27%
	Total	31	100%

Nota. Datos obtenidos del procesamiento estadístico.

Figura 14

Resultados de la variable Gestión de Remuneración



Nota. La figura presenta los datos finales de la Gestión de Remuneración.

En la Figura 10 se puede destacar que, el 52% del personal CAS del GRT sede Hipólito Unanue indican que la Gestión de Remuneración es inadecuada, mientras que un 27% indica que es adecuada y un 22% que es regular.

5.2.3. Resultados de la variable dependiente

5.2.3.1. Análisis por dimensión.

Primeramente, se muestran los datos resultantes en lo que respecta a la primera dimensión de la variable dependiente, Necesidades de Logro.

Tabla 22

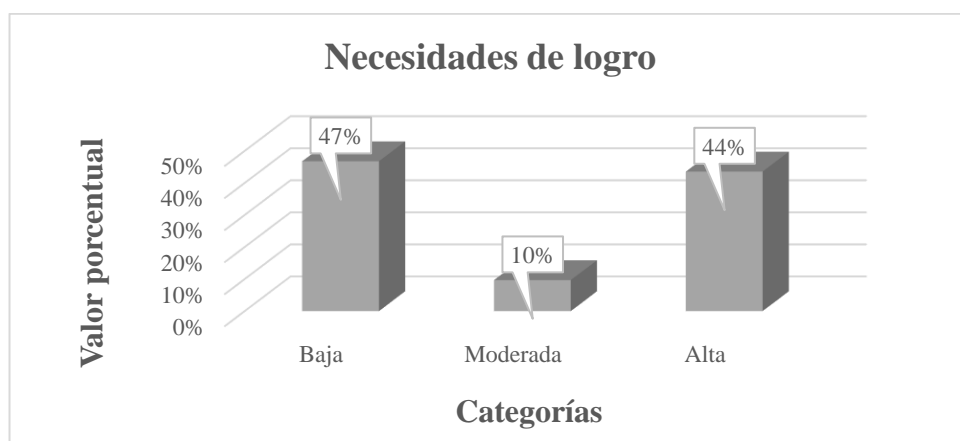
Resultados de la dimensión Necesidades de Logro

Ítem	Alternativa	Recuento	Valor porcentual
Necesidades de logro	Baja	15	47%
	Moderada	3	10%
	Alta	14	44%
	Total	31	100%

Nota. Datos obtenidos del procesamiento estadístico.

Figura 15

Resultados de la primera dimensión de la variable dependiente



Nota. La figura presenta los resultados de dimensión Necesidades de Logro.

En la Figura 11 se puede destacar que, el 47% del personal CAS del GRT sede Hipólito Unanue indican que sus necesidades de logro son bajas, mientras que un 44% indica que son altas y un 10% que son moderadas.

Seguidamente, se muestran los datos resultantes en lo que respecta a la segunda dimensión de la variable dependiente, Necesidades de Poder.

Tabla 23

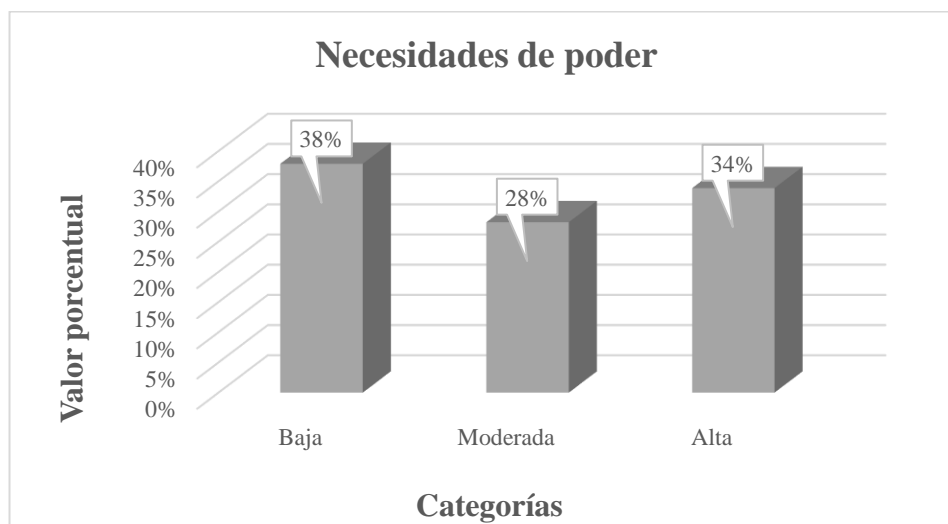
Resultados de la dimensión Necesidades de Poder

Ítem	Alternativa	Recuento	Valor porcentual
Necesidades de poder	Baja	12	38%
	Moderada	9	28%
	Alta	11	34%
	Total	31	100%

Nota. Datos obtenidos del procesamiento estadístico.

Figura 16

Resultados de la segunda dimensión de la variable dependiente



Nota. La figura presenta los resultados de dimensión Necesidades de Poder.

En la Figura 12 se puede destacar que, el 38% del personal CAS del GRT sede Hipólito Unanue indican que sus necesidades de poder son bajas, mientras que un 34% indica que son altas y un 28% que son moderadas.

Terceramente, se muestran los datos resultantes en lo que respecta a la tercera dimensión de la variable dependiente, Necesidades de Afiliación.

Tabla 24

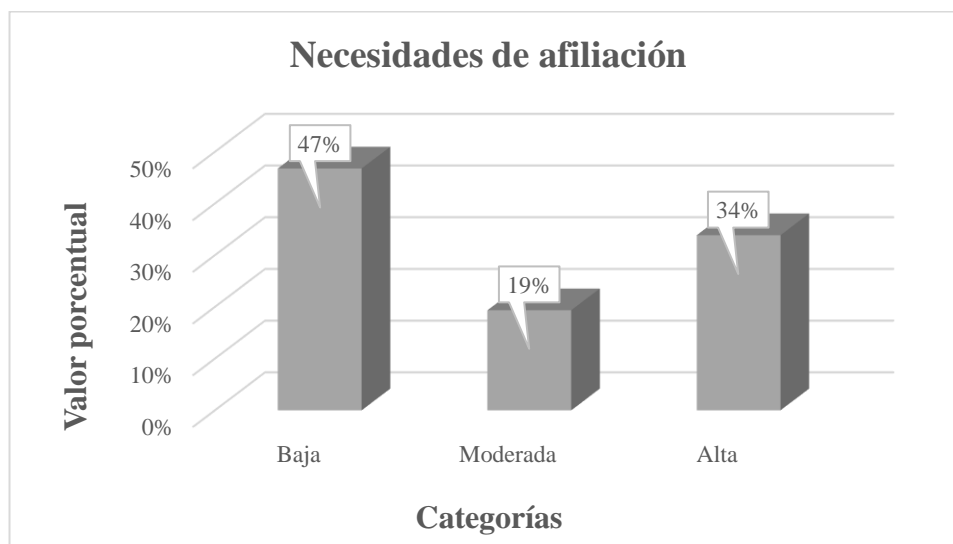
Resultados de la dimensión Necesidades de Afiliación

Ítem	Alternativa	Recuento	Valor porcentual
Necesidades de afiliación	Baja	15	47%
	Moderada	6	19%
	Alta	11	34%
	Total	31	100%

Nota. Datos obtenidos del procesamiento estadístico.

Figura 17

Resultados de la tercera dimensión de la variable dependiente



Nota. La figura presenta resultados de dimensión Necesidades de Afiliación.

En la Figura 13 se puede destacar que, el 47% del personal CAS del GRT sede Hipólito Unanue indican que sus necesidades de logro son bajas, mientras que un 34% indica que son altas y un 19% que son moderadas.

5.2.3.2. Análisis por variable.

Y en lo que respecta a la variable dependiente Motivación Laboral, se muestran los siguientes resultados obtenidos:

Tabla 25

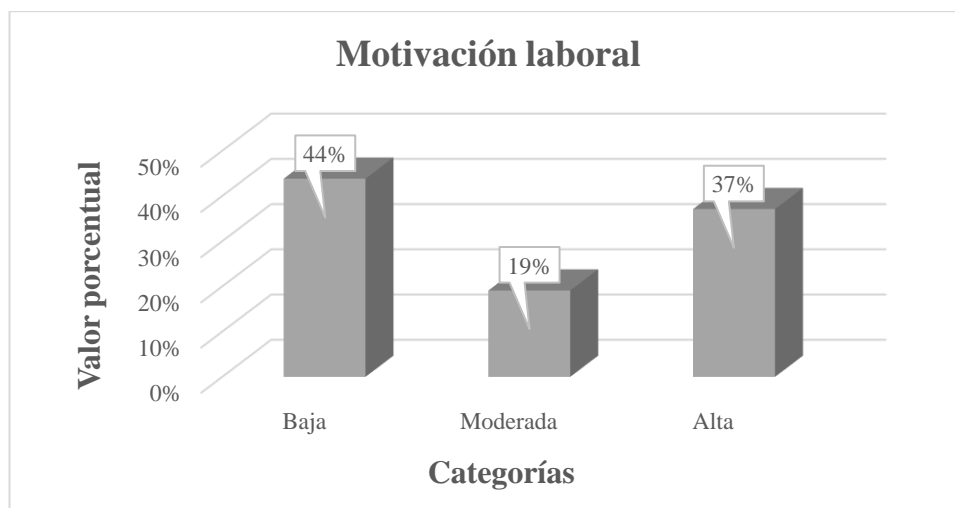
Datos obtenidos de la variable dependiente Motivación Laboral

Ítem	Alternativa	Recuento	Valor porcentual
Motivación laboral	Baja	14	44%
	Moderada	6	19%
	Alta	12	37%
	Total	31	100%

Nota. Datos obtenidos del procesamiento estadístico.

Figura 18

Resultados de la variable dependiente Motivación Laboral



Nota. La figura presenta los datos finales de la Motivación Laboral.

En la Figura 14 se puede destacar que, el 44% del personal CAS del GRT sede Hipólito Unanue indican que la Motivación Laboral es baja, mientras que un 37% indica que es alta y un 19% que es moderada respectivamente.

5.3. Verificación de hipótesis

La verificación de las hipótesis fue realizada al aplicar la regresión lineal simple en donde se consiguieron tres resultados: el Resumen del Modelo en donde se obtiene el coeficiente de Correlación de Pearson; ANOVA conocido como el Análisis de Varianza en donde se obtiene el Valor-p; y la Tabla de Coeficientes en donde se obtienen precisamente los coeficientes que permiten construir el modelo. Para el contraste de hipótesis, fue necesario considerar la regla de decisión:

- Si el Valor-p. < 0.05 , se rechaza la H0 y se acepta la H1.
- Si el Valor-p. > 0.05 , se acepta la H0 y se rechaza la H1.

5.3.1. Verificación de hipótesis específicas

5.3.1.1. Verificación de primera hipótesis específica.

Primeramente, se detalla el siguiente planteamiento:

- H0: La remuneración básica No afecta de manera positiva a la motivación laboral del personal CAS del Gobierno Regional de Tacna, sede Hipólito Unanue, periodo 2020.
- H1: La remuneración básica afecta de manera positiva a la motivación laboral del personal CAS del Gobierno Regional de Tacna, sede Hipólito Unanue, periodo 2020.

Tabla 26

Resumen del modelo^b: primera hipótesis específica

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,536 ^a	.287	.262	8.875

a. Predictores: (Constante), Remuneración básica

b. Variable dependiente: Motivación laboral

En la Tabla 26, la primera información que se obtuvo es referido al Coeficiente de Correlación Múltiple R conocido también como el Coeficiente de Correlación de Pearson, el cual expresa el valor de R el cual es de 0.536, lo que significa que existe una correlación significativa entre la variable Remuneración Básica y la variable Motivación Laboral. Así también, se puede identificar el R^2 conocido también como el Coeficiente de Determinación, el cual expresa el porcentaje de varianza de la variable dependiente que esta explicada por la variable independiente, es decir, que el 28.7% de la variación de la Motivación Laboral esta explicada por la Remuneración Básica. Además, también se puede identificar el R^2 Ajustado, el cual es una corrección a la baja del R^2 , donde se puede afirmar que, al haber pocos casos y una sola variable independiente, el R^2 Ajustado es 0.262 el cual es más bajo. Y por último, se tiene el Error Estándar de la Estimación, el cual simboliza una medida de la parte de variabilidad de la variable independiente que no es explicada por la recta de regresión, por lo tanto, mientras mejor sea el ajuste, más pequeño será el error típico.

Tabla 27

Anova^a: primera hipótesis específica

	Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
	Regresión	888.910	1	888.910	11.285	,002 ^b
1	Residuo	2205.506	28	78.768		
	Total	5014.000	31			

a. Variable dependiente: Motivación laboral

b. Predictores: (Constante), Remuneración básica

En la Tabla 27, ANOVA, se puede identificar el Grado de Significancia el cual permite verificar la hipótesis planteada. Por lo que, el Valor-p el cual es 0.002 siendo menor que el 0.05, permite afirmar que el modelo de regresión lineal es significativo. De esta manera, se puede afirmar que existe suficiente evidencia estadística para dar por rechazada la H0 y aceptar la H1.

Tabla 28

Coefficientes^a: primera hipótesis específica

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Error estándar	Beta		
(Constante)	12.470	6.787		1.837	0.077
1 Remuneración básica (normal)	1.589	0.473	0.536	3.359	0.002

a. Variable dependiente: Motivación laboral

En la Tabla 28, se puede identificar el coeficiente correspondiente a la Constante que es $a = 12.470$, la cual da origen a la recta de regresión; y el coeficiente correspondiente a Remuneración Básica que es la pendiente de la recta de regresión la cual es $b = 1.589$, siendo esta positiva la cual permite afirmar que existe una relación directa, la misma que indica el cambio medio que pertenece a la variable dependiente Motivación Laboral por cada unidad de cambio de la variable independiente Remuneración Básica. Por lo tanto, según los datos obtenidos en los coeficientes los cuales son reemplazados en la ecuación $Y = a + b X$, se obtiene:

- El pronóstico en Motivación Laboral del personal CAS del GRT sede Hipólito Unanue, va a ser igual a: $12.470 + 1.589$ Remuneración Básica.

Entonces, la ecuación de regresión expresa que, mientras mejor sea la remuneración básica correspondiente al personal CAS del Gobierno Regional de Tacna en su sede Hipólito Unanue, mejor será su motivación laboral.

5.3.1.2. Verificación de segunda hipótesis específica.

Seguidamente, para la verificación de la segunda hipótesis específica se detalla el siguiente planteamiento:

- H0: Los incentivos salariales No afectan de manera positiva a la motivación laboral del personal CAS del Gobierno Regional de Tacna, sede Hipólito Unanue, periodo 2020.
- H1: Los incentivos salariales afectan de manera positiva a la motivación laboral del personal CAS del Gobierno Regional de Tacna, sede Hipólito Unanue, periodo 2020.

Para conseguir los datos esperados se empleó el estadístico paramétrico de la Regresión Lineal, en donde se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla 29

Resumen del modelo^b: segunda hipótesis específica

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,378 ^a	.143	.112	9.734

a. Predictores: (Constante), Incentivos salariales.

b. Variable dependiente: Motivación laboral

En la Tabla 29, la primera información que se obtuvo es referido al Coeficiente de Correlación Múltiple R conocido también como el Coeficiente de Correlación de Pearson, el cual expresa el valor de R el cual es de 0.378, lo que

significa que existe una correlación baja entre la variable Incentivos Salariales y la variable Motivación Laboral. Así también, se puede identificar el R^2 conocido también como el Coeficiente de Determinación, el cual expresa el porcentaje de varianza de la variable dependiente que esta explicada por la variable independiente, es decir, que el 14.3% de la variación de la Motivación Laboral esta explicada por los Incentivos Salariales. Además, también se puede identificar el R^2 Ajustado, el cual es una corrección a la baja del R^2 , donde se puede afirmar que, al haber pocos casos y una sola variable independiente, el R^2 Ajustado es 0.112 el cual es más bajo. Y por último, se tiene el Error Estándar de la Estimación, el cual representa una medida de la parte de variabilidad de la variable independiente que no es explicada por la recta de regresión, por lo tanto, mientras mejor sea el ajuste, más pequeño será el error típico.

Tabla 30

Anova^a: segunda hipótesis específica

	Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
	Regresión	441.607	1	441.607	4.661	,040 ^b
1	Residuo	2652.809	28	94.743		
	Total	3094.416	29			

a. Variable dependiente: Motivación laboral.

b. Predictores: (Constante), Incentivos salariales.

En la Tabla 30, ANOVA, se puede identificar el Grado de Significancia el cual permite verificar la hipótesis planteada. Por lo que, el Valor-p el cual es 0.040 siendo menor que el 0.05, permite afirmar que el modelo de regresión lineal es

significativo. De esta manera, se puede afirmar que existe suficiente evidencia estadística para dar por rechazada la H0 y aceptar la H1.

Tabla 31

Coefficientes^a: segunda hipótesis específica

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Error estándar	Beta		
(Constante)	23.153	5.597		4.137	0.000
¹ Incentivos salariales (normal)	0.556	0.257	0.378	2.159	0.040

a. Variable dependiente: Motivación laboral

En la Tabla 31, se puede identificar el coeficiente correspondiente a la Constante que es $a = 23.153$, la cual da origen a la recta de regresión; y el coeficiente correspondiente a Incentivos Salariales que es la pendiente de la recta de regresión la cual es $b = 0.556$, siendo esta positiva la cual permite afirmar que existe una relación directa, la misma que indica el cambio medio que pertenece a la variable dependiente Motivación Laboral por cada unidad de cambio de la variable independiente Incentivos Salariales. Por lo tanto, según los datos obtenidos en los coeficientes los cuales son reemplazados en la ecuación $Y = a + b X$, se obtiene.

- El pronóstico en Motivación Laboral del personal CAS del GRT sede Hipólito Unanue, va a ser igual a: $23.153 + 0.556$ Incentivos Salariales.

Entonces, la ecuación de regresión expresa que, mientras mejor sean los incentivos salariales correspondientes al personal CAS del Gobierno Regional de Tacna en su sede Hipólito Unanue, mejor será su motivación laboral.

5.3.1.3. Verificación de tercera hipótesis específica.

Primeramente, para la verificación de la tercera hipótesis específica se detalla el siguiente planteamiento:

- H0: Las prestaciones No afectan de manera positiva a la motivación laboral del personal CAS del Gobierno Regional de Tacna, sede Hipólito Unanue, periodo 2020.
- H1: Las prestaciones afectan de manera positiva a la motivación laboral del personal CAS del Gobierno Regional de Tacna, sede Hipólito Unanue, periodo 2020.

Para conseguir los datos esperados se empleó el estadístico paramétrico de la Regresión Lineal, en donde se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla 32

Resumen del modelo^b: tercera hipótesis específica

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,512 ^a	.262	.235	8.630

a. Predictores: (Constante), Prestaciones

b. Variable dependiente: Motivación laboral

En la Tabla 32, la primera información que se obtuvo es referido al Coeficiente de Correlación Múltiple R conocido también como el Coeficiente de Correlación de Pearson, el cual expresa el valor de R el cual es de 0.512, lo que significa que existe una correlación significativa entre la variable Prestaciones y la variable Motivación Laboral. Así también, se puede identificar el R² conocido también como el Coeficiente de Determinación, el cual expresa el porcentaje de

varianza de la variable dependiente que esta explicada por la variable independiente, es decir, que el 26.2% de la variación de la Motivación Laboral esta explicada por las Prestaciones. Además, también se puede identificar el R^2 Ajustado, el cual es una corrección a la baja del R^2 , donde se puede afirmar que, al haber pocos casos y una sola variable independiente, el R^2 Ajustado es 0.235 el cual es más bajo. Y por último, se tiene el Error Estándar de la Estimación, el cual representa una medida de la parte de variabilidad de la variable independiente que no es explicada por la recta de regresión, por lo tanto, mientras mejor sea el ajuste, más pequeño será el error típico.

Tabla 33

Anova^a: tercera hipótesis específica

	Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
	Regresión	714.138	1	714.138	9.589	,005 ^b
1	Residuo	2010.876	27	74.477		
	Total	2725.014	28			

a. Variable dependiente: Motivación laboral.

b. Predictores: (Constante), Prestaciones.

En la Tabla 33, ANOVA, se puede identificar el Grado de Significancia el cual permite verificar la hipótesis planteada. Por lo que, el Valor-p el cual es 0.005 siendo menor que el 0.05, permite afirmar que el modelo de regresión lineal es significativo. De esta manera, se puede afirmar que existe suficiente evidencia estadística para dar por rechazada la H_0 y aceptar la H_1 .

Tabla 34*Coefficientes^a: tercera hipótesis específica*

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Error estándar	Beta		
(Constante)	18.214	5.332		3.416	0.002
1 Prestaciones (normal)	3.186	1.029	0.512	3.097	0.005

a. Variable dependiente: Motivación laboral

En la Tabla 34, se puede identificar el coeficiente correspondiente a la Constante la cual es $a = 18.214$, la cual da origen a la recta de regresión; y el coeficiente correspondiente a Prestaciones que es la pendiente de la recta de regresión la cual es $b = 3.186$, siendo esta positiva la cual permite afirmar que existe una relación directa, la misma que indica el cambio medio que pertenece a la variable dependiente Motivación Laboral por cada unidad de cambio de la variable independiente Prestaciones. Por lo tanto, según los datos obtenidos en los coeficientes los cuales son reemplazados en la ecuación $Y = a + b X$, se obtiene.

- El pronóstico en Motivación Laboral del personal CAS del GRT sede Hipólito Unanue, va a ser igual a: $18.214 + 3.186$ Prestaciones.

Entonces, la ecuación de regresión expresa que mientras mejor sean las prestaciones correspondientes al personal CAS del Gobierno Regional de Tacna en su sede Hipólito Unanue, mejor será su motivación laboral.

5.3.2. Verificación de hipótesis general

En cuanto a la verificación de la hipótesis general se detalla el siguiente planteamiento:

- H0: La gestión de remuneración No afecta de manera positiva a la motivación laboral del personal CAS del Gobierno Regional de Tacna, sede Hipólito Unanue, periodo 2020.
- H1: La gestión de remuneración afecta de manera positiva a la motivación laboral del personal CAS del Gobierno Regional de Tacna, sede Hipólito Unanue, periodo 2020.

Para conseguir los datos esperados, se empleó el estadístico paramétrico de la Regresión Lineal, en donde se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla 35

Resumen del modelo^b: hipótesis general

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,549 ^a	.301	.276	8.789

a. Predictores: (Constante), Gestión de remuneración.

b. Variable dependiente: Motivación laboral.

En la Tabla 35, la primera información que se obtuvo es referido al Coeficiente de Correlación Múltiple R conocido también como el Coeficiente de Correlación de Pearson, el cual expresa el valor de R el cual es de 0.549, lo que significa que existe una correlación significativa entre la variable Gestión de Remuneración y la variable Motivación Laboral. Así también, se puede identificar

el R^2 conocido también como el Coeficiente de Determinación, el cual expresa el porcentaje de varianza de la variable dependiente que esta explicada por la variable independiente, es decir, que el 30.1% de la variación de la Motivación Laboral esta explicada por la Gestión de Remuneración. Además, también se puede identificar el R^2 Ajustado, el cual es una corrección a la baja del R^2 , donde se puede afirmar que, al haber pocos casos y una sola variable independiente, el R^2 Ajustado es 0.276 el cual es más bajo. Y por último, se tiene el Error Estándar de la Estimación, el cual representa una medida de la parte de variabilidad de la variable independiente que no es explicada por la recta de regresión, por lo tanto, mientras mejor sea el ajuste, más pequeño será el error típico.

Tabla 36

Anova^a: hipótesis general

	Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
	Regresión	931.691	1	931.691	12.062	,002 ^b
1	Residuo	2162.725	28	77.240		
	Total	3094.416	29			

a. Variable dependiente: Motivación laboral.

b. Predictores: (Constante), Gestión de Remuneración.

En la Tabla 36, ANOVA, se puede identificar el Grado de Significancia el cual permite verificar la hipótesis planteada. Por lo que, el Valor-p el cual es 0.002 siendo menor que el 0.05, permite afirmar que el modelo de regresión lineal es significativo. De esta manera, se puede afirmar que existe suficiente evidencia estadística para dar por rechazada la H_0 y aceptar la H_1 .

Tabla 37*Coefficientes^a: hipótesis general*

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Error estándar	Beta		
(Constante)	13.386	6.319		2.118	.043
¹ Gestión de remuneración (normal)	.538	.155	.549	3.473	.002

a. Variable dependiente: Motivación laboral (normal)

En la Tabla 37, se puede identificar el coeficiente correspondiente a la Constante la cual es $a = 13.386$, la cual da origen a la recta de regresión; y el coeficiente correspondiente a Gestión de Remuneración que es la pendiente de la recta de regresión la cual es $b = 0.538$, siendo esta positiva la cual permite afirmar que existe una relación directa, la misma que indica el cambio medio que pertenece a la variable dependiente Motivación Laboral por cada unidad de cambio de la variable independiente Gestión de Remuneración. Según los datos obtenidos en los coeficientes los cuales son reemplazados en la ecuación $Y = a + b X$, se obtiene.

- El pronóstico en Motivación Laboral del personal CAS del GRT sede Hipólito Unanue, va a ser igual a: $13.386 + 0.538$ Gestión de Remuneración.

Entonces, la ecuación de regresión expresa que mientras mejor sea la gestión de remuneración correspondiente al personal CAS del Gobierno Regional de Tacna en su sede Hipólito Unanue, mejor será su motivación laboral.

CONCLUSIONES

Primero:

En correspondencia a los resultados que responden al primer objetivo específico planteado, se ha determinado con un nivel de confianza del 95% que la Remuneración Básica tiene efecto positivo con un R^2 de 41.5% en la Motivación Laboral del personal CAS del Gobierno Regional de Tacna en su sede de Hipólito Unanue, periodo 2020, cuyo resultado es justificado por el Valor-p obtenido a través de la prueba de regresión lineal el cual es de 0.000 siendo menor que el nivel de error de 0.05, deduciendo así que, si la remuneración básica percibida es estructurada adecuadamente, se podrá mejorar la motivación laboral.

Segundo:

Así mismo, según los resultados obtenidos que responden al segundo objetivo específico planteado, se ha determinado con un nivel de confianza del 95% que los Incentivos Salariales tienen efecto positivo con un R^2 de 19.9% en la Motivación Laboral del personal CAS del Gobierno Regional de Tacna en su sede de Hipólito Unanue, periodo 2020, justificado por el Valor-p obtenido a través de la prueba de regresión lineal simple el cual es de 0.012 siendo menor que el nivel de error que es de 0.05, deduciendo así que, si los incentivos salariales percibidos son estructurados adecuadamente, se podrá mejorar la motivación laboral.

Tercero:

De igual manera, según los resultados obtenidos en la investigación que responden al tercer objetivo específico planteado, se ha determinado con un nivel de confianza del 95% que las Prestaciones tienen efecto positivo con un R^2 de 35.7% en la Motivación Laboral del personal CAS del Gobierno Regional de Tacna en su sede de Hipólito Unanue, periodo 2020, justificado por el Valor-p obtenido a través de la prueba de regresión lineal simple el cual es de 0.000 siendo menor que el nivel de error que es de 0.05, deduciendo así que, si las prestaciones percibidas son estructuradas adecuadamente, se podrá mejorar la motivación laboral.

Cuarto:

Por último, según los resultados obtenidos en la investigación que responden al objetivo general planteado, se ha determinado con un nivel de confianza del 95% que la Gestión de Remuneración tiene efecto positivo con un R^2 de 38.9% en la Motivación Laboral del personal CAS del Gobierno Regional de Tacna en su sede de Hipólito Unanue, periodo 2020, justificado por el Valor-p obtenido a través de la prueba de regresión lineal simple el cual es de 0.000 siendo menor que el nivel de error que es de 0.05, deduciendo así que, si la gestión de remuneración es direccionada adecuadamente, se podrá mejorar la motivación laboral del personal CAS del Gobierno Regional de Tacna en su sede de Hipólito Unanue.

SUGERENCIAS

Primero:

De acuerdo a la primera conclusión se sugiere que, según el proyecto de ley el cual fue aprobado por el pleno que elimina el régimen del Contrato Administrativo de Servicios (CAS), se actualicen los montos de las remuneraciones básicas que corresponden a trabajadores que se encuentren en la modalidad CAS, acorde al mercado y a la realidad social que se encuentra viviendo el país, resaltando el contexto que continúa incidiendo negativamente la pandemia de la COVID-19, ya que de esta manera al reestructurar las remuneraciones básicas, se podría incrementar no solo la motivación laboral, sino la dependencia responsable al poder contribuir con la satisfacción de las necesidades familiares de cada trabajador.

Segundo:

Así mismo, de acuerdo a la segunda conclusión se sugiere que, según el proyecto de ley que anteriormente fue aprobado por el pleno que excluye el régimen del Contrato Administrativo de Servicios (CAS), se reestructure la percepción de incentivos salariales mediante la actualización de las políticas institucionales correspondientes, en donde los trabajadores que se encuentren en la modalidad CAS, además de percibir aguinaldo y vacaciones, cuenten con un plan de compensaciones que les permita obtener ingresos extras por metas realizadas.

Tercero:

De igual manera, de acuerdo a la tercera conclusión se sugiere que, según el proyecto de ley aprobado por el pleno que elimina el régimen del Contrato Administrativo de Servicios (CAS), se implementen otros tipos de beneficios laborales como los seguros de vida, la compensación por tiempo de servicio (CTS), aguinaldos en lineamiento al que perciben las otras modalidades de contratos laborales, y además estabilidad laboral que es uno de los contextos que son más buscados por la mano de obra peruana, debido a que puede dejar de renovarse el contrato, siendo que además, se proporcionaría mayor seguridad a los familiares de los trabajadores; evitando de esta manera ser una modalidad discriminatoria.

Cuarto:

Por último, de acuerdo a la cuarta conclusión se sugiere que, según el proyecto de ley aprobado por el pleno que elimina el régimen del Contrato Administrativo de Servicios (CAS), los servidores de la administración pública sean responsables, justos y equilibrados con la contraprestación de los trabajadores que se encuentren en la modalidad CAS, lo cual se llevaría a cabo a través de la retroalimentación de aquellos servidores del área en mención para poder cerciorarse que se tengan a profesionales específicamente de contabilidad debidamente capacitados y especializados en gestión de remuneraciones y compensaciones, ya que así se tendría a responsables con el debido conocimiento en el sistema de las remuneraciones de los trabajadores, en el análisis y diseño de las funciones y las responsabilidades, en metodologías, etc.; con todo ello, se obtendría un incremento en la motivación laboral, y por ende, en los resultados de toda la organización.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alderfer, C. (1969). An Empirical Test of a New Theory of Human Needs. *Organizational Behavior and Human Performance*, 142-175.
- Alderfer, C. (1972). *Human Needs in Organizational Settings*. Nueva York: The Free Press.
- Aponte, S. (2017). *La motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la Oficina de Soporte Administrativo de la Superintendencia Nacional de Aduanas y Administración Tributaria - Tacna, periodo 2015*. Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann - Tacna, Tacna. Obtenido de http://repositorio.unjbg.edu.pe/bitstream/handle/UNJBG/2714/1127_2017_aponte_quispe_sn_fcje_ciencias_administrativas.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Arévalo, S. (2018). *Gestión de remuneración laboral y motivación personal en la municipalidad distrital de San Roque de Cumbaza, 2017*. Universidad César Vallejo, Lima.
- Benge, E., Burk, S. H., & Hay, E. N. (1941). *Manual of Job Evolution*. Nueva York: Harper & Now.
- Brinda, D. (1959). *Motivation: A Systematic Reinterpretation*. Nueva York: Ronald Press.

- Campbell, J., Dunnette, M., Lawler, E., & Wick, K. (1970). *Managerial Behavior, Performance and Effectiveness*. Nueva York: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México, D.F.: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano* (Tercera ed.). México, D.F.: McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos : El capital humano de las organizaciones*. México D.F., México: McGrawHill.
- Congreso de la República. (27 de 06 de 2008). *Decreto Legislativo N° 1057*. Obtenido de Decreto Legislativo que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios: <http://www.hhv.gob.pe/wp-content/uploads/Convocatorias/CAS/DLeg1057-RegimenEspecialCAS.pdf>
- Cronbach, L. J. (1951). Coeficient alpha and the internal structure of test. *Psychometrika*, 16, 297-334.
- De Osorio, A. (10 de 04 de 2019). Desempeño vs sueldo: Cómo definir una compensación estratégica. (A. P. Andina, Entrevistador) Lima.
- Dessler, G. (1996). *Administración de Personal*. Estado de México, México: Prentice Hall Hispanoamericana S.A.
- Dessler, G. (1997). *Human Resource Management*. Upper Sadlle River: Prentice-Hall.
- Dessler, G., & Varela, R. (2011). *Administración de recursos humanos: Enfoque latinoamericano*. Estado de México, México: PEARSON.

- Fernandez, E. (2018). *Influencia de la gestión de las remuneraciones en la retención de los colaboradores, de la empresa de seguridad Zagaz Protección S.A.C., Lima, 2018*. Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima. Obtenido de http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/4337/TESIS_%20SAENZ_WILLIAM.pdf?sequence=5&isAllowed=y
- Gallup. (2017). *State of the American Workplace*. Washington, D.C.
- Gobierno del Perú. (2021). *Seguro Social del Perú - EsSalud*. Obtenido de Plataforma digital única del Estado Peruano: <https://www.gob.pe/194-seguro-social-del-peru-essalud>
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). *The Motivation to Work*. Nueva York: John Wiley.
- Ivancevich, J. (1995). *Human Resource Management* (701 ed.). Nueva York: Richard D. Irwin.
- Juárez, O. (2014). *Administración de la compensación: Sueldos, Salarios, Incentivos y Prestaciones*. México D.F., México: Grupo Editorial Patria.
- López, O., & Ibarra, M. (2019). *Diseño de instrumento para medir motivación laboral y compromiso organizacional en personal operativo de SIDUE*. Universidad Autónoma de Nuevo León, México.
- Lott, M. R. (1926). *Wage Scales and Job Evaluation*. Nueva York: Ronald Press.
- Luthans, F. (2002). *Organizational Behavior*. Nueva York: McGraw-Hill Irwin.
- Maslow, A. (1954). *Motivation and Personality*. Nueva York: Harper and Co.

- McClelland, D. (1961). *The Achieving Society*. Nueva York: Van Nostrand Reinhold,.
- Mejía, L., Balkin, D., & Cardy, R. (2001). *Dirección y gestión de recursos humanos*. Nueva York: Pearson Prentice Hall.
- Ministerio de Economía y Finanzas. (2012). Aplicación de incentivos en el sector público. *Dirección General de presupuesto público*, 15.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2003). *Artículo 8 de la Ley 27735, Título VI de la Ley 28015 y artículo 40 del D.S. 009-2003-TR*. Lima.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2003). *Vacaciones*. Lima.
- Montoro, A. (1980). *Supuestos filosófico-jurídicos de la justa remuneración del trabajo*. Secretariado de publicaciones Universidad de Murcia.
- Morales, J., & Velandia, N. (1999). *Salarios : Estrategia y sistema salarial o de compensaciones*. Colombia: MCGRAW-HILL.
- Otis, J. L., & Leukart, R. H. (1983). *Job Evaluation: A Basis for Sound Wage Administration*. Nueva York: Prentice-Hall.
- Peralta, S. (2018). *La remuneración y la satisfacción laboral de los docentes contratados de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Privada de Tacna en el año 2017*. Universidad Privada de Tacna, Tacna. Obtenido de <http://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/UPT/745/1/Peralta-Erquinigo-Santiago.pdf>
- PricewaterhouseCoopers. (2019). *Indicadores de RH*. Londres.
- Robbins, S. (2007). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson Educación.

- Shapiro, S., & Wilk, M. (1965). An Analysis of Variance Test for Normality (Complete Samples). *Biometrika*, 52(3/4), 591-611.
- Soto, E. (2002). *Comportamento Organizacional: O Impacto das Emoções*. São Paulo: Thomson.
- SUNAT. (2020). *Contrato Administrativo de Servicios (CAS)*. Obtenido de Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria: <https://orientacion.sunat.gob.pe/index.php/empresas-menu/planilla-electronica/informacion-general-planilla-electronica/3221-07-contrato-administrativo-de-servicios-cas>
- Torres, G. (2019). *Procedimientos en la elaboración de las remuneraciones y beneficios sociales por pagar aplicando la normativa legal vigente*. Universidad Técnica de Machala, Machala, Ecuador.
- Urquijo, J., & Bonilla, J. (2008). *La remuneración del trabajo*. Editorial Texto.
- Vadillo, S. (2005). *Administración de Remuneración*. México D.F.: LIMUSA.

APÉNDICES

Apéndice A: Matriz de consistencia

Tabla 38

Matriz de consistencia

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General		Remuneración básica	Percepción de salario mensual
¿De qué manera la gestión de remuneración afecta a la motivación laboral del personal CAS del Gobierno Regional de Tacna, sede Hipólito Unanue, periodo 2020?	Determinar de qué manera la gestión de remuneración afecta a la motivación laboral del personal CAS del Gobierno Regional de Tacna, sede Hipólito Unanue, periodo 2020.	La gestión de remuneración afecta de manera positiva a la motivación laboral del personal CAS del Gobierno Regional de Tacna, sede Hipólito Unanue, periodo 2020.	Variable independiente (X): "Gestión de remuneración"	Incentivos salariales	Percepción de aguinaldo Percepción de vacaciones
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicas		Prestaciones	Percepción de EsSalud
¿De qué manera la remuneración básica afecta a la motivación laboral del personal CAS del Gobierno Regional de Tacna, sede Hipólito Unanue, periodo 2020?	Determinar de qué manera la remuneración básica afecta a la motivación laboral del personal CAS del Gobierno Regional de Tacna, sede Hipólito Unanue, periodo 2020.	La remuneración básica afecta de manera positiva a la motivación laboral del personal CAS del Gobierno Regional de Tacna, sede Hipólito Unanue, periodo 2020.		Necesidades de logro	Deseo de la excelencia Trabajo bien realizado Acepta responsabilidades Necesita feedback
¿De qué manera los incentivos salariales afectan a la motivación laboral del personal CAS del Gobierno Regional de Tacna, sede Hipólito Unanue, periodo 2020?	De qué manera los incentivos salariales afectan a la motivación laboral del personal CAS del Gobierno Regional de Tacna, sede Hipólito Unanue, periodo 2020.	Los incentivos salariales afectan de manera positiva a la motivación laboral del personal CAS del Gobierno Regional de Tacna, sede Hipólito Unanue, periodo 2020.	Variable dependiente (Y): "Motivación laboral"	Necesidades de poder	Le gusta que le consideren importante Quiere prestigio y Status Le gusta que predominen sus ideas Suele tener mentalidad política Le gusta ser popular
¿De qué manera las prestaciones afectan a la motivación laboral del personal CAS del Gobierno Regional de Tacna, sede Hipólito Unanue, periodo 2020?	Determinar de qué manera las prestaciones afectan a la motivación laboral del personal CAS del Gobierno Regional de Tacna, sede Hipólito Unanue, periodo 2020.	Las prestaciones afectan de manera positiva a la motivación laboral del personal CAS del Gobierno Regional de Tacna, sede Hipólito Unanue, periodo 2020.		Necesidades de afiliación	Le gusta el contacto con los demás Se siente bien al pertenecer a un equipo Le gusta ayudar a otra gente

Nota. Elaboración propia.

Tabla 39*Metodología de investigación*

Metodología de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadísticos
Tipo de investigación: Investigación de tipo básica.	Población de estudio: 31 trabajadores CAS del Gobierno Regional de Tacna,	Técnica de estudio: La encuesta.	Soporte del programa estadístico IBM SPSS v. 25 y Microsoft Excel v. 2019 para Windows 10.
Diseño de investigación: Investigación de diseño no experimental de corte transversal.	sede Hipólito Unanue.	Instrumento de estudio: El cuestionario	Estadística descriptiva Alfa de Cronbach para determinar la fiabilidad de los instrumentos. Tablas de Frecuencia para presentación de resultados.
Nivel de investigación: Investigación de nivel explicativa.	Muestra de estudio: 31 trabajadores CAS del Gobierno Regional de Tacna, sede Hipólito Unanue.		Estadística inferencial Regresión lineal simple para obtención del valor-p que permita realizar la verificación de hipótesis.

Nota. Elaboración propia.

Apéndice B: Instrumentos de investigación



CUESTIONARIO: EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN DE REMUNERACIÓN EN RELACIÓN AL PERSONAL CAS DEL GOBIERNO REGIONAL DE TACNA, SEDE HIPÓLITO UNANUE, PERIODO 2020



Encuestador: Bach. Claudia M. Calderón García

Institución: Gobierno Regional de Tacna

Sede: Hipólito Unanue, Tacna

Fecha: ____ de noviembre de 2020

Número de cuestionario: _____.

Estimado colaborador del GRT:

Es grato dirigirme a usted, para saludarle y comunicarle que el presente cuestionario académico, de modalidad anónima, se ha diseñado con el fin de conocer la percepción que tiene el personal CAS del Gobierno Regional de Tacna, en su sede de Hipólito Unanue, con respecto a la Gestión de Remuneración que se lleva a cabo en la institución. De esta manera, gracias a la información brindada por usted, será posible poder concluir con la presente investigación, por lo cual se le invita a responder con total sinceridad las preguntas formuladas. Así también, se le pide marcar con una "X" la alternativa que más crea conveniente según la escala de cinco categorías:

Datos sociodemográficos:

Edad: _____ Género: _____ Profesión/Ocupación: _____.

Estado Civil: _____ Hijos: _____.

Categorías:

1: Totalmente en desacuerdo

2: En desacuerdo

3: Ni acuerdo ni desacuerdo

4: En acuerdo

5: Totalmente de acuerdo

Dimensión	Indicador	Nº	Ítems	1	2	3	4	5
Remuneración básica	Salario mensual	1	Considera usted que el salario que percibe mensualmente en relación a su puesto de trabajo se encuentra en lineamiento con las responsabilidades y funciones que realiza.					
		2	Considera usted que el salario que percibe mensualmente en la institución le permite cubrir con sus necesidades básicas y expectativas personales.					
		3	La institución brinda a los trabajadores CAS en un inicio una inducción adecuada con respecto a las políticas de remuneración que rige el Gobierno Regional de Tacna.					
		4	Se encuentra de acuerdo en afirmar que la institución siempre realiza puntualmente el pago de la remuneración mensual en las cuentas bancarias de los trabajadores.					
		5	Se encuentra de acuerdo en afirmar que nunca ha escuchado a un compañero de trabajo quejarse del sueldo que percibe por su cargo en la institución.					

Incentivos salariales	Aguinaldo	6	Se encuentra de acuerdo en afirmar que la institución le ha proporcionado una adecuada inducción acerca de los aguinaldos que le corresponde como trabajador CAS.						
		7	Estima que los aguinaldos que le corresponden como trabajador CAS funcionan como un adecuado incentivo para el buen desempeño en el puesto de trabajo en la institución.						
		8	Se encuentra de acuerdo en afirmar que la institución siempre realiza puntualmente el pago correspondiente a los aguinaldos a los trabajadores.						
		9	Se encuentra de acuerdo en afirmar que nunca ha escuchado a un compañero de trabajo quejarse de los aguinaldos que perciben en la institución.						
	Vacaciones	10	Se encuentra de acuerdo en afirmar que la institución le ha proporcionado una adecuada inducción acerca de las vacaciones que le corresponde como trabajador CAS.						
		11	Estima que las vacaciones que le corresponden como trabajador CAS funcionan como un adecuado incentivo para el buen desempeño en el puesto de trabajo en la institución.						
		12	Se encuentra de acuerdo en afirmar que la institución siempre brinda puntualmente la percepción de vacaciones a los trabajadores.						
		13	Se encuentra de acuerdo en afirmar que nunca ha escuchado a un compañero de trabajo quejarse de las vacaciones que perciben en la institución.						
	Prestaciones	EsSalud	14	Considera usted que la prestación de EsSalud la cual le corresponde como trabajador CAS del Gobierno Regional de Tacna, le permite cubrir lo necesario.					
			15	Se encuentra de acuerdo en afirmar que la institución le ha proporcionado una adecuada inducción acerca de la prestación de EsSalud que le corresponde como trabajador CAS.					

¡Gracias por participar!



**CUESTIONARIO: EVALUACIÓN DE LA MOTIVACIÓN
LABORAL DEL PERSONAL CAS DEL GOBIERNO
REGIONAL DE TACNA, SEDE HIPÓLITO
UNANUE, PERIODO 2020**



Encuestador: Bach. Claudia M. Calderón García

Institución: Gobierno Regional de Tacna

Sede: Hipólito Unanue, Tacna

Fecha: ____ de noviembre de 2020

Número de cuestionario: _____.

Estimado colaborador del GRT:

Es grato dirigirme a usted, para saludarle y comunicarle que el presente cuestionario académico, de modalidad anónima, se ha diseñado con el fin de conocer la motivación laboral que se percibe en el personal CAS del Gobierno Regional de Tacna, en su sede de Hipólito Unanue. De esta manera, gracias a la información brindada por usted, será posible poder concluir con la presente investigación, por lo cual se le invita a responder con total sinceridad las preguntas formuladas. Así también, se le pide marcar con una "X" la alternativa que más crea conveniente según la escala de cinco categorías:

Categorías:

1: Totalmente en desacuerdo

2: En desacuerdo

3: Ni acuerdo ni desacuerdo

4: En acuerdo

4: Totalmente de acuerdo

Dimensión	Indicador	Nº	ITEMS	1	2	3	4	5
Necesidades de logro	Deseo de la excelencia	1	Se encuentra de acuerdo en afirmar que las funciones que realiza en su puesto de trabajo le permiten desarrollarse profesionalmente.					
	Trabajo bien realizado	2	Considera usted que los trabajos bien realizados dentro de sus funciones en la institución le incentivan a seguir mejorando profesionalmente.					
	Acepta responsabilidades	3	Se encuentra de acuerdo en afirmar que las responsabilidades que se le han asignado en su puesto de trabajo le permiten desarrollarse profesionalmente.					
	Necesita feedback	4	Considera usted que la retroalimentación del funcionamiento del área de trabajo al cual pertenece le incentiva a seguir laborando en la institución.					
Necesidades de poder	Le gusta que le consideren importante	5	Se encuentra de acuerdo al afirmar que sus compañeros de trabajo y sus superiores siempre le toman en cuenta y se preocupan por usted.					
	Quiere prestigio y Status	6	Considera usted que el puesto de trabajo que tiene en la institución le ayuda a mejorar su condición social.					
	Le gusta que predominen sus ideas	7	Se encuentra de acuerdo al afirmar que sus superiores siempre consideran recurrir primero a sus ideas, aportes o sugerencias que a las de otros.					
	Suele tener mentalidad política	8	Considera usted que las políticas del Gobierno Regional de Tacna le incentivan a seguir laborando en la institución.					

Necesidades de afiliación	Le gusta ser popular	9	Tiende a tener mayor motivación en el trabajo cada vez que conoce a un nuevo compañero de trabajo en la institución.					
	Le gusta el contacto con los demás	10	Tiende a tener mayor motivación en el trabajo por compartir mayores momentos agradables con sus compañeros de trabajo.					
	Se siente bien al pertenecer a un equipo	11	Tiende a tener mayor motivación en el trabajo por pertenecer a un equipo de trabajo particular en la institución.					
	Le gusta ayudar a otra gente	12	Tiende a tener mayor motivación en el trabajo por ayudar a sus compañeros de trabajo así ellos no le hayan solicitado su apoyo.					

¡Gracias por participar!

Apéndice C: Validez de los instrumentos de investigación

Figura 19

Carta de conformidad, primer juez experto

Tacna, 26 de octubre del 2020

Señor(a)

Magister Sharon Riveros Arteaga

Presente, -

Tengo el agrado de dirigirme a Ud., para saludarlo(a) cordialmente y a la vez manifestarle que, conocedores de su trayectoria académica y profesional, molestamos su atención al elegirlo como JUEZ EXPERTO para revisar el contenido del instrumento que pretendemos utilizar en la Tesis para optar el título profesional en **Ingeniera Comercial**, por la Facultad de **Ciencias Empresariales**, de la Universidad Privada de Tacna.

El instrumento tiene como objetivo medir la variable **Gestión de Remuneración y Motivación Laboral**, por lo que, con la finalidad de determinar la validez de su contenido, solicitamos marcar con una X el grado de evaluación a los indicadores para los ítems del instrumento, de acuerdo a su amplia experiencia y conocimientos. Se adjunta el instrumento y la matriz de operacionalización de la variable considerando dimensiones, indicadores, categorías y escala de medición.

Agradecemos anticipadamente su colaboración y estamos seguros que su opinión y criterio de experto servirán para los fines propuestos.

Atentamente,

Bach. Claudia Maribel Calderón García

Figura 20

Constancia de validación, primer juez experto



**CONSTANCIA DE VALIDACIÓN
JUICIO DE EXPERTOS**

Quien suscribe, Sharon Riveros Arteaga , **de profesión de Ingeniería Comercial** identificado con Documento Nacional de Identidad N° 70159080, hago constar que evalué mediante **Juicio de Expertos**, el instrumento de recolección de información con fines académicos; considerándolo **válido** para el desarrollo de los objetivos planteados en la investigación denominada: "La gestión de remuneración y su efecto en la motivación laboral del personal CAS del Gobierno Regional de Tacna sede Hipólito Unanue, período 2020"

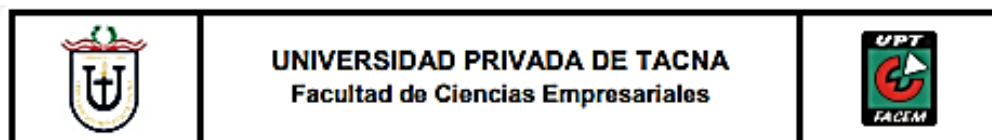
Constancia que se expide en Tacna, en el mes de Octubre del 2020.

Sharon Riveros Arteaga

DNI N° 70159080

Figura 21

Informe de opinión del instrumento parte uno, primer juez experto



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

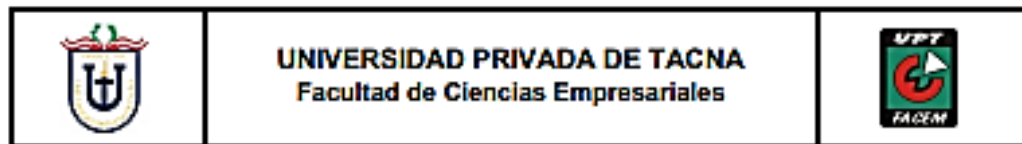
- 1.1. Apellidos y nombres del Informante (Experto): Sharon Riveros Arteaga
- 1.2. Grado Académico: Magister en Management Internacional
- 1.3. Profesión: Ingeniería Comercial
- 1.4. Institución donde labora: Universidad Privada de Tacna
- 1.5. Cargo que desempeña: Docente Contratado
- 1.6. Denominación del Instrumento: "La gestión de remuneración y su efecto en la motivación laboral del personal CAS del Gobierno Regional de Tacna sede Hipólito Unanue, período 2020"
- 1.7. Autor del Instrumento: Claudia Maribel Calderón García
- 1.8. Escuela Profesional: Ingeniera comercial

II. CRITERIOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del Instrumento	Deficiente	Regular	Buena	Muy buena	Excelente
		0-20%	21-40%	41-60%	61-80%	81-100%
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión.				X	
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles.				X	
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría.			X		
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable.				X	
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados.				X	
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento.				X	
CONTEO TOTAL DE MARCAS				1	5	
		A	B	C	D	E

Figura 22

Informe de opinión del instrumento parte dos, primer juez experto



$$\text{Coeficiente de Validez} = \frac{1x + 2x + 3(1) + 4(5) + 5x}{30} = 0.76$$

Indicaciones: Ubique el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y marque con "X" el enunciado correspondiente.

CATEGORÍA	INTERVALO
DESAPROBADO []	(0,00-0,60)
OBSERVADO []	< 0,61-0,70)
APROBADO [X]	< 0,71 - 1,00)

II. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN:

3.1. Valoración total cuantitativa: 0.76

3.2. Opinión: APROBADO ...X..... OBSERVADO

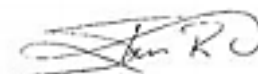
DESAPROBADO

3.3. Observaciones:

.....

.....

Tacna, 26 de octubre del 2020



.....

Firma

Figura 23

Carta de conformidad, segundo juez experto

Tacna, 06 de noviembre 2020

Señor(a)

Shirley Yauri Kacyacuri

Presente. -

Tengo el agrado de dirigirme a Ud., para saludarlo(a) cordialmente y a la vez manifestarle que, conocedores de su trayectoria académica y profesional, molestamos su atención al elegirlo como JUEZ EXPERTO para revisar el contenido del instrumento que pretendemos utilizar en la Tesis para optar el título profesional en **Ingeniera Comercial** por la Facultad de **Ciencias Empresariales** de la Universidad Privada de Tacna.

El instrumento tiene como objetivo medir la variable **Gestión de Remuneración y Motivación Laboral**, por lo que, con la finalidad de determinar la validez de su contenido, solicitamos marcar con una X el grado de evaluación a los indicadores para los ítems del instrumento, de acuerdo a su amplia experiencia y conocimientos. Se adjunta el instrumento y la matriz de operacionalización de la variable considerando dimensiones, indicadores, categorías y escala de medición.

Agradecemos anticipadamente su colaboración y estamos seguros que su opinión y criterio de experto servirán para los fines propuestos.

Atentamente,

Bach. Claudia Maribel Calderón García

Figura 24

Constancia de validación, segundo juez experto



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN
JUICIO DE EXPERTOS

Quien suscribe, Shirley Yauri Kacyacuri, de profesión **Administración de Empresas**, identificado con Documento Nacional de Identidad N°44428458, hago constar que evalué mediante **Juicio de Expertos**, el instrumento de recolección de información con fines académicos; considerándolo **válido** para el desarrollo de los objetivos planteados en la investigación denominada: "La gestión de remuneración y su efecto en la motivación laboral del personal CAS del Gobierno Regional de Tacna sede Hipólito Unanue, período 2020"

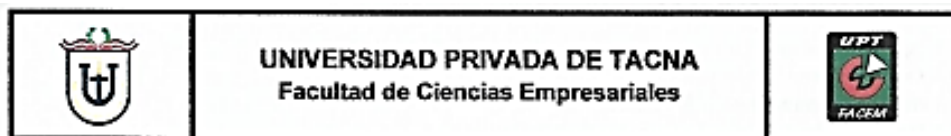
Constancia que se expide en Tacna, en el mes de noviembre del 2020.



Shirley Karol Yauri Kacyacuri
Número de DNI 44428458

Figura 25

Informe de opinión del instrumento parte uno, segundo juez experto



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

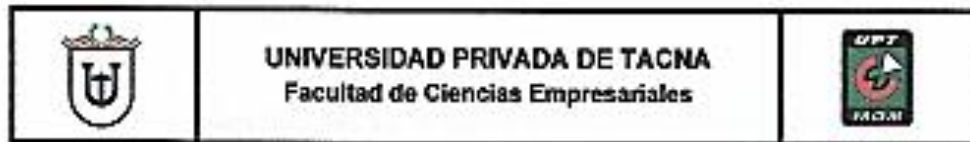
- 1.1. Apellidos y nombres del Informante (Experto): Shirley Yauri Kacyacuri
- 1.2. Grado Académico: Magister
- 1.3. Profesión: Administración de Empresas
- 1.4. Institución donde labora: Universidad Privada de Tacna
- 1.5. Cargo que desempeña: Docente universitario
- 1.6. Denominación del Instrumento: "La gestión de remuneración y su efecto en la motivación laboral del personal CAS del Gobierno Regional de Tacna sede Hipólito Unanue, período 2020"
- 1.7. Autor del Instrumento: Claudia Maribel Calderón García
- 1.8. Escuela Profesional: Ingeniera Comercial

II. CRITERIOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del Instrumento	Deficiente	Regular	Buena	Muy buena	Excelente
		0-20%	21-40%	41-60%	61-80%	81-100%
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión.				X	
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles.				X	
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría.				X	
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable.			X		
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados.			X		
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el Instrumento.			X		
CONTEO TOTAL DE MARCAS				3	3	

Figura 26

Informe de opinión del instrumento parte dos, segundo juez experto



$$\text{Coeficiente de Validez} = \frac{1x + 2x + 3x + 4x + 5x}{30} = 0.71$$

Indicaciones: Ubique el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y marque con "X" el enunciado correspondiente.

CATEGORÍA	INTERVALO
DESAPROBADO []	(0,00-0,60)
OBSERVADO []	< 0,61-0,70)
APROBADO [X]	< 0,71 - 1,00)

II. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN:

3.1. Valoración total cuantitativa:21.....

3.2. Opinión: APROBADOX..... OBSERVADO
DESAPROBADO

3.3. Observaciones:

Asegurarse que las características de la prestación de EsSalud de trabajadores CAS es diferente de los trabajadores regulares. Al final de la investigación debe validar la hipótesis para saber si solo esa modalidad es relevante.

Comprender el concepto de mentalidad política e incluir en la pregunta un aspecto relacionado a ese término, evite confusiones.

Tacna, 08 de noviembre del 2020

Firma

Figura 27

Carta de conformidad, tercer juez experto

Tacna, 08 de octubre 2020

Señor(a)

Mag. Rubén Huancapaza Cora

Presente. -

Tengo el agrado de dirigirme a Ud., para saludarlo(a) cordialmente y a la vez manifestarle que, conocedores de su trayectoria académica y profesional, molestamos su atención al elegirlo como JUEZ EXPERTO para revisar el contenido del instrumento que pretendemos utilizar en la Tesis para optar el título profesional en **Ingeniera Comercial** por la Facultad de **Ciencias Empresariales** de la Universidad Privada de Tacna.

El instrumento tiene como objetivo medir la variable **Gestión de Remuneración y Motivación Laboral**, por lo que, con la finalidad de determinar la validez de su contenido, solicitamos marcar con una X el grado de evaluación a los indicadores para los ítems del instrumento, de acuerdo a su amplia experiencia y conocimientos. Se adjunta el instrumento y la matriz de operacionalización de la variable considerando dimensiones, indicadores, categorías y escala de medición.

Agradecemos anticipadamente su colaboración y estamos seguros que su opinión y criterio de experto servirán para los fines propuestos.

Atentamente,

Bach. Claudia Maribel Calderón García

Figura 28

Constancia de validación, tercer juez experto



**CONSTANCIA DE VALIDACION
JUIICIO DE EXPERTOS**

Quien suscribe Mag. Rubén Huancapaza Cora, de profesión Ingeniero Comercial, identificado con Documento Nacional de Identidad N° 00443454, hago constar que evalúe mediante Juicio de Expertos, el instrumento de recolección de información con fines académicos; considerándolo válido para el desarrollo de los objetivos planteados en la investigación denominada: "La gestión de remuneración y su efecto en la motivación laboral del personal CAS del Gobierno Regional de Tacna sede Hipólito Unanue, periodo 2020".

Constancia que se expide en Tacna, en el mes de Octubre del 2020.

Firma

00443454

Figura 29

Informe de opinión del instrumento de investigación, tercer juez experto

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): Huancapaza Cora, Rubén Jaime
- 1.2. Grado Académico. Magister
- 1.3 Profesión:Ingeniero Comercial
- 1.4. Institución donde labora: ...Universidad Privada de Tacna.....
- 1.5. Cargo que desempeña Director Escuela Profesional de Ingeniería Comercial
- 1.6 Denominación del Instrumento: "La gestión de remuneración y su efecto en la motivación laboral del personal CAS del Gobierno Regional de Tacna sede Hipólito Unanue, período 2020"
- 1.7. Autor del Instrumento: Claudia Maribel Calderón García
- 1.8. Escuela Profesional: Ingeniera comercial

1) CRITERIOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVO CUANTITATIVO	Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente
		0	1	2	3	4
1.-CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado que facilita su comprensión.			X		
2.-OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables, medibles.				X	
3.-ACTUALIDAD	Responde al avance de la ciencia y la tecnología.				X	
4.-ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica en su estructura.				X	
5.-INTEGRALIDAD	Comprende los aspectos en cantidad y calidad suficientes			X		
6.-INTENCIONALIDAD	Permite valorar los indicadores de cada variable			X		
7.-CONSISTENCIA	Observa los aspectos científicos y tecnológicos en su construcción.				X	
8.-COHERENCIA	Existe relación entre variables, dimensiones e indicadores.				X	
9.-METODOLOGÍA	El instrumento responde al diseño de la investigación.			X		
10.-PLAUSABILIDAD	Genera nuevas pautas para construir una teoría.			X		
SUMATORIA PARCIAL				1	15	
SUMATORIA TOTAL				25		

2) RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

a) Valoración Cualitativa:

Deficiente () Regular () Bueno (x)

Lugar y fecha. Tacna, 08/10/2020



Firma: _____

Nombre: Rubén Huancapaza Cora

DNI N°: 00443454

Teléfono: 923285505

Apéndice D: Trámite para la aplicación del encuestado

Figura 30

Solicitud de permiso para realizar encuestado al personal CAS de la sede

Hipólito Unanue del Gobierno Regional de Tacna



"Año de la Universalización de la Salud"

Tacna, 09 de Noviembre del 2020

OFICIO N°001-2020-CMCG/TACNA

Señor:

Ing. José Gilmer Anchapuri Calderón

Director de la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos

Presente.-



ASUNTO: SOLICITO PERMISO PARA REALIZAR ENCUESTADO AL PERSONAL CAS

DE LA SEDE HIPOLITO UNANUE DEL GOBIERNO REGIONAL DE TACNA.

Tengo el agrado de dirigirme a Ud., con la finalidad de saludarlo cordialmente y a su vez solicitarle permiso para poder realizar encuestado al personal CAS de la sede Hipólito Unanue del Gobierno Regional de Tacna, ya que; al encontrarme en el proceso de adquirir el grado académico de Ingeniero comercial, en el proceso de mi tesis titulada: "La gestión de remuneración y su efecto en la motivación laboral del personal Cas del Gobierno Regional de Tacna sede Hipólito Unanue, periodo 2020", es de suma importancia realizar el encuestado correspondiente. Teniendo en cuenta la coyuntura actual que estamos atravesando respecto al covid-19, recalco el compromiso de que se tomaran todas las medidas de precaución solicitadas por la institución, el permiso solicitado es para un colaborador que realizara mencionada labor, el cual detallo a continuación:

NOMBRE	DNI
Jhon Omar Cabrera Yapuchura	73527429

Sin otro particular, es propicia la oportunidad para reiterarle mis sentimientos de especial consideración y estima personal.

Atentamente,

Bach. Claudia Maribel Calderón García

DNI N° 70601003

Figura 31

Respuesta a la solicitud de permiso para realizar encuestado al personal CAS de la sede Hipólito Unanue del Gobierno Regional de Tacna



"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

Tacna, 13 de Noviembre del 2020

CARTA N° 228 -2020- ORA-OERRHH/GOB.REG.TACNA.

SEÑORA:
CLAUDIA MARIBEL CALDERÓN GARCÍA
Presente.-

ASUNTO : RESPECTO A SOLICITUD DE PERMISO PARA REALIZAR ENCUESTADO AL PERSONAL DEL GOBIERNO REGIONAL DE TACNA

REFERENCIA : OFICIO N° 001-2020-CMCG/TACNA

Tengo el agrado de dirigirme a Ud., para saludarla cordialmente y a la vez hacer de su conocimiento que, ante la declaratoria de estado de emergencia sanitaria a nivel nacional, según el D.S N° 027-2020-SA y por medidas de prevención de riesgo de contagio y propagación del COVID-19, no es posible conceder el permiso solicitado para la realización de encuestas al personal de la institución.

Sin otro particular aprovecho la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi especial consideración.

Atentamente,

GOBIERNO REGIONAL DE TACNA

ING. JOSE ALBERTO HAPUNA CALDERON
(e) DIRECTOR DE OFICINA EJECUTIVA DE RECURSOS HUMANOS

Adj: (0) folios
C.c. Archivo.
JGAC/mac

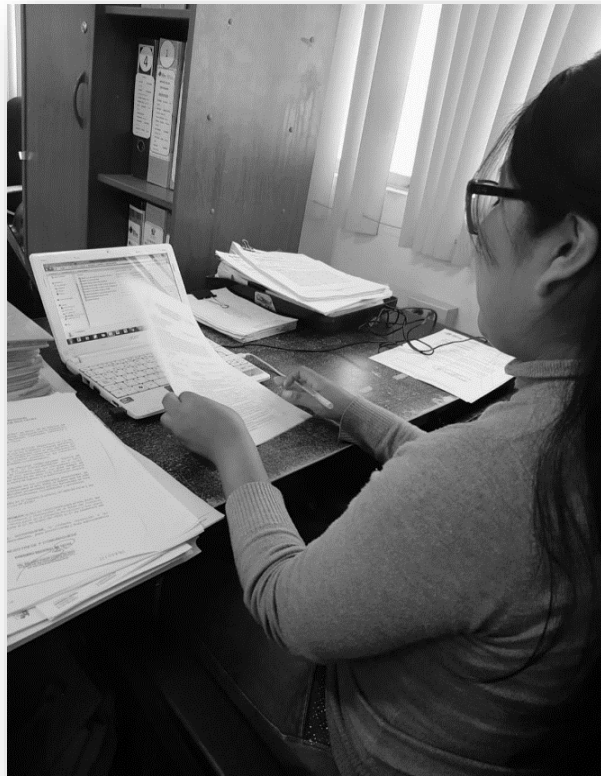
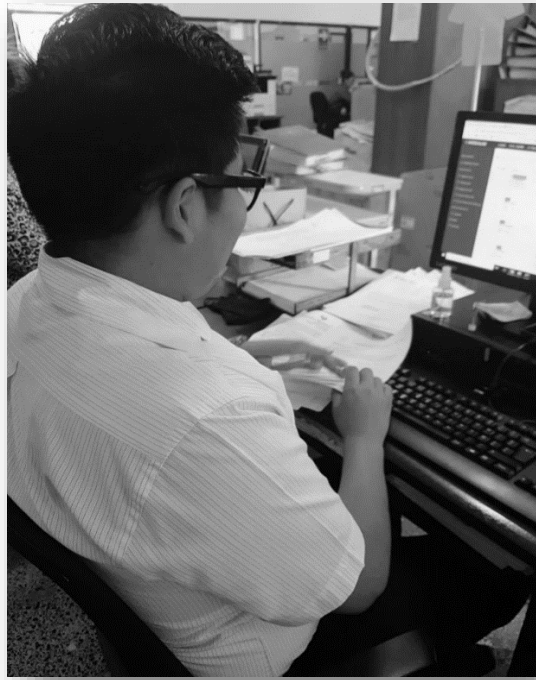
Apéndice E: Fotos del encuestado

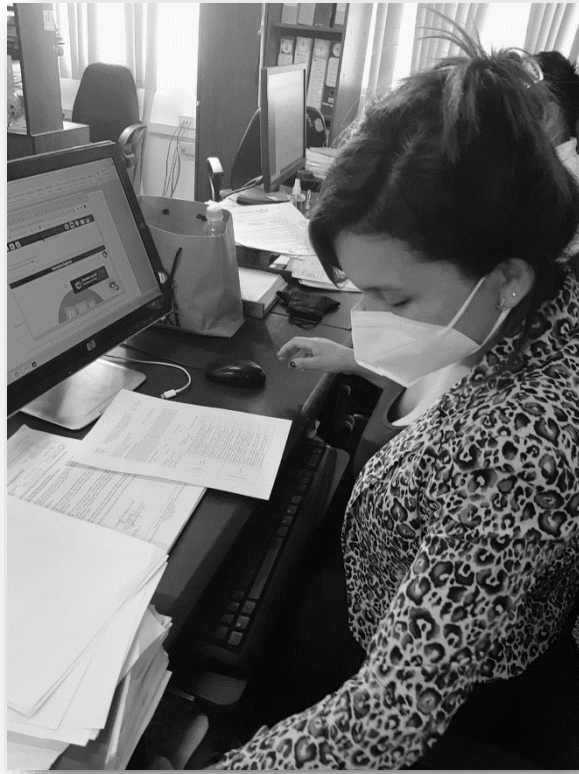
Figura 32

Fotos del encuestado al personal CAS de la sede Hipólito Unanue del Gobierno Regional de Tacna









Apéndice F: Resultados de los ítems sociodemográficos

Tabla 40

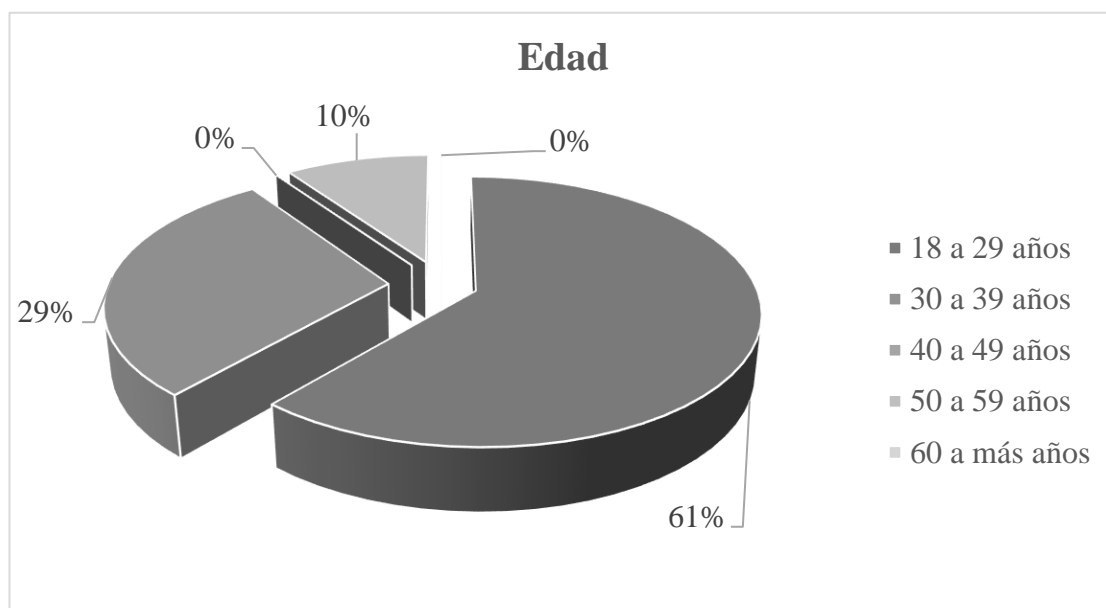
Edad

Ítem	Alternativa	Recuento	Valor porcentual
Edad	18 a 29 años	19	61%
	30 a 39 años	9	29%
	40 a 49 años	0	0%
	50 a 59 años	3	10%
	60 a más años	0	0%
	Total	31	100%

Nota. Datos obtenidos del procesamiento estadístico.

Figura 33

Edad

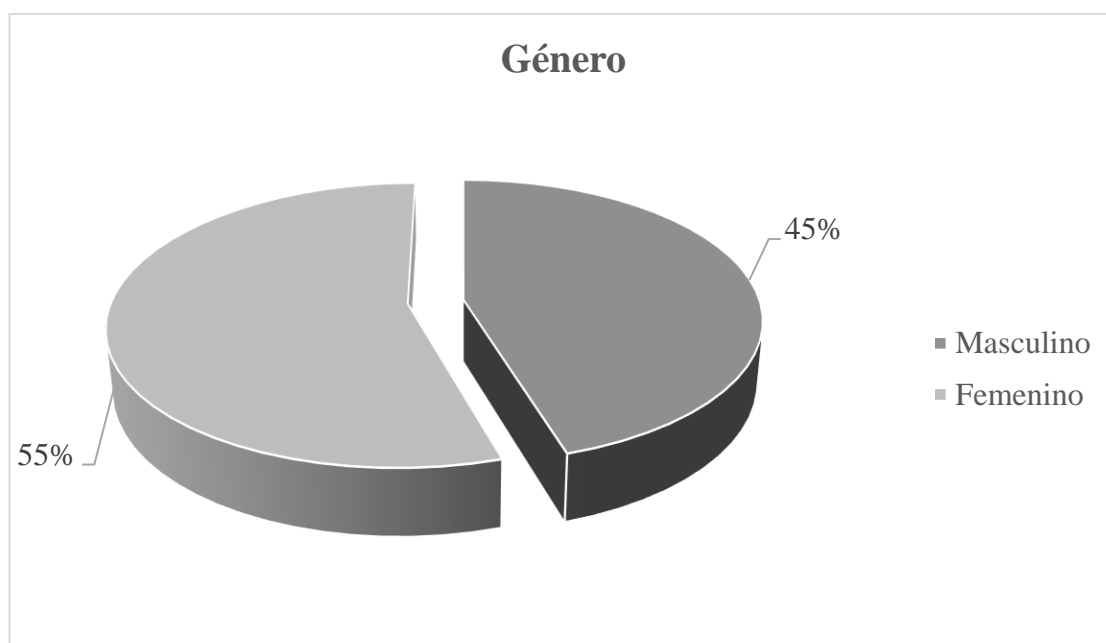


Nota. La figura presenta los resultados de la edad de los encuestados.

Tabla 41*Género*

Ítem	Alternativa	Recuento	Valor porcentual
Género	Masculino	14	45%
	Femenino	17	55%
	Total	31	100%

Nota. Datos obtenidos del procesamiento estadístico en el programa IBM SPSS Statistics v. 25.

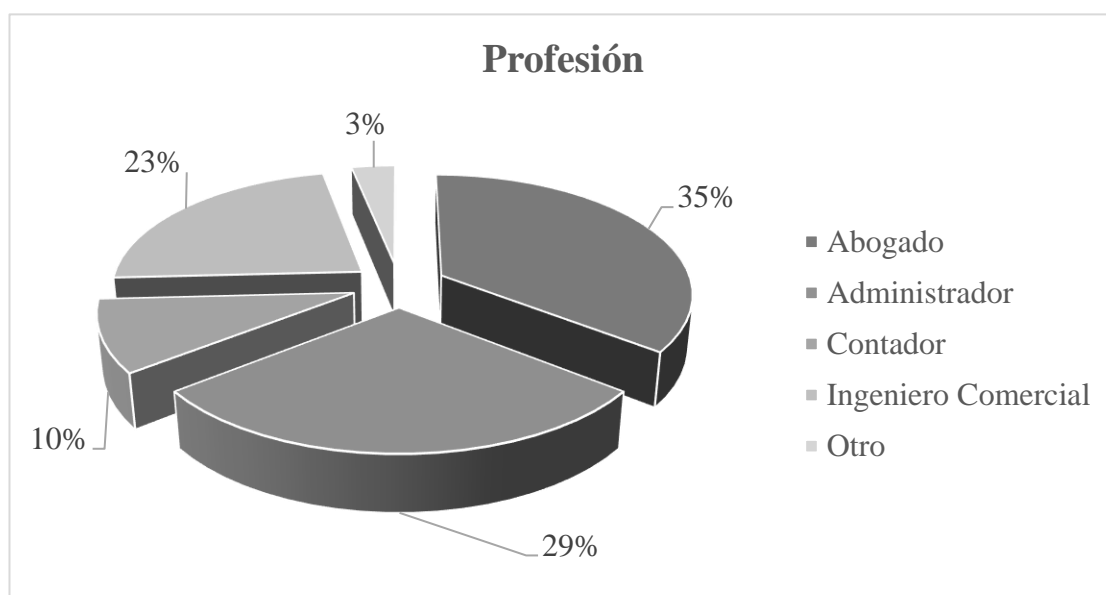
Figura 34*Género*

Nota. La figura presenta los resultados del género de los encuestados.

Tabla 42*Profesión*

Ítem	Alternativa	Recuento	Valor porcentual
Profesión	Abogado	11	35%
	Administrador	9	29%
	Contador	3	10%
	Ingeniero Comercial	7	23%
	Otro	1	3%
	Total	31	100%

Nota. Datos obtenidos del procesamiento estadístico en el programa IBM SPSS Statistics v. 25.

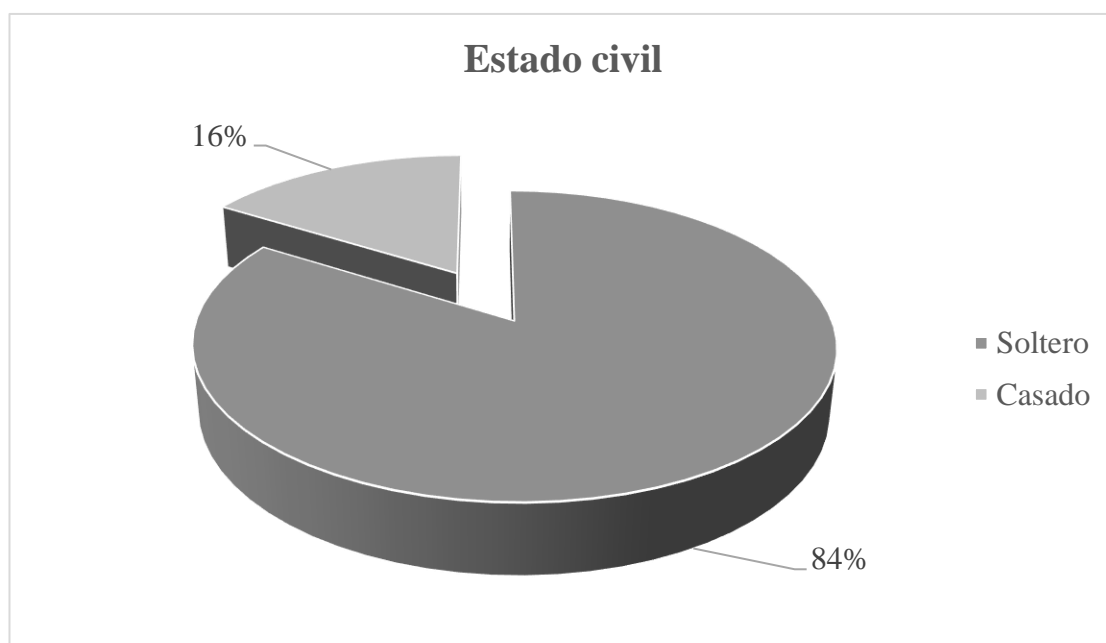
Figura 35*Profesión*

Nota. La figura presenta los resultados de la profesión de los encuestados.

Tabla 43*Estado civil*

Ítem	Alternativa	Recuento	Valor porcentual
Estado civil	Soltero	26	84%
	Casado	5	16%
	Total	31	100%

Nota. Datos obtenidos del procesamiento estadístico en el programa IBM SPSS Statistics v. 25.

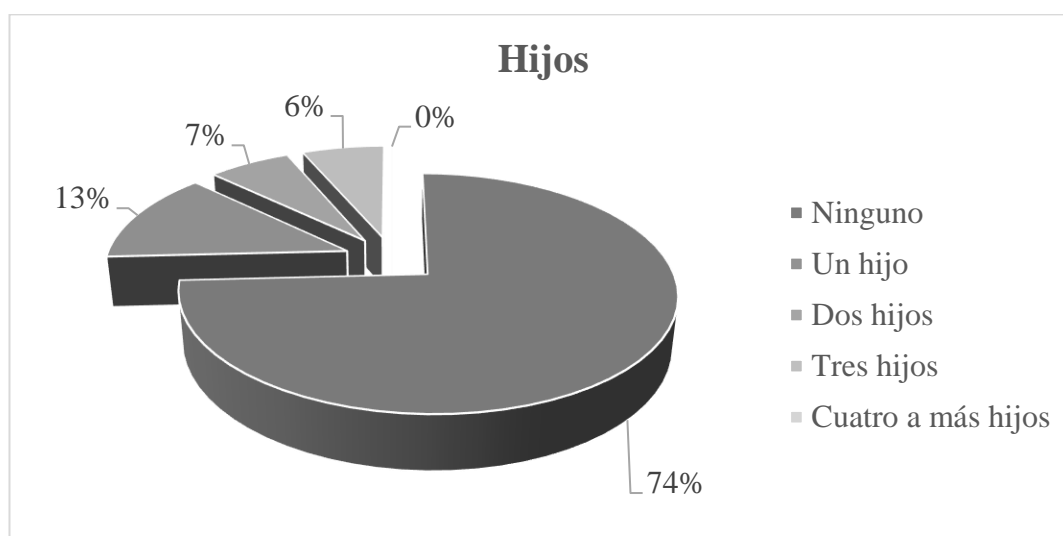
Figura 36*Estado civil*

Nota. La figura presenta los resultados del estado civil de los encuestados.

Tabla 44*Hijos*

Ítem	Alternativa	Recuento	Valor porcentual
Hijos	Ninguno	23	74%
	Un hijo	4	13%
	Dos hijos	2	6%
	Tres hijos	2	6%
	Cuatro a más hijos	0	0%
	Total	31	100%

Nota. Datos obtenidos del procesamiento estadístico en el programa IBM SPSS Statistics v. 25.

Figura 37*Hijos*

Nota. La figura presenta los resultados de la cantidad de hijos que tienen los encuestados.