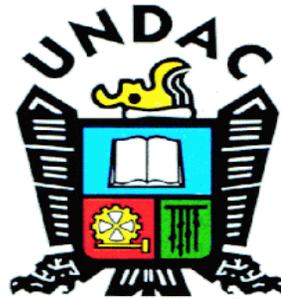


UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



TESIS

**Las retribuciones y la predisposición del personal nombrado en
la Municipalidad Provincial de Pasco – periodo 2019**

Para optar el título profesional de:

Licenciado en Administración

Autoras: Bach. Cenny Antonia MILLA DEUDOR

Bach. Lupe Sadith VICENTE MALPARTIDA

Asesor: Dr. Humberto Rafael YUPANQUI VILLANUEVA

Cerro de Pasco – Perú – 2019

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



TESIS

**las retribuciones y la predisposición del personal nombrado en la
municipalidad provincial de pasco – periodo 2019**

Sustentada y aprobada ante los miembros del jurado:

Dr. José Luis GUERRERO FEBRES

PRESIDENTE

Dr. Ivan Bruno POLAZA BUENDIA

MIEMBRO

Mg. Jesús Moisés SALAZAR ALCARRAZ
MIEMBRO

DEDICATORIA

Dedico de manera muy especial a mis padres Ya que ellos son el principal cimiento para la construcción de mi vida profesional, sentando en mí las bases de responsabilidad y deseos de superación.

RECONOCIMIENTO

Primero y con mucha más importancia, reconozco sinceramente a mi docente asesor de la Tesis, por su esfuerzo y dedicación; sus conocimientos, sus orientaciones, su manera de trabajar, su persistencia, su paciencia y su motivación han sido fundamentales para realizar la investigación.

En segundo lugar el reconocimiento a mis maestros quienes han contribuido con sus experiencias en el desarrollo de la investigación; y también a mis compañeros por compartir las aulas universitarias a todos ellos mil gracias.

Cenny y Lupe

RESUMEN

En un mundo globalizado y muy competitivo como en el que hoy nos encontramos, las retribuciones se han convertido en un factor determinístico e ineludible para poder incrementar la productividad del personal en una empresa u organización; en tal sentido, nuestra investigación se planteó el objetivo para determinar la relación de las retribuciones y la predisposición del personal nombrado en la Municipalidad Provincial de Pasco durante el periodo 2019; el estudio fue factible desarrollarse bajo los parámetros de investigación con enfoque de tipo Aplicada, a un nivel descriptivo correlativo y con un diseño no experimental de corte transeccional; asimismo, se empleó el método científico como método general y específicos como el inductivo, deductivo y el correlacional..

Respecto al levantamiento de información se empleó una encuesta, con un cuestionario estructurado de 25 preguntas para cada variable, con el cual se determina la relación entre las retribuciones y la predisposición como variables de estudio; la encuesta presenta una escala de valoración de Muy de acuerdo, Algo de acuerdo, Ni de acuerdo ni en desacuerdo, Algo en desacuerdo y Muy en desacuerdo, el cual estuvo dirigido al personal nombrado de la municipalidad provincial de Pasco. La población y muestra lo constituyeron 35 personas que laboran en la institución.

La interpretación de los resultados se realizó mediante la distribución de frecuencias y porcentajes, aplicando un tratamiento estadístico a nivel descriptivo y nivel inferencial, empleando la r de Pearson, el cual nos permite medir la relación de las variables en estudio. Por lo que los resultados de la prueba de hipótesis

muestran que la relación hallada del 95% es significativamente diferente de cero ($p=0,0$) al nivel de confianza de 95%, demostrando que la relación es positiva o directamente proporcional.

Palabras clave: Retribuciones, Predisposición, Servicio, Motivación, Incentivos, bienestar etc.

ABSTRAC

In a globalized and very competitive world like the one we are in today, compensation has become a deterministic and unavoidable factor in order to increase the productivity of personnel in a company or organization; In this sense, our investigation set out the objective to determine the relationship of the remuneration and the predisposition of the personnel appointed in the Provincial Municipality of Pasco during the period 2019; The study was feasible to be developed under the parameters of research with an Applied approach, at a correlative descriptive level and with a non-experimental design of transectional cut; Likewise, the scientific method was used as a general and specific method such as inductive, deductive and correlational.

Regarding the gathering of information, a survey was used, with a structured questionnaire of 25 questions for each variable, with which the relationship between remuneration and predisposition is determined as study variables; The survey presents a rating scale of Strongly agree, Somewhat agree, Neither agree nor disagree, Somewhat disagree and Strongly disagree, which was addressed to the appointed staff of the provincial municipality of Pasco. The population and sample constituted 35 people working in the institution.

The interpretation of the results was carried out through the distribution of frequencies and percentages, applying a statistical treatment at a descriptive level and inferential level, using Pearson's r , which allows us to measure the relationship of the variables under study. Therefore, the results of the hypothesis test show that the 95% ratio found is significantly different from zero ($p = 0.0$) at the 95% confidence level, showing that the relationship is positive or directly proportional.

Keywords: Remuneration, Predisposition, Service, Motivation, Incentives, well-being, etc.

INTRODUCCIÓN

El principal problema al que se enfrenta cualquier sistema de Retribución es la medida de la productividad. Esta tarea, de por sí difícil en cualquier ámbito, resulta particularmente complicada en el sector público. Desde una perspectiva puramente cuantitativa, la introducción de un sistema de retribución va conseguir aparentemente aumentar la producción de los trabajadores. Sin embargo, la medida cuantitativa podría tener efectos adversos.

Los aspectos que se debe tomar en cuenta para poder implementar un sistema es su capacidad de actualización. En general, todos los sistemas de medida de la productividad son inicialmente susceptibles de mejoras. Es difícil anticipar las diversas maneras en las que se podrá manipular el sistema. Sumándose a esto un tercer aspecto, se ha señalado en numerosas ocasiones que los sistemas de retribuciones explícitos pueden dañar los incentivos intrínsecos de los agentes; a menudo existe una fuerte presión para que el sistema premie a todos por igual.

En definitiva, a pesar de los diversos estudios realizados en las últimas décadas (Dixit 2002), la provisión de retribución en el ámbito del sector público continúa siendo un desafío. Más allá de los principios generales que habitualmente determinan el éxito de un sistema (observabilidad de la productividad, capacidad de adaptación del sistema, transparencia, etc.), la adopción de este tipo de sistemas en el ámbito público depende en última instancia de la voluntad tanto de reguladores como de empleados públicos.

Bajo esta perspectiva la investigación se estructura de la siguiente manera:

Capítulo Primero: Planteamiento del problema, en la que se toma el problema de investigación, los objetivos y la justificación para determinar la relación entre la Retribución y la Predisposición del personal nombrado en la Municipalidad Provincial de Pasco.

Capítulo Segundo: Comprende el marco teórico, el cual es considerado la parte sustantiva de la investigación, esta parte contiene los fundamentos teórico – científico del estudio, tratando de encontrar paradigmas que explican la relación entre las variables de investigación.

Capítulo Tercero: Comprende la metodología y técnicas de investigación, empleados en el estudio: población y contexto en estudio, referido al ámbito de observación, consignando cifras cuantitativas de la población objeto de estudio. Así como las técnicas para la recolección de datos y la obtención de información de cada aspecto observado a través de las encuestas. El procesamiento informático y análisis de datos, la organización, clasificación, codificación y tabulación de la información permitieron obtener resultados importantes sobre el objeto de estudio.

Capítulo Cuarto: Resultados obtenidos; mediante el cual se corrobora la relación entre las variables en estudio; por lo que a partir de los resultados se debe proponer y adecuar un sistema de incentivos para ser implementado en la institución. Finalmente, se llega a las conclusiones y recomendaciones de la investigación.

Las Autoras.

ÍNDICE

DEDICATORIA

RECONOCIMIENTO

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN

ÍNDICE

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Identificación y determinación del problema.....	1
1.2 Delimitación de la investigación.....	4
1.3 Formulación del problema.....	5
1.3.1 Formulación del problema general.....	5
1.3.2 Formulación del problema específico.....	5
1.4. Objetivos de la investigación.....	5
1.4.1 Objetivo general.....	5
1.4.2 Objetivos específicos.....	6
1.5. Justificación de la investigación.....	6
1.6. Limitaciones de la investigación.....	6

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del Estudio.....	8
2.2. Bases Teóricas – Científicas relacionadas con el Tema.....	14
2.3. Definición de Términos.....	30
2.4. Formulación de Hipótesis.....	35
2.4.1. Hipótesis General.....	35
2.4.2. Hipótesis Específicas.....	35

2.5. Identificación de Variables.....	36
2.6. Definición Operacional de variables e indicadores.....	37

CAPITULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación.....	38
3.2. Métodos de investigación.....	38
3.4. Población y muestra.....	40
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	40
3.6. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	41
3.7. Tratamiento Estadístico.....	41
3.8. Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación	42
3.9. Orientación ética.....	42

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción del trabajo de campo.....	43
4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados.....	43
4.3. Prueba de Hipótesis.....	58
4.4. Discusión de resultados.....	64

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

BIBLIOGRAFÍA

ANEXOS

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Identificación y determinación del problema.

La organización es un elemento importante para la eficiencia y competitividad, especialmente en un entorno cambiante; en tal sentido, se tiene que en el desarrollo organizacional están involucrados los aspectos de revitalización, actualización, activación, y renovación de las organizaciones mediante los recursos técnicos y humanos, destacando la necesidad de evitar la decadencia y la obsolescencia corporativa, haciendo uso de sus procesos con el fin de producir resultados de cambios dentro de la organización para que puedan lograr sus objetivos institucionales.

Es así como las organizaciones públicas o privadas en el ámbito mundial, nacional o regional, requieren de tres recursos básicos: recursos materiales, recursos físicos y el talento humano, para alcanzar tanto las metas como los

objetivos trazados. Es evidente que para el desarrollo de las mismas el factor humano es indispensable, ya que conforma un grupo de personas que entregan su trabajo, talento, creatividad para el logro de los objetivos, ellos son los agentes pensantes, capaces de observar y proponer mejoras a los procesos.

La diferencia entre ambos tipo de organizaciones radica en su objetivo final, mientras las empresas públicas trabajan en función de lograr beneficios de nivel social, educativo, cultural, siendo gerenciadas por entidades gubernamentales nacionales o regionales, las privadas tienen un fin lucrativo. En toda organización, la gerencia de recursos humanos tiene entre sus funciones y responsabilidades el reclutamiento, selección, capacitación, seguridad y desarrollo del personal, que se integran para alcanzar las metas; de igual manera coadyudan a garantizar a la misma el suministro constante de personal capaz de ejercer las actividades correspondientes a cada cargo.

Entre las políticas orientadas a desarrollar los motivadores internos deberían destacarse algunos incentivos no monetarios tales como: enriquecer los puestos de trabajo, respetar la dignidad personal y profesional de las personas, impulsar el espíritu de equipo, alentar la creatividad, la innovación, orientar el trabajo hacia metas y permitir la participación en la toma de decisiones.

Estas políticas procuran, a través de diferentes prácticas de gestión, desarrollar las necesidades de logro y de autorrealización que todas las personas tienen de una u otra forma. Por su importancia, es sustancial tener en cuenta por parte de los administradores y empresarios la importancia que tiene la comunicación como un incentivo no monetario de fuerte poder motivacional interno.

Este tipo de incentivos, así como los monetarios deben ser cuidadosamente gestionados. Hay dos razones que hacen fracasar cualquier programa de incentivos, una es que los premios no sean equitativos para todos los involucrados y la otra es que los premios no estén asociados a las pautas culturales de la sociedad en que interactúa el trabajador y los valores culturales de la organización. Es preciso, para los responsables de administrar el programa de incentivos no monetarios, tener presente que éstos son motivadores para quienes los reciben pero deben ser simétricos al desempeño o valor que la persona agrega en la organización.

Las decisiones que tome en tal sentido, no pueden derivar en la creación de una situación de inequidad ni estar alejadas de la cultura predominante y, en particular, de los valores que guían el estilo de gestión. Si se logra alinear las políticas y prácticas de incentivos no monetarios con una administración equitativa de los premios, que se ajuste a los valores y metas organizacionales, se estará muy cercano al logro del objetivo, de otra forma no solamente se estará malgastando el tiempo y los recursos sino que además se perderá, por parte de la gente, el valor máspreciado del empresario o administrador: la credibilidad.

Por otra parte, asistimos a una realidad palpable de falta de lealtad por parte de los trabajadores hacia sus organizaciones, esto debido a una serie de irregularidades que se viene dando al interior de las mismas con gestiones en el área de recursos humanos deficientes que están conllevando al caos e insatisfacción de los integrantes, éstos mismos cada vez más descontentos,

desmotivados, imprecisos en el desarrollo funcional, sin el deseo de contribuir al desarrollo institucional que día a día los hace ajenos a su realidad, frente a ello se hace necesario un análisis y estudio minucioso para poder identificar los factores condicionantes a esta problemática latente.

Sin embargo nos podemos formular una pregunta ¿Existe políticas de incentivos? que permitan de alguna manera mejorar esta situación de insatisfacción dentro de la organización ¿Cuál es la repercusión de la aplicación de estas? ¿De existir políticas de incentivos se aplican?; son algunas de las interrogantes que trataremos de abordar en la investigación.

1.2 Delimitación de la investigación.

Frente a la problemática planteada la investigación metodológicamente las delimitamos en los siguientes aspectos:

a) Delimitación Espacial.

Abarco las Municipalidad Provincial de Pasco.

b) Delimitación Temporal.

Comprendió los meses de Enero, Febrero y Marzo del 2019.

c) Delimitación Social.

Comprendió los Colaboradores de la Municipalidad Provincial de Pasco.

d) Delimitación conceptual.

Es el manejo del material teórico-conceptual, estará comprendido en los alcances de los siguientes conceptos: Retribución, Predisposición, incentivos, Motivación etc.

1.3. Formulación del problema.

1.3.1. Formulación del problema general

¿De qué manera se relacionan las retribuciones y la predisposición del personal nombrado en la Municipalidad Provincial de Pasco durante el periodo 2019?

1.3.2 Formulación del problema específico

- a. ¿Cómo se relaciona los incentivos en su dimensión motivación y el desempeño del personal nombrado en la Municipalidad Provincial de Pasco?
- b. ¿Cómo se relaciona las recompensas en su dimensión estímulo y la actitud del personal nombrado en la Municipalidad Provincial de Pasco?
- c. ¿Cómo se relaciona la Valoración en su dimensión reconocimiento y estado emocional del personal nombrado en la Municipalidad Provincial de Pasco?

1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. Objetivo general

- Conocer de qué manera se relacionan las retribuciones y la predisposición del personal nombrado en la Municipalidad Provincial de Pasco durante el periodo 2019

1.4.2. Objetivos específicos

- a. Determinar cómo se relaciona las retribuciones en su dimensión motivación y el desempeño del personal nombrado en la Municipalidad Provincial de Pasco
- b. Determinar cómo se relaciona las recompensas en su dimensión estímulo, en la actitud del personal nombrado en la Municipalidad Provincial de Pasco.
- c. Conocer cómo se relaciona la Valoración en su dimensión reconocimiento y estado emocional del personal nombrado en la Municipalidad Provincial de Pasco.

1.5. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Se justifica el trabajo de investigación toda vez que se busca conocer la influencia de las retribuciones en la predisposición del personal nombrado de la Municipalidad Provincial de Pasco, así como el planteamiento de propuestas y procedimientos de mejora sobre el rendimiento del personal.

Por tal razón, se considera importante realizar la investigación con el propósito de conocer la influencia sobre las variables en estudio; ya que a partir de los resultados que se obtienen en la investigación se podrá implementar estrategias para mejorar la eficiencia laboral del personal que actualmente viene laborando.

1.6. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

Las limitaciones generalmente son de orden económico ya que cuanto quisiéramos abarcar un estudio más amplio a nivel nacional sin embargo

prima el factor económico, otra limitación que podemos resaltar es muchas veces la negativa de algunos funcionarios o colaboradores a ser sometidos a nuestros instrumentos de evaluación por temor a represarías o cuestionamientos de su empleadora.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del Estudio.

Se hizo necesario establecer la referencia de algunas investigaciones relacionados al tema de investigación, siendo éstas:

- **A Nivel Internacional**
- **Arias Jiménez, Milena (2005) en su tesis:** “Factores del Clima Organizacional Influyentes en la Satisfacción Laboral de Enfermería, Concerniente a los Cuidados Intensivos Neonatales del Hospital Nacional de Niños-Costa Rica”; en la cual concluye que la comunicación y el liderazgo, son satisfactorios; aunque a las jefaturas se les solicita mejorar el estímulo a la excelencia, el trabajo en equipo y la solución de conflictos. La motivación por el trabajo se describe como fuente de satisfacción y de realización; pero tanto las jefaturas del área, como las del hospital, deben analizar lo concerniente a: incentivos, reconocimientos, motivación del desempeño,

evaluación objetiva del desempeño y condiciones físicas del trabajo. La reciprocidad, se determinó como satisfactoria y se recomienda equidad en la asignación a cursos y ascensos. Así mismo, se concluye que el clima organizacional es positivo, porque existen oportunidades de mejora, a las jefaturas se les recomienda retomar los siguientes aspectos: comunicación efectiva y cordial, condiciones físicas óptimas, equidad en la asignación de cursos y ascensos.

- **Cueva Lazada, María Teresa (2007) en su tesis:** “Estudio de Motivación y Satisfacción Laboral en la Presidencia Municipal de San Andrés Cholula”; quien arriba a la siguiente conclusión: la satisfacción laboral es un tema ampliamente discutido y estudiado en algunas disciplinas como son: la psicología de las organizaciones industriales, psicología social, comportamiento organizacional y administración de recursos humanos. La satisfacción laboral involucra algunos componentes que no se dan a causa de una determinada situación. Uno de estos elementos es temperamental. Se le llama felicidad, y el otro es confiar en la administración. Además ambos pueden actuar como una causa, efecto o moderadores. La satisfacción laboral es básicamente un concepto globalizador con que se hace referencia a las actitudes de las personas hacia diversos aspectos de sus trabajos, hablar de satisfacción laboral implica hablar de actitudes. La primera teoría que es más conocida por tratar el tema de satisfacción es la teoría de dos factores de Herzberg, la cual plantea que la satisfacción y la insatisfacción laboral proceden de

distintas fuentes. La segunda teoría importante es la teoría de valor de Edwin Locke. Dicha teoría propone que la satisfacción laboral es la consecuencia del ajuste que existe entre los resultados de trabajo y los deseos del individuo, esto quiere decir que a mayor ajuste existe satisfacción laboral.

Esa teoría también destaca aquellos aspectos de trabajo que podrían modificarse para que aumente la satisfacción laboral. Señala que es importante cuantificar la satisfacción de los empleados de cualquier organización además menciona dos razones por la que se debe hacer: Conocer las actitudes de los empleados en relación a su trabajo es una fuente de información importante. Si hay un mal ambiente de trabajo se puede dar situaciones como de desinterés y apatía por el trabajo, estrés laboral o conductas de evasión.

Estudiar la satisfacción en el trabajo, puede ser una estrategia en la comunicación ascendente ya que permite los empleados expresar sus opiniones con respecto a su situación laboral.

- **A Nivel Nacional**
 - **Pocohuanca Ccuro, Sulema (2008) en su tesis titulada:** “La Condición Laboral de los Trabajadores de la UNDAC y su Persuasión en el Rendimiento Laboral”; la conclusión sustancial a la que arriban es la falta de implementación de las áreas donde laboran, no existe un trabajo planificado para la capacitación y selección del personal, no se cuenta con programas de incentivos que motiven al personal a

identificar con la institución, existe rechazo y discriminación al personal contratado, el rendimiento laboral es insuficiente dado a que la mayoría del personal por tener una estabilidad laboral no tienen **identificación y compromiso con los objetivos de la institución.**

- **Quispe Gonzales, Juan Félix (2009), en la tesis** “La Valoración del Personal sobre la Comunicación Interna en la Universidad Peruana Unión, Filial Juliaca”, se llega a la conclusión que la comunicación es la trasmisión de información de una persona a otra o de una organización a otra.

Más aun, la comunicación interna es el proceso mediante el cual la información es intercambiada, comprendida y compartida por dos o más personas haciendo dinámica las acciones en el seno de la institución. La comunicación interna actúa como un lubricante, juega un papel importante en toda empresa, una buena comunicación puede significar eficiencia, coordinación y organización, mientras que una mala comunicación interna puede dar origen a retrasos, malentendidos y conflictos internos. El proyecto de tesis, surge debido al problema que existe en el mercado global, en el que sobresale la competitividad y, por ende, la gran necesidad de administrar adecuadamente las informaciones comenzando desde el interior de la organización.

Debido a esto, planteamos la idea de que a partir de los resultados de la tesis, se puedan diseñar e implementar un sistema eficaz de

comunicación interna en la Universidad Peruana Unión, filial Juliaca. Este estudio tiene por objetivo determinar cuál es la valoración del personal sobre la comunicación interna en la Universidad Peruana Unión, filial Juliaca. La investigación es descriptiva, debido a que se caracteriza, analiza e interpreta los resultados del comportamiento de las dimensiones de la variable o componentes. El diseño de la investigación es no experimental y transversal, porque se obtuvieron los datos en un momento dado y en un tiempo único, sin manipular la variable, con el propósito de describir la variable de la comunicación interna de la Universidad Peruana Unión, filial Juliaca por medio de la valoración de los trabajadores del área académica.

El proyecto de tesis fue conformado por la población de 164 trabajadores a tiempo completos según planilla del periodo 2009 en sus diversas áreas de la Universidad Peruana Unión, filial Juliaca. Para la determinación de la muestra respectiva, se aplicó el muestreo probabilístico ya que todos los miembros de la población tienen la misma posibilidad de ser elegidos. Se obtuvo una muestra de 55 colaboradores para ser encuestados pertenecientes al área académica a tiempo completo. En cuanto a la instrumentación, se aplicó un cuestionario conformado por 42 preguntas cerradas o de opción múltiple, tipo escala de valoración de Likert.

En la investigación se concluyen de que la valoración del personal sobre la comunicación interna en la Universidad Peruana Unión, filial

Juliaca es de 37.7%. En consecuencia, casi siempre la comunicación interna ha actuado como un lubricante de la universidad, porque desde el punto de vista de la organización, fue un elemento que casi siempre hizo dinámica las acciones dentro de la organización respecto a la comunicación sobre el desempeño laboral, políticas de gestión, la situación financiera y situación académica en las dimensiones descendente y ascendente en la gestión 2009.

- **A Nivel Local**

- **Huamán Huamaní, Gabriel y Otahe Rojas, Yeny (2005) en su tesis:** “Relación del Clima Organizacional con la Satisfacción Laboral en el Primer Nivel de Atención de Salud en la Localidad de Huancavelica”, concluyen: que en el primer nivel de atención de salud en la localidad de Yanacancha, existe un clima organizacional desfavorable, del personal de salud que labora en los Centros de Salud de San Juan Pampa presencia de esta se debe a que los jefes de los establecimientos, no poseen plena confianza en sus empleados, percibiéndose un clima de temor, e inestabilidad laboral, por la que la interacción entre los superiores y sub ordinados es casi nula, produciéndose conflictos laborales. De acuerdo a los resultados se recomienda; promover educación y capacitación a los jefes y supervisores de salud para proporcionar información sobre técnicas de motivación, refuerzo, aprendizaje y comunicación efectiva para que sirvan de estrategias en el manejo del personal.

- Ordoñez Mulato, Gloria y Lucero Huamán, Homer (2011) en su tesis: “Gestión del Talento Humano y los Estímulos Organizacionales en Caritas Diocesana de Pasco”; en el estudio se orienta a demostrar que una gestión organizacional de las personas, basada en la valoración individual y colectiva del colaborador, a partir de la aplicación de estrategias motivacionales acordes a sus necesidades, será significativamente superior, que aquella gestión que se circunscribe a la preocupación y búsqueda permanente de alcanzar solo los logros organizacionales, subvaluando y menospreciando los aportes de sus trabajadores. Así, en el tema de la gestión del potencial humano, de una concepción micro organizacional, estático y transaccional, preocupada a mantener el status quo y los sistemas de control interno en los puestos de trabajo, propios de la mayoría de organizaciones en nuestro medio; pasamos a una función eminentemente directiva, organización integral, dinámica y en constante transformación, vinculada al desarrollo y a la flexibilización de los sistemas de trabajo y al cambio organizacional, propio de organizaciones de vanguardia.

2.2. Bases Teóricas – Científicas relacionadas con el Tema.

2.2.1. Retribución.

El movimiento de la administración científica inició el auge de los sistemas de incentivos Datos personales relacionados con el trabajo financieros al proporcionar estándares objetivos de desempeño mediante los cuales pudiera medirse y retribuirse la productividad del

empleado. Frederick W. Taylor tenía la convicción de que los empleados podrían aplicar una mayor esfuerzo si se les pagaba un incentivos financiero basado en el número de unidades que producían.

El sistema de Taylor pronto fue seguido por otros, que llevaron los nombres de los líderes en el campo administrativo como Gantt, Emerson, Halsey, Rowan y Bedaux.

Aunque los planes variaban un tanto en cuanto al sistema para calcular los pagos de incentivos, todos representaban un intento para relacionar más estrechamente los salarios de los empleados con su productividad.

Un objetivo principal del programa de sueldos y salarios deberá ser el de relacionar el dinero que se le paga a los empleados con lo que producen.

Desgraciadamente, cuando el sueldos de los trabajadores está basado únicamente en su tiempo de servicios, como es el caso de la mayoría de los trabajadores, los salarios pueden solo servir para inducirlos a aportar el tiempo, pero no necesariamente el esfuerzo que requiere el desempeño de sus labores, dando como resultado que el trabajo es mantenido en el nivel necesario para permitirles el "irla pasando". Si bien el dinero no constituye la única compensación que los trabajadores pretenden por su trabajo, puede proporcionarles una fuente efectiva de motivación.

2.2.1.1. Objetivos de la Retribución

El objetivo de los incentivos, es motivar a los trabajadores de una empresa para que su desempeño sea mayor en aquellas

actividades realizadas, que quizá, esto no sea motivo suficiente para realizar dicha actividades con los sistemas de compensación, tales como el pago por hora, por antigüedad o ambos.

El objetivo que las empresas pretenden obtener con la aplicación de los planes de incentivos, es mejorar el nivel de desempeño de los empleados, para que éste se lleve a cabo es necesario que los planes reúnan las siguiente características.

- El incentivo debe beneficiar tanto al trabajador como a la empresa.
- Los planes deben ser explícitos y de fácil entendimiento para los trabajadores.
- Los planes deben tener la capacidad para llevar el control de la producción dentro de la empresa.

Además de los objetivos anteriormente mencionados existen otros objetivos dentro los cuales están.

- Motivar al empleado a ser lo más productivo posible.
- Promover el aumento de la productividad del recurso humano a través de más y mejor educación, disponibilidad de equipo, etc.
- Retener el personal valioso.
- Desalentar a los trabajadores indeseables de que permanezcan en la empresa.

- Atraer el mejor recurso humano disponible en el mercado.
- Ahorrar cuanto sea posible, especialmente en lo referente a cargas sociales y gestión de algunos beneficios particulares, tales como seguros, pensiones, etc.

2.2.1.2. Ventajas de la Retribución.

Dentro de las ventajas del pago de incentivos podemos enumerar las siguientes situaciones, las cuales son los resultados del estudio realizados para determinar cuándo hacer uso del pago de incentivos adicionales del sueldo base.

1. Los incentivos enfocan los esfuerzos de los empleados en metas específicas de desempeño. Proporcionan una motivación verdadera que produce importantes beneficios para empleado y la organización.

2. Los pagos de incentivos son costos variables que se alcanzan con el logro de los resultados. Los salarios bases son costos fijos que en gran medida carecen de relación con el rendimiento.

3. La compensación de incentivos se relaciona directamente con el desempeño de operación. Si se cumplen los objetivos de operación (Calidad, Cantidad o Ambas), se pagan los incentivos; de lo contrario, se retienen los incentivos.

4. Los incentivos impulsan el trabajo en equipo cuando los pagos a las personas se basan en los resultados del equipo.

5. Los incentivos son una forma de distribuir el éxito ente los responsables de generarlo.

2.2.1.3. Condiciones Relativas al Uso de Incentivos.

El movimiento científico en el campo administrativo, durante la primera parte de este siglo, ayudó a que las empresas que cuentan de los beneficios potenciales que se derivan del uso de incentivos financieros.

La "tarifa diferencial por pieza" de Frederick Taylor, fue seguida por una variedad de planes de incentivos financieros. Estos primeros planes llevaron los nombres de quienes los crearon, tales como Gantt, Emerson, Halsey, Rowan, Bedeaux, etc.

Aunque los planes variaban un poco todos representaban un intento de relacionar más estrechamente los sueldos de los empleados con la productividad.

2.2.1.4. Beneficios de la retribución.

a. Para la organización:

- Al aumentar el volumen de producción, los gastos generales y semi fijos se distribuyen entre un mayor número de unidades producidas, reduciéndose el costo de está.

- La producción se acerca más a los niveles teóricos de capacidad de la maquinaria, lográndose un mayor rendimiento del capital invertido en ella, reduciéndose también los costos de producción.

- Al estimular al trabajador para que desarrolle su esfuerzo normal en el trabajo, se disminuye lo que se conoce como "Desempleo Oculto", es decir: aprovechar de manera incompleta las posibilidades de eficiencia de un trabajador.
- Los mejoramientos que se realicen en maquinarias, simplificación de métodos, etc., son realmente aprovechados para aumentar la producción.
- Al disminuir la necesidad de supervisar la intensidad del trabajo, la supervisión puede ser aprovechada en aspectos como la calidad del mismo.

b. Para el trabajador:

- Los incentivos permiten otorgar a cada trabajador en forma equitativa y fácil de computar, los incrementos que se logren en la productividad.
- Las remuneraciones de los trabajadores son mayores, con lo que su nivel de vida será mejor, y estos, sin que los costos tengan que agravarse, por lo que los aumentos son reales.
- Como consecuencia de lo anterior, existirá mayor estabilidad en los empleos y mejores relaciones con la empresa.

2.2.1.5. Limitaciones.

Es necesario precisar que los incentivos salariales no son aplicables a toda clase de trabajos. Quedan fuera de su campo de acción o aplicación, principalmente:

1. Los trabajos en que sea imposible computar el número de unidades producidas.

2. Aquellos en que la rapidez de la máquina hace que el obrero no pueda tener influencia efectiva en la cantidad de producción.

3. Las labores en las que las interrupciones del trabajo son demasiado frecuentes, imposible de evitar, o caen fuera del control del trabajador.

Los casos en que la cantidad tiene importancia fundamental, ya que podría verse afectada por una mayor rapidez que le imprimiera el trabajador, con el ánimo de obtener una mayor remuneración.

2.2.1.6. Requisitos Previos.

Para que un sistema de incentivos salariales pueda aplicarse con éxito, es indispensable:

- Que los procesos y operaciones hayan sido mejores hasta acercarse lo más posible al tiempo óptimo, por medio de estudios de movimientos, tiempos, sistema de sugerencias, etc., de lo contrario, luego subirían la eficiencia y los salarios en forma desproporcionadas.
- Que los trabajos a los que van a aplicarse hayan sido previamente estandarizados, definidos y medidos, de preferencia a base de estudios de tiempos.

- Que exista una correcta estructura salarial, para lo que se hace necesario una evaluación de puestos.
- Que existan buenas relaciones entre la empresa y sus trabajadores, ello no implica que no se de ningún conflicto, sino que prime el espíritu de colaboración entre ellos.
- Que se dé a conocer el plan previamente a los supervisores y trabajadores.
- Que el sistema sea tan sencillo en su aplicación, que cualquier trabajador pueda calcular el salario que le corresponde. De lo contrario pueden surgir sospechas sobre la buena fe de la institución.
- Que se determine algún sistema para estimular el trabajo en aquellos puestos a los que los incentivos sea imposible de aplicar.
- Que exista un adecuado sistema de control de calidad.

2.2.2. Predisposición.

La Predisposición depende de múltiples factores, tales como los ambientales, lo referido a las motivaciones intrínsecas y extrínsecas respecto del trabajo, los de la capacidad de liderazgo adecuado por parte de las jefes, los de una comunicación adecuada, los de un sistema ordenado, práctico y funcional de organización de la fuerza de trabajo basado en el conocimiento claro de las fortalezas y debilidades de los trabajadores. Es justamente la comprensión y aplicación de la

conjunción de éste conjunto de factores lo que proporcionará un sistema adecuado de desarrollo del desempeño de los individuos dentro de la organización.

2.2.2.1. Evaluación de la Predisposición.

La evaluación del rendimiento de los trabajadores tiene como objetivo conocer de la manera más precisa posible cómo está desempeñando el empleado su trabajo y si lo está haciendo correctamente. Estas evaluaciones se utilizan para tomar decisiones acerca de los aumentos de sueldo, promociones, ascensos, despidos, etc. También pueden utilizarse con fines de investigación, para saber hasta qué punto es efectivo un instrumento de evaluación del rendimiento o de selección de personal.

Una evaluación cuidadosa del rendimiento de una persona puede aportar información sobre sus deficiencias en conocimientos o habilidades. Al identificar dichas deficiencias, pueden corregirse mediante programas de entrenamiento apropiados.

Así mismo, la evaluación del rendimiento puede utilizarse también para conocer la efectividad de los programas de entrenamiento. La evaluación de rendimiento aporta también a los trabajadores información acerca de su competencia y progreso en el trabajo. Este tipo de información es muy

importante para mantener la motivación de los trabajadores. Estas evaluaciones pueden usarse también para sugerir a los empleados los cambios en comportamientos o actitudes que deberían hacer para mejorar su eficiencia laboral.

Por último, la mayoría de las personas piensan que si tienen un rendimiento superior al del resto de las personas, deberían ser recompensadas por ello. Las evaluaciones del rendimiento pueden usarse para establecer de un modo más cuidadoso y sistemático qué persona merece un ascenso, aumento de sueldo u otro tipo de privilegio por su trabajo.

2.2.2.2. Técnicas de Evaluación del Rendimiento.

Los psicólogos industriales han desarrollado diversas técnicas para medir el rendimiento laboral. Estas técnicas son diferentes según el tipo de trabajo a evaluar. Pueden ser de dos tipos: objetivas y subjetivas. Aquellos trabajos en los que puede cuantificarse el rendimiento (por ejemplo, contado el número de ventas al mes), permiten el uso de técnicas objetivas, mientras que cuando se requiere una evaluación de la competencia, en profesionales o ejecutivos, por ejemplo, es necesario usar técnicas más subjetivas, pues no es posible cuantificar o medir ciertos resultados de un modo totalmente objetivo.

A. Técnicas Objetivas.

Medidas de producción

Para medir la producción podemos, por ejemplo, contar el número de palabras que un trabajador puede escribir por minuto usando un procesador de textos y un ordenador. No obstante, incluso en este caso tenemos que tener en cuenta también otras medidas, como el número de errores que comete al escribir, para tener una visión más exacta de su productividad.

Además, puede ser importante considerar otros factores, como el ambiente en que se realiza el trabajo. Por ejemplo, si el trabajador que comete demasiados errores al escribir se encuentra en un ambiente con demasiada gente y un ruido excesivo. Por tanto, para ser justos, en la evaluación es necesario tener en cuenta y corregir las diferencias en el ambiente de trabajo y la dificultad de la tarea (no es lo mismo escribir un texto simple que escribir uno lleno de tecnicismos y palabras más inusuales y complicadas).

Cuanto más influencias de este tipo sea necesario tener en cuenta, menos objetiva será la evaluación del trabajo, mientras que si todos los trabajadores realizan el mismo tipo de trabajo, con el mismo nivel de dificultad y en condiciones similares, la evaluación será más objetiva.

Monitorización por ordenador

Muchas personas utilizan el ordenador habitualmente para realizar su trabajo. Esto ha permitido que muchas empresas

programen sus ordenadores para monitorizar el trabajo de sus empleados.

Por ejemplo, los ordenadores pueden medir el número de pulsaciones por minuto al usar el teclado, la incidencia de errores, el ritmo de trabajo, o el tiempo de descanso para las comidas. Los ordenadores se utilizan también para monitorizar a empleados de trabajos relacionados con la comunicación, como tele operadores.

La mayoría de las personas se sienten cómodas con este tipo de monitorización, sobre todo cuando se utiliza para ayudarles a realizar mejor su trabajo en vez de para castigarles por tomarse demasiado tiempo para comer, por ejemplo.

Por otra parte, todas las técnicas de evaluación de rendimiento resultan un tanto estresantes para los trabajadores, e igualmente ocurre con la monitorización por ordenador. Las personas que trabajan solas experimentan más estrés con el uso de esta técnica que quienes trabajan en grupo, incluso aunque sean evaluados individualmente. Esto es debido al apoyo social que proporciona el grupo del que forman parte cuando dicho grupo está unido.

Otra forma de evaluación del rendimiento consiste en utilizar datos como nivel de absentismo, accidentes, historial de ganancias, etc. Estos datos pueden aportar poca información

acerca de la competencia del trabajador al hacer su tarea, pero pueden usarse para distinguir a los buenos empleados de los malos.

Técnicas Subjetivas

Los trabajos en los que los empleados no producen algo que pueda contarse y medirse objetivamente, han de ser evaluados mediante técnicas algo más subjetivas. Los psicólogos industriales han de evaluar a estos trabajadores no en función de la cantidad de unidades producidas, sino mediante la observación del comportamiento laboral durante un determinado periodo de tiempo, emitiendo después un juicio acerca de su calidad.

Informes de rendimiento.

Consisten en breves ensayos describiendo el rendimiento del trabajador. Tienen la desventaja de que pueden ser muy ambiguos a la hora de describir el comportamiento del empleado, y pueden estar influenciados por las preferencias del supervisor que escribe el informe.

Técnicas de valoración de mérito.

Estas técnicas se diseñaron para intentar reducir la ambigüedad y alcanzar una mayor objetividad.

Escalas de valoración.

Consiste en hacer una lista con los aspectos más importantes para la realización de ese trabajo (por ejemplo, cooperación, habilidades de comunicación, etc.) y especificar hasta qué punto un trabajador posee cada una de esas características (suele usarse una escala de 1 a 5).

Los supervisores pueden anotar también alguna fortaleza particular del trabajador o explicar alguna circunstancia que pueda haber influido en su rendimiento. Algunas empresas permiten que los propios trabajadores añadan también sus comentarios en el formulario de evaluación.

Ranking

Los supervisores hacen una lista de los trabajadores, ordenándolos en función de su nivel en determinadas características y en el rendimiento general. En esta técnica, cada trabajador se compara con todos los demás en cada una de las características evaluadas, situándolo en un lugar del ranking. Sólo sirve para números reducidos de trabajadores, pues de lo contrario puede resultar tedioso. Debido a su simplicidad, proporciona menos información que otras técnicas. Además, resulta difícil especificar similitudes entre trabajadores, pues no puede situarse a dos en el mismo puesto del ranking.

Comparación de pares

Las comparaciones se hacen entre dos personas cada vez y cada persona se va comparando con todas las demás. Si han de evaluarse varias características, la comparación ha de realizar para cada una de ellas.

Distribución forzada

Los supervisores valoran a los empleados en proporciones fijas, de acuerdo con una distribución predeterminada. Por ejemplo:

- Superior: 10%
- Por encima de la media: 20%
- En la media: 40%
- Por debajo de la media: 20%
- Pobre: 10%

De este modo, un 10% de los trabajadores se situaría en el grupo de rendimiento superior, un 20% en el grupo de rendimiento por encima de la media, etc.

Elección forzada

Los supervisores tienen que elegir entre dos frases positivas o dos negativas, aquella que mejor describa al trabajador o la que peor lo describa. Por ejemplo:

- Elegir la que mejor describa al trabajador:
Es confiable / Es agradable
- Elegir la que peor describa al trabajador:
Es arrogante / No le interesa trabajar bien

Cuando aparece un determinado número de frases, es difícil distinguir entre los rasgos que representan una característica deseable y los que representan una característica indeseable; por tanto, hace menos probable que se designen valoraciones positivas o negativas deliberada e injustamente. Es una técnica costosa de desarrollar porque requiere que cada frase correlacione con una medida de éxito en el trabajo y ha de tener validez predictiva.

Escalas de valoración conductual

Estas escalas se usan para evaluar el rendimiento laboral en términos de conductas específicas que son importantes para el éxito en el trabajo.

Para diseñar una escala de este tipo, los supervisores o personas familiarizadas con el trabajo en cuestión observan la ejecución de los trabajadores y anotan las conductas necesarias para realizar el trabajo satisfactoriamente.

De este modo se crean una lista de conductas, algunas de ellas asociadas con el éxito en el trabajo y otras con el fracaso. Luego se anota hasta qué punto un trabajador presenta cada una de esas conductas, dándole una puntuación que puede ir, por ejemplo, de 1 a 5.

Buena parte del éxito de esta escala depende de la capacidad de los supervisores para identificar las conductas que son necesarias para el éxito en ese trabajo.

Escalas de observación conductual

En estas escalas, los empleados son evaluados también en términos de conductas críticas, pero lo que se evalúa en este caso es la frecuencia de dichas conductas durante un periodo de tiempo determinado.

Gestión en función de objetivos

Implica que haya un acuerdo entre trabajadores y supervisores para establecer una meta que el empleado debe cumplir en un plazo de tiempo determinado, generalmente un año. Luego se evalúa lo bien que los trabajadores han cumplido esos objetivos. Las metas deben ser realistas y específicas, descritas con la mayor claridad posible. Durante la evaluación, los supervisores y los empleados discuten hasta qué punto se han logrado esos resultados. El problema que puede presentar esta técnica es que con frecuencia a los empleados se les exige cada año una meta más alta, de modo que esos objetivos lleguen a ser muy poco realistas o inalcanzables.

2.3. Definición de Términos.

- **Atención.-** Es la capacidad de aplicar voluntariamente el entendimiento a un objetivo, tenerlo en cuenta o en consideración.

- **Calidad.-** Es el nivel de excelencia que la empresa o negocio ha logrado alcanzar para satisfacer a su clientela. Representa al mismo tiempo, la medida en que se logra dicha calidad. **Característica que se** atribuye a todas aquellas cosas que representan excelencia, eficacia y efectividad.
- **Capacitación.-** Es el proceso sistemático y/o adquisición de nuevos conocimientos habilidades y aptitudes para una mejor calificación tendente a un mejor ejercicio de las labores.
- **Clima Organizacional.-** Proceso que determinan los comportamientos organizacionales, permitiendo además, introducir cambios planificados, tanto en las actitudes y conductas de los miembros, como en la estructura organizacional o en uno o más de los subsistemas que la componen.
- **Competitividad.-** Las empresas exitosas obtienen ventajas competitivas mediante la incorporación de nuevas tecnologías o introduciendo prácticas novedosas en los negocios (diseño de productos, procesos de producción, atención al comprador, entrenamiento del personal, etc.).
- **Comportamiento.-** Son actitudes que toma la persona en momento adecuado, ya sea positivamente o negativamente.
- **Conflictos.-** Es el sentimiento del grado en que los miembros de la organización, tanto pares como superiores, aceptan las opiniones discrepantes y no temen enfrentar y solucionar los problemas tan pronto surjan.

- **Cordialidad.-** El sentimiento general de camaradería que prevalece en la atmósfera del grupo de trabajo; el énfasis en lo que quiere cada uno; la permanencia de grupos sociales amistosos e informales.
- **Cooperación.-** Es el sentimiento de los miembros de una organización sobre la existencia de un espíritu de ayuda de parte de los directivos, y de otros empleados del grupo. El énfasis está puesto en el apoyo mutuo, tanto de niveles superiores como inferiores.
- **Desafío.-** Corresponde al sentimiento que tienen los miembros de la organización acerca de los desafíos que impone el trabajo. Es la medida en que la organización promueve la aceptación de riesgos calculados a fin de lograr los objetivos propuestos.
- **Eficiencia Laboral.-** Actúa en el ámbito interno de la empresa, ahí es donde se puede trabajar para reducir los gastos laborales; sin embargo no se puede dejar de mirar afuera, para ajustar las estrategias y acciones de manera que pueda aprovechar las oportunidades o neutralizar las amenazas que se presenten.
- **Empowerment.-** Es el sentimiento de los miembros de la organización acerca de su autonomía en la toma de decisiones relacionadas a su trabajo. Es la medida en que la supervisión que reciben es de tipo general y no estrecha, es decir, el sentimiento de ser su propio jefe y no tener doble chequeo en el trabajo.
- **Estrategia.-** Líneas maestra para la toma de decisiones que tienen influencia en la eficacia a largo plazo de una organización.

- **Estructura.-** Representa la percepción que tiene los miembros de la organización acerca de la cantidad de reglas, procedimientos, trámites y otras limitaciones a que se ven enfrentados en el desarrollo de su trabajo. La medida en que la organización pone el énfasis en la burocracia, versus el énfasis puesto en un ambiente de trabajo libre, informal e inestructurado.
- **Gestión.-** En términos generales, por el término de gestión se referirá a la acción y al efecto de administrar o gestionar un negocio. A través de una gestión se llevarán a cabo diversas diligencias, trámites, las cuales, conducirán al logro de un objetivo determinado, de un negocio o de un deseo que lleva largo tiempo en carpeta, como se dice popularmente.
- **Identidad.-** Es el sentimiento de pertenencia a la organización y que se es un elemento importante y valioso dentro del grupo de trabajo. En general, es la sensación de compartir los objetivos personales con los de la organización.
- **Incentivos.-** Es aquello que se propone estimular o inducir a los trabajadores a observar una conducta determinada que, generalmente, va encaminada directa o indirectamente a conseguir los objetivos de: más calidad, más cantidad, menos coste y mayor satisfacción; de este modo, se pueden ofrecer incentivos al incremento de la producción, siempre que no descienda la calidad, a la asiduidad y puntualidad (premiándola), al ahorro en materias primas.
- **Integración de personal.-** Consiste en ocupar y mantener así los puestos de la estructura organizacional. Esto se realiza mediante la identificación

de los requerimientos de la fuerza de trabajo, el inventario de las personas disponibles y el reclutamiento, selección, contratación, ascenso, evaluación y capacitación.

- **Motivación.-** Son incentivos que se da a determinadas personas mediante el rendimiento laboral y estos pueden ser aumento, regalos y vacaciones. Aquella que implica el deseo humano de trabajar, contribuir o cooperar.
- **Organización.-** Una organización es un conjunto de elementos, compuesto principalmente por personas, que actúan e interactúan entre sí bajo una estructura pensada y diseñada para que los recursos humanos, financieros, físicos, de información y otros.
- **Política de Incentivos:** el conjunto de principios y directrices que reflejan la orientación y filosofía de la organización en lo que respecta a la remuneración de sus empleados.
- **Recompensa:** Corresponde a la percepción de los miembros sobre la adecuación de la recompensa recibida por el trabajo bien hecho. Es la medida en que la organización utiliza más el premio que el castigo.
- **Relaciones:** Es la percepción por parte de los miembros de la empresa acerca de la existencia de un ambiente de trabajo grato y de buenas relaciones sociales tanto entre pares como entre jefes y subordinados.
- **Responsabilidad.-** El sentimiento de ser cada uno su propio jefe; no tener que estar consultando todas sus decisiones; cuando se tiene un trabajo que hacer, saber que es su trabajo.

- **Satisfacción:** Acción y efecto de satisfacer o satisfacerse. Razón o modo con que se sosiega, responde enteramente a una queja, sentimiento o razón contraria. Cumplimiento del deseo o del gusto.
- **Servicio:** Conjunto de prestaciones del cliente, como conveniencia del precio, la imagen y la marca del mismo.
- **Usuarios:** Persona que usa o requiere un servicio. Clientes de los servicios de una organización, siendo internos o externos.
- **Valores.-** Los valores inspiran la razón de ser de cada Institución, las normas vienen a ser los manuales de instrucciones para el comportamiento de la empresa y de las personas.

2.4. Formulación de Hipótesis

2.4.1. Hipótesis General.

HiLas Retribuciones si inciden de manera significativa en la Predisposición del personal nombrado de la Municipalidad Provincial de Pasco durante el periodo 2019.

HoLas Retribuciones no inciden de manera significativa en la Predisposición del personal nombrado de la Municipalidad Provincial de Pasco durante el periodo 2019.

2.4.2. Hipótesis Específicas.

HiLa retribución en su dimensión motivación si incide de manera significativa en el desempeño del personal nombrado en la Municipalidad Provincial de Pasco.

Hi Las recompensas en su dimensión estímulo si incide de manera significativa en la actitud del personal nombrado en la Municipalidad Provincial de Pasco.

Hi La Valoración en su dimensión reconocimiento si incide de manera significativa en el estado emocional del personal nombrado en la Municipalidad Provincial de Pasco.

2.5. Identificación de Variables.

A) Variable Independiente (X)

Retribución.

Dimensiones: Indicadores:

- MotivaciónActitudes
- EstimuloIncentivos
- ValoraciónRecompensas.

B) Variable Dependiente (Y)

Predisposición

Dimensiones: Indicadores:

- ReconocimientoEstado Emocional.
- Actitud del Personal.
- Desempeño.

2.6. Definición Operacional de variables e indicadores.

VARIABLES	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA VALORATIVA
Variable Independiente (X) Retribución	El objetivo de las políticas de incentivos es crear un sistema de recompensas equitativas para la organización y los trabajadores, para su implementación. Chiavenato (2000), señala que éstos “deben ser adecuados, equitativos, eficientes en costos, seguros y aceptables para los trabajadores”(p. 446).	Motivación	X ₁ Actitudes	1. Nunca 2. Ocasionalmente 3. Algunas veces 4. Frecuentemente 5. Siempre
			X ₂ Expectativas	
		Estimulo	X ₃ Incentivos	
		Reconocimiento	X ₄ Recompensas	
Variable Dependiente (Y) Predisposición	La Predisposición hace énfasis en: los medios, hacer las cosas correctamente, resolver problemas, ahorrar gastos, cumplir tareas y obligaciones, capacitar a los subordinados, aplica un enfoque reactivo.	Desempeño laboral	Y ₁ Comunicación	
			Y ₂ Coordinación	
		Actitud del Personal. Estado Emocional	Y ₃ Liderazgo	

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación.

Por el tipo de investigación el presente estudio reúne las condiciones necesarias para ser denominado como: Investigación Aplicada.

Gomero, G. y Moreno, J. (1997) Proceso de la Investigación Científica; Tiene por objetivo resolver problemas prácticos para satisfacer las necesidades de la sociedad. Estudia hechos o fenómenos de posible utilidad práctica. Esta utiliza conocimientos obtenidos en las investigaciones básicas, pero no se limita a utilizar estos conocimientos, sino busca nuevos conocimientos especiales de posibles aplicaciones prácticas. Estudia problemas de interés social.

3.2. Métodos de investigación.

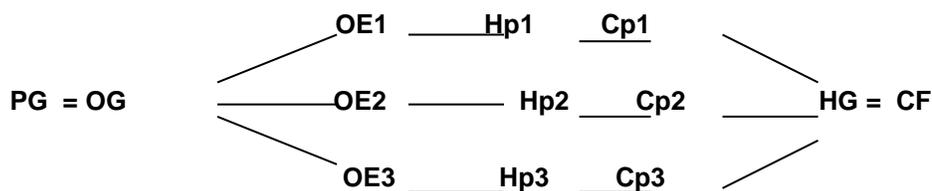
3.2.1. Método

Para realizar la investigación se empleó los métodos inductivo, deductivo y correlacional; para determinar el nivel de la relación de las variables en estudio.

- **Método Inductivo:** Obtención de conocimientos de lo particular a lo general. Estableciendo proposiciones de carácter general inferidas de la observación y el estudio analítico de hechos y fenómenos particulares.
- **Método Deductivo:** Razonamiento mental que conduce de lo general a lo particular. Permitted partir de proposiciones o supuestos generales que se deriva a otra proposición o juicio particular.
- **Método Correlacional:** Estudió la relación entre dos o más variables de la investigación.

3.3. Diseño de investigación.

Este trabajo de investigación comprende el diseño no experimental por objetivos conforme al esquema siguiente:



PG = Problema General.

OG = Objetivo General.

OE = Objetivo Específico.

CP = Conclusión Parcial.

CF = Conclusión Final.

HG = Hipótesis general.

3.4. Población y muestra.

3.4.1. Población.

La investigación abarco tomando como referencia a los 51 trabajadores Nombrados de la Municipalidad Provincial de Pasco.

3.4.2. Muestra.

El muestreo será el no probabilístico por conveniencia, ya que se tomara como referencia solo al personal Nombrado de la mencionada Municipalidad Provincial.

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

1. Observación

Proceso de conocimiento por el cual se percibió rasgos característicos de nuestro objeto de estudio. Esta nos permitió complementar las técnicas siguientes, teniendo así una visión global del estudio, en particular para identificar las posibles influencias socioeconómicas en la zona de influencia de la investigación.

2. Análisis Bibliográfico y Documental

De los libros, ensayos y artículos u otros documentos, como fuentes de información. Los textos en consulta para la elaboración de la investigación, fueron tomadas de la biblioteca de nuestra universidad y biblioteca

especializada de la facultad, en lo que se refiere al campo de la investigación.

3. Encuesta

La encuesta llevada a cabo se dirigió al personal nombrado de la Municipalidad Provincial de Pasco. El propósito de la encuesta es determinar cuantitativamente la relación existente entre las variables de estudio.

3.6. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.

Concluido el trabajo de campo, se procedió a construir una base de datos en el Excel para luego realizar la representación gráfica e interpretación de los datos.

3.7. Tratamiento Estadístico.

Se realizó los análisis estadísticos en el paquete SPSS versión 24.0 realizando lo siguiente:

- a. Obtención de frecuencias y porcentajes en variables cuantitativas.
- b. Construcción de tablas para cada percepción según los encuestados
- c. Elaboración de gráficos por cada percepción estudiada para la presentación de resultados.
- d. Análisis inferencial con la prueba de chi-cuadrado de comparación de proporciones independientes.

Se efectuó a través del paquete estadístico SPS Ver. 24.0

3.8. Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación.

La validación de los instrumentos de Investigación se dio a través de juicio de expertos seleccionando a profesionales conocedores del tema de investigación quienes procedieron a evaluar y calificar los instrumentos obteniendo una calificación de 18 tanto en el diseño como la estructura del mismo, dicho cuestionario consta de 15 ítem, para los Trabajadores Nombrados de la Municipalidad Provincial de Pasco.

3.9. Orientación ética.

Estuvo basado en el estricto cumplimiento de los parámetros establecidos para el desarrollo del trabajo de investigación, cumpliendo con citar a los autores relacionados al tema en estudio.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción del trabajo de campo.

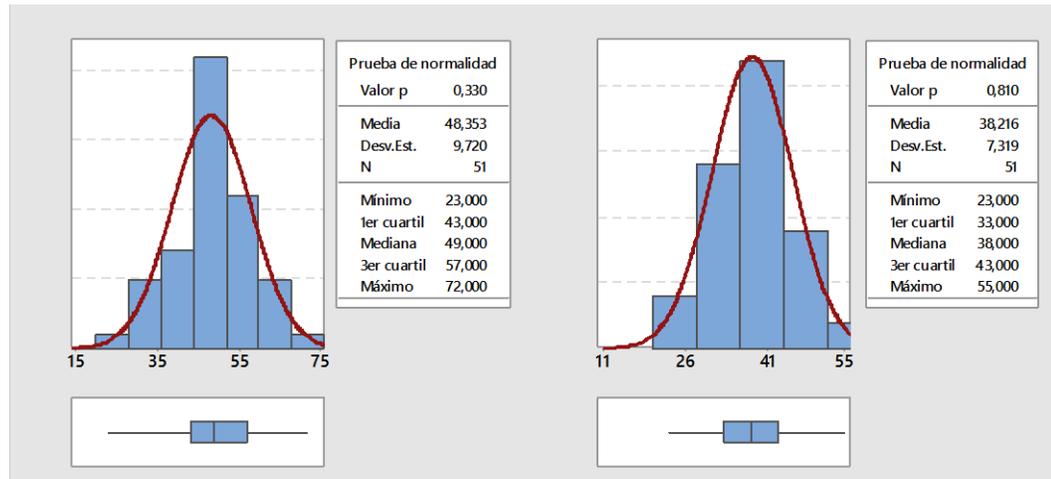
Como herramienta de apoyo, se han utilizado el programa IBM SPSS Versión 24.0 y el lenguaje de programación estadístico STATA con lo cual se contrasto la veracidad de los resultados, asimismo se generó los modelos estadísticos utilizados, además la redacción estuvo orientada por las normas del estilo APA séptima edición

Con respecto al análisis de las Retribuciones y la Predisposición del personal nombrado de la Municipalidad Provincial de Pasco mediante unas encuestas aplicadas a los Trabajadores de la población institucional, por lo tanto el procesamiento de la información recolectada, es decir, los resultados se muestran en tablas y gráficos a continuación.

4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados.

4.2.1. Resultados de Estadísticas de la Retribución y la Predisposición del personal Nombrado de la HMPP.

Gráfico 1: Estadísticas de resumen de la Retribuciones y la Predisposición.



Elaboración propia.

En el gráfico N° 1 se observa las estadísticas de resumen de las dos variables en estudio. Observamos que para la variable referida a la Retribución la media es 48,35 que dentro del rango de la variable está tipificada como media [36-55] asimismo la puntuación mínima es de 23 puntos y la máxima es 72 puntos, el valor de la mediana es de 49 puntos; asimismo en cuanto a las estadísticas de dispersión notamos que el valor de la desviación estándar es 9,72 y el contraste de significancia para la normalidad es de $0,33 > 0,05$ por lo que se concluye la normalidad en la distribución de los datos, por ende usaremos los elementos de la estadística paramétrica al hallar las correlaciones.

Observamos que para la variable referida a la Predisposición la media es 38,21 que dentro del rango de la variable está tipificada como media [27-41] asimismo la puntuación mínima es de 23 puntos y la máxima es 55 puntos, el valor de la mediana es de 38 puntos; asimismo en cuanto a las estadísticas de dispersión notamos que el valor de la desviación estándar es 7,319 y el contraste de significancia para la normalidad es de $0,81 > 0,05$ por lo que se concluye la normalidad en la distribución de los datos, por ende usaremos los elementos de la estadística paramétrica al hallar las correlaciones.

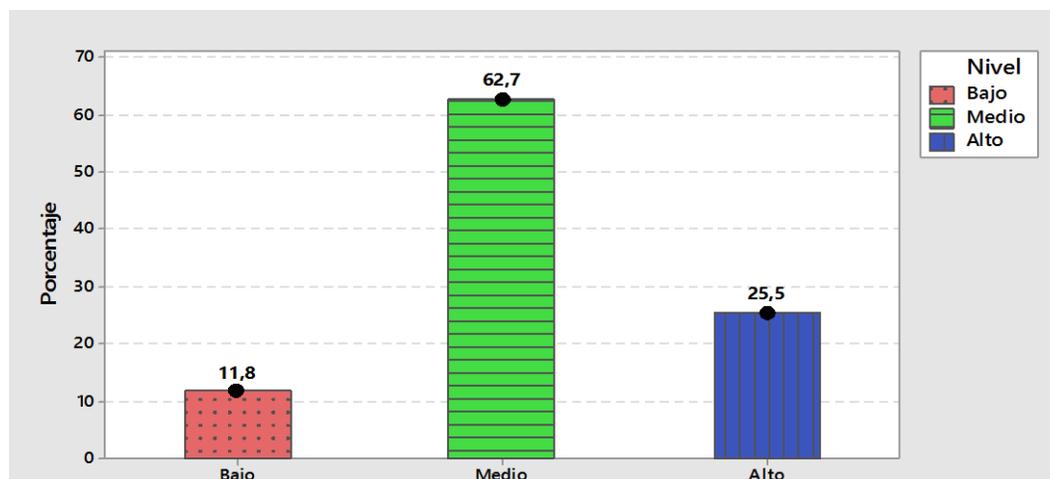
4.2.1.1. Resultados de la Retribución.

Tabla 1. Resultados de la Retribución en la Municipalidad Provincial de Pasco.

Retribución	f	%
Bajo	6	11,8
Medio	32	62,7
Alto	13	25,5
Total	51	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado.

Gráfico 2. *Diagrama de la Retribución en la Municipalidad Provincial de Pasco.*



Fuente: tabla N° 1.

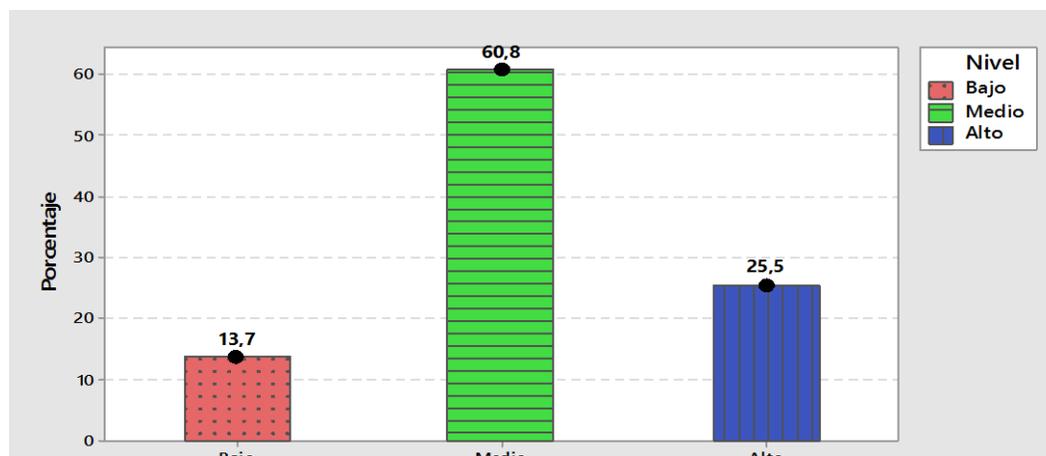
La tabla N° 1 muestra los resultados en lo referente a Retribución en el municipio, observamos que el 11,8% (6) de los casos consideran que es bajo, el 62,7% (32) de los casos consideran que el nivel es medio y el 25,5% (13) de los casos el nivel el alto. Estos resultados implican que está prevaleciendo de forma significativa el nivel medio en lo referente a la Retribución en la Municipalidad Provincial de Pasco para el periodo 2019. Asimismo estos resultados deben reflejarse en las correspondientes dimensiones e indicadores de la variable.

Tabla 2. Resultados de la Retribución en su Dimensión de Motivación en la Municipalidad Provincial de Pasco.

Retribución: Motivación	f	%
Bajo	7	13,7
Medio	31	60,8
Alto	13	25,5
Total	51	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado.

Gráfico 3. Diagrama de la Retribución en su dimensión de motivación en la Municipalidad Provincial de Pasco.



Fuente: tabla N° 2.

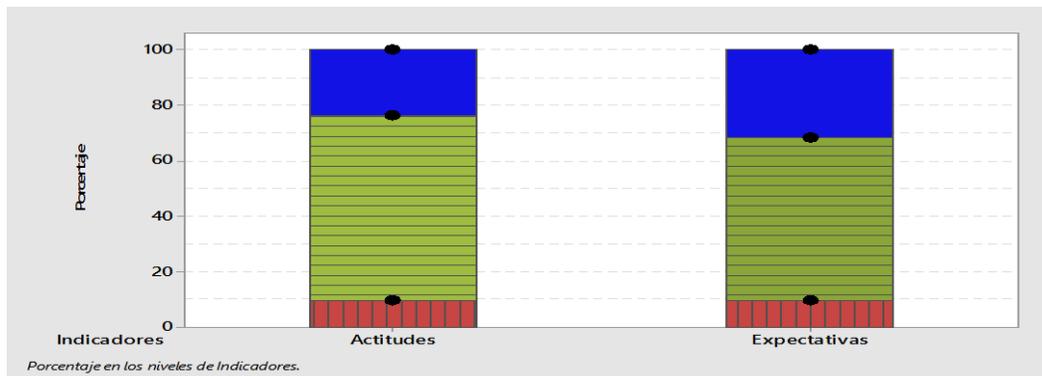
La tabla N° 2 muestra los resultados de la percepción de los trabajadores nombrados en lo referente a la retribución en su dimensión de motivación, observamos que el 13,7% (7) de los casos consideran que es bajo, el 60,8% (31) de los casos consideran que el nivel es medio y el 25,5% (13) de los casos el nivel el alto. Estos resultados implican que está prevaleciendo de forma significativa el nivel medio en lo referente a la retribución en su dimensión de motivación en la Municipalidad Provincial de Pasco.

Tabla 3. Resultados de los indicadores de la Retribución en su dimensión de motivación en la Municipalidad Provincial de Pasco

Indicadores de la motivación	Bajo		Medio		Alto		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Actitudes	5	9,8	34	66,7	12	23,5	51	100,0
Espectativas	5	9,8	30	58,8	16	31,4	51	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado.

Gráfico 4. Diagrama de los indicadores de la Retribución en su Dimensión de Motivación en la Municipalidad Provincial de Pasco.



Fuente: tabla N° 3.

La tabla N° 3 muestra los resultados de los indicadores de la Retribución en su dimensión motivación en la Municipalidad Provincial de Pasco:

[1] Actitudes.- En el 9,8% (5) de los casos prevalece el nivel bajo, en el 66,7% (34) de los casos prevalece el nivel medio y en el 23,5% (12) de los casos prevalece el nivel alto. Evidentemente el nivel medio es más significativo.

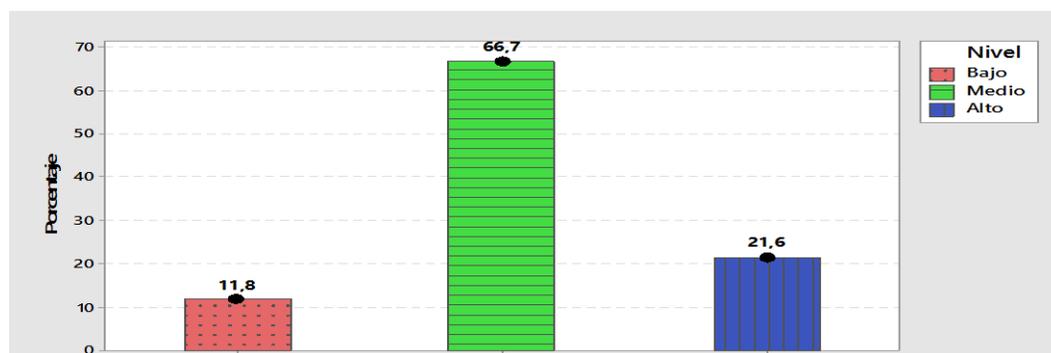
[2] Expectativas.- En el 9,8% (5) de los casos prevalece el nivel bajo, en el 58,8% (30) de los casos prevalece el nivel medio y en el 31,4% (16) de los casos prevalece el nivel alto. Evidentemente el nivel medio es más significativo.

Tabla 4. Resultados de la Retribución en su Dimensión de Satisfacción Laboral en la Municipalidad Provincial de Pasco.

Retribución: Satisfacción Laboral	f	%
Bajo	6	11,8
Medio	34	66,7
Alto	11	21,6
Total	51	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado.

Gráfico 5. Diagrama de la Retribución en su Dimensión de Satisfacción Laboral en la Municipalidad Provincial de Pasco.



Fuente: tabla N° 4.

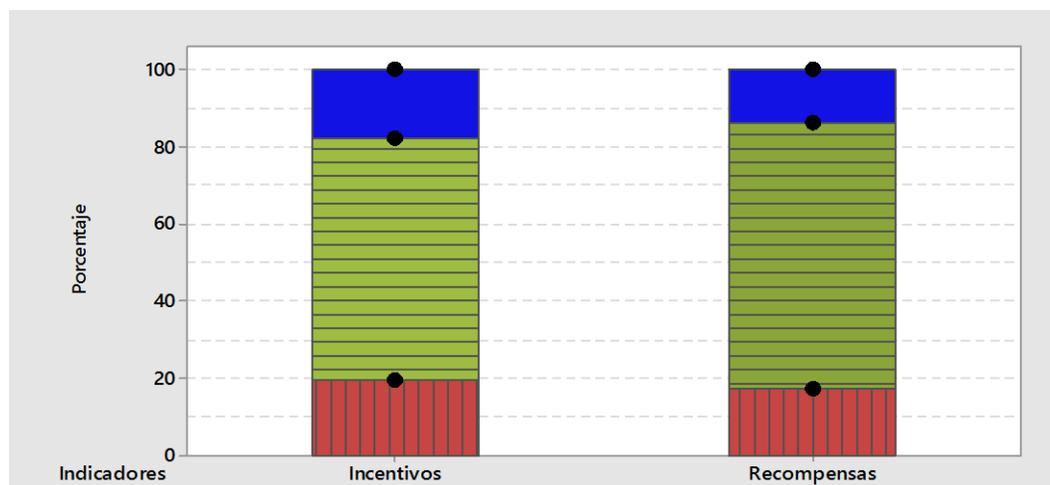
La tabla N° 4 muestra los resultados de la Retribución en su dimensión de satisfacción laboral, observamos que el 11,8% (6) de los casos consideran que es bajo, el 66,7% (34) de los casos consideran que el nivel es medio y el 21,6% (11) de los casos el nivel el alto. Estos resultados implican que está prevaleciendo de forma significativa el nivel medio en lo referente a la Retribución en su dimensión de satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Pasco.

Tabla 5. Resultados de la Retribución en su dimensión satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Pasco.

Indicadores de la satisfacción laboral	Bajo		Medio		Alto		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Incentivos	10	19,6	32	62,7	9	17,6	51	100,0
Recompensas	9	17,6	35	68,6	7	13,7	51	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado.

Gráfico 6. Diagrama de los Indicadores de la Retribución en su Dimensión de Satisfacción Laboral en la Municipalidad Provincial de Pasco.



Fuente: tabla Nº 5.

La tabla Nº 5 muestra los resultados de los indicadores de la dimensión satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Pasco:

[1] Incentivos.- En el 19,6% (10) de los casos prevalece el nivel bajo, en el 62,7% (32) de los casos prevalece el nivel medio y en el 17,6% (9) de los casos prevalece el nivel alto. Evidentemente el nivel medio es más significativo.

[2] Recompensas.- En el 17,6% (9) de los casos prevalece el nivel bajo, en el 68,6% (35) de los casos prevalece el nivel medio y en el 13,7% (7) de los casos prevalece el nivel alto. Evidentemente el nivel medio es más significativo.

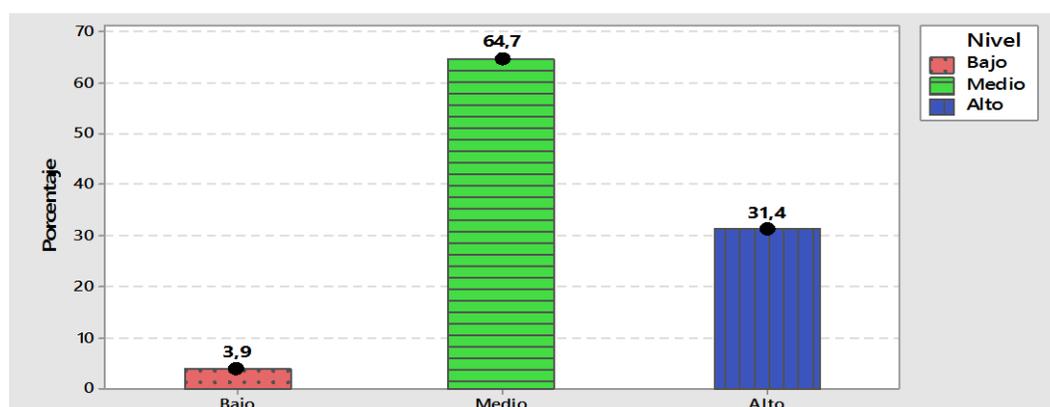
4.1.2. Resultados de la Predisposición de los Trabajadores Nombrados de la Municipalidad Provincial de Pasco.

Tabla 6. La Predisposición del trabajador Nombrado de la Municipalidad Provincial de Pasco.

PREDISPOSICIÓN	f	%
Bajo	2	3,9
Medio	33	64,7
Alto	16	31,4
Total	51	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado.

Gráfico 7. Diagrama de la Predisposición del trabajador nombrado de la Municipalidad Provincial de Pasco.



Fuente: tabla N° 6.

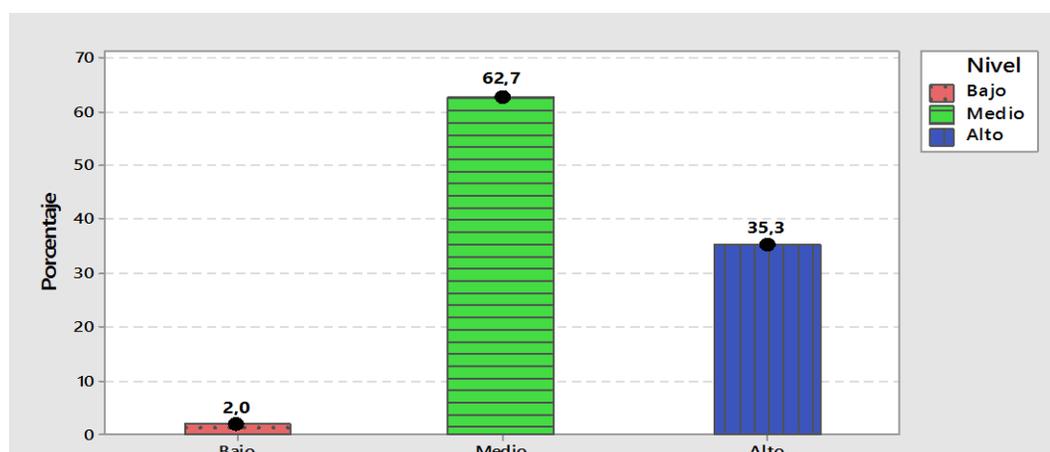
La tabla N° 6 muestra los resultados de la Predisposición del personal nombrado en lo referente a la *eficiencia laboral* del municipio, observamos que el 3,9% (2) de los casos consideran que es bajo, el 64,7% (33) de los casos consideran que el nivel es medio y el 31,4% (16) de los casos el nivel el alto. Estos resultados implican que está prevaleciendo de forma significativa el nivel medio en lo referente a la Predisposición del Personal nombrado de la Municipalidad Provincial de Pasco para el periodo 2019. Asimismo estos resultados deben reflejarse en las correspondientes dimensiones e indicadores de la variable.

Tabla 7. Resultados de la Predisposición en su Dimensión Trabajo en Equipo en la Municipalidad Provincial de Pasco.

Predisposición	f	%
Bajo	1	2,0
Medio	32	62,7
Alto	18	35,3
Total	51	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado.

Gráfico 8. Diagrama de la Predisposición del personal en su Dimensión Trabajo en Equipo en la Municipalidad Provincial de Pasco.



Fuente: tabla N° 9.

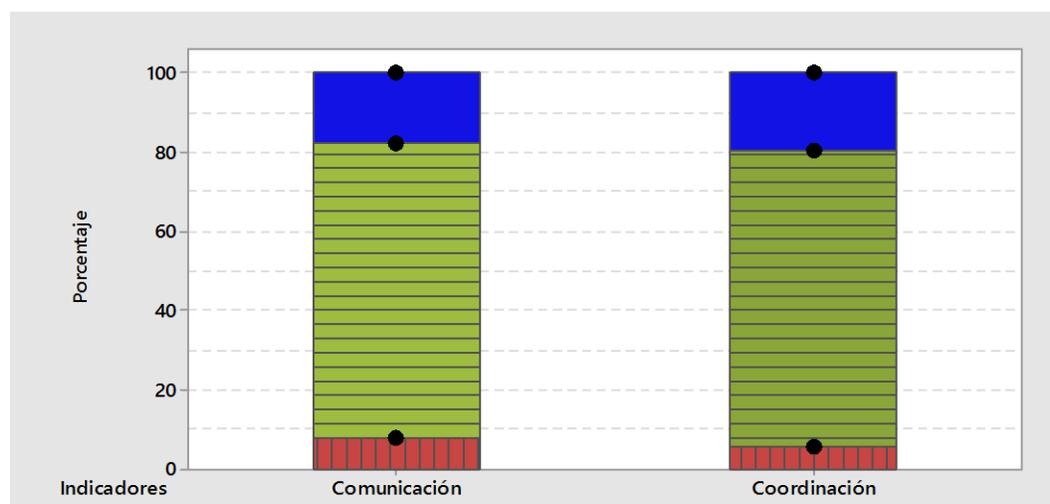
La tabla N° 7 muestra los resultados de la Predisposición del personal nombrado en lo referente a la dimensión trabajo en equipo, observamos que el 2,0% (1) de los casos consideran que es bajo, el 62,7% (32) de los casos consideran que el nivel es medio y el 35,3% (18) de los casos el nivel el alto. Estos resultados implican que está prevaleciendo de forma significativa el nivel medio en lo referente al trabajo en equipo en la Municipalidad Provincial de Pasco para el periodo 2019.

Tabla 8. Resultados de los Indicadores de la Predisposición en su Dimensión de Trabajo en Equipo en la Municipalidad Provincial de Pasco.

Indicadores de trabajo en equipo	Bajo		Medio		Alto		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Comunicación	4	7,8	38	74,5	9	17,6	51	100,0
Coordinación	3	5,9	38	74,5	10	19,6	51	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado.

Gráfico 9. Diagrama de los Indicadores de la Eficiencia Laboral en su Dimensión de Trabajo en Equipo en la Municipalidad Distrital.



Fuente: tabla N° 8.

La tabla N° 8 muestra los resultados de los indicadores de la dimensión trabajo en equipo en la Municipalidad Provincial de Pasco.

[1] Comunicación.- En el 7,8% (4) de los casos prevalece el nivel bajo, en el 74,5% (38) de los casos prevalece el nivel medio y en el 17,6% (9) de los casos prevalece el nivel alto. Evidentemente el nivel medio es más significativo.

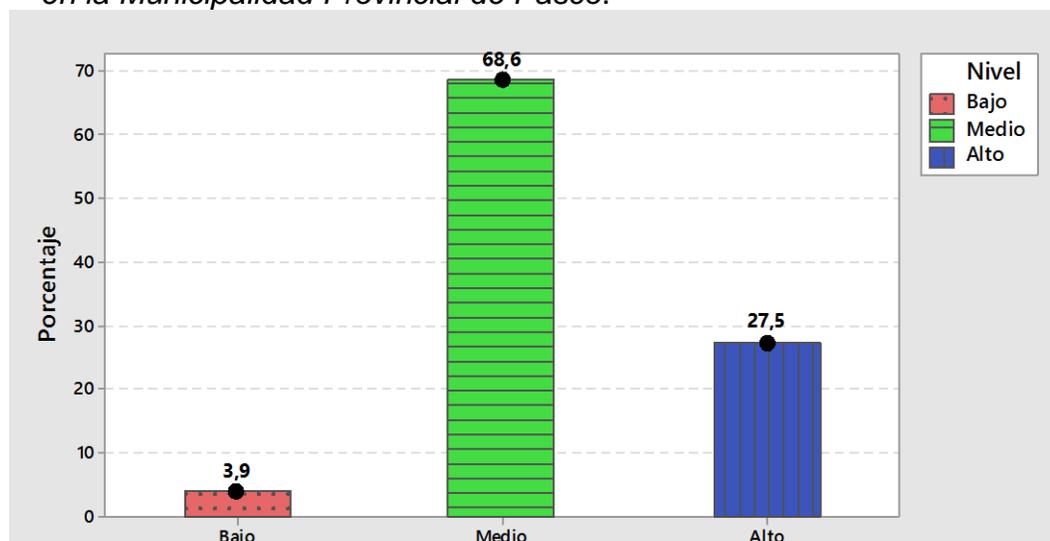
[2] Coordinación.- En el 5,9% (3) de los casos prevalece el nivel bajo, en el 74,5% (38) de los casos prevalece el nivel medio y en el 19,6% (10) de los casos prevalece el nivel alto. Evidentemente el nivel medio es más significativo.

Tabla 9. Resultados de la Predisposición en su dimensión Toma de Decisiones en la Municipalidad Provincial de Pasco.

Predisposición: Toma de decisiones	f	%
Bajo	2	3,9
Medio	35	68,6
Alto	14	27,5
Total	51	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado.

Gráfico 10. Diagrama de la Predisposición en su dimensión Toma de Decisiones en la Municipalidad Provincial de Pasco.



Fuente: tabla N° 9.

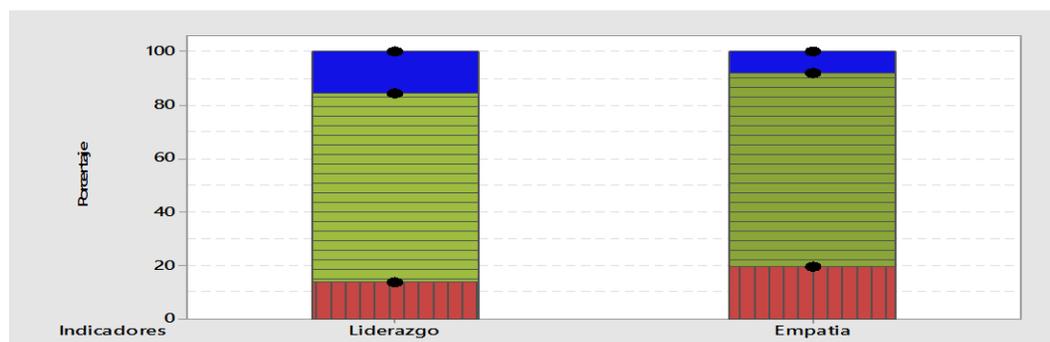
La tabla N° 9 muestra los resultados de la Predisposición del personal nombrado en lo referente a la *eficiencia laboral* del municipio en su dimensión toma de decisiones, observamos que el 3,9% (2) de los casos consideran que es bajo, el 68,6% (35) de los casos consideran que el nivel es medio y el 27,5% (14) de los casos el nivel el alto. Estos resultados implican que está prevaleciendo de forma significativa el nivel medio en lo referente al trabajo en equipo en la Municipalidad Provincial de Pasco para el periodo 2019.

Tabla 10. Resultados de los Indicadores de la Eficiencia Laboral en su Dimensión de Toma de Decisiones en la Municipalidad Provincial de Pasco.

Indicadores de toma de decisiones	Bajo		Medio		Alto		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Liderazgo	7	13,7	36	70,6	8	15,7	51	100,0
Empatia	10	19,6	37	72,5	4	7,8	51	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado.

Gráfico 11. Diagrama de los Indicadores de la Eficiencia Laboral en su Dimensión de Toma de Decisiones en la Municipalidad Provincial de Pasco.



Fuente: tabla N° 9.

La tabla N° 10 muestra los resultados de los indicadores de la dimensión toma de decisiones en la Municipalidad Provincial de Pasco:

[1] Liderazgo.- En el 13,7% (7) de los casos prevalece el nivel bajo, en el 70,6% (36) de los casos prevalece el nivel medio y en el 15,7% (8) de los casos prevalece el nivel alto. Evidentemente el nivel medio es más significativo.

[2] Empatía.- En el 19,6% (10) de los casos prevalece el nivel bajo, en el 72,5% (37) de los casos prevalece el nivel medio y en el 7,8% (4) de los casos prevalece el nivel alto. Evidentemente el nivel medio es más significativo.

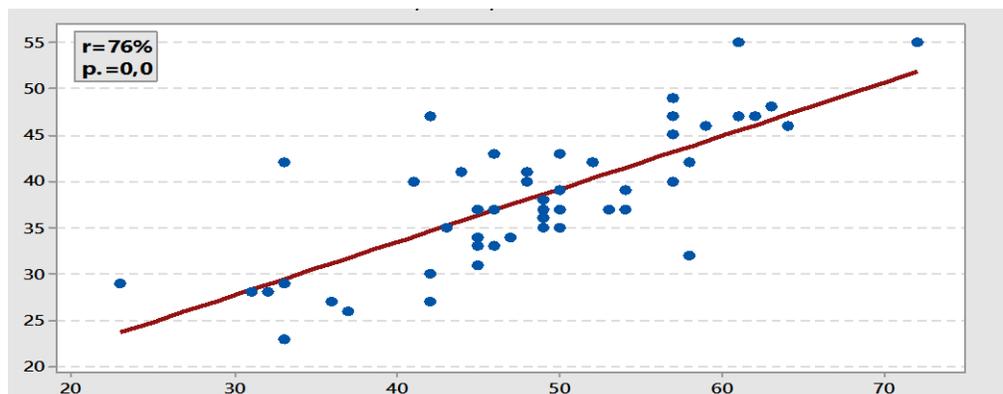
4.1.3. Resultados de la Relación de la Retribución y la Predisposición

Tabla 11. Resultados de la relación de la Retribución y la Predisposición.

Predisposición	Retribución						Total		
	Bajo		Medio		Alto		f	%	
	f	%	f	%	f	%			
Bajo	1	2,0	1	2,0	-	-	2	3,9	
Medio	4	7,8	27	52,9	2	3,9	33	64,7	
Alto	1	2,0	4	7,8	11	21,6	16	31,4	
Total	6	11,8	32	62,7	13	25,5	51	100,0	
		$\chi^2=26$		gl=4		p=0,0			

Fuente: Cuestionario aplicado.

Gráfico 12. Diagrama de la relación de Variables de Estudio



Fuente: base de datos.

En la tabla N° 11 por las estadísticas de resumen se deduce que el valor de la chi cuadrado es $\chi^2(gl=4)=26$ lo cual es una evidencia la presencia de una relación entre las variables; para determinar la intensidad usaremos las puntuaciones originales obtenidos por el instrumento de medición para lo cual utilizaremos la estadística “r” de Pearson:

$$r = \frac{Cov(x, y)}{S_x \times S_y}$$

Siendo:

Cov(x,y): La covarianza de las puntuaciones de ambas variables.

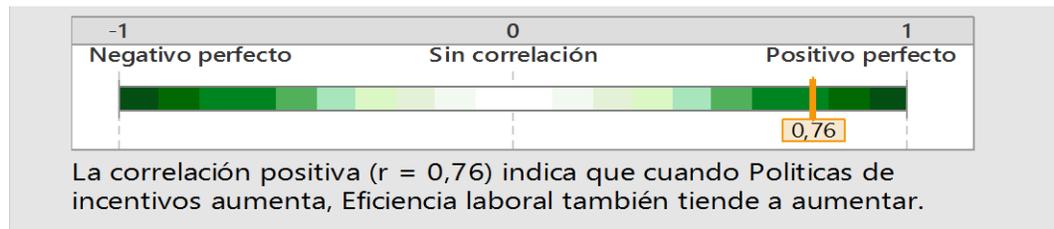
Si: Las desviaciones estándar de las variables respectivas.

Así pues luego de aplicar el modelo sobre los datos tenemos los resultados que se muestran a continuación:

$$r = \frac{54,22}{\sqrt{94,47} \times \sqrt{53,57}} = 76\%$$

En el gráfico siguiente observamos la significancia de la relación obtenida, notamos que dicha correlación tienen a una correlación perfecta entre las variables.

Gráfico 13. Diagrama de la significancia de la correlación entre las variables



Fuente: Software estadístico.

En la tabla N° 11 se puede observar que los correspondientes niveles bajos de la Predisposición en la municipalidad se corresponden de forma positiva con los correspondientes niveles bajos de la Retribución lo cual indica la presencia de una correlación entre las dos variables.

Además del correspondiente diagrama de dispersión del gráfico N° 12 podemos confirmar el hecho de que la relación entre las variables es positiva pues la pendiente de la línea de regresión es mayor que cero; al determinar el índice de la relación entre las dos variables se ha determinado que es de 76% y positiva; la estadística R cuadrado nos indica que toda predicción de la variable Predisposición tienen una confiabilidad del 58%.

4.3. Prueba de Hipótesis

Para prueba de significancia estadística de la correlación, usaremos el esquema clásico propuesto por Karl Pearson.

4.3.1. Prueba de la Significancia de las Hipótesis General.

a) SISTEMA DE HIPÓTESIS

- **Nula (H₀)**

Las Retribución no inciden de manera significativa en la Predisposición del personal nombrado en la Municipalidad Provincial de Pasco durante el periodo 2019. $\rho = 0$

Siendo:

ρ : Correlación poblacional

- **Alterna (H₁)**

Las Retribución si inciden de manera significativa en la Predisposición del personal nombrado en la Municipalidad Provincial de Pasco durante el periodo 2019. $\rho > 0$

b) NIVEL DE SIGNIFICANCIA (α) Y NIVEL DE CONFIANZA (γ)

$$\alpha = 0,05 = 5\% \Rightarrow \gamma = 1 - \alpha = 95\%$$

c) ESTADÍSTICA DE PRUEBA

La variable aleatoria (x) sigue una distribución “ t ” con 49 grados de libertad:

$$t = r \times \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

El valor crítico o tabulado “Vt” de la prueba para 49 grados de libertad (unilateral) y 0,05 de significancia es de 1,677 (obtenido de las correspondientes tablas estadísticas).

d) CÁLCULO DE LA ESTADÍSTICA

Reemplazando en la ecuación se tiene el valor calculado (Vc) de la “t”:

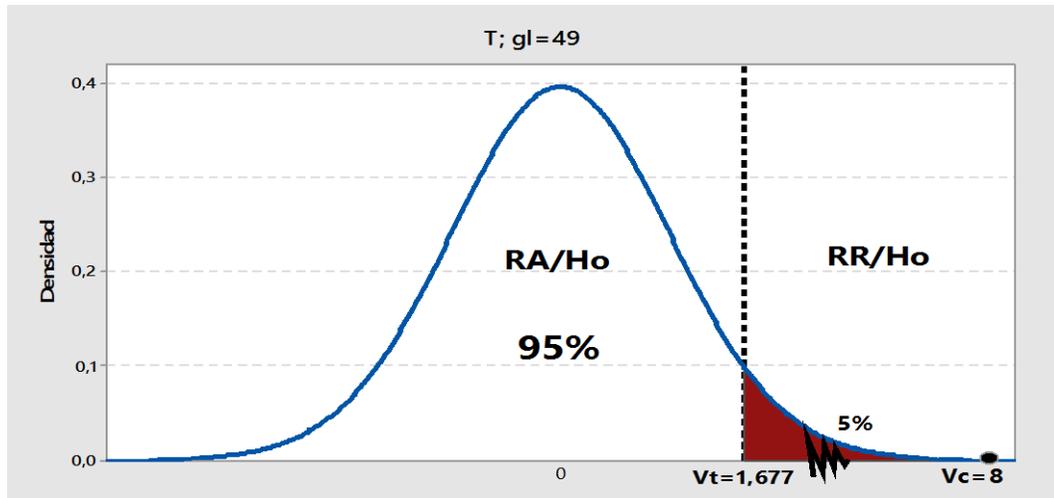
$$t = Vc = 0,76 \sqrt{\frac{51-2}{1-0,76^2}} = 8$$

e) TOMA DE DECISIÓN

El correspondiente valor calculado y el valor crítico de la misma lo tabulamos en la gráfica de la función “t”, del grafico notamos que se ubica en la región de rechazo de la hipótesis nula (RR/Ho) de la cual podemos deducir que $Vc < Vt$ ($8 > 1,677$) por lo que diremos que se ha encontrado evidencia empírica para rechazar la Hipótesis Nula y aceptar la hipótesis alterna que dice:

Las Retribuciones si inciden de manera significativa en la Predisposición del personal nombrado de la Municipalidad Provincial de Pasco durante el periodo 2019, con un nivel de confianza del 95%.

GRÁFICO 14. Diagrama de la prueba T para la docimasia de la hipótesis.



Fuente: Generado con el Software Estadístico.

Además se deduce de la gráfica 14 que la probabilidad asociada al modelo es $p=0<0,05$ por lo que se confirma la decisión de rechazar la hipótesis nula y simultáneamente aceptar la hipótesis alterna. Además se deduce que la estadística de bondad de ajuste $R^2=58\%$ que representa el poder de predicción del modelo lineal asociado.

4.3.2. Prueba de la Significancia de las Hipótesis Específicas

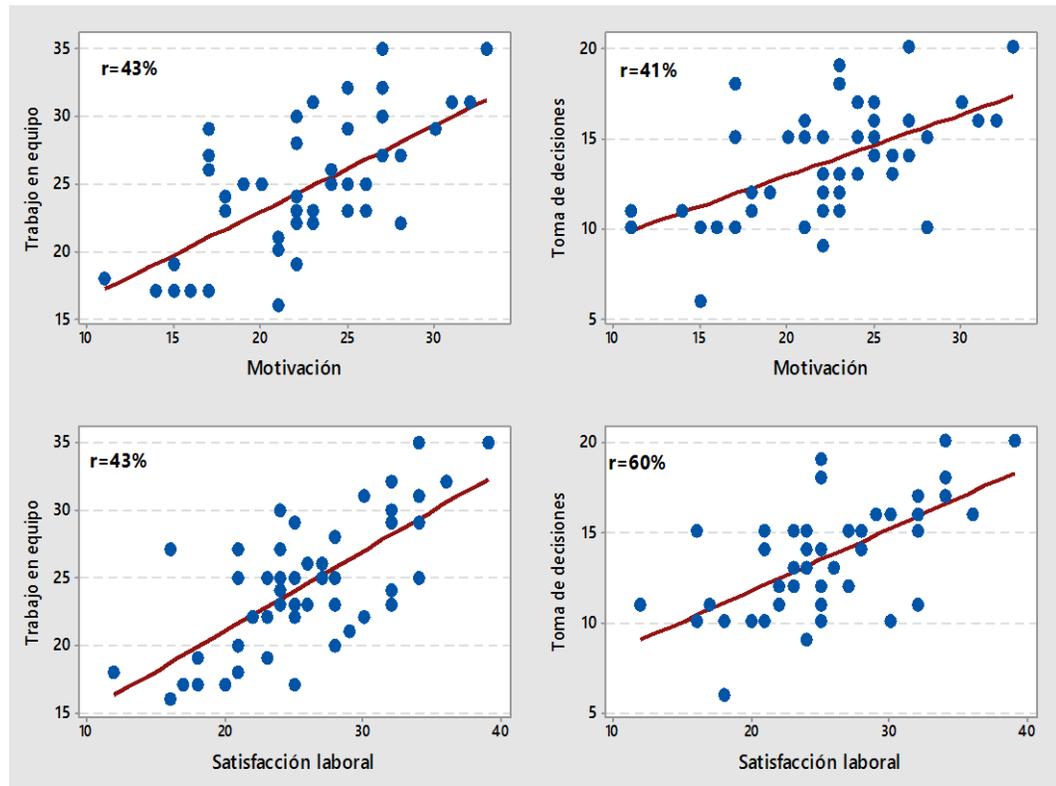
En la siguiente tabla se observa las estadísticas de resumen para las correlaciones de las dimensiones de las variables basados en la estadística “r” de Pearson, además la estadísticas t de student para la respectiva docimasia de las hipótesis. De acuerdo al diseño de la investigación se correlacionaran las dimensiones de las variables en pares.

Tabla 12. Estadísticas para la docimasia de las hipótesis específicas.

Retribución	Predisposición			
	Trabajo en Equipo		Toma de Decisiones	
	Estadística	Decisión	Estadística	Decisión
Motivación	r=43% gl=49 p.=0,0	Rechazo de Ho	r=41% gl=49 p.=0,0	Rechazo de Ho
Satisfacción laboral	r=43% gl=49 p.=0,0	Rechazo de Ho	r=60% gl=49 p.=0,0	Rechazo de Ho

Fuente: Software estadístico.

Gráfico 15. Diagrama de dispersión para la relación de las variables y dimensiones.



Fuente: Software estadístico.

Utilizando la misma metodología para la docimasia de la hipótesis general, se procederá a validar las hipótesis específicas de investigación, para lo cual en la tabla 12 se muestran los resultados sobre los cuales se validara.

a) PRUEBA DE LA PRIMERA HIPÓTESIS ESPECÍFICA

- **Hipótesis Nula (Ho):**

La retribución en su dimensión motivación no incide de manera significativa en el desempeño del personal nombrado en la Municipalidad Provincial de Pasco.

- **Hipótesis Alterna (H1):**

La retribución en su dimensión motivación si incide de manera significativa en el desempeño del personal nombrado en la Municipalidad Provincial de Pasco.

DISCUSIÓN

De la tabla 12 podemos observar que el valor calculado de la relación “r” de Pearson que es $r=43\%$; asimismo al comparar el contraste de significancia asociado se deduce $p.=0,0<0,05$ por lo cual procedemos a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, es decir:

La retribución en su dimensión motivación si incide de manera significativa en el desempeño del personal nombrado en la Municipalidad Provincial de Pasco con un nivel de confianza del 95%.

b) PRUEBA DE LA SEGUNDA HIPÓTESIS ESPECÍFICA

- **Hipótesis Nula (Ho):**

Las recompensas en su dimensión estímulo no incide de manera significativa en la actitud del personal nombrado en la Municipalidad Provincial de Pasco.

- **Hipótesis Alterna (H1):**

Las recompensas en su dimensión estímulo si incide de manera significativa en la actitud del personal nombrado en la Municipalidad Provincial de Pasco.

DISCUSIÓN

De la tabla 12 podemos observar que el valor calculado de la relación “r” de Pearson que es $r=41\%$; asimismo al comparar el contraste de significancia asociado se deduce $p.=0,0<0,05$ por lo cual procedemos a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, es decir:

Las recompensas en su dimensión estímulo si incide de manera significativa en la actitud del personal nombrado en la Municipalidad Provincial de Pasco con un nivel de confianza del 95%.

c) PRUEBA DE LA TERCERA HIPÓTESIS ESPECÍFICA

- **Hipótesis Nula (H₀):**

La Valoración en su dimensión reconocimiento no incide de manera significativa en el estado emocional del personal nombrado en la Municipalidad Provincial de Pasco.

- **Hipótesis Alterna (H₁):**

La Valoración en su dimensión reconocimiento si incide de manera significativa en el estado emocional del personal nombrado en la Municipalidad Provincial de Pasco.

DISCUSIÓN

De la tabla 12 podemos observar que el valor calculado de la relación “r” de Pearson que es $r=43\%$; asimismo al comparar el contraste de significancia asociado se deduce $p.=0,0<0,05$ por lo cual procedemos a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, es decir:

La Valoración en su dimensión reconocimiento si incide de manera significativa en el estado emocional del personal nombrado en la Municipalidad Provincial de Pasco con un nivel de confianza del 95%.

4.4. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Los resultados de la investigación ponen en evidencia la presencia de una relación de influencia positiva entre la Retribución y la Predisposición del personal nombrado en la Municipalidad Provincial de Pasco periodo 2019.

La validez de la relación general hallada para la Retribución y la Predisposición del personal nombrado en la Municipalidad Provincial de Pasco - 2019, es evidente que su validez es innata por la presencia de las siguientes características:

- **Cantidad de datos.-** El tamaño de su muestra ($n=51$) es lo suficientemente necesario como para proveer una estimación muy precisa de la fuerza de la relación.
- **Datos atípicos.-** Puesto que los datos poco comunes pueden tener una influencia fuerte en los resultados, en el diagrama de dispersión no se identifica la presencia de casos atípicos para la relación general y las relaciones específicas.

- **Normalidad.**- Debido a que se tiene más de 30 casos de análisis, la normalidad no representa un problema.
- **El modelo de predicción.**- El Informe de selección de modelo muestra un modelo idóneo y eficiente para realizar predicciones. Además en la gráfica de dispersión de la relación general se observe que los casos cubren adecuadamente el rango de valores de las dos variables.

Dicho modelo de predicción es:

$$\text{Retribución} = 10,46 + 0,5739 * \text{Predisposición}$$

Además su estadística de bondad de ajuste $R^2=58\%$ implica que cualquier predicción tienen un nivel de certeza del 58% o que el modelo de regresión lineal explica hasta el 58% de la variación de una variable.

De esta manera, en general se ha identificado la presencia de una relación de influencia positiva entre la Retribución y la Predisposición, la intensidad de la relación hallada es $r=76\%$ que a decir de Cordova (2001) y la prueba de hipótesis resulta muy significativa con lo cual se cumple el primer objetivo planteado en la investigación.

La relaciones de influencia obtenidas para el cumplimiento de los objetivos específicos, nos muestran que la tendencia es similar a la relación general, pues la relación de influencia para la dimensión de motivación y trabajo en equipo es del 43%; la relación de influencia para la dimensión de motivación y toma de decisiones es del 41%; la relación de influencia para la

dimensión de satisfacción laboral y trabajo en equipo es del 43%; la relación de influencia para la dimensión de satisfacción laboral y toma de decisiones es del 43%.

Los resultados de esta investigación al confrontarlos con los obtenidos por Pochuanca (2008) ponen en relieve que existe gran trabajo en las instituciones del estado para poder implementar las áreas para el buen desempeño del personal, asimismo se ponen énfasis en el compromiso del personal que laboran.

Respecto al estudio de Huamán y Otahe (2005) pone en relieve el hecho de la presencia de una relación de desfavorable del Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en organizaciones ubicadas en Pasc, nuevamente urge que se promueva la capacitación del personal y la implementación de estrategias.

Finalmente teniendo en cuenta a Ordoñez y Huamán (2011) ponen como un actor fundamental el talento humano y los estímulos de las organizaciones la misma que debe circunscribirse en la búsqueda permanente de alcanzar solo los logros organizacionales en conjunto con los trabajadores.

CONCLUSIONES

1. Se ha evidenciado que la Retribución tienen una relación de influencia positiva y significativa con la Predisposición del personal nombrado en la Municipalidad Provincial de Pasco, periodo 2019. La intensidad de la relación hallada es de $r=76\%$ que tienen asociado una probabilidad $p=0,0<0,05$ por lo que dicha relación es positiva y significativa. En el 62,7% de los casos el nivel de Retribución es medio y el 64,7% de la Predisposición es medio.
2. Se ha determinado que la Retribución al personal nombrado en la Municipalidad Provincial de Pasco en su dimensión de motivación tienen una relación de influencia positiva y significativa con el trabajo en equipo en el periodo 2019. La intensidad de la relación hallada es de $r=43\%$ que tienen asociado una probabilidad $p=0,0<0,05$ por lo que dicha relación de influencia es positiva y significativa. Además se ha determinado que el nivel de motivación prevaleciente es el medio con un 60,8% de los casos.
3. Se ha determinado que la Retribución al personal administrativo en la Municipalidad Provincial de Pasco en su dimensión de motivación tienen una relación de influencia positiva y significativa con la toma de decisiones en el periodo 2019. La intensidad de la relación hallada es de $r=41\%$ que tienen asociado una probabilidad $p=0,0<0,05$ por lo que dicha relación de influencia es positiva y significativa. Además se ha determinado que el nivel de toma de decisiones prevaleciente es el medio con un 68,6% de los casos.
4. Se ha determinado que la Retribución al personal administrativo en la Municipalidad Provincial de Pasco en su dimensión de satisfacción laboral

tienen una relación de influencia positiva y significativa con el trabajo en equipo en el periodo 2019. La intensidad de la relación hallada es de $r=43\%$ que tienen asociado una probabilidad $p=0,0 < 0,05$ por lo que dicha relación de influencia es positiva y significativa. Además se ha determinado que el nivel de trabajo en equipo prevaeciente es el medio con un $62,7\%$ de los casos.

RECOMENDACIONES

Para una adecuada aplicación de las Retribuciones y consecuentemente la Predisposición del personal Nombrado en la gestión de la municipalidad se requiere realizar lo siguiente:

- a. Tener presente la planificación como un proceso fundamental y esencial de la buena gestión de toda organización.
- b. Estructurar canales de comunicación eficientes, ya que permite no tener las barreras sobre la toma de decisiones.
- c. Incorporar factores de motivación como estrategia para alcanzar las metas y objetivos a nivel organizacional.

BIBLIOGRAFÍA.

- Albrecht, K. (1996). *“Gerencia del Servicio”*. 4ta Edición, Colombia, Editorial Legis.
- Beltan Llera, J. (1988) *“Para comprender la psicología”*. Editorial Verbo Divino (Estella-Navarra).
- Birch y Veroff. (1969) *“La motivación: Un estudio de la acción”*. Editorial Marfil S.A. (Alcoy - España).
- Colunga, C. (1995). *“La Calidad en el Servicio al Cliente”*. 1ra. Edición. Panorama Editores, México.
- Friedmann, Georges y Naville, Pierre (1971) *“Tratado de Sociología del Trabajo”*, Fondo de Cultura Económica, México DF.
- Goncalves, Alexis P. (1997) *“Dimensiones del clima organizacional”*, Sociedad Latinoamericana para la Calidad, Internet, Diciembre.
- Harrington, J. (1997). *“Management Siglo XXI. Administración del Mejoramiento Continuo: La Nueva Generación”*. Colombia, Ediciones Mc Graw Hill.
- Hilgard. E.R. (1975) *“Introducción a la psicología”*. Ediciones Morata S.A. Madrid.
- Jarillo, J (1992). *“Dirección Estratégica”*. Serie Mc Graw Hill de Management. Segunda Edición. Interamericana de España S.A.
- Koontz, Harold; Weihrich, Heinz (1999) *“Administración, una perspectiva global”* 11ª. Edición. Editorial Mc Graw Hill. México.

- Litwin, G. y Stinger, H. (1978) "*Organizational Climate*", Simon & Schuster, N.Y.
- Maier, Norman R.F. (1971) "*Tratado de Sociología del Trabajo*", Ediciones Rialp, Madrid.
- Mc Teer. Wilson. (1979) "*El ámbito de la motivación (ambiental., fisiológica, mental y social)*". Editorial El Manual Moderno S.A. (México).
- Mayo, Elton (1977) "*Problemas sociales de una civilización industrial*", Ediciones Nueva Visión, Buenos Aires.
- Nuttim, J. "*Teoría de la motivación humana*". Editorial Paidós.
- Pierr Eiglier. Eric Langeard "*Servucción*" (1989). 1ra Edición Impreso en España.
- Pinillos, J.L. (1975) "*Principios de psicología*". Alianza Editorial. Madrid.
- Solana, Ricardo F. (1993) "*Administración de Organizaciones*". Ediciones Interoceánicas S.A. Buenos Aires.
- Stoner, James; Freeman, R. Edward y Gilbert Jr, Daniel R. (1996) "*Administración*" 6a. Edición. Editorial Pearson. México.
- Sherman, A.W. Ur) y Bohlander (1994) "*Administración de Recursos Humanos*", Grupo Editorial Iberoamérica, México DF.

ANEXOS:

9. ¿Considera usted que existe una adecuada toma de decisiones para propiciar la predisposición en los trabajadores?

BAJO ()

MEDIO ()

ALTO ()

10. ¿Cómo calificaría la eficiencia Laboral frente al liderazgo y empatía por quienes gestionan la Institución?

BAJO ()

MEDIO ()

ALTO ()