



UNIVERSIDAD PRIVADA TELESUP
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y
CONTABLES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN,
FINANZAS Y NEGOCIOS GLOBALES

TESIS

LA COMPENSACIÓN SALARIAL Y EL DESEMPEÑO
LABORAL DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE CARUMAS, MOQUEGUA, 2021

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN, FINANZAS Y NEGOCIOS
GLOBALES

AUTOR:

Bach. MAMANI NINA WENDOR JESUS

LIMA – PERÚ

2021

ASESOR DE TESIS

DRA. CHIRINOS GASTELU TERESA GIOVANA

JURADO EXAMINADOR

DR. WILLIAM MIGUEL MOGROVEJO COLLANTES

Presidente

MG. ERNESTO ARCE GUEVARA

Secretario

MG. FRANCISCO EDUARDO DIAZ ZARATE

Vocal

DEDICATORIA

El presente va dedicado a Nuestro Padre Celestial, que me ha proporcionado la fuerza para continuar. A mis padres, por siempre creer en mi capacidad para cumplir mis objetivos. A mi querida Dra. Chirinos, por su inquebrantable dedicación a los alumnos.

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a Nuestro Padre Celestial, por guiarme en mi camino.

Agradecemos a mis amados padres por la educación, las enseñanzas, los valores y el ejemplo de vida que me han dado.

A la Universidad TELESUP por permitirme llevar a cabo mis estudios profesionales.

A cada uno de la plana docente que me enseñó y brindó lo mejor de sí, para transmitirme sus conocimientos durante mis años de estudio.

Agradezco a la Doctora Chirinos por sus consejos brindados en las horas de clase, también por forjar de mi un buen profesional con su exigencia y su apoyo constante.

A todos los mencionados, y a los que no he mencionado, de igual forma, muchas gracias de todo corazón.

RESUMEN

La presente investigación titulada “La compensación salarial y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Carumas, Moquegua, 2021”, tuvo fin principal evaluar la relación que existe entre la compensación salarial y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Carumas, Moquegua, 2021. Se planteó una metodología de enfoque cuantitativo con una investigación de tipo aplicada, nivel descriptivo correlacional. El diseño de la investigación fue no experimental y de corte transversal. La técnica para la recolección de datos fue la encuesta y como instrumento se empleó dos cuestionarios, uno por cada variable de 15 preguntas cada uno basadas en los indicadores de cada una de las dimensiones. Como muestra se tomó a 80 colaboradores de la Municipalidad Distrital de Carumas, sus resultados más importantes fueron que efectivamente el 87.50% se encuentra satisfecho con su remuneración básica, concluyendo que, la remuneración básica, los incentivos, y las prestaciones forman parte de la gestión de compensación salarial y, además, están directamente proporcional al desempeño del colaborador.

Palabras claves: Compensación salarial, desempeño laboral, personal, municipalidad.

ABSTRACT

The present investigation entitled "The salary compensation and work performance of the staff of the District Municipality of Carumas, Moquegua, 2021", had the main purpose of evaluating the relationship between salary compensation and the work performance of the staff of the District Municipality of Carumas, Moquegua, 2021. A quantitative approach methodology was proposed with applied research, descriptive correlational level. The research design was non-experimental and cross-sectional. The data collection technique was the survey and two questionnaires were used as an instrument, one for each variable with 15 questions each based on the indicators of each of the dimensions. As a sample, 80 employees of the District Municipality of Carumas were taken, their most important results were that effectively 87.50% are satisfied with their basic remuneration, concluding that basic remuneration, incentives, and benefits are part of the management salary compensation and, furthermore, are directly proportional to the employee's performance.

Keywords: Wage compensation, job performance, staff, municipality.

ÍNDICE DE CONTENIDO

CARÁTULA.....	i
ASESOR DE TESIS	ii
JURADO EXAMINADOR.....	iii
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTOS	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	viii
ÍNDICE DE TABLAS	xi
ÍNDICE DE FIGURAS	xii
INTRODUCCIÓN	xiii
I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	15
1.1. Planteamiento del problema.....	15
1.2. Formulación del problema.....	17
1.2.1. Problema general.....	17
1.2.2. Problemas específicos.....	17
1.3. Justificación del estudio.....	17
1.4. Objetivos de la investigación.....	19
1.4.1. Objetivo general.....	19
1.4.2. Objetivos específicos.....	19
II. MARCO TEÓRICO.....	20
2.1. Antecedentes de la investigación.....	20
2.1.1. Antecedentes nacionales.....	20
2.1.2. Antecedentes internacionales.....	22
2.2. Bases teóricas de las variables.....	25
2.2.1. Compensación salarial.....	25
2.2.2. Desempeño laboral.....	32
2.3. Definición de términos básicos.....	42
III. MÉTODOS Y MATERIALES	47
3.1. Hipótesis de la investigación	47
3.1.1. Hipótesis general	47

3.1.2. Hipótesis específicas.....	47
3.2. Variables y operacionalización.....	47
3.2.1. Definición Conceptual.....	47
3.2.2. Definición operacional.....	48
3.3. Tipo y nivel de investigación.....	49
3.3.1. Tipo de investigación.....	49
3.3.2. Nivel de investigación.....	49
3.4. Diseño de la investigación.....	50
3.5. Población y muestra de estudio	51
3.5.1. Población	51
3.5.2. Muestra.....	51
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	52
3.6.1. Técnicas de recolección de datos	52
3.6.2. Instrumentos de recolección de datos.....	52
3.7. Métodos de análisis de datos	54
3.8. Aspectos éticos.....	54
IV. RESULTADOS.....	56
4.1. Estadística descriptiva.....	56
4.2. Estadística inferencial.....	62
4.2.1 Prueba de normalidad.....	62
4.2.2. Contrastación de la hipótesis general.....	62
4.2.3. Contrastación de la hipótesis específica 1.....	63
4.2.4. Contrastación de la hipótesis específica 2.....	65
4.2.5. Contrastación de la hipótesis específica 3.....	66
VI. DISCUSIÓN.....	68
VI. CONCLUSIONES.....	71
VII. RECOMENDACIONES.....	73
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	73
ANEXOS.....	83
Anexo 1: Matriz de consistencia.....	84
Anexo 2: Matriz de operacionalización.....	85
Anexo 3: Instrumentos.....	87
Anexo 4: Validación de instrumentos.....	93

Anexo 5: Matriz de Datos.....	105
Anexo 6: Propuesta de valor.....	109

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. <i>Operacionalización de variables</i>	48
Tabla 2. <i>Interpretación del coeficiente de confiabilidad para las variables de estudio</i>	53
Tabla 3. <i>Nivel de confiabilidad de la variable: Compensación salarial</i>	53
Tabla 4. <i>Nivel de confiabilidad de la variable: Desempeño laboral</i>	53
Tabla 5. <i>Validación de expertos</i>	54
Tabla 6. <i>Remuneración básica</i>	56
Tabla 7. <i>Incentivo salarial</i>	57
Tabla 8. <i>Prestaciones</i>	58
Tabla 9. <i>Productividad</i>	59
Tabla 10. <i>Eficacia</i>	60
Tabla 11. <i>Eficiencia</i>	61
Tabla 12. <i>Prueba de normalidad</i>	62
Tabla 13. <i>Nivel de correlación y significancia de la compensación salarial y el desempeño laboral</i>	63
Tabla 14. <i>Nivel de correlación y significancia de la remuneración básica y el desempeño laboral</i>	64
Tabla 15. <i>Nivel de correlacion y significancia del incentivo salarial y el desempeño laboral</i>	65
Tabla 16. <i>Nivel de correlación y significancia de las prestaciones y el desempeño laboral</i>	67

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. <i>La pirámide de las necesidades humanas según Maslow</i>	36
Figura 2. <i>Esquema de la investigación</i>	50
Figura 3. <i>Remuneración básica</i>	56
Figura 4. <i>Incentivo salarial</i>	57
Figura 5. <i>Prestaciones</i>	58
Figura 6. <i>Productividad</i>	59
Figura 7. <i>Eficacia</i>	60
Figura 8. <i>Eficiencia</i>	61

INTRODUCCIÓN

Actualmente, las instituciones afrontan diversos problemas entre los más resaltantes tienen como protagonista al recurso humano, indistintamente del sector al que sean perteneciente. Al presentar problemas con el recurso humano, se identifican problemas aún más contundentes como el desempeño laboral el cual se ha originado por el vacío que sienten los colaboradores en cuanto a sus necesidades, ya que se sienten muy insatisfechos, sin embargo la organización debe cumplir con sus objetivos planteados por medio del recurso humano, pero así mismo, la organización debe tener en cuenta que cada colaborador tiene sus propios objetivos, allí es donde encaja a la perfección la gestión del talento humano, en base a la gestión de compensación salarial, ya que ayudará a conseguir y lograr la identificación del colaborador con la organización, en este caso, con la entidad pública como es la Municipalidad Distrital de Carumas, el colaborador debe sentirse apreciado por parte de sus jefes inmediatos, apreciado y valorado, solo así, se conseguirá que el colaborador brinde su máximo esfuerzo por lograr un mejor desempeño laboral día a día, es importante el equilibrio entre la organización – colaborador.

Por eso, esta presente investigación analizará los problemas identificados en cuanto a la compensación salarial y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Carumas, ya que algunos colaboradores no se sienten identificados en su totalidad con la organización, y el área de recursos humanos no tiene mucha afinidad con estos problemas, por lo que, en las teorías expuestas en la investigación distintos autores mencionan sus puntos de vista, que servirán de respaldo para la presente investigación, dado que se podrá establecer alternativas de solución a los problemas existentes previamente identificados por lo que esta investigación tiene como fin primordial evaluar la relación que existe entre la compensación salarial y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Carumas, Moquegua, 2021.

En relación a la estructura, la presente investigación ha seguido con rigurosidad las directivas de la Universidad Privada TELESUP y los procesos

metodológicos, propuesto por la universidad, dividiéndose en 7 capítulos, que se detalla a continuación:

Capítulo I, llamado Problema de investigación: se describe la realidad problemática, así mismo se da a conocer el planteamiento del problema, se hace la formulación también del problema general y específicos, las justificaciones y objetivos de la investigación.

Capítulo II, llamado Marco Teórico: comprende la búsqueda de los antecedentes de la investigación, también se desarrollan las bases teóricas que fundamentan la investigación además de la definición de términos básicos.

Capítulo III, llamado Métodos y materiales: este capítulo comprende las hipótesis de la investigación, además de la operacionalización de variables y la metodología empleada en la investigación, tipo, nivel y diseño de investigación. Además, se identificó la población, muestra y el muestreo a emplear, así mismo las técnicas e instrumentos utilizados para la recolección de datos, seguidamente se presenta los métodos de análisis de datos y los aspectos éticos.

Capítulo IV, resume los resultados del estudio de la investigación, en cuanto a la estadística descriptiva y la inferencial.

Capítulo V, presenta la discusión de la investigación que fue realizada tomando antecedentes de la misma.

Capítulo VI, presenta las conclusiones de la investigación en base a los objetivos.

Capítulo VII, presenta las recomendaciones de la investigación en base a las conclusiones.

Además, se presenta a las Referencias, las cuales dan la veracidad a la información usada en esta investigación, las cuales fueron citadas y referenciadas según la Norma APA 7ma edición.

Por último, tenemos a los anexos, que servirán para dar respaldo en todo momento de la investigación, en el cual encontraremos los instrumentos, las matrices, la propuesta de valor, entre otros.

I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema

A lo largo de la última década, una de las cuestiones más influyentes ha sido la compensación salarial tanto en el sector privado y público, ante la burocracia existente en ambos campos, siendo los grupos de clase social baja los más desfavorecidos y afectados con la nueva realidad. La modernización sectorial ilustra un entorno nuevo que tiene correlación directa con el desarrollo laboral, y la formación o capacitación de los recursos humanos para lograr que tengan alta competitividad. Esto conlleva a un aumento de la desigualdad y la insatisfacción en muchas familias, por lo que, impulsa la pobreza, dado que, una remuneración básica para el rol que juegan en su centro de laborales, es totalmente injusto. La función de los colaboradores de salario mínimo fijado por el gobierno o por una firma privada, son prioritarios para la institución, pues contribuyen a la estabilidad, y al crecimiento de dicha institución, haciendo un arduo trabajo, desmedido e injusto.

A nivel internacional, de un total de 328 millones de empleados en sus respectivos países perciben un salario mínimo, 153 millones son féminas, de acuerdo a los estudios esperados. Los trabajadores con salario base o por abajo del mínimo se caracterizan por vivir en familias de bajos ingresos, casi la mitad de esas personas tienen carga familiar, y oscilan entre los 18 y 25 años, la edad varía dependiendo del país, además, su capacidad de adquisición de bienes, inmuebles y servicios es limitada. Las instituciones deberían afrontar nuevos retos con cambios drásticos en sus procesos, los responsables de los recursos humanos deben aportar al proceso, no obstruirlo, se debe crear políticas que avalen y afiancen la confianza del trabajo por parte de los colaboradores (Torrens y Real, 2019).

Por todo lo expuesto, los jóvenes están propensos a no conseguir algún puesto laboral debido a su escasa o limitada experiencia, lo que provoca desmotivación, además de impedir el desarrollo integral del joven en cuestión, debido a que al no contar con experiencia puede que su desempeño laboral sea bajo por el desconocimiento de las funciones. En consecuencia, los jóvenes que

carecen de conocimientos sobre determinadas funciones presentan rendimiento laboral deficiente, a lo que se suma la falta de un entorno amigable.

A nivel nacional, encontramos una desaceleración de la Población Económicamente Activa (PEA), debido a los continuos desempleos, esos sectores se encuentran en riesgo, dado que, se inclinan por los trabajos informales, la compensación salarial participa como un papel fundamental en la convicción de la población el cual esta presta a servir a una institución ya sea privada o pública, indistintamente del cargo, o de la función, la población necesita trabajar para poder solventar sus estudios. García (2016) mencionó que el 30% de jóvenes no acceden a puestos de trabajo porque no cuentan la experiencia que requieren algunos puestos, debería haber mayor participación por parte de la población ya que necesita trabajar en base a una compensación salarial adecuada y digna.

Todo lo que se expresa anteriormente, hace que los jóvenes no puedan trabajar ni adquirir experiencia, lo que genera una desmotivación, además de no permitir el desarrollo de los mismos, es por eso que, los jóvenes al desconocer ciertas funciones en algunos casos presenten bajo desempeño laboral, y sumado a no tener un buen clima laboral, todo enfocado al bajo desempeño laboral.

Para poder también brindar un desempeño laboral adecuado bajo ley vigente que ampare sus derechos evitando desigualdades y abusos laborales. Además, se observa que en el sector público las opciones a postular a un puesto laboral son casi nulas, debido a que ingresa solo personal de confianza, dejando de lado la meritocracia, o excluyendo a jóvenes capacitados para el puesto, generando esto la ineficacia en el desarrollo laboral del cargo, por lo que no garantiza un buen desempeño laboral el omitir procesos de selección de personal. Es decir, un grupo social está marginado porque no tiene acceso a los mismos recursos que los grupos de poder. Las disparidades entre las localidades rurales y urbanas son un buen ejemplo de ello. Esto se debe a la ineficacia de las políticas sociales y económicas, como también la falta de una visión de país que logre unirnos (Torrens y Real, 2019).

Los grupos sociales excluidos están limitados a obtener ciertos recursos que los poderosos tienen, estos casos se ven en las zonas rurales y urbanas.

A nivel local, en la Municipalidad Distrital de Carumas, departamento de Moquegua; se sabe que, es una entidad del sector público que está al servicio de la comunidad y que tiene problemas con sus empleados porque no están calificados para ejecutar tareas específicas y que, lamentablemente, no recibe la atención que requiere para una mejor gestión por parte del área encargada o de los responsables. La falta de capacitación por parte de la institución, la falta de bonos, la falta de incentivos por producción, la falta del pago de horas extras, entre otros; eso suma para que no ocurra un buen desempeño laboral, dado que no es reconocido el mérito al trabajo por parte de los colaboradores.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Qué relación existe entre la compensación salarial y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Carumas, Moquegua, 2021?

1.2.2. Problemas específicos

¿Qué relación existe entre la remuneración básica y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Carumas, Moquegua, 2021?

¿Qué relación existe entre los incentivos salariales y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Carumas, Moquegua, 2021?

¿Qué relación existe entre las prestaciones y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Carumas, Moquegua, 2021?

1.3. Justificación del estudio

Según Bernal (2016) la justificación de una investigación se puede definir como: Las razones del porqué y para qué de la investigación, sacando a luz el motivo de su estudio (p.51). De allí que, el presente estudio será fundamentado desde una perspectiva, metodológico, teórico, práctico, social y económico.

La **Justificación teórica** buscará analizar a profundidad la información acerca de las variables. En cuanto a la variable 1: Compensación salarial, Torrens y Real (2019) mencionan que es la generación del valor económico ante una actividad generada por una persona ya sea por su trabajo y/o experiencias. También tenemos a la variable 2: Desempeño laboral, el cual se refiere al conjunto de comportamientos o actividades que muestran los colaboradores de alguna

institución pública o privada, para lograr las metas trazadas y que contribuyen a la institución (Pastor, 2018, p.8).

La **justificación metodológica** del estudio, esta investigación servirá de modelo para otras investigaciones de tipo aplicada, porque se intentará lograr los objetivos planteados de esta investigación de una manera óptima en cada uno de los indicadores en base a los instrumentos y técnicas de cada variable, como la variable 1: Compensación salarial y variable 2: Desempeño laboral, ambos dados de la Municipalidad Distrital de Carumas. También, se trata de obtener la validez y la confiabilidad de las variables de la investigación, llegando a la comprobación que hay correspondencia en la compensación salarial con el desempeño laboral.

La **Justificación práctica** de la presente investigación, en base a los hallazgos encontrados en anteriores investigaciones, se propone demostrar que haya coherencia con la compensación salarial y el desempeño laboral lo cual dejará en evidencia y permitirá demostrar y proponer nuevas soluciones en la gestión de la Municipalidad Distrital de Carumas.

Como **justificación social** tenemos que brindar aportes para la solución de las demandas sociales además este trabajo será muy importante y beneficioso para la población de Carumas, dado que, se podrá brindar una mejor atención por parte de los empleados de la Municipalidad Distrital de Carumas, debido a que, gracias a sus resultados, se podrá recopilar información para considerar propuestas de mejora o planes de acción para mejorar la relación de entre colaborador y municipio.

Finalmente, como **justificación económica**, está presente investigación será muy valiosa por que demostrará que efectivamente si existe un mayor incentivo o mayor reconocimiento a los colaboradores, el desempeño laboral será mayor, esto generará una mayor rentabilidad en la Municipalidad Distrital de Carumas, dado que los colaboradores tendrán más ganas de ejercer sus funciones al sentirse reconocidos e importantes para la institución; lo cual, generará una identificación para con el colaborador generando mayor productividad del recurso humano trayendo como consecuencia mayores ingresos a la institución. También, se podrá lograr los PMI con las contribuciones de los colaboradores, además, se podrá construir una mejor relación colaborador – institución.

1.4. Objetivos de la investigación

1.4.1. Objetivo general

Evaluar la relación que existe entre la compensación salarial y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Carumas, Moquegua, 2021.

1.4.2. Objetivos específicos

Determinar la relación que existe entre la remuneración básica y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Carumas, Moquegua, 2021.

Determinar la relación que existe entre los incentivos salariales y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Carumas, Moquegua, 2021.

Determinar la relación que existe entre las prestaciones y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Carumas, Moquegua, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes nacionales

A nivel nacional, se destacaron las siguientes investigaciones:

Medina (2017) en su investigación *“La gestión de remuneración y la satisfacción laboral del servidor de la administración pública en la Red Lima - Ciudad, 2016”* de la Universidad Cesar Vallejo de Lima – Perú, para optar el grado de Maestro en Gestión Pública. Cuyo fin fue determinar el grado de asociación entre la gestión de remuneración y la satisfacción laboral. La metodología que utilizó fue no experimental transversal correlacional, de tipo aplicada teniendo como instrumento el cuestionario recopilando datos y de muestra 132 servidores. Cuyos resultados indicaron que la gestión de remuneración fue calificada como alta por el 51.5% de los encuestados, como media por el 37.9% y como baja por el 10.6%. Se concluyó que, existe un claro vínculo entre la satisfacción de los empleados y la gestión de remuneración cuando se trata de la intervención del servidor, debido a que se adquirió un valor de Rho de Spearman de 0,167, lo que indica que las variables estas correlacionadas positivamente. Por lo que, esta investigación dejará en evidencia la relación que hay entre las dos variables propuestas por la tesista.

Ccaulla (2018) en su tesis *“La remuneración salarial y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 - Ate, 2018”* de la Universidad Cesar Vallejo - Lima - Perú, para lograr el grado de Maestro en Gestión Pública. Cuyo fin fue encontrar la relación entre la remuneración salarial y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local N°06 – Ate. Su diseño fue no experimental y transversal con un nivel descriptivo correlacional y enfoque cuantitativo. Como instrumento para la recogida de datos se empleó un cuestionario, también, se tomó una muestra de 86 colaboradores. Como resultado se identificó que el nivel de percepción de la remuneración salarial es bajo (41.9%), medio (37.2%) y alto (20.9%), en referencia a la variable desempeño laboral el nivel de percepción es bajo (50.0%), medio (34.9%) y alto (15.1%). Se concluyó que existen datos adecuados que indican que la compensación salarial guarda una relación media positiva ($\rho = 0,507$) y estadísticamente significativa (valor $p = 0,014$ $0,05$) con el rendimiento laboral de los trabajadores. Por otro lado, esta investigación fue muy

beneficiosa porque demuestra que debe existir un punto en común entre la satisfacción que desea el colaborador y los beneficios propios de la institución, dando motivaciones al trabajador para que pueda realizar sus funciones motivado, así mejorando el desempeño laboral del colaborador.

Pozo (2018) en su tesis *“Compensaciones y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Vegueta, 2017”* de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión en Huacho – Perú, para alcanzar el grado académico de Maestro en Gestión Pública. Cuyo fin fue determinar la relación que existe entre las compensaciones y el desempeño laboral. La metodología del estudio fue de tipo cuantitativo correlacional transversal. Para recolectar los datos se empleó como instrumento el cuestionario y como muestra se tomó 92 colaboradores. Los resultados indicaron que la percepción de la variable compensaciones posee un nivel medio (58%), bajo (23%) y alto (20%), referente al desempeño laboral la percepción es de nivel medio (54%), alto (24%) y bajo (22%). Se concluyó que existe una asociación directa de las compensaciones con el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Vegueta, determinado por una significancia asintótica d 0,000 menor a 0.05 y un índice de correlación de Rho de Spearman de 0.754. Por otro lado, esta investigación demostró que los trabajadores tienen un mayor incentivo al saber que van a percibir un adicional, por lo que incide con su mayor desempeño laboral.

Estela y Hernández (2019) en su tesis *“Sistema de compensación salarial y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Emapa San Martín S.A. sede Tarapoto, año 2017”* de la Universidad Nacional de San Martín de Tarapoto – Perú, para alcanzar el título profesional de Licenciado en Administración, se tuvo como finalidad encontrar que relación guarda el sistema de compensación salarial con el desempeño laboral de los trabajadores. La metodología fue de tipo aplicada correlacional y la recolección de datos el cuestionario, como instrumento, además, se tomó como muestra 146 trabajadores. Los resultados mostraron que el estudio estadístico correlacional Rho Spearman reveló una correlación positiva estadísticamente significativa entre los sistemas de remuneración de los ingresos y el rendimiento laboral, con un coeficiente de 0,987 y un valor p de 0,000. Se concluyó que, el sistema de compensación salarial se

muestra relacionado en un 97% con el rendimiento laboral de los empleados, lo que implica que, a mayor retribución, mejor rendimiento laboral de los empleados. Por otro lado, esta investigación será muy beneficiosa porque demostrará que la óptima gestión del talento humano, se mostrará los incentivos referentes al desempeño laboral.

Tantalean (2021) en su tesis *“Gestión de compensaciones salariales y desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa San Martín S.A. – Moyobamba, 2021”* de la Universidad Cesar Vallejo en Moyobamba – Perú, para lograr el título profesional de Licenciada en Administración, con la finalidad de comprobar si existe una relación entre la gestión de compensaciones salariales y el desempeño laboral de los trabajadores. La metodología fue de tipo descriptivo correlacional, teniendo al cuestionario como instrumento de recolección de información y como muestra se tomó 16 trabajadores. El resultado indicó una correlación de 0,682, lo que demuestra una relación sustancial entre las dos variables, lo que implica que una mayor remuneración se correlaciona con un mejor rendimiento laboral. En conclusión, la correlación entre los beneficios de los empleados y el rendimiento laboral es de 0,525, lo que indica que los beneficios de los empleados tienen un efecto proporcional directo sobre el rendimiento laboral del 27,6%. Por otro lado, esta investigación demuestra que la gestión de compensación salariales influye significativamente en el desempeño laboral en la Empresa San Martín S.A.

2.1.2. Antecedentes internacionales

Aguilar y Ortiz (2016) en su tesis *“Análisis de incentivos laborales y su influencia en el desempeño de los empleados de la empresa de electrodomésticos MARCIMEX S.A. de la ciudad de Milagro”* de la Universidad Estatal de Milagro en el Milagro – Ecuador, para lograr el título profesional de Ingeniera Comercial. Cuya finalidad de este estudio fue ver cómo los incentivos laborales afectaban al rendimiento de los empleados de MARCIMEX S.A., un fabricante de electrodomésticos. La metodología fue de tipo aplicada exploratoria que uso el instrumento el cuestionario y la entrevista; y una muestra de 13 empleados. Los resultados proponen que el incentivo se convierte en algo importante para los trabajadores; se trata de un complemento a su remuneración que contribuye a

mantener su motivación por el trabajo y el correcto desarrollo de sus actividades laborales. Se concluyó que la implementación de incentivos laborales afecta a la mejora del rendimiento de los trabajadores, y que estas motivaciones deben incluirse en las estrategias de la empresa para asegurar el éxito de una organización privada o pública. Esta investigación demostró que los trabajadores mejoran su nivel de interés y motivación cuando se sienten identificados con la empresa.

Delgado (2017) en su tesis *“Incidencia de la remuneración salarial, en el desempeño laboral de los empleados del restaurante comidas de Víctor, en el Cantón Daule”*, del Instituto Superior Tecnológico Bolivariano De Tecnología en Guayaquil – Ecuador, para lograr el título de Tecnóloga en Administración de empresas. Cuya finalidad fue determinar la incidencia de la remuneración salarial percibida por los empleados, a fin de lograr el mejor desempeño laboral en el restaurante Comidas de Víctor. La metodología fue de tipo descriptiva correlacional usando como instrumento la recolección de datos en la entrevista y se tomó como muestra a 8 empleados del restaurante comidas de Víctor. El resultado ha demostrado que el personal está insatisfecho con su salario, ya que las tareas que realiza son excesivamente duras, y este hecho es percibido por los consumidores, que lo perciben en la calidad del servicio. Se concluyó que, los empleados se encuentran totalmente insatisfechos, dado que no perciben ingresos por jornadas extras, ni cuentan con beneficios de acuerdo a ley, además, se realizara un plan de mejora para aportar en el desempeño laboral. Por otro lado, esta investigación logra demostrar que dentro del centro de laborales del restaurante Comidas de Víctor, no se cumple con el ingreso por jornada extra, por lo que no cumple lo que demanda la ley, por eso los trabajadores están descontentos y trabajan con una actitud negativa que es fácil de percibir por los comensales.

Mendoza y Morales (2017) en su tesis *“Estudio de remuneración sectorial y su incidencia en la productividad laboral de la empresa Sipia en los años 2014 y 2015”* de la Universidad de Guayaquil en Guayaquil – Ecuador, para lograr el título profesional de Ingeniero Comercial. El fin de esta investigación fue estudiar la remuneración operativa y la influencia que tiene en los trabajadores, con el fin de aumentar la productividad laboral. La metodología fue de tipo cuantitativa. Empleó

al cuestionario y a la guía de entrevista como instrumento y como muestra 85 empleados. Según los resultados, el 54% de los encuestados cree que una de las principales razones de la escasa motivación laboral es un salario que no se corresponde con las funciones encomendadas. Se llegó a la conclusión que el personal de SIPIA S.A. está sobrecargado de tareas y la compensación no se decide de acuerdo con la naturaleza esencial de sus funciones y responsabilidades. Por otro lado, esta investigación propone implementar una política de remuneración que esté integrada a las bases de la empresa SIPIA S.A., o un nuevo régimen de pagos, el cual se considere las horas extras y estas últimas, sean remuneradas para que haya un mayor incentivo a la hora de trabajar.

Panchana (2019) en su tesis *“El desempeño laboral y la gestión administrativa en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, IESS en la provincia de Santa Elena, año 2018”* de la Universidad Estatal Península de Santa Elena en La Libertad – Ecuador, para lograr el título de Ingeniero en Desarrollo Empresarial, su finalidad fue evaluar el impacto de los elementos de influencia que permiten mejorar el desempeño laboral en la gestión administrativa a través de un diagnóstico situacional para el diseño organizacional. La metodología es de tipo aplicada exploratoria con un enfoque mixto cualitativo y cuantitativo o también llamado cuali–cuantitativo, teniendo como instrumento la entrevista y el cuestionario, y como muestra se tomó 214 colaboradores. Los resultados según la encuesta, el 41% de los trabajadores afirma que sus jefes no se ajustan a los criterios de un auténtico líder porque no escuchan sus ideas ni dan soluciones a los problemas, mientras que el 27% cree que sí lo hacen. Se concluye que el análisis del estado actual del desempeño laboral y de la gestión administrativa en el IESS provincial de Santa Elena permitió identificar algunas condiciones favorables para los empleados y trabajadores de la entidad, pero también puso en evidencia las deficiencias existentes que perjudican significativamente la capacidad de la gestión administrativa para satisfacer las expectativas de los clientes internos y externos de la institución de servicio social. Por otro lado, esta investigación ayuda a la administración de una institución cuya imagen y estándares corporativos deben mejorarse en un corto tiempo, en beneficio de sus estudiantes, trabajadores y la sociedad en general.

Correa et al. (2019), en su tesis *“Análisis del clima laboral y su impacto en la productividad de los empleados del restaurante El Sabor Paisita de la ciudad de Armenia (Quindío, Colombia) entre enero y marzo del año 2019, de la Corporación Universitaria de Asturias – Bogotá”* para optar el título de Administrador de Empresas, tuvo como finalidad durante los meses de enero y febrero de 2019, investigar el ambiente laboral y su influencia en la productividad de los trabajadores del restaurante El Sabor Paisita en Armenia. La investigación metodológica fue tipo aplicada, nivel descriptivo – correlacional y no diseño experimental. La población estuvo conformada por 24 empleados del restaurante El Sabor Paisita. Su muestra estuvo compuesta por 21 empleados. Como técnica e instrumento se emplearon la encuesta y el cuestionario respectivamente. Los resultados revelaron que el 48% de los encuestados mostraron una productividad media, frente al 38% que dijo que era buena, sólo el 9% que dijo que era estupenda y el 5% que dijo que era terrible. Esto pone de manifiesto un fallo en este ámbito que debe corregirse para impulsar la producción. Se concluyó que, aunque las encuestas no revelaron una relación directa entre el clima laboral y la productividad, sí pusieron de manifiesto la importancia de hacer un seguimiento de esta última durante un periodo de tiempo más largo para correlacionar las variables del clima organizativo con la encuesta utilizada, así como las cifras de productividad individual y los indicadores de eficiencia de los restaurantes que permiten identificar y analizar las variaciones. El autor aconseja que los empleados se relacionen con sus empleadores para mejorar el ambiente de trabajo.

2.2. Bases teóricas de las variables

2.2.1. Variable 1. Compensación salarial

Definición de compensación salarial

Según Juárez (2016) la compensación salarial es el uso del modelo o formula de estrategias de diseñar políticas de contraprestación del pago para el trabajador, que la empresa debe relacionar con los objetivos de la productividad de la organización, es decir, la empresa debe generar atraer, incentivar, motivar y retener al colaborador deseado según su estrategia del rubro de la organización. Al precisar la política de compensación salarial, esta debe desarrollarse de acuerdo al esquema de la compensación salarial, por lo tanto, la empresa debe precisar y

definir los criterios para administrar los incentivos de los trabajadores mediante rango de sueldos, según el puesto de trabajo o cargo, en tal sentido, delimitar el rango interno de orden de los salarios según el puesto o función de trabajo.

Castillo et al. (2020) afirman que el término compensación salarial hace referencia a todo lo que se obtiene a cambio de realizar un trabajo o prestar un servicio, como los sueldos que pagan las empresas a sus empleados, o las instituciones publicas con los servidores publicos, esta compensacion salarial es netamente economica, lo cual puede estar incluida del sueldo, incentivos o bonos, ademas una parte importante es la satisfaccion que se obtiene por parte del personal a fin de su remuneracion.

También, se puede decir que en una organización la gratificación de los trabajadores reciben a cambio de brindar sus servicios o labores garantizando la satisfacción de los colaboradores, tambien, ayuda a obtener una organización del trabajo mejor, transformando y uniendo fuerzas con los otros colaboradores para conseguir trabajo productivo (Castillo et al., 2020, p. 61).

Por otro lado, Goerlich y Díaz (2018) mencionan que la compensación salarial es un medio de comunicación efectiva entre el empleado y el empleador, para poder lograr y obtener un fin común para la institución, teniendo en cuenta que los empleados son la parte mas importante para conseguir una óptima calidad en el servicio que se brinda e incrementar el nivel del servicio brindado por la institución (pp. 326-327).

La compensacion salarial son los incentivos que sirven de motivación a los empleados de algún centro laboral, para que puedan brindar su mayor esfuerzo con una alta calidad. Además, se puede enlazar un sentimiento mas fuerte si es que el empleador le brinda al empleado una posibilidad de desarrollarse dentro del centro laboral (Bendezú, 2019, p.23).

La compensacion salarial se le conoce al intercambio de un servicio, o tambien, a la recompensa de un trabajo realizado con valores que aseguran la calidad que buscan satisfacer las necesidades de una institucion, obteniendo a cambio el desarrollo personal adquiriendo la expertiz necesaria (Ferrer et al.,2017, p.93).

Teorías sobre compensación salarial

A lo largo del tiempo han surgido diferentes teorías sobre la política salarial, todas las cuales han demostrado ser inadecuadas para resolver las cuestiones salariales en diversos tipos de organizaciones privadas y públicas. Las empresas privadas y públicas tienen formas y tamaños muy diversos. Estas hipótesis se analizan con más detalle a continuación. Estas hipótesis se analizan con más detalle a continuación.

Teoría de los ingresos

Fue presentada por Adam Smith en 1776 en su libro *La riqueza de las naciones*, en el que sostiene que los salarios están en función de la riqueza. Considera que la demanda de trabajo, o el empleo adicional de empleados, crece proporcionalmente a la cantidad de dinero que ganan las empresas. Smith, por su parte, cree que el elemento más significativo en el aumento de los salarios no es la cantidad de riqueza nacional, sino su crecimiento constante (Smith, 1776).

Teoría de la subsistencia

Fue presentada por Adam Smith en 1776 en su libro *La riqueza de las naciones*, en el que sostiene que los salarios están en función de la riqueza. Considera que la demanda de trabajo, o el empleo adicional de empleados, crece proporcionalmente a la cantidad de dinero que ganan las empresas. Smith, por su parte, cree que el elemento más significativo en el aumento de los salarios no es la cantidad de riqueza nacional, sino su crecimiento constante (Smith, 1776).

Importancia de la compensación salarial

Madero (2009) menciona que la compensación salarial aplica únicamente cuando el sueldo es mejor para el colaborador en relación al sueldo según ley. La distancia de sueldos, suele conocerse como bonos extras, a parte del sueldo inicial, o sueldo con mejores beneficios. Bajo este concepto, a la compensación salarial no se le atribuyen todos los beneficios múltiples que podría tener un colaborador. La compensación establecida por la empresa puede ser bajo la normativa vigente o puede ser por un acuerdo común, también puede ser cuando el colaborador no está de acuerdo con su sueldo.

Además, Madero (2019) afirma que la empresa debe comprometerse con los colaboradores de su planilla, dejando de lado la ganancia, por eso para toda empresa el colaborador debe ser el fin supremo del trabajo, dado que si los colaboradores se encuentran motivados la empresa podría llegar a maximizar sus ganancias, a costa del trabajo de cada colaborador, ahora, caso contrario se ve cuando los sueldos son bajos, el colaborador se encuentra totalmente cabizbajo y desmotivado el cual lo obligará a buscar un mejor puesto laboral, el cual le brinde un salario justo el cual recompense su labor digna que realiza.

Por otro lado, para los colaboradores, no solo el sueldo es importante, sino también la forma de trato que reciben por parte de la empresa, o de sus jefes inmediatos, teniendo en cuenta que el recurso humano es el medio de transporte hacia el cumplimiento de las metas y objetivos de la empresa. Por eso la empresa debe darle la importancia que merece tener y sentir el colaborador, buscando su desarrollo y bienestar integral de los colaboradores de una empresa, es por eso la importancia de las compensaciones salariales para todo colaborador, ya que dichas compensaciones deben satisfacer cada una de sus necesidades y a la par, beneficiar a la empresa (Madero, 2019).

2.2.1.1. Dimensión 1: Remuneración básica

La remuneración básica es la remuneración mínima mensual que debería percibir un empleado por una jornada legal de ocho horas. Con la llegada de la modernización los efectos ocasionados en la remuneración básica generan desequilibrios económicos en las familias, dado que no se pueden controlar los gastos de manera eficaz (Fernández et al., 2021, p.17)

La remuneración básica se define a la remuneración obtenida en los trabajos de menor complejidad; no obstante, los trabajadores no dejarían estos trabajos por más insatisfechos que se encuentren con sus puestos, por la estabilidad que les da a sus hogares (Torrens y Real, 2019).

En relación a las definiciones aportadas por Fernández y Torrens, la remuneración puede definirse como la percepción de ganancias o salarios que un empleado recibe de su empleador. La remuneración es el conjunto de sueldos o salarios que un trabajador recibe de la organización por su trabajo, esfuerzo y servicio prestado. La remuneración es un factor del ámbito laboral, ya que el

trabajador realiza tareas o trabajos con el objetivo de ampliar el capital y el prestigio de la corporación el capital y el prestigio de la organización, mientras que el empleador paga por el trabajo realizado en la organización.

2.2.1.1.1. Indicadores de la dimensión remuneración básica.

Indicador sueldo

Según Juárez (2016) el autor, define sobre el concepto de sueldo, se emplea para el pago mensual de dinero fijo que se utiliza de forma sostenible y periódica mensualmente a los trabajadores o empleados, dentro de la empresa este punto de pagos en efectivo es la más significativa en un periodo fiscal que el trabajador percibe, por lo que la organización debe contar con disponibilidad mensual de solvencia económica.

Indicador salario

De acuerdo con la constitución política de Perú en el artículo 24 se señala expresamente sobre, que todo trabajador tiene derecho de un salario suficiente y equitativa que le permita a él y a su familia el bienestar materias y la calidad de vida. El Salario mínimo se calculará en función de las necesidades personales de trabajadores y de su entorno familiar.

2.2.1.2. Dimensión 2: Incentivo salarial.

Son los incentivos económicos que dan los empleadores al empleado por un avance extra del trabajo óptimo. Estos, son muy importantes por que motivan al empleador a tener un mejor desempeño, recordando que el empleador lo que quiere de un trabajador es producción. Por lo que, los incentivos salariales juegan un rol importante para el empleador, registrando la cantidad extra de producción que genera un empleado. La productividad de la empresa aumentará si se emplea estos incentivos, ya que los incentivos salariales impactan en el rendimiento de los empleados (Castro et al., 2018, p. 44).

Los incentivos salariales son los que estimulan o inducen al trabajador a tomar una postura distinta a la habitual, generalmente, va direccionada a cumplir de más los objetivos trazados según la actividad o servicio, como más calidad con más cantidad y mayor satisfacción y menores costos de producción, también se

incrementaran los incentivos a medida se va incrementando la producción de una entidad (Zapata, 2016, p. 127).

Con lo antes mencionado pro Castro y Zapata, los incentivos son diversos estímulos que una organización puede ofrecer a sus empleados (capital humano) con el fin de compensar sus contribuciones de forma que estén motivados para realizar su trabajo de forma eficiente y eficaz con el fin de alcanzar sus objetivos personales y organizativos a corto, medio y largo plazo.

Por otro lado, los incentivos consisten en la elaboración de un paquete de beneficios a favor del empleado (talento humano) de la empresa, que incluyen la concesión de incentivos como el salario, premios, ventajas sociales, posibilidades de carrera, recompensas o incentivos por mejorar el rendimiento en la organización para la que trabaja. Un incentivo es un beneficio financiero destinado a inspirar a los empleados, aumentar la productividad y mejorar el rendimiento.

2.2.1.2.1. Indicadores de la dimensión Incentivo salarial.

Indicador bonificación

Según Juárez (2016) los incentivos son las que el patrón asigna al trabajador esta se puede pagar como un bono anual y/o mensual según el acuerdo o las políticas de pago de la empresa, así mismo están las bonificaciones decretadas por ley, estas son obligatorias en un determinado periodo de tiempo y montos establecidos.

Indicador Participación en los resultados

Según Juárez (2016) la participación es una necesidad del trabajador por lo tanto es un derecho del trabajador, es decir, es el conjunto de necesidades sistémico de un colaborador, además la satisfacción es una necesidad, inclusive la forma de satisfacer influye en las otras necesidades dentro de la organización.

Indicador Equidad

Según Juárez (2016) La equidad interna es un mandato legal que determina la igualdad al trabajo, desempeñando en cargos, jornadas, en condiciones de efectividad iguales, por este acto de actividades debe gozar de igualdad de salario, si hay mayor cantidad de trabajo se debe desempeñar en igualdad de condiciones del cargo en jornada y debe generar las condiciones de Efectividad el trabajador.

2.2.1.3. Dimensión 3: Prestaciones

Las prestaciones hacen referencia a las garantías que brinda el empleador como ciertos beneficios, servicios sociales y comodidades para ahorrarles preocupaciones, esto produce un efecto positivo en el desempeño del trabajador (Torres et al, 2021, p. 14).

Las prestaciones son los beneficios que tiene el empleado durante el tiempo de servicio en una empresa o entidad, que son beneficios brindados por el empleador (Torres, 2020, p. 11).

Se concuerda con lo que la afirmación de Torres, porque los servicios se definen como actividades compensadas por la organización con el fin de proporcionar apoyo material o social a los trabajadores, mientras que los beneficios se definen como contribuciones financieras realizadas por la organización con la intención de aumentar indirectamente el importe total del salario del trabajador. En otras palabras, los beneficios son elementos que se añaden a la remuneración nominal del trabajador en metálico o en especie y constituyen un ingreso extra.

2.2.1.3.1. Indicadores de la dimensión prestaciones.

Indicador Seguro de vida

MINTRA (2021) Seguro de vida es supervisada por el ente regulador MINTRA en coordinación con la SBS y administradora privada de fondo de pensiones la realización del registro de contrato de seguros de vida ley.

Indicador Seguro de salud.

Es un convenio de contrato entre la persona natural y la compañía de seguros en donde el trabajador adquiere un plan y la compañía se compromete a acceder a cubrir parte de los pagos del tratamiento hospitalario.

Indicador cobertura

Según Mapfre (2022) la cobertura es familiar y a nivel nacional mediante video consultas, el seguro de salud para los trabajadores en el contexto actual es con mayor beneficio.

2.2.2. Variable 2: Desempeño laboral

Definición del desempeño laboral

Según Chiavenato (2020) el autor define al desempeño laboral como el comportamiento y las acciones del trabajador durante la realización de sus actividades que mide el indicador de efectividad en los trabajadores con relación al logro de los objetivos en beneficio de la organización, en tal sentido se afirma sobre un buen desempeño laboral, la organización cuenta con el trabajador que es el insumo más importante y es la fortaleza más relevante de la organización, esta son los trabajadores bien seleccionados. El desempeño laboral es el indicador de destreza que los proveedores y los compañeros de trabajo asignan a las competencias individuales de un trabajador con relación a sus actividades realizadas, la involucrada debe dar datos e informaciones de su desempeño laboral.

Se entiende como el recurso humano ejecuta ciertas actividades o tareas designadas dependiendo las funciones y responsabilidades de acuerdo a programas establecidos, el desempeño laboral varía dependiendo la función del empleado, y la meta que cumplir, también la satisfacción laboral que siente el empleado al ejecutar sus actividades a tiempo, el desempeño laboral es la interacción en conjunto de todas las variables mencionadas (Bohórquez et al., 2020, p. 387).

El desempeño laboral hace referencia a las habilidades, experiencias y conocimientos que un trabajador adquiere con el tiempo de su vida laboral, para ejecutar una labor determinada en un tiempo determinado, de la mejor forma posible buscando la excelencia (Álvarez et al., 2018, p. 6).

Según Chiavenato (2009), el desempeño de la profesión es una evaluación sistemática de cómo se desempeña un individuo en su trabajo y de su potencial. de cómo se desempeña cada individuo en un trabajo y de su potencial de crecimiento futuro, con el fin de estimular o evaluar el potencial de desarrollo futuro, con el fin de estimular o evaluar el valor, la excelencia y los atributos de una o más personas. Características de una persona o grupo de personas.

Según Cuesta (2018) el desempeño laboral en la organización o la empresa deseada, es la necesidad de un enfoque de conceptualización que incluye una conducción de métodos para su control de desempeño laboral de los trabajadores.

Teoría sobre desempeño laboral

Al poner un mayor énfasis en los aspectos individuales, esta teoría intenta determinar las necesidades individuales mediante el análisis de la satisfacción laboral, el comportamiento de los trabajadores y los sistemas de recompensa. Dentro de esta clasificación se muestra la siguiente teoría:

Teoría de Abraham Maslow

La pirámide de Maslow, o jerarquía de las necesidades humanas, establece en su teoría una jerarquía de las necesidades humanas y considera que cuando se satisfacen las necesidades fundamentales y primarias (en la base de la pirámide), el ser humano evoluciona y se esfuerza por alcanzar sus deseos y aspiraciones superiores (cima de la pirámide).

Abraham Maslow fue uno de los grandes precursores de teorías de la motivación, proponiendo su teoría de las necesidades humanas, que plantea el cumplimiento de actividades que generan satisfacción en base a las necesidades humanas.

La pirámide de Maslow organiza estos requisitos de la siguiente manera:

Necesidades fisiológicas: Se trata de necesidades básicas de supervivencia que incluyen lo siguiente: aire, agua, comida, refugio y ropa. Son las principales preocupaciones del individuo y están directamente vinculadas a su supervivencia. Entre ellas se encuentran las demandas de homeostasis (el intento del organismo de mantener una condición normal y consistente de flujo sanguíneo), comer, aliviar la sed y mantener una temperatura corporal aceptable, así como las necesidades de sexo, maternidad y realización de tareas.

Necesidades de seguridad: Se asocia con la propensión a preservar ante el riesgo; abarca la necesidad de seguridad, estabilidad y ausencia de sufrimiento. Su cumplimiento implica el establecimiento y mantenimiento de una condición de orden y seguridad. Entre ellas están las necesidades de estabilidad, orden y protección. También están relacionadas con el miedo de las personas a perder el control de su

vida y están íntimamente relacionadas con el terror, el miedo a lo desconocido, el miedo a la anarquía, etc.

Necesidades sociales: Una vez cumplidos los requisitos fisiológicos y de seguridad, los requisitos de la sociedad impulsan el incentivo. El hombre quiere estar conectado con los demás, establecer organizaciones oficiales o informales y sentirse necesitado. Estos requisitos están relacionados con el deseo de amistad, el estado emocional y las actividades sociales de una persona. Entre estos deseos está el de comunicarse con la gente, entablar amistad, expresar y recibir amor, vivir en comunidad y pertenecer a un grupo y ser aceptado por él.

Necesidades de estima: También se denominan necesidades de ego o autoestima. Este grupo se fundamenta en el deseo de cada individuo de sentirse valorado, de tener prestigio y de destacar dentro de su grupo social, así como de tener autoestima y respeto por sí mismo. El reconocimiento de los demás es vital; de lo contrario, estos esfuerzos serían inútiles, produciendo sentimientos de prestigio y confianza en sí mismo y proyectándolos en el entorno con el que interactúa.

Necesidades de auto-realización: Denominados también como autoactualización o superación, se convierten en el ideal de cada persona. En este nivel, el ser humano debe trascender, dejar huella, actualizar su propio esfuerzo y maximizar su habilidad. Se trata de maximizar el potencial de cada individuo; es una experiencia de autosuperación continua. Llegar a ser todo lo que uno se propone como meta es un objetivo humano implantado por la cultura del éxito y la competencia, y por tanto de la riqueza personal y social, al tiempo que se rechaza la cultura del fracaso (Maslow, 1943, citado en Ramos, 2018).

Por otro lado, Maslow (1970, como se refiere en Venegas, 2019) afirma que los deseos humanos se priorizan en orden de importancia: una necesidad superior se presenta sólo cuando se satisface una necesidad inferior (más urgente). Cada necesidad está interconectada con la condición de satisfacción o descontento de otras necesidades. Una vez satisfechas las necesidades fundamentales del

hombre, como son la alimentación, el vestido y la vivienda, éste desarrolla un anhelo de amistad y desarrolla una orientación social y de grupo.

Tras satisfacer sus demandas adquisitivas, ansía el reconocimiento y el respeto de sus amigos, así como la realización de su independencia y competencia. Una vez satisfechas estas exigencias de estatus y autoestima, persigue la autorrealización, la independencia y modalidades más complejas de ajuste y adaptabilidad. Los requisitos físicos y de seguridad son de un nivel inferior, pero los deseos sociales, de estima y de autorrealización son de un orden superior. Sólo cuando se satisfacen las necesidades menores se desarrollan gradualmente las necesidades superiores. Debido a este predominio, no todas las personas alcanzan niveles mayores de necesidades, ya que primero deben satisfacer los niveles inferiores de deseos. Se han destacado varias necesidades como las siguientes:

- Necesidades de Seguridad: tiene como objetivo satisfacer las necesidades básicas en un futuro próximo y durante todo el tiempo que sea posible. Hay muchos grados de seguridad, pero todos la necesitan.
- Necesidades Sociales: Esta categoría incluye las necesidades emocionales, de pertenencia y de participación.
- Necesidades de Estima: se refiere al deseo de creer que uno es valioso y que los demás están de acuerdo.
- Necesidades de Autorrealización: Conseguir todo el potencial de uno mismo utilizando plenamente su capacidad.
-

Maslow concluye definiendo la Teoría de la Motivación como una jerarquía de deseos que el hombre se esfuerza por satisfacer. Maslow proporciona numerosas claves para entender la motivación. Afirma que, si queremos animar a los que nos rodean, primero debemos identificar las exigencias que han cumplido para ayudarles a avanzar al siguiente nivel. En otras palabras, debemos considerar la secuencia en la que estas exigencias son expresadas por los alumnos.

Pirámide de Maslow



Figura 1

La pirámide de las necesidades humanas según Maslow

Nota. La figura 1 muestra la pirámide de Maslow. Fuente. Venegas

Factores que afectan al desempeño laboral

Según Florencia (2016), los factores primordiales que afectan al desempeño laboral son:

- La motivación: el principal factor de motivación es la remuneración y la compensación.
- Adecuación / ambiente de trabajo: para tener un buen desempeño en el trabajo, es necesario sentirse cómodo en el ambiente en el que se realizan las actividades; por lo tanto, el ambiente de trabajo es fundamental para motivar al personal; otro factor crítico es la adecuación del personal en relación con las actividades que realiza.
- Establecimiento de objetivos: al asociar las acciones con objetivos cuantificables, puede mantener a los empleados motivados al infundirles el entusiasmo por realizar las tareas asignadas lo mejor posible.
- Reconocimiento del trabajo: Reconocer el esfuerzo de cada empleado le permite sentirse apreciado y útil para la empresa.
- La participación del empleado: establecer proporciones y planificar la tarea que realiza le permite desarrollar el trabajo de forma más eficiente y eficaz

- Desarrollo personal y formación: el principal motivador de los seres humanos es el crecimiento personal y el desarrollo profesional, ya que permite a las personas desarrollar mejor su naturaleza psicosocial, incluyendo la autoestima, la satisfacción laboral, la mejora del rendimiento en el trabajo y la promoción.

Vergara (2015), menciona que los principales factores que afectan en el desempeño laboral son:

- El clima organizacional: la organización debe fortalecerse con todo el personal responsable e integrarse en el planteamiento de metas y objetivos para despertar el entusiasmo y el compromiso de resolver las posibles deficiencias, lo que se traduce en un mejor desempeño laboral.
- Relaciones interpersonales: las conexiones que se establecen en un entorno laboral son importantes porque permiten a los empleados tener una mejor relación con sus compañeros y sentirse cómodos en el entorno en el que desempeñan sus funciones.
- La comunicación: es una forma de intercambiar experiencias e ideas entre los empleados como una especie de retroalimentación dentro de la empresa.
- La información: es una herramienta que permite la comunicación efectiva entre los empleados dentro de una empresa, facilitando la colaboración y mejorando el ambiente de trabajo.
- Instalaciones físicas y ambientales, equipos y herramientas de trabajo: dado que la tercera parte de la vida de una persona transcurre en el trabajo, el entorno en el que se desarrollan las actividades debe ser bienvenido.
- La llegada de un nuevo jefe: dado que no está familiarizado con el grupo de trabajo, la falta de confianza y la incertidumbre entre los empleados sobre sus interacciones con el nuevo jefe pueden tener un efecto perjudicial en el rendimiento laboral.

Importancia del desempeño laboral

Según Puchol (2007), la importancia del desempeño laboral en las empresas es fundamental para la consecución óptima de los objetivos, propósitos y visión de la empresa. Sin embargo, para motivar y comprometer a las personas, la organización debe despertar su interés mediante normas, directrices y leyes de gestión adecuadas.

2.2.2.1. Dimensión Productividad.

Para Medianero (2018) la productividad es la cantidad de servicios o bienes producidos por la unidad del trabajo.

Según Gutiérrez (2018) en el contexto actual, la productividad es un modelo de comparación de la medida del total del producto logrado de bienes o servicios con los insumos utilizados. En la productividad los resultados pueden estar representados por las monedas, unidades de productos conseguidos, en cambio los recursos económicos utilizados pueden estar representados por la multiplicación de la cantidad de personas (trabajadores), horas hombre total utilizado, Horas maquina etc.

En cuanto a la productividad hace referencia a la producción del trabajador en un tiempo determinado y ejecutando una actividad determinada, para aumentar la productividad se debe instruir regularmente al colaborador, al obtener un óptimo desempeño en sus funciones, y pueda lograr su satisfacción personal, y a su vez produciendo mayores ingresos a su empleador, y el empleador debería brindar el reconocimiento debido ya sea verbal, o escrito, o con posible probabilidad de ascenso o incremento de sueldo (Espinoza et al., 2021, p. 64).

La productividad se le conoce al rendimiento de una entidad que mide los factores que son importantes para la producción, y mide los recursos y cantidad a emplear para un determinado proceso de un producto o servicio, la productividad es indispensable para cualquier entidad dado que garantizar un rendimiento óptimo (Zuñiga, 2019).

Según Medianero (2018) la productividad es siempre la comparación de la medida del indicador de los recursos humanos utilizados con la cantidad de bienes o servicios producidos, en la productividad la comparación puede darse en físico de horas trabajadas o equivalente en monetarios, incluso puede ser en algún otro tipo de indicador, En cualquier contexto siempre la productividad va ser la medida de la eficiencia laboral.

2.2.2.1.1. Indicadores de la dimensión productividad

Indicador eficiencia del colaborador

Según Medianero (2018) La eficacia del colaborador se mide por el costo de las horas hombre manual o intelectual en comparación de la producción de bien o servicio terminado. Cuando la organización cuenta con personal eficiente menor será el costo de inversión en recursos humanos para crear o fabricar cualquier tipo de bienes o servicios.

Indicador eficacia del colaborador

Según medianero (2018) Se refiere hacer las actividades correctas sin error, por ello los colaboradores en una empresa reciben salario de eficacia, consiste en recibir salarios por encima del pago normal que pagan las organizaciones para levantar el nivel efectividad del trabajador.

Indicador nivel de producción del colaborador.

Según medianero (2018) se refiere a la eficiencia y eficacia del trabajador, con que un colaborador produce servicios o bienes expresados en cantidades de trabajadores, horas trabajadas, por cada trabajador y la relación mediante la comparación con la producción de la cantidad de materiales o bienes generados, estas pueden estar calculados en especie o bienes, en un determinado contexto de tiempo.

Indicador cumplimiento de las metas del trabajador

Según Autónomos (2019) el cumplimiento de las metas está relacionado a la satisfacción, motivación, y efectividad en la organización por lo que el trabajador debe cumplir con las metas y objetivos de la empresa.

Indicador cumplimiento de actividades

Según Autónomos (2019) El cumplimiento de la actividad es lograr el objetivo de las metas con efectividad, esta puede suceder que no se logre debido a la asignación de varias actividades a la misma vez, esta puede hacer cambiar de enfoque de visión en un determinado momento.

2.2.2.2. Dimensión Eficacia

Según Medianero (2018) Para el autor la eficacia es hacer las cosas sin error.

Según Gutiérrez (2018) es el nivel de grado en que se realizan los procesos de las actividades planificadas dentro de una organización, se debe lograr los resultados programadas dentro de la meta, es decir, la eficacia es la capacidad de conseguir el logro de las efectividades deseadas.

Se define como el ritmo de realizar las finalidades del plan de una organización o, en otras palabras, el número de objetivos y metas declarados que se cumplen y que se proyecta en las consecuencias de la organización. Supone centrar la atención de una institución en las actividades que realmente están destinadas a cumplir las metas previamente establecidas (Rojas et al., 2018).

La eficacia se define a la capacidad de lograr lo planificado en el plazo determinado con los recursos establecidos con fin común de la relación empleado – empleador. Por lo que, podemos decir que la eficacia son los logros obtenidos en tiempos establecido, maximizando los procesos sin alterar la calidad del servicio durante su ejecución (Vergaray, 2021).

2.2.2.2.1. Indicadores de la dimensión eficacia.

Indicador Percepción del nivel de calidad del trabajo.

Según Platas y cervantes (2018) es la búsqueda de cero errores por parte del trabajador, detectar, y dar solución a los posibles problemas desde su origen. La calidad de trabajo ha sido un término que ha pasado por diferentes procesos de etapas de evolución en las organizaciones, desde el control e inspección de la calidad hasta el final del proceso de producción de bienes o servicios.

Según Tschohl (2016) El autor define sobre la percepción del nivel de calidad del trabajo; contratar personal de calidad con actitud de servicio y amistoso, esta debe ser reforzada con entrenamientos adicionales, y técnicas del servicio, además se debe motivar, reconocer y hacer premios de sus logros públicamente. Para mantener la calidad del trabajador se debe realizar el control de la administración de personal con la finalidad de comprobar de que está haciendo sus mayores esfuerzos para el logro de la eficaz en productividad como personal de nivel de calidad.

Indicador Metas logradas

Según Platas y cervantes (2018) las metas logradas son los propósitos u objetivos propuestas y logradas por los trabajadores.

Según Tschohl (2016) En el contexto actual para lograr las metas con los empeños que están poniendo las organizaciones en la eficiencia y la efectividad productiva de su colaborador, cuando logran las metas la mayoría de los colaboradores tienen mayor nivel de indicador del trabajo que lo histórico.

Indicador Cumplimiento de las tareas asignadas.

Según Platas y Cervantes (2018) Es el logro del proceso de las actividades de tareas asignadas al trabajador.

Indicador Conocimiento dentro del puesto de trabajo.

Según Formulario del desempeño laboral (2018) es la comprensión de las actividades de la tarea, procesos del trabajo además incluye el dominio de las técnicas del trabajo. El colaborador debe mostrarse flexible y adaptable a la innovación y los cambios dentro de la organización.

Indicador Actividades

Según Formulario del desempeño laboral (2018) las actividades del colaborador son deseos del colaborador de cumplir con las metas y objetivos de la organización.

Según Gutiérrez (2018) la medición de las actividades de un trabajador es comprender, es adquirir el conocimiento, un trabajador que tiene conocimiento controla el poder dentro de una organización, desde el principio del contexto de la existencia de las personas la particularidad que diferencia a los seres humanos de los otros seres vivos es su capacidad de analizar, observar y emplear la información de los datos para genera el cambio en organización o cultura laboral.

2.2.2.3. Dimensión Eficiencia.

Gutiérrez (2018) la eficiencia en cualquier contexto siempre va ser la comparación del nivel de los resultados alcanzados con los recursos económicos o materias primas utilizados.

Es lograr los resultados esperados minimizando el uso de recursos los recursos para maximizar ganancias, sin alterar la calidad del producto, o servicio. También, se puede decir que es el nivel de la mano de obra relacionada al tiempo y cantidad de producción neta en base a la ejecución del servicio o desarrollo del producto (Rojas et al., 2018).

La eficiencia es la capacidad de lograr los mejores resultados posibles empleando los insumos mínimos posibles sin alterar o afectar el servicio o producto, también permitirá ir corrigiendo las fallas en los procesos, buscando la mejora continua (Ubillús, 2020, p.10).

Medianero (2018) el autor define la eficacia como indicador económico que revela la capacidad de gestión administrativa de producir el máximo nivel de resultado con el mínimo nivel de inversión de recursos, energía y tiempo, es decir, es el uso de la optimización de los recursos disponibles para el logro de resultados deseados dentro de la organización.

2.2.2.3.1. Indicadores de la dimension eficiencia

Indicador responsabilidad del colaborador

El colaborador debe cuidar, velar su propia salud y seguridad en el trabajo y de sus compañeros o de aquellas personas que puedan ser afectadas por sus omisiones y actos El deber de autocuidado del trabajador es importante para que se genere una conciencia de cultura de prevención de riesgos en la organización.

Indicador nivel de conocimientos técnicos

El conocimiento técnico es propio del colaborador, se puede emplear en diversas áreas de actividades del conocimiento y del entorno de la calidad de vida del colaborador esta puede ser desde el empleo de las herramientas, la utilización de la tecnología y otros.

Indicador liderazgo y cooperación en el centro de trabajo

Según Del Prado (2012) el liderazgo y cooperación en el centro de trabajo está muy relacionados con los líderes que influyen en el rendimiento del trabajo y a la vez

son tomados como ejemplos en la cooperación por sus seguidores dentro del trabajo.

Indicador nivel de adaptabilidad del trabajador

Según Sebastián y Reyes (2012) la adaptabilidad del trabajador debe ser flexible al contexto moderno de acuerdo al espacio y la necesidad de la empresa, además según las necesidades específicas del puesto del trajo, en el contexto actual existen la oferta de productos y servicios tecnológicos capaces para dar solución a la mencionada o citada.

Indicador tiempo

Según Sebastián y Reyes (2012) el indicador tiempo están relacionados con los años de servicio y experiencia laboral, con el transcurso del tiempo las actividades mejorara de calidad y se generara mayor número de satisfacción de los clientes externo.

2.3. Definición de términos básicos

Adaptabilidad: Se entiende como el desplazamiento de efectuar y/o concretar el proceso de adaptación y hacerlo en el menor tiempo posible que exijan las circunstancias (García & Forero, 2016, p. 83).

Atención al cliente: Son las actividades que definen y cubren las exigencias básicas de los clientes, influye la rapidez de solución de problemas en cómo lograr la fidelización del cliente por medio del servicio brindado (Silva et al., 2021, p.94).

Beneficios laborales: Son los beneficios los cuales son de derecho natural para con el trabajador, para el caso de seguros, el empleador cubre el 50%, y el otro 50% lo cubre el empleado (Maslucan, 2021, p.12).

Bonos: Se refiere a las retribuciones que brindan algunas empresas en calidad de reconocimiento para grupos determinados o que realicen alguna actividad en especial, para que pueda cubrir una necesidad del empleado de una corporación ya sea pública o privada (Quiñonez, 2021, p.14).

Calidad de trabajo: Capacidad para llevar a cabo las responsabilidades asignadas con precisión y coherencia (Pariona, 2016, p.15).

Capacitación del personal: Es un proceso sistemático y continuo a través del cual los empleados adquieren la información y las habilidades necesarias para mejorar su rendimiento y adaptarse a su entorno (Uchuya, 2021, p.7).

Clima laboral: Se entiende por la percepción que tiene el empleado ante el entorno expuesto a las interrelaciones entre otros empleados de un mismo centro laboral (Pilligua, C. & Arteaga, F. 2019).

Competencia: Se refiere a las capacidades y potencialidades que posee un para su desarrollo personal que hacen que la persona sea apta, capaz, hábil para un fin (Aparcana, 2021, p.9).

Compromiso: El compromiso del trabajador con su empresa es el motor principal de su trabajo porque ello le lleva a aportar lo máximo posible y además desea permanecer en la misma durante largo tiempo (Montenegro y Pumaricra, 2019, p.47).

Comunicación efectiva: Es el procedimiento mediante el cual se puede transmitir tanto información como los significados de manera eficaz de una persona a otra (Sulca, 2019, p.24).

Condiciones laborales: Son aquellos componentes que se originan únicamente en el trabajo, incluyen un conjunto de factores determinantes para la aceptación del puesto, en el cual se especifican aspectos favorables para el empleado (Fernández et al., 2021, p. 6).

Desarrollo profesional: Es la capacidad de una persona para el trabajo, que se compone del desarrollo de habilidades y talentos que permiten al individuo realizar determinadas actividades en el ámbito laboral (Cerna, 2020, p.12).

Desempeño laboral: Hace referencia a las habilidades, experiencias y conocimientos que un trabajador adquiere con el tiempo de su vida laboral, para ejecutar una labor determinada en un tiempo determinado, de la mejor forma posible buscando la excelencia (Bohórquez et al., 2020, p. 387).

Equipo: Conjunto de personas que interactúan de manera muy estrecha para lograr los objetivos propuestos (Sulca, 2019, p.24).

Eficacia: Son los logros obtenidos en tiempos establecido, maximizando los procesos sin alterar la calidad del servicio durante su ejecución (Rojas et al., 2018)

Eficiencia: La eficiencia es la capacidad de lograr los mejores resultados posibles empleando los insumos mínimos posibles sin alterar o afectar el servicio o producto, también permitirá ir corrigiendo las fallas en los procesos, buscando la mejora continua (Ubillús, 2020, p.10).

Estrés laboral: Es el estado de respuesta del trabajador frente a las exigencias y presiones que el trabajo demanda sobrepasando las habilidades y capacidades del mismo, en algunos casos, el estrés laboral puede afectar tanto física como mentalmente (Patlán, 2019, p.158).

Gestión de tiempo: Son los recursos que no se pueden sustituir en el proceso del desarrollo de una actividad determinada teniendo en cuenta que es un recurso que una vez perdido, ya no se puede recuperar, por eso debe ser correctamente empleado (Olivares, 2021, p. 14).

Gestión del recurso humano: Son el conjunto de prácticas que adoptan algunas instituciones para administrar su recurso humano, como las capacitaciones, selección, reclutamiento de los empleados (Montoya & Boyero, 2016, p. 4).

Habilidades blandas: Son destrezas socioemocionales que se aprenden a una edad temprana y que permiten desarrollar valores que fomentan la calidad en las relaciones y la comunicación de la persona con el grupo humano en el que vive (Barco, 2021, p.11).

Habilidades duras: Son los conocimientos adquiridos durante la formación académica, seguido de la experiencia que permiten desempeñar funciones específicas requeridas para ciertos perfiles o puestos de trabajo (Oscoco, 2019, p. 15).

Liderazgo: Es la capacidad de conseguir el éxito y garantizarlo mediante las buenas prácticas organizacionales (Agreda et al., 2020, p. 2).

Motivación: Es el impulso de ir más allá de los objetivos de la organización para satisfacer alguna necesidad personal (Sulca, 2019, p. 24).

Municipalidad: Los municipios son los órganos de gobierno local creados por voluntad popular. poseen autonomía administrativa y económica, en sus ámbitos de competencia como personas jurídicas de derecho público interno (Pérez & Ramírez, 2020, p. 11).

Productividad: Capacidad para crear y alcanzar objetivos de rendimiento superiores a la media para uno mismo (Quijia et al., 2021).

Puesto: Es un conjunto de funciones o responsabilidades asignadas a un lugar determinado dentro de la estructura organizativa de la organización (Blas, 2017, p. 9).

Salario: El salario es compensación que percibe un trabajador a cambio del uso de sus facultades tanto mentales como físicas (Sulca, 2019, p.24).

Satisfacción laboral: Es llamada también motivación por ciertos factores o metas que se cumplen antes o en el plazo establecido (Guerra & Pacheco, 2021, p.8).

Servidor público: Es el colaborador de toda institución pública indistintamente del cargo (Cerna, 2020, p.9).

Trabajo en equipo: Es un grupo de individuos que son capaces de cooperar para lograr un objetivo; y lo hacen de forma coordinada (Meza, 2020, p.15).

III. MÉTODOS Y MATERIALES

3.1. Hipótesis de la investigación

3.1.1. Hipótesis general

Existe relación significativa entre la compensación salarial y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Carumas, Moquegua, 2021.

3.1.2. Hipótesis específicas

H1: Existe relación significativa entre la remuneración básica y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Carumas, Moquegua, 2021.

H2: Existe relación significativa entre los incentivos salariales y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Carumas, Moquegua, 2021.

H3: Existe relación significativa entre las prestaciones y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Carumas, Moquegua, 2021.

3.2. Variables y operacionalización

La **operacionalización de una variable** es un procedimiento que implica la deconstrucción de las variables que conforman el tema de estudio en sus componentes más simples y complicados. A continuación, estos componentes pueden derivarse en dimensiones, aspectos e indicadores (Espinoza, 2019, p.172).

3.2.1. Definición Conceptual

Variable 1: Compensación salarial

Se entiende como compensación salarial como los incentivos que sirven de motivación a los empleados de algún centro laboral, para que puedan brindar su mayor esfuerzo con una alta calidad, además, se puede enlazar un sentimiento más fuerte si es que el empleador le brinda al empleado una posibilidad de desarrollarse dentro del centro laboral (Mogollon, 2018, p. 21).

Variable 2: Desempeño laboral

Es el nivel donde el recurso humano ejecuta ciertas actividades o tareas designadas dependiendo las funciones y responsabilidades de acuerdo a programas establecidos, el desempeño laboral varía dependiendo la función del empleado, y la meta que cumplir, también la satisfacción laboral que siente el

empleado al ejecutar sus actividades a tiempo, el desempeño laboral es la interacción en conjunto de todas las variables mencionadas (Condori, 2018, p.23).

3.2.2. Definición operacional

Tabla 1

Operacionalización de variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM
VARIABLE 1 Compensación Salarial	Remuneración básica	Sueldo	1, 2
		Salario	3, 4
	Incentivo salarial	Cumplimiento de la ley	5
		Bonificación	6, 7
		Participación en los resultados	8, 9
		Equidad	10
	Prestaciones	Seguro de vida	11, 12
		Seguro de salud	13, 14
		Cobertura	15
	VARIABLE 2 Desempeño Laboral	Productividad	Eficiencia del colaborador
Eficacia del colaborador			2
Nivel de producción del colaborador			3
Cumplimiento de las metas del trabajador			4
Cumplimiento de actividades			5
Eficacia		Percepción del nivel de calidad del trabajo	6
		Metas logradas	7
		Cumplimiento de las tareas asignadas	8
		Conocimiento dentro del puesto de trabajo	9
		Actividades	10
Eficiencia		Responsabilidad del colaborador	11
		Nivel de conocimientos técnicos	12
		Liderazgo y cooperación en el centro de trabajo	13
		Nivel de adaptabilidad del trabajador	14
		Tiempo	15

3.3. Tipo y nivel de investigación

El estudio es de naturaleza cuantitativa, pues los hechos fueron documentados en el plan de acción previsto y pueden ser confirmados y estudiados para comprobar la certeza de la hipótesis (Baena, 2017).

Esta investigación se planteó según el **enfoque cuantitativo**, dado que, en el plan de acción determinado se registrarán hechos o posibles situaciones que se podrán cuantificar para analizar y verificar sus hipótesis planteadas.

3.3.1. Tipo de investigación

La investigación aplicada se llevará a cabo porque su finalidad es realizar diversos análisis; si se organiza adecuadamente, esta investigación podrá contribuir con nuevas alternativas, tales que los resultados obtenidos sean verídicos según sea la fecha, lo cual podrá ser ventajoso (Baena, 2017, p.17).

El trabajo de investigación fue de **tipo aplicada**, porque se tomó en consideración la información previa del tema para el desarrollo de las variables y así poder ofrecer o mitigar la actual situación del escenario de estudio con referente al tema expuesto en este estudio.

3.3.2. Nivel de investigación

El estudio fue de carácter descriptivo-correlacional, ya que describió la realidad del desempeño laboral de los empleados municipales de Carumas en relación con la compensación salarial. Hernández y Mendoza (2018) sostuvo al respecto que:

El propósito de la investigación descriptiva es caracterizar las características, la idiosincrasia y los perfiles de los individuos, grupos, sociedades, desarrollo, objetos u otras cosas que se estudian. Es decir, computan o ensamblan estadísticas y proporcionan información sobre numerosos temas, variables, características, dimensiones o componentes del hecho o tema investigado (p.108).

Asimismo, la investigación es de carácter correlacional, ya que aboga por asociar variables y evaluar su asociación. El fin primordial de esta investigación era resolver la conexión entre la remuneración salarial y el rendimiento laboral.

El fin de esta investigación es determinar en qué medida dos o más ideas, categorías o variables están asociadas o relacionadas dentro de un marco predefinido (Hernández y Mendoza, 2018, p.109).

3.4. Diseño de la investigación

La presente investigación es de carácter no experimental de corte transversal, debido a que según Hernández & Mendoza (2018) podría explicarse como una investigación que se efectuó sin que las variables se manipulen con alguna intención. Es decir, son análisis en los que las variables independientes no se cambian a propósito para ver cómo afectan a otras variables (p.174). Entonces, no se puede manipular la variable independiente. Solo se visualiza los fenómenos producidos de manera natural para después analizarlos.

Por otro lado, los diseños de estudios transversales se utilizan cuando los datos se recogen en un único momento, en un solo punto del tiempo. (Hernández y Mendoza, 2018, p.176).

En este estudio se empleó el diseño no experimental y de corte transversal, ya que no se manipuló la variable 1: Compensación salarial y los datos se recopilan en un determinado periodo de tiempo, es decir en el año 2021.

El esquema de la presente investigación es el siguiente:

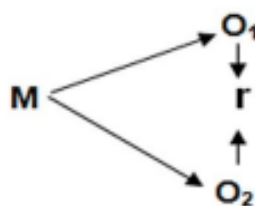


Figura 2

Esquema de la investigación

Donde:

M: Muestra sometida al estudio (Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Carumas)

Ox: Observación de la variable 1: Compensación salarial

Oy: Observación de la variable 2: Desempeño laboral

r: Relación entre las variables.

3.5. Población y muestra de estudio

3.5.1. Población

La población es el conjunto de recursos los cuales se exponen a los estudios. Se puede nombrar, además como el conglomerado de cada una de las unidades de muestreo (Hernández et al., 2018, p.174).

Durante el periodo 2021, esta población de estudio fue creada por un total de 100 socios, entre los que se encontraban funcionarios, profesionales de la administración y otros.

3.5.2. Muestra

Nuestra muestra es un subconjunto de toda la población estudiada en este estudio; incluirá datos sustanciales y debe ser representativa de esa población (probabilísticamente, para universalizar los datos encontrados en la muestra a la población) (Hernández y Mendoza, 2018, p.196).

En el presente estudio se optará por un muestreo probabilístico.

La fórmula es

$$n = \frac{N \times Z^2 \times p \times q}{e^2 \times (N - 1) + Z^2 \times p \times q}$$

Donde:

- n: Tamaño de la muestra
 - z: Nivel de confianza (1.96)
 - p: Probabilidad de éxito (0.50)
 - q: Probabilidad de fracaso (0.50)
 - N: Tamaño de la población (100)
 - E: Precisión o error (0.05)
- Reemplazando la fórmula:

$$n = \frac{100 \times (1.96)^2 \times 0.50 \times 0.50}{(0.05)^2 \times (100 - 1) + (1.96)^2 \times 0.50 \times 0.50}$$

$$n = \frac{96.04}{1.21}$$

$$n = 79.5 \cong 80$$

Con lo que la muestra de estudio queda conformada por 80 colaboradores de la Municipalidad Distrital de Carumas, Moquegua, 2021.

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.6.1. Técnicas de recolección de datos

La encuesta para recolectar datos será la técnica, la cual consiste en “el aplique de un cuestionario a un grupo significativo del total que estamos estudiando” (Baena, 2017, p. 82).

3.6.2. Instrumentos de recolección de datos

Un instrumento es lo que se emplea para inscribir y recopilar la información que se obtuvo, entre ellos están considerados, guías de observación, entrevistas y los cuestionarios (Hernández & Mendoza, 2018, p.94). Para fines del estudio se utilizará el cuestionario, y la recopilación de datos como instrumento. Se empleará dos cuestionarios de quince (15) ítems por variable, siendo un total de 30 preguntas.

Para Baena (2017) Existen factores que se tienen que tener en consideración para formular las interrogantes, tanto en cómo se las redacta y cómo vamos a presentarlas en el cuestionario, ya que “es la herramienta base de las técnicas de interrogación” (p. 82).

Confiabilidad del instrumento

Según Hernández, et al. (2014), la confiabilidad de un instrumento se obtiene cuando el instrumento nos da resultados verídicos y confiables.

Se obtuvo la fiabilidad de los instrumentos por usando el Alpha de Cronbach, el cual fue usado para las variables de estudio, obteniendo valores confiables con el fin de respaldar la veracidad de los datos y los resultados que se obtendrán. El análisis de confiabilidad se realizó por medio del Software estadístico SPSS vs21.

Tabla 2*Interpretación del coeficiente de confiabilidad para las variables de estudio*

Rangos	Magnitud
0,81 a 1,00	Muy alta
0,61 a 0,80	Moderada
0,41 a 0,60	Baja
0,01 a 0,20	Muy baja

*Fuente: Propia***Tabla 3***Nivel de confiabilidad de la variable: Compensación salarial*

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,834	15

Fuente: Propia

Interpretación. Se utilizó el Alpha de Cronbach para determinar la confiabilidad de la variable compensación salarial. Con una prueba realizada a 80 colaboradores de un cuestionario de 15 preguntas, obteniendo 0,834 de fiabilidad, por lo tanto, se evidencia que el instrumento es confiable.

Tabla 4*Nivel de confiabilidad de la variable: Desempeño laboral*

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,845	15

Fuente: Propia

Interpretación. Se utilizó el Alpha de Cronbach para determinar la confiabilidad de la variable desempeño laboral. Con una prueba realizada a 80 colaboradores de un cuestionario de 15 preguntas, obteniendo 0,845 de fiabilidad, por lo tanto, se evidencia que el instrumento es confiable.

Validez del instrumento

Es el proceso realizado por medio de la participación de profesionales expertos en la materia de estudio (juicio de expertos), quienes analizarán

oportunamente si las formulaciones de las preguntas respectivas de cada instrumento son aplicables o no.

Tabla 5

Validación de expertos

Dr. Miguel Gonzalo Vásquez Higinio	Experto temático
Dr. José Rodríguez soto	Experto temático
Lic. Jorge Luque Puma	Experto temático

Fuente: Propia

3.7. Métodos de análisis de datos

A fin de realizar el estudio de datos se recurrirá al uso de la estadística descriptiva y la estadística inferencial. A través de la estadística descriptiva se describirá los datos, valores o las puntuaciones obtenidas para cada variable, mediante tablas de distribución de frecuencia y representaciones gráficas por medio de polígonos de frecuencias, histogramas y gráficas circulares (Hernández & Mendoza, 2018).

Haciendo uso de la estadística inferencial, se logrará realizar conclusiones, es decir, deducir propiedades, las conclusiones y tendencias, a partir de nuestra muestra, a través de tablas de contingencia, medidas simétricas, pruebas de homogeneidad de varianzas, pruebas de normalidad y coeficientes de correlación

Una vez realizada la tabulación de los datos mediante MS-Excel se empleará como herramienta estadística el programa SPSS, para determinar las medias pertinentes (fiabilidad, frecuencias, correlaciones) a fin de efectuar el análisis de los resultados obtenidos, destacando la presencia o no de relaciones, de acuerdo con los objetivos e hipótesis planteadas.

3.8. Aspectos éticos

Ética es lo que se considera un análisis de un buen o mal comportamiento. También, clasifica a las conductas como correctas o incorrectas dentro de algún ámbito profesional, la ética es importante para el desarrollo de las personas, es también considerado la base del éxito o el inicio del fracaso, si es que esta se pierde (Martínez et al., 2018, p.44)

Como alumno de la Universidad Privada Telesup, me siento en la obligación de realizar este proyecto de investigación con total veracidad y transparencia, reafirmando mi compromiso y lealtad a los lineamientos de la Universidad, además me comprometo a que el contenido de esta investigación sea honrado haciendo mención por medio de citas bibliográficas a diferentes autores. Así mismo, como investigador me comprometo a tomar con responsabilidad los resultados arrojados por los cuestionarios realizados, también a construir un país mejor, preservando y conservando la honestidad y veracidad. Por otro lado, toda la información expuesta en este proyecto de investigación será posteriormente revisado por la herramienta Compilatio, el cual es un servicio de prevención de plagio para poder dar una mayor veracidad al presente trabajo de investigación.

IV. RESULTADOS

4.1. Estadística descriptiva

Variable: **Compensación salarial**

Tabla 6

Remuneración básica

	Frecuencia	Porcentaje
Algunas Veces	4	5,00
Casi siempre	70	87,50
Siempre	6	7,50
Total	80	100,00

Fuente: Propia

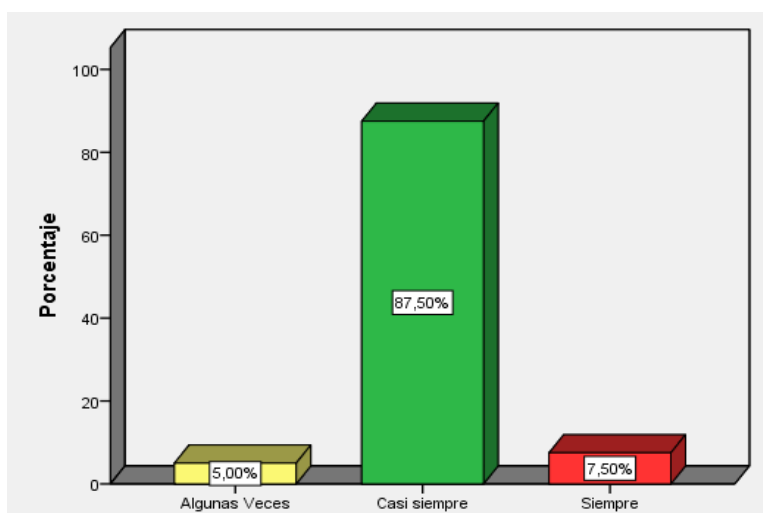


Figura 3

Remuneración básica

Fuente: Propia

Interpretación. En la tabla 6 y figura 2 se observa que con respecto a la dimensión remuneración básica, del 100% de los encuestados, el 5% respondió que algunas veces la remuneración básica cumple con sus expectativas, el 87.50% respondió casi siempre y el 7.5% indicó que la remuneración básica de su centro de labores siempre cumple con sus expectativas; ante esto se puede afirmar que la mayoría de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Carumas casi siempre se sienten satisfechos con la remuneración básica, ya que cumple con sus expectativas.

Tabla 7

Incentivo Salarial

	Frecuencia	Porcentaje
Algunas Veces	8	10,0
Casi siempre	63	78,75
Siempre	9	11,25
Total	80	100,0

Fuente: Propia

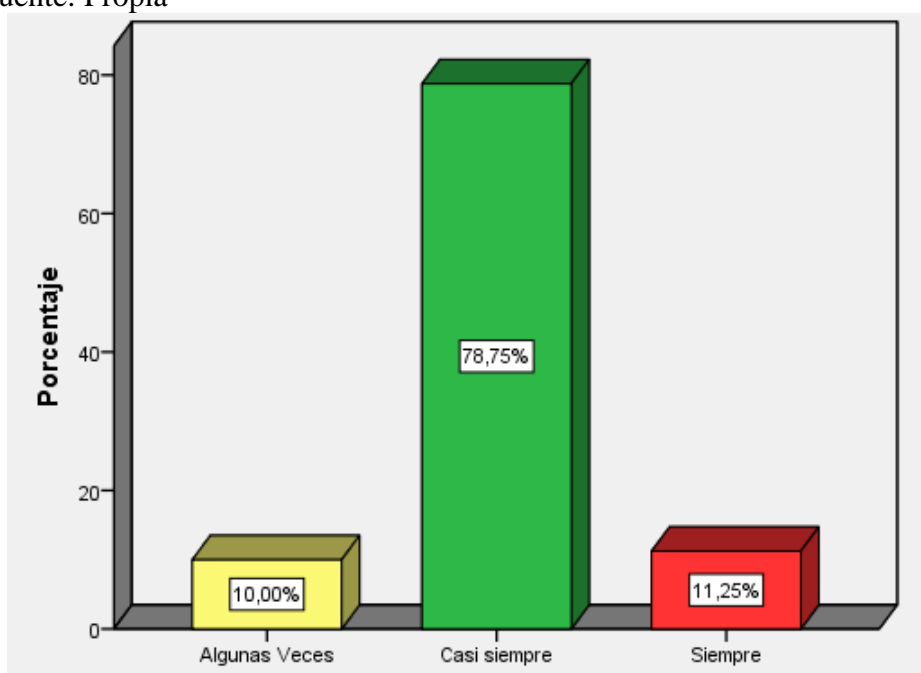


Figura 4

Incentivo Salarial

Fuente: Propia

Interpretación. En la tabla 7 y figura 3 se observa que con respecto a la dimensión incentivo salarial, del 100% de los encuestados, el 10% respondió que algunas veces sus incentivos salariales cumplen con sus expectativas, el 78.75% respondió que casi siempre y el 11.25% de los encuestados indicó que sus incentivos salariales siempre cumple con sus expectativas; ante esto se puede afirmar que la mayoría de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Carumas casi siempre los incentivos salariales cumple con sus expectativas.

Tabla 8

Prestaciones

	Frecuencia	Porcentaje
Algunas Veces	9	11,25
Casi siempre	63	78,75
Siempre	8	10,0
Total	80	100,0

Fuente: Propia

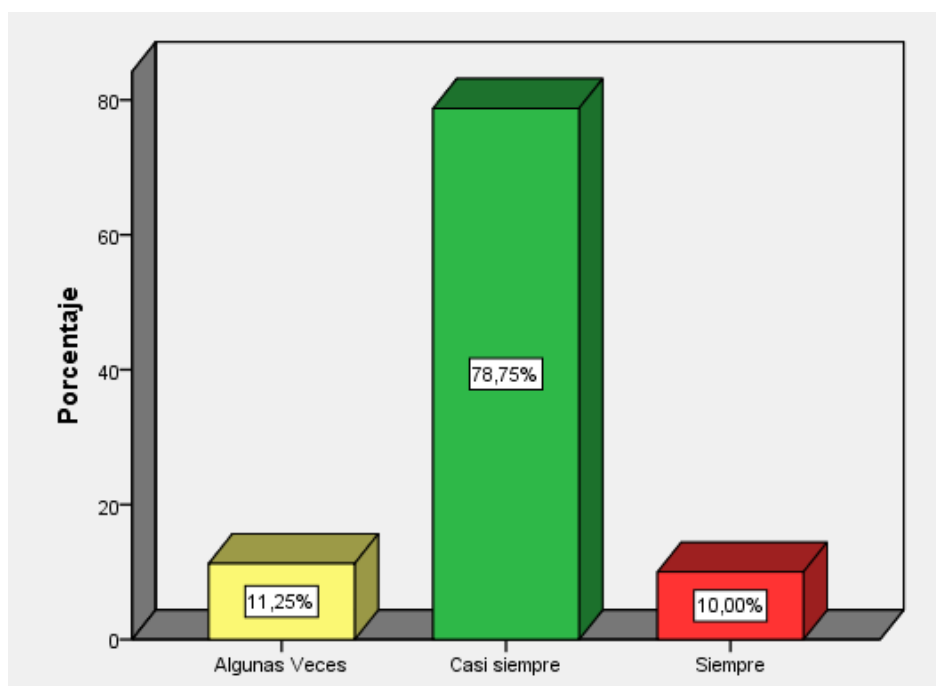


Figura 5

Prestaciones

Fuente: Propia

Interpretación. En la tabla 8 y figura 4 se observa que, con respecto a la dimensión de prestaciones, del 100% de los encuestados, el 11.25% respondió que algunas veces cumple con sus expectativas, mientras que el 78.75% respondió casi siempre y solo el 10% indicó que siempre las prestaciones laborales cumplen con sus expectativas; ante esto se puede afirmar que la mayoría de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Carumas casi siempre se sienten satisfechos con las prestaciones laborales.

Variable: Desempeño laboral

Tabla 9

Productividad

	Frecuencia	Porcentaje
Algunas veces	15	18,75
Casi siempre	52	65,00
Siempre	13	16,25
Total	80	100,00

Fuente: Propia

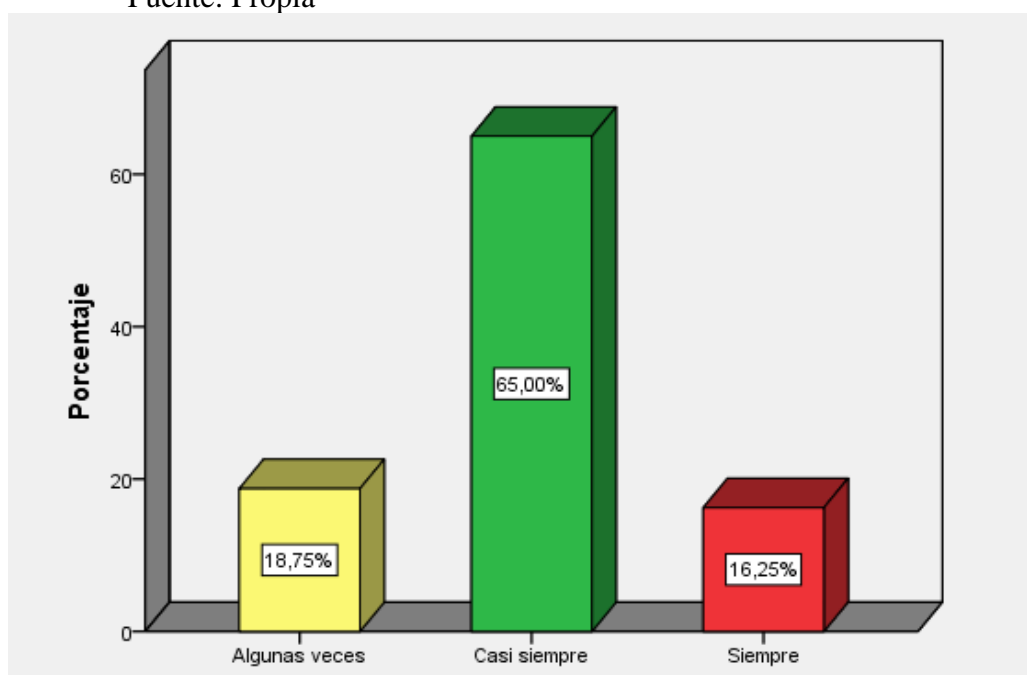


Figura 6

Productividad

Fuente: Propia

Interpretación. En la tabla 9 y figura 5 se observa que con respecto a la dimensión productividad, del 100% de los encuestados (80 colaboradores), el 18.75% algunas veces muestra productividad en sus labores, el 65% casi siempre y el 16.25% indicó que siempre muestra productividad; ante ello se puede afirmar que la mayoría de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Carumas casi siempre muestran productividad antes sus labores.

Tabla 10

Eficacia

	Frecuencia	Porcentaje
Algunas veces	10	12,5
Casi Siempre	62	77,5
Siempre	8	10,0
Total	80	100,0

Fuente: Propia

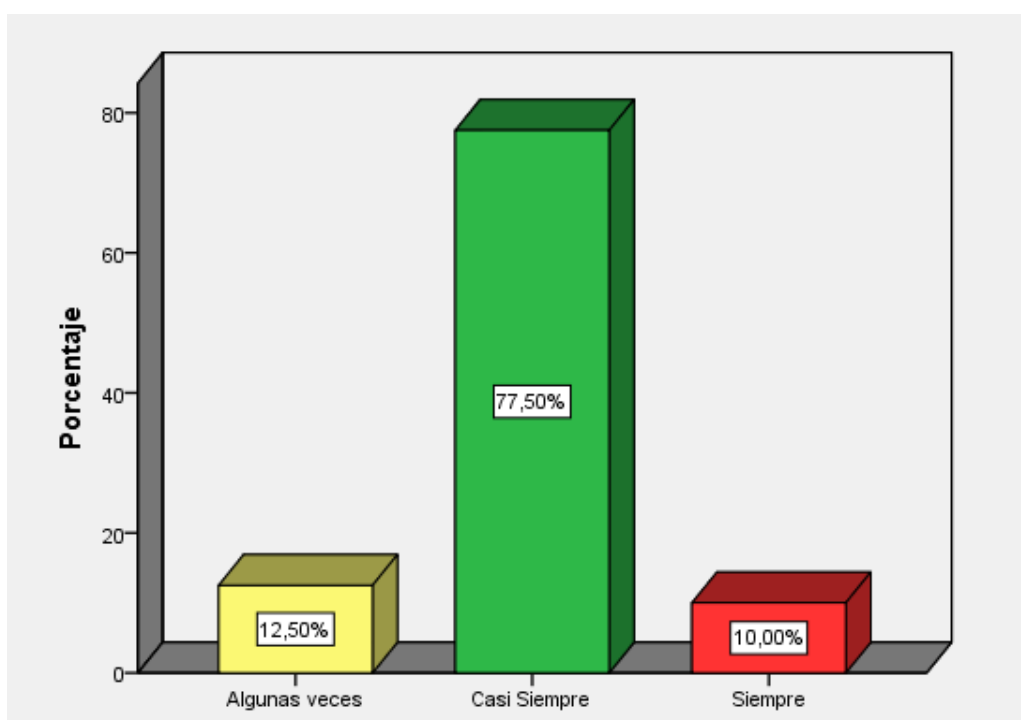


Figura 7

Eficacia

Fuente: Propia

Interpretación. En la tabla 10 y figura 6 se observa que con respecto a la dimensión eficacia, del 100% de los encuestados, el 12.50% algunas veces muestra eficacia en sus labores, el 77.50% casi siempre y el 10.00% indicó que siempre presenta eficacia; ante ello se puede afirmar que la mayoría de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Carumas casi siempre muestran eficacia antes sus labores.

Tabla 11

Eficiencia

	Frecuencia	Porcentaje
Algunas veces	8	10,0
Casi siempre	64	80,0
Siempre	8	10,0
Total	80	100,0

Fuente: Propia

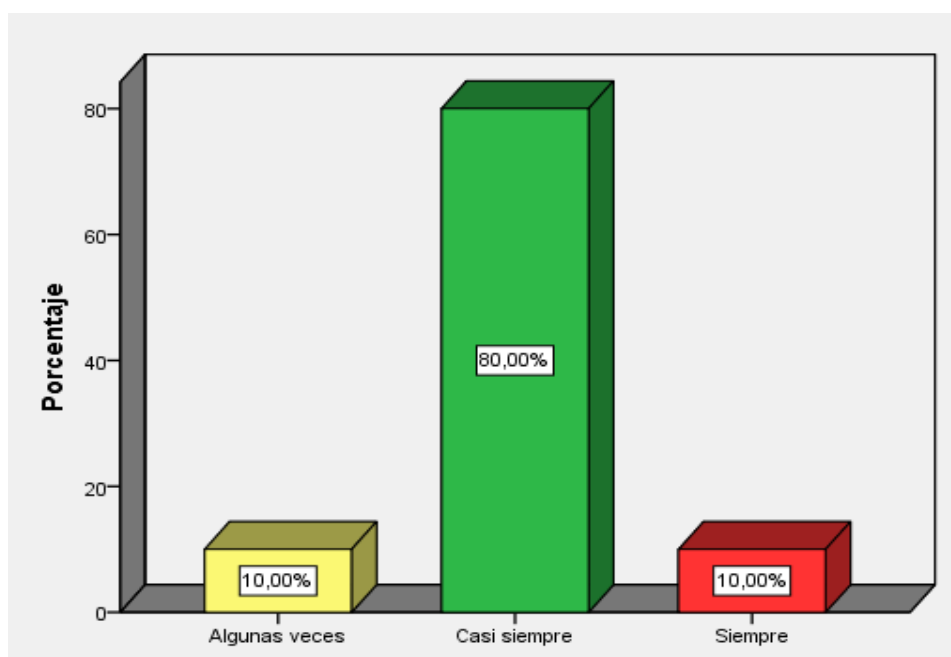


Figura 8

Eficiencia

Fuente: Propia

Interpretación. En la tabla 11 y figura 7 se observa que con respecto a la dimensión eficiencia, del 100% de los encuestados, el 10.00% algunas veces muestra eficiencia en sus labores, el 80.00% casi siempre y finalmente, el 10.00% indicó que siempre muestra eficiencia en sus labores; ante ello se puede afirmar que la mayoría de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Carumas casi siempre muestran eficiencia antes sus labores.

4.2. Estadística inferencial

4.2.1 Prueba de normalidad

Tabla 12

Prueba de normalidad

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
DESEMPEÑO LABORAL	,161	80	,000	,933	80	,000
COMPENSACIÓN LABORAL	,171	80	,000	,932	80	,000

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Fuente: Propia

Debido a que 80 individuos es una cantidad de muestra mayor a 50, se procedió a evaluar la normalidad con la prueba de Kolmogórov-Smirnov. Dado que el nivel de significancia es menor a 0.05, los datos no son normales, por lo que se empleará la prueba no paramétrica Rho de Spearman.

4.2.2. Contrastación de la hipótesis general

- Hipótesis de trabajo

H0: No existe relación significativa entre la compensación salarial y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Carumas, Moquegua, 2021.

H1: Existe relación significativa entre la compensación salarial y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Carumas, Moquegua, 2021.

- Regla de decisión

Para la aceptación o rechazo de la hipótesis de la investigación, se consideró el nivel de confianza del 95% (nivel de significancia del 5%, es decir de 0.05)

$p > 0.05$; No se rechaza el H_0

$p \leq 0.05$; Se rechaza el H_0

- Estadístico

Para la contrastación de las hipótesis usamos la prueba estadística de Rho de Spearman (SPSS vs21)

Tabla 13

Nivel de correlación y significancia de la compensación salarial y el desempeño laboral.

		Correlaciones		
			COMPENSACIÓN SALARIAL	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	COMPENSACIÓN SALARIAL	Coeficiente de correlación	1,000	,690*
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	,690*	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Propia

Interpretación. En la tabla, se observa la relación entre las variables determinada por el Rho de Spearman $\rho = 0.690$, lo cual significa que existe una correlación positiva alta entre las variables, frente al $p = 0.000 < 0.05$, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: Existe relación significativa entre la compensación salarial y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Carumas, Moquegua, 2021.

4.2.3. Contrastación de la hipótesis específica 1

- Hipótesis de trabajo

H0: No existe relación significativa entre la remuneración básica y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Carumas, Moquegua, 2021.

H1: Existe relación significativa entre la remuneración básica y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Carumas, Moquegua, 2021.

- Regla de decisión

Para la aceptación o rechazo de la hipótesis de la investigación, se consideró el nivel de confianza del 95% (nivel de significancia del 5%, es decir de 0.05)

$p > 0.05$; No se rechaza el H_0

$p \leq 0.05$; Se rechaza el H_0

- **Estadístico**

Para la contrastación de las hipótesis usamos la prueba estadística de Rho de Spearman (SPSS vs21)

Tabla 14

Nivel de correlación y significancia de la remuneración básica y el desempeño laboral.

Correlaciones				
			REMUNERACIÓN BÁSICA	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	REMUNERACIÓN BÁSICA	Coeficiente de correlación	1,000	,697**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	,697**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

Fuente: Propia

Interpretación. En la tabla, se observa la relación entre la dimensión 1 de la variable 1 con la variable 2 determinada por el Rho de Spearman $\rho = 0.697$, lo cual significa que existe una correlación positiva alta entre las variables, frente al $p = 0.000 < 0.05$, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo que se concluye que existe relación significativa entre la remuneración básica y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Carumas, Moquegua, 2021.

4.2.4. Contrastación de la hipótesis específica 2

- Hipótesis de trabajo

H0: No existe relación significativa entre los incentivos salariales y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Carumas, Moquegua, 2021.

H1: Existe relación significativa entre los incentivos salariales y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Carumas, Moquegua, 2021.

- Regla de decisión

Para la aceptación o rechazo de la hipótesis de la investigación, se consideró el nivel de confianza del 95% (nivel de significancia del 5%, es decir de 0.05)

$p > 0.05$; No se rechaza el H_0

$p \leq 0.05$; Se rechaza el H_0

- Estadístico

Para la contrastación de las hipótesis usamos la prueba estadística de Rho Spearman (SPSS vs21)

Tabla 15

Nivel de correlación y significancia del incentivo salarial y el desempeño laboral.

Correlaciones				
		INCENTIVO SALARIAL	DESEMPEÑO LABORAL	
Rho de Spearman	INCENTIVO SALARIAL	Coeficiente de correlación	1,000	,421**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	N	80	80	
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	,421**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
	N	80	80	

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

Fuente: Propia

Interpretación. En la tabla, se observa la relación entre la dimensión 2 de la variable 1 con la variable 2 determinada por el Rho de Spearman $\rho = 0.421$, lo cual significa que existe una correlación positivamente moderada entre las variables, frente al $p = 0.000 < 0.05$, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo que se concluye que existe relación significativa entre el incentivo laboral y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Carumas, Moquegua, 2021.

4.2.5. Contrastación de la hipótesis específica 3

- Hipótesis de trabajo

H0: Existe relación significativa entre las prestaciones y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Carumas, Moquegua, 2021.

H1: Existe relación significativa entre las prestaciones y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Carumas, Moquegua, 2021.

- Regla de decisión

Para la aceptación o rechazo de la hipótesis de la investigación, se consideró el nivel de confianza del 95% (nivel de significancia del 5%, es decir de 0.05)

$p > 0.05$; No se rechaza el Ho

$p \leq 0.05$; Se rechaza el Ho

- Estadístico

Para la contrastación de las hipótesis usamos la prueba estadística de Rho Spearman (SPSS vs21)

Tabla 16

Nivel de correlación y significancia de las prestaciones y el desempeño laboral.

			PRESTACIONES	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	PRESTACIONES	Coeficiente de correlación	1,000	,278*
		Sig. (bilateral)	.	,012
		N	80	80
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	,278*	1,000
		Sig. (bilateral)	,012	.
		N	80	80

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Propia

Interpretación. En la tabla, se observa la relación entre la dimensión 3 de la variable 1 con la variable 2 determinada por el Rho de Spearman $\rho = 0.278$, lo cual significa que existe una correlación positiva entre las variables, frente al $p = 0.012 < 0.05$, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo que se concluye que existe relación significativamente baja entre las prestaciones y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Carumas, Moquegua, 2021.

VI. DISCUSIÓN

La investigación se elaboró en base a sus objetivos, teniendo como primer objetivo general evaluar la relación que existe entre la compensación salarial y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Carumas, Moquegua, 2021. El mismo que se usó para elaborar y establecer la relación que existe entre las variables de estudio, además se usó información importante para la investigación, por medio del instrumento de recolección de datos el cuestionario, y en base a los resultados podemos decir que:

Los colaboradores que trabajan en la Municipalidad Distrital de Carumas se encuentran expuestos a un trabajo bajo presión, lo cual genera incomodidades e ineficacias en la producción, y obstaculización de los resultados.

Este resultado contrasta con la investigación de Tantalean (2021) ya que pudo establecer la relación de dependencia de la variable: gestión de compensación salarial y otra variable de estudio: desempeño laboral; por lo que se debe tomar en cuenta las condiciones laborales a las cuales está expuesto el colaborador.

Según el antecedente presentado y los resultados de nuestra investigación, se puede demostrar que, manejando una gestión de compensación salarial, se evidencia un mejor desempeño laboral.

Para el objetivo, determinar la relación que existe entre la remuneración básica y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Carumas, Moquegua, 2021. La gestión de compensaciones salariales ha tomado mayor importancia a través del tiempo, dado que se ha podido evidenciar que las condiciones y beneficios laborales han generado un mayor desempeño laboral.

En la presente investigación los resultados mostraron un mayor interés por las compensaciones que podrían tener la Municipalidad Distrital de Carumas hacia los colaboradores, generando un mejor clima laboral, y esto acarreando un óptimo desempeño laboral favoreciendo a nuestro objetivo determinar la relación que existe entre la remuneración básica y el desempeño laboral del personal.

Este resultado se puede contrastar con la investigación de Ccaulla (2018) que en su investigación logró establecer el nivel de relación que existe entre la gestión de remuneración y la satisfacción laboral demostrando un incremento y una relación significativa entre ambas variables.

Por último, podemos decir que el antecedente presentado en la presente investigación indica que la adecuada gestión de compensación salarial genera un buen clima laboral, y esto trae consecuencias positivas en el desempeño de los trabajadores. Esto se demuestra en nuestra investigación que, manejando una gestión de compensación salarial, se evidencia un mejor desempeño laboral.

Otro objetivo fue determinar la relación que existe entre los incentivos salariales y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Carumas, Moquegua, 2021, usando como instrumento de recolección de datos el cuestionario, y en base a los resultados podemos decir que:

En la investigación los resultados fueron favorables dado que, se mostró un mayor interés por los incentivos salariales que podrían tener la entidad para los colaboradores, generando un mejor clima laboral, y esto acarreado un desempeño laboral alto.

Nuestros resultados contrastan con la investigación de Pozo (2018) que en su investigación logro establecer entre las variables de estudio: incentivos salariales y desempeño laboral, demostrando que una influencia positiva entre ambas variables.

Según el antecedente presentado en la presente investigación, los incentivos salariales generan un buen desempeño de los trabajadores. Esto se demuestra en nuestra investigación que, manejando unos incentivos laborales, se evidencia una motivación en el colaborador y eso mejora su desempeño laboral.

Por otro lado, para determinar la relación que existe entre las prestaciones y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Carumas, Moquegua, 2021, usando como instrumento de recolección de datos el cuestionario, y en base a los resultados podemos decir que:

En nuestra investigación los resultados fueron favorables dado que, si se brinda mejores condiciones laborales y mayores beneficios laborales al colaborador, el colaborador se sentirá identificado con la entidad, si la entidad le otorga prestación al colaborador, el colaborador estará motivado generando un desempeño laboral alto.

Estos resultados se pueden contrastar con los resultados de Estela & Hernández (2019) que en su investigación lograron establecer una relación significativa entre las prestaciones y desempeño laboral, demostrando que una influencia positiva entre ambas variables.

Según el antecedente presentado en la presente investigación, las prestaciones que ofrece la Municipalidad generan un buen desempeño de los trabajadores por que el colaborador se siente respaldado por la entidad. Esto se demuestra en nuestra investigación que, manejando unas prestaciones adecuadas y beneficiosas, se evidenciará una motivación en el colaborador y eso mejora su desempeño laboral.

VI. CONCLUSIONES

Se logró determinar “la relación que existe entre la compensación salarial y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Carumas, Moquegua, 2021”. Gracias a la identificación de los elementos y factores que influyen entre esas variables, demostrando la correlación directamente proporcional entre la compensación salarial y el desempeño laboral, demostrando que se puede obtener muchos beneficios si se maneja una gestión de compensaciones laborales óptima, con un nivel de significancia del 5%, se determinó un coeficiente de Rho de Spearman del $\rho = 0.690$ y $p = 0.000 < 0.05$, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Finalmente, podemos decir que existe una relación moderada y positiva entre la compensación salarial y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Carumas, Moquegua, 2021.

Se demostró que la Municipalidad presenta problemas importantes el cual están afectando en el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Carumas, Moquegua, 2021. Con la presente investigación, se logró identificar las deficiencias que presenta la gestión de compensaciones laborales en dicha entidad, la remuneración básica no llena los vacíos del colaborador, el cual afecta negativamente a la producción de la entidad, lo cual se produce gracias al pésimo clima laboral en el cual se desarrolla las actividades, también al estrés laboral el cual están expuestos los colaboradores, todo esto generando pérdidas para la Municipalidad. Para existe una relación significativa entre la remuneración básica y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Carumas, Moquegua, 2021”. Con un nivel de significancia del 5%, se determinó un coeficiente de Rho de Spearman del $\rho = 0.697$ y $p = 0.000 < 0.05$, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Finalmente podemos afirmar que, existe una relación moderada y positiva entre la remuneración básica y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Carumas, Moquegua, 2021.

Los resultados evidenciaron las causas que originan el bajo desempeño laboral que presenta la Municipalidad Distrital de Carumas; en cuanto a su remuneración básica, sus incentivos salariales y sus prestaciones. Para existe una relación significativa entre los incentivos salariales y el desempeño laboral del

personal de la Municipalidad Distrital de Carumas, Moquegua, 2021”. Con un nivel de significancia del 5%, se determinó un coeficiente de Rho de Spearman del $\rho = 0.421$ y $p = 0.000 < 0.05$, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Finalmente podemos afirmar la existencia de una relación débil significativa entre los incentivos salariales y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Carumas, Moquegua, 2021.

Los problemas identificados son problemas cotidianos, el cual están expuestos cualquier Municipalidad, por la misma idiosincrasia del personal y de la población, a medida se va desarrollando una sociedad, va aumentando las necesidades de la población, “Existe una relación significativa entre las prestaciones y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Carumas, Moquegua, 2021”. Se concluye que con un nivel de significancia del 5%, se determinó un coeficiente de Rho de Spearman del $\rho = 0.278$ y $p = 0.012 < 0.05$, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por consecuente afirmamos que, existe una relación débil significativa entre las prestaciones y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Carumas, Moquegua, 2021.

Por lo cual la Municipalidad Distrital de Carumas, se ve en la obligación de mantenerse más activo en la supervisión del desarrollo de las actividades de sus colaboradores, teniendo más capacitaciones, charlas, y actividades recreativas de integración del personal, para lograr que el personal se identifique con la institución y así poder obtener mejores resultados en cuanto a productividad de la Municipalidad y también, en cuanto a rendimiento por parte de los colaboradores en general. Recordando que el principal recurso y el más importante de toda organización, es el recurso humano por lo que la Municipalidad debe priorizar su integridad para un óptimo desarrollo de sus funciones.

VII. RECOMENDACIONES

Se recomienda a la Municipalidad Distrital de Carumas tomar en cuenta las consideraciones que se hacen en la presenta investigación que solo busca la mejora del servicio para poder obtener mejores resultados en cuanto al desempeño laboral de sus colaboradores, ya que se evidencio que existe relación entre ambas variables, por eso, se debe proponer mejores y mayores beneficios incluidos en la compensación salarial para que de esta forma se fomente la motivación al colaborador y así pueda aumentar su desempeño laboral en cuanto a cada una de sus funciones.

A los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Carumas, deben ser más honestos con el entorno laboral, si se presenta algún factor o condición que afecta directamente a su integridad, recordando que, aumentando su remuneración salarial, o brindando otros beneficios, aumentara su desempeño laboral en cada una de sus funciones priorizando la calidad en la atención y calidad del servicio que se brinda a la población de Carumas en general.

Al alcalde de la Municipalidad Distrital de Carumas se debería tomar más en cuenta las opiniones de los colaboradores de la entidad, dado que ellos son la fuente principal de la producción y son el recurso más importante que tiene cualquier organización, por lo que, teniendo mejores incentivos salariales que motiven más al colaborador, también se lograra un mejor clima laboral, además de generar un clima laboral óptimo el desarrollo y desempeño laboral será el deseado, siempre teniendo en cuenta la integridad y beneficios que se brinde al colaborador salvaguardando y procurando los objetivos planteados por la Municipalidad buscando el desarrollo sostenible de la entidad.

Finalmente, se recomienda poder lograr la identificación de problemas usuales dentro de cualquier centro laboral, como es el caso de la Municipalidad Distrital de Carumas, además de poder incrementar las prestaciones para mejorar el desempeño laboral, el hecho de dar mejores beneficios laboral al colaborador, es una acción muy importante para el colaborador, porque de esta forma el colaborador se sentirá identificado y motivado, y así aumentará su desempeño laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilar, K., & Ortiz, K. (2016). *Análisis de incentivos laborales y su influencia en el desempeño de los empleados de la empresa de electrodomésticos MARCIMEX S.A. de la ciudad de Milagro* [Tesis de pregrado, Universidad Estatal de Milagro].
<http://repositorio.unemi.edu.ec/xmlui/handle/123456789/2843>
- Agreda, D. et al. *El liderazgo transformacional como uno de los estilos de liderazgo: Un artículo de revisión* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/57397>
- Álvarez, B., Porraspita, D. & Indacochea, B. (2018). El desempeño laboral: un problema social de la ciencia. *Didáctica y educación*, 9(2).
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6596591>
- Aparcana, C. (2021). *El desarrollo de las competencias comunicativas e estudiantes de secundaria* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/57963>
- Baena, G. (2017). *Metodología de la Investigación*. (3ª ed.). Grupo Editorial Patria.
http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf
- Barco, V. (2021). *Habilidades Blandas y Desempeño Docente en una Institución Educativa, Ventanilla, 2021* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/69740>
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides Rodríguez, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385
- Blas, M. (2017). *Perfiles de puestos y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección de Salud V de Lima Metropolitana, 2017* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/8814>

- Castillo et al. (2020). Especial compensación salarial y satisfacción laboral de funcionarios en Gobiernos Autónomos Descentralizados parroquiales rurales cantón Ambato. *Digital Publisher*, 5(6), 59-70.
https://www.593dp.com/index.php/593_Digital_Publisher/article/view/250
- Castro, L., Rivera, F. & Serna, G. (2018). Motivación e incentivos laborales en las normas de gestión de Recursos Humanos del Sector Público. *Gestión en el Tercer Milenio*, 21(41), 43-52.
<https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/view/15421>
- Ccaulla, L. (2018). *La remuneración salarial y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 - Ate, 2018* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/22499>
- Cerna, A. (2020). *Desempeño laboral del servidor público del Centro de Gestión Tributaria de Chiclayo* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/56773>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano* (4ta. ed.). Mc Graw Hill/Interamericana Editores S.A.
- Condori, M. (2018). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de dirección regional de transportes y comunicaciones Puno - 2017* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional del Altiplano].
<http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/7907>
- Correa et al. (2019). *Análisis del clima laboral y su impacto en la productividad de los empleados del restaurante El Sabor Paisita de la ciudad de Armenia (Quindío, Colombia) entre enero y marzo del año 2019* [Tesis de pregrado, Corporación Universitaria de Asturias].
http://uniasturias.edu.co/SUMMA/tesis/TG_03_Monograf%C3%ADa_G3_Enero2019.pdf
- Delgado, G. (2017). *Incidencia de la remuneración salarial, en el desempeño laboral de los empleados del restaurante comidas de Víctor, en el Cantón Daule*

[Tesis de pregrado, Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología].

<https://repositorio.itb.edu.ec/handle/123456789/241>

Espinoza, R., Ramos, O., Espinoza, M. & Asca, P. (2021). El desempeño laboral e intención de rotación de los trabajadores de la Unidad de Recursos Humanos de la DRELM, un análisis cualitativo. *INNOVA*, (1), 61-83.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7878912>

Espinoza, E. (2019) Las variables y su operacionalización en la investigación educativa. Segunda parte. *Conrado*, 15 (69), 171-180.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442019000400171&lng=es&tlng=es.

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

Fernández, Y., Espinoza, V. & Vítores, J. (2021). Salario y desarrollo empresarial socialista: desafíos de la empresa estatal cubana. *Revista Cubana De Administración Pública Y Empresarial*, 5(2), 284-308.
<https://apye.esceg.cu/index.php/apye/article/view/169>

Ferrer, L. et al. (2017). Estrategias de compensación y su relación con el Compromiso Organizacional en los docentes de las Instituciones de Educación Superior en México. *Revista Ibero Americana de Estrategia*, 16(2), 90-103.

<https://www.redalyc.org/pdf/3312/331251654007.pdf>

Florencia, M. (2016). *Modelo de gestión de talento humano para mejorar el desempeño laboral del IESS de Bobahoyo* [Tesis de pregrado, Universidad Regional Autónoma de los Andes].
<https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/4971>

- García, M. & Forero, C. (2016). Calidad de vida laboral y la disposición al cambio organizacional en funcionarios de empresas de la ciudad de Bogotá – Colombia. *Acta colombiana de Psicología*, 19(1), 79-90.
http://www.scielo.org.co/pdf/acp/v19n1/es_v19n1a05.pdf
- García, R. (2016). Remuneración variable política salarial y negociación colectiva: hacia un nuevo enfoque. *Lan Harremanak*. 232-248.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5801288>
- Goerlich, J. & Díaz, P. (2018). Evolución de los contenidos económicos de la negociación colectiva en España (2007-2015). Ministerio de empleo y seguridad social.
https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec_trabajo/ccncc/B_Actuaciones/Estudios/Evolucion_contenidos_ecos_NC_web.pdf
- Guerra, E. & Pacheco, M. (2021). *Motivación y Satisfacción Laboral en trabajadores de un centro comercial del departamento de Arequipa 2021* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/71925>
- Hernández, R. & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. (Sexta Edición). Mc Graw Hill. ISBN: 978-1-4562-6096-5
- Madero, S. (2009). Factores claves para el uso y diseño de un sistema de compensaciones en empresas de servicio: desde una perspectiva cualitativa y descriptiva. *Investigación administrativa*, 38(104), 7 – 25.
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-76782009000200007
- Martínez et al. (2018). *Filosofía, Valores, Ética, Moral e Identidad*. (Primera Edición). Universidad Pedagógica de Durango.
<https://redie.mx/librosyrevistas/libros/eticayvalores.pdf>
- Maslucan, M. (2021). *Los beneficios laborales y su influencia en la formalización de las Micro y Pequeñas empresas en la ciudad de Moyobamba, periodo 2019* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo].

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/62203>

Medina, I. (2017). *La gestión de remuneración y la satisfacción laboral del servidor de la administración pública en la Red Lima - Ciudad 2016* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/6585?show=full&locale-attribute=es>

Mendoza, A. & Morales, N. (2017). *Estudio de remuneración sectorial y su incidencia en la productividad laboral de la empresa Sipia en los años 2014 y 2015* [Tesis de pregrado, Universidad de Guayaquil].

<http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/40526>

Meza, J. (2020). *Relación entre comunicación organizacional y competencia de trabajo en equipo en docentes del distrito de San Martín de Porres. Lima, 2020* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo].

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/66556>

Mogollón, C. (2018). *La compensación salarial y la calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa IESA S.A. – Callao 2018* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/25908>

Montenegro, N. & Pumaricra, L. (2019). *La gestión del talento humano y su relación en el desempeño laboral de la Gerencia Sub Regional Condorcanqui 2019* [Tesis de pregrado, de la Universidad Privada Telesup].

<https://repositorio.utelesup.edu.pe/handle/UTELESUP/1112>

Montoya, C. & Boyero, M. (2016). El recurso humano como elemento fundamental para la gestión de calidad y la competitividad organizacional. *Visión de Futuro*, 20(2), 1-20.

<https://www.redalyc.org/pdf/3579/357947335001.pdf>

Olivares, K. (2021). *Determinación de la productividad y la gestión del tiempo en los colaboradores de la SUNAT Madre de Dios 2019-2020* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/71257>

- Oscoco, J. (2019). *Habilidades Duras y Desempeño de Tareas en la Oficina General de Administración del Ministerio de Transportes y Comunicaciones, Cercado de Lima 2019* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/70453>
- Panchana, M. (2019). *El desempeño laboral y la gestión administrativa en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, IESS en la provincia de Santa Elena, año 2018* [Tesis de pregrado, Universidad Estatal Península de Santa Elena]. <https://repositorio.upse.edu.ec/xmlui/handle/46000/4902>
- Patlán, P. (2019). ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? *Salud Uninorte*, 35(1), 156-184.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-55522019000100156
- Pilligua, C. & Arteaga, F. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, 15(28).
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=409659500007>
- Pariona, N. (2016). *Calidad de vida en el trabajo del personal del Servicio de Nutrición del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, Lima-2015* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/7392>
- Pastor, A. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos, Lima 2017* [Tesis de pregrado, Universidad San Ignacio de Loyola].
<http://repositorio.usil.edu.pe/handle/USIL/3466>
- Puchol, M. (2015). *Dirección y gestión de recursos humanos*. 7ma edición. Ediciones Díaz de Santos.
<https://www.editdiazdesantos.com/wwwdat/pdf/9788479788315.pdf>
- Pozo, E. (2018). *Compensaciones y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Vegueta, 2017* [Tesis de maestría, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión en Huacho].

<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/2162>

Quijia, J., Guevara, C. & Ramírez, J. (2021). Determinantes de la Productividad Laboral para las Empresas Ecuatorianas en el Periodo 2009-2014. *Revista Politécnica*, 47(1), 17-26.

http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1390-01292021000100017

Quiñonez, G. (2021). *Bono “mis mejores años” y calidad de vida del adulto mayor en el distrito Durán año 2021* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/68961>

Ramos, S. (2018). *Propuesta para mejorar la calidad de servicio al cliente según la teoría de Maslow, en la empresa Distribuciones CODISA S.A.C.- cusco-2018* [Tesis de pregrado, Universidad Peruana Unión].

<https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/1570>

Rojas, M., Jaimes, L. & Valencia, M. (2018). Efectividad, eficacia y eficiencia en equipos de trabajo. *Espacios*, 39(6), 11-30.

<https://www.revistaespacios.com/a18v39n06/a18v39n06p11.pdf>

Smith, A. (1776). *La riqueza de las naciones* Alianza editorial.

[http://www.iunma.edu.ar/doc/MB/lic_historia_mat_bibliografico/Fundamentos%20de%20Econom%C3%ADa%20Pol%C3%ADtica/194-Smith,%20Adam%20-%20La%20riqueza%20de%20las%20naciones%20\(Alianza\).pdf](http://www.iunma.edu.ar/doc/MB/lic_historia_mat_bibliografico/Fundamentos%20de%20Econom%C3%ADa%20Pol%C3%ADtica/194-Smith,%20Adam%20-%20La%20riqueza%20de%20las%20naciones%20(Alianza).pdf)

Silva, J., Macías, B., Tello, E. & Delgado, J. La relación entre la calidad en el servicio, satisfacción del cliente y lealtad del cliente: un estudio de caso de una empresa comercial en México. *Ciencia UAT*, 15(2), 85-101.

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-78582021000100085&script=sci_abstract

Tantalean, L. (2021). *Gestión de compensaciones salariales y desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa San Martín S.A. – Moyobamba, 2021* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/62183/Tantalean_RL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Torrens & Real (2019) Salario mínimos y necesidades vitales. *ECA Sinergia*, 10(3), 108-117.

<https://revistas.utm.edu.ec/index.php/ECASinergia/article/view/1983/2158>

Torres et al. (2021). El aporte de los beneficios sociales a la motivación laboral en los hoteles Pymes: Caso Villavicencio, Colombia. *Económicas CUC*, 41(1), 9-24. <https://repositorio.cuc.edu.co/handle/11323/6277>

Ubillús, W. (2020). *Planificación operativa y su relación con la eficiencia organizacional en la I.E. José Cayetano Heredia, Nuevo Catacaos – Piura 2019* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo].

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/55454>

Uchulla, J. (2021). *Capacitación del personal y productividad laboral en una institución del Estado, Lima 2021* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/61671>

Venegas, G. (2019) *La Motivación (según la Teoría de Maslow) y el hábito lector en los estudiantes del segundo grado de secundaria en la I.E. “Sagrado Corazón de Jesús” del Cusco* [Tesis de maestría, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo].

<https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/8162>

Vergara, L. P. (2015). *La gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral en la empresa de servicios electromecánicos Pacasmayo SEMEPA S.R.L.* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Trujillo]. <https://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/4906>

Vergaray, C. (2021). *Mecanismos para lograr una mayor eficacia en la labor congresal* [Tesis para optar el Título Profesional de Abogada]. Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/66112>

Zapata, G. (2016). La centralización en la organización y los incentivos intrínsecos: un estudio en medianas empresas. *Contabilidad y negocios*, 11(22), 123-136.

https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/RPUC_b30d9f7bed4625d6f64edb7d5cfa80bb

Zuñiga, E. (2019). El Estrés Laboral y su Influencia en el Desempeño de los Trabajadores. *Gestión en el Tercer Milenio*, 22(44), 115-120.

<https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/download/17317/14574/60360>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: La compensación salarial y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Carumas, Moquegua, 2021					
Autor: Mamani Nina, Wendor Jesús					
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES, DIMENSIONES, INDICADORES E INSTRUMENTO		TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN METODOLÓGICA
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	V. INDEPENDIENTE: COMPENSACIÓN SALARIAL		
			DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTOS
¿Qué relación existe entre la compensación salarial y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Carumas, Moquegua, 2021?	Determinar la relación que existe entre la compensación salarial y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Carumas, Moquegua, 2021.	Existe relación significativa entre la compensación salarial y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Carumas, Moquegua, 2021.	Remuneración básica	Sueldo Salario Cumplimiento de la Ley	Cuestionario
			Incentivos salariales	Bonificación Participación en los resultados Equidad	
			Prestaciones	Seguro de vida Seguro de salud Cobertura	
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	V. DEPENDIENTE: DESEMPEÑO LABORAL		
			DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTOS
¿Cuál es la relación existente entre la remuneración básica y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Carumas, Moquegua, 2021?	Determinar la relación que existe entre la remuneración básica y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Carumas, Moquegua, 2021.	Existe relación significativa entre la remuneración básica y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Carumas, Moquegua, 2021.	Productividad	Eficiencia del colaborador Eficacia del colaborador Nivel de producción del colaborador Cumplimiento de las metas del colaborador Cumplimiento de actividades	Cuestionario
¿Cuál es la relación existente entre los incentivos salariales y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Carumas, Moquegua, 2021?	Determinar la relación que existe entre los incentivos salariales y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Carumas, Moquegua, 2021.	Existe relación significativa entre los incentivos salariales y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Carumas, Moquegua, 2021.	Eficacia	Percepción del nivel de calidad del trabajo Metas logradas Cumplimiento de las tareas asignadas Conocimiento dentro del puesto de trabajo Actividades	
¿Cuál es la relación existente entre las prestaciones y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Carumas, Moquegua, 2021?	Determinar la relación que existe entre las prestaciones y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Carumas, Moquegua, 2021.	Existe relación significativa entre las prestaciones y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Carumas, Moquegua, 2021.	Eficiencia	Responsabilidad del personal Nivel de conocimientos técnicos Liderazgo y cooperación en el centro de trabajo Nivel de adaptabilidad del colaborador Tiempo	

Tipo: Aplicada
Nivel: Descriptivo correlacional
Diseño: No experimental de corte transversal
Enfoque: Cuantitativo
Población: 100 colaboradores de la Municipalidad Distrital de Carumas durante el periodo 2021.
Muestra: 80 colaboradores de la Municipalidad Distrital de Carumas durante el periodo 2021.
Muestreo: Probabilístico
Técnica: La encuesta
Instrumentos: Los cuestionarios

Anexo 2: Matriz de operacionalización

Variable 1: Compensación Salarial

Título: La compensación salarial y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Carumas, Moquegua, 2021					
VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
VARIABLE INDEPENDIENTE Compensación Salarial	La compensación salarial son los incentivos que sirven de motivación a los empleados de algún centro laboral, para que puedan brindar su mayor esfuerzo con una alta calidad, además, se puede enlazar un sentimiento más fuerte si es que el empleador le brinda al empleado una posibilidad de desarrollarse dentro del centro laboral (Mogollon, 2018, p.21).	Remuneración básica	Sueldo	Me siento satisfecho con el sueldo que percibo en relación a las labores desarrolladas durante el mes. Mis labores desarrolladas durante el mes justifican mi sueldo.	Escala de Likert 1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = Algunas veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre
			Salario	Me siento satisfecho con el salario que percibo por mis labores diarias. Me siento satisfecho con mis labores diarias en relación a mi salario percibido.	
			Cumplimiento de la ley	Mi remuneración cumple con los requisitos fijados por la ley.	
		Incentivos salariales	Bonificación	Me siento satisfecho cuando soy incentivado con alguna bonificación por los trabajos que desarrollo. Me siento satisfecho cuando se me incentiva con alguna bonificación por apoyar a mis compañeros.	
			Participación en los resultados	Me siento satisfecho con mi participación en los resultados que la entidad genera. Me sentiría satisfecho con la participación en los resultados de la entidad así yo no apoye en ello.	
			Equidad	Considero que el sistema de incentivos y sanciones se aplica por igual a todos los trabajadores.	
		Prestaciones	Seguro de vida	En la entidad en la cual labora me siento satisfecho si me reconocen el seguro de vida. Me siento satisfecho si sé que mis familiares directos hacen uso del seguro de vida.	
			Seguro de salud	Me satisface saber que el seguro de salud debe ser una obligación por parte de la entidad. Me satisface que en la entidad donde laboro me reconozcan el seguro de salud.	
			Cobertura	Las prestaciones que percibo cubren mis necesidades inmediatas.	

Variable 2: Desempeño laboral

Título: La compensación salarial y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Carumas, Moquegua, 2021					
VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
VARIABLE DEPENDIENTE Desempeño Laboral	Condori (2018) menciona que el desempeño laboral es el nivel en el cual el recurso humano ejecuta ciertas actividades o tareas designadas dependiendo las funciones y responsabilidades de acuerdo a programas establecidos, varía dependiendo la función del empleado, y la meta que cumplir, también la satisfacción laboral que siente el empleado al ejecutar sus actividades a tiempo. (Condori, 2018, p.23).	Productividad	Eficiencia del colaborador	Logro eficientemente las tareas asignadas.	Escala de Likert 1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = Algunas veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre
			Eficacia del colaborador	Cumplo con eficacia mi trabajo dentro de la organización.	
			Nivel de producción del colaborador	Mi nivel de producción es acorde a lo que está establecido por las políticas de la entidad.	
			Cumplimiento de las metas del colaborador	Llego a cumplir con las metas establecidas por la organización.	
			Cumplimiento de actividades	Contribuyo con el cumplimiento de los objetivos de la organización.	
			Percepción del nivel de calidad del trabajo	Logro desarrollar mi trabajo con calidad.	
		Eficacia	Metas logradas	Cumplo con las metas dentro de los cronogramas establecidos.	
			Cumplimiento de las tareas asignadas	Cumplo con las tareas asignadas.	
			Conocimiento dentro del puesto de trabajo	Conozco las funciones que se desarrollan en mi puesto de trabajo.	
			Actividades	Logro realizar las actividades que me han asignado.	
		Eficiencia	Responsabilidad del personal	Mi grado de responsabilidad está acorde a mi capacidad profesional.	
			Nivel de conocimientos técnicos	El nivel de conocimiento técnico que poseo me permite un mejor desenvolvimiento en mi puesto de trabajo.	
			Liderazgo y cooperación en el centro de trabajo	Logro desarrollarme con liderazgo y cooperación en mi trabajo.	
Nivel de adaptabilidad del colaborador	Logro adaptarme con rapidez a los cambios que se generan en mi entorno.				
Tiempo	El tiempo de realización de las actividades que realizo es el óptimo.				

Anexo 3: Instrumentos

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA COMPENSACIÓN SALARIAL

Buen día, se realiza el presente cuestionario como parte de la investigación “LA COMPENSACIÓN SALARIAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CARUMAS, MOQUEGUA - 2021”; por lo que agradecería, leer cada uno de los enunciados y marcar con una (X), la alternativa que considere sea el caso.

(Responda con toda confianza, puesto que se garantiza una total reserva de sus apreciaciones)

Cada número equivale a:

1 = Nunca

2 = Casi nunca

3 = Algunas veces

4 = Casi siempre

5 = Siempre

I. COMPENSACIÓN SALARIAL

I.1. REMUNERACIÓN BÁSICA

I.1.1. SUELDO						
N°	Preguntas	1	2	3	4	5
1	Me siento satisfecho con el sueldo que percibo en relación a las labores desarrolladas durante el mes.					
2	Mis labores desarrolladas durante el mes justifican mi sueldo.					

I.1.2. SALARIO						
N°	Preguntas	1	2	3	4	5
3	Me siento satisfecho con el salario que percibo por mis labores diarias.					
4	Me siento satisfecho con mis labores diarias en relación a mi salario percibido.					

I.1.3. CUMPLIMIENTO DE LEY						
N°	Preguntas	1	2	3	4	5
5	Mi remuneración cumple con los requisitos fijados por la ley.					

I.2. INCENTIVOS SALARIALES

I.2.1. BONIFICACIÓN						
N°	Preguntas	1	2	3	4	5
6	Me siento satisfecho cuando soy incentivado con alguna bonificación por los trabajos que desarrollo.					
7	Me siento satisfecho cuando se me incentiva con alguna bonificación por apoyar a mis compañeros.					

I.2.2. PARTICIPACIÓN EN LOS RESULTADOS						
N°	Preguntas	1	2	3	4	5
8	Me siento satisfecho con mi participación en los resultados que la entidad genera.					
9	Me sentiría satisfecho con la participación en los resultados de la entidad así yo no apoye en ello.					

I.2.2. EQUIDAD						
N°	Preguntas	1	2	3	4	5
10	Considero que el sistema de incentivos y sanciones se aplica por igual a todos los trabajadores.					

I.3. PRESTACIONES

I.3.1. SEGURO DE VIDA						
N°	Preguntas	1	2	3	4	5
11	En la entidad en la cual labora me siento satisfecho si me reconocen el seguro de vida.					
12	Me siento satisfecho si sé que mis familiares directos hacen uso del seguro de vida.					

I.3.2. SEGURO DE SALUD						
N°	Preguntas	1	2	3	4	5
13	Me satisface saber que el seguro de salud debe ser una obligación por parte de la entidad.					
14	Me satisface que en la entidad donde laboro me reconozcan el seguro de salud.					

I.3.2. COBERTURA						
N°	Preguntas	1	2	3	4	5
15	Las prestaciones que percibo cubren mis necesidades inmediatas.					

Gracias por su apoyo y colaboración.

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO LABORAL

Buen día, se realiza la presente encuesta como parte de la investigación “LA COMPENSACIÓN SALARIAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CARUMAS, MOQUEGUA - 2021”; por lo que agradecería, leer cada uno de los enunciados y marcar con una (X), la alternativa que considere sea el caso.

(Responda con toda confianza, puesto que se garantiza una total reserva de sus apreciaciones)

1 = Nunca, 2 = Casi nunca, 3 = Algunas veces, 4 = Casi siempre, 5 = Siempre

II. DESEMPEÑO LABORAL

II.1. PRODUCTIVIDAD

II.1.1. EFICIENCIA DEL COLABORADOR						
N°	Preguntas	1	2	3	4	5
1	Logro eficientemente las tareas asignadas.					

II.1.2. EFICACIA DEL COLABORADOR						
N°	Preguntas	1	2	3	4	5
2	Cumplo con eficacia mi trabajo dentro de la organización.					

II.1.3. NIVEL DE PRODUCCIÓN DEL COLABORADOR						
N°	Preguntas	1	2	3	4	5
3	Mi nivel de producción es acorde a lo que está establecido por las políticas de la entidad.					

II.1.4. CUMPLIMIENTO DE LAS METAS DEL COLABORADOR						
N°	Preguntas	1	2	3	4	5
4	Llego a cumplir con las metas establecidas por la organización.					

II.1.5. CUMPLIMIENTO DE ACTIVIDADES						
N°	Preguntas	1	2	3	4	5
5	Contribuyo con el cumplimiento de los objetivos de la organización.					

II.2. EFICACIA

II.2.1. PERCEPCIÓN DEL NIVEL DE CALIDAD DEL TRABAJO						
N°	Preguntas	1	2	3	4	5
6	Logro desarrollar mi trabajo con calidad.					

I.2.2. METAS LOGRADAS						
N°	Preguntas	1	2	3	4	5
7	Cumplo con las metas dentro de los cronogramas establecidos.					

I.2.2. CUMPLIMIENTO DE LAS TAREAS ASIGNADAS						
N°	Preguntas	1	2	3	4	5
8	Cumplo con las tareas asignadas.					

I.2.3. CONOCIMIENTO DENTRO DEL PUESTO DE TRABAJO						
N°	Preguntas	1	2	3	4	5
9	Conozco las funciones que se desarrollan en mi puesto de trabajo.					

I.2.4. ACTIVIDADES FUNCIONALES						
N°	Preguntas	1	2	3	4	5
10	Logro realizar las actividades que me han asignado.					

I.3. EFICIENCIA

I.3.1. RESPONSABILIDAD DEL PERSONAL						
N°	Preguntas	1	2	3	4	5
11	Mi grado de responsabilidad está acorde a mi capacidad profesional.					

I.3.2. NIVEL DE CONOCIMIENTOS TÉCNICOS						
N°	Preguntas	1	2	3	4	5
12	El nivel de conocimiento técnico que poseo me permite un mejor desenvolvimiento en mi puesto de trabajo.					

I.3.3. LIDERAZGO Y COOPERACIÓN EN EL CENTRO DE TRABAJO						
N°	Preguntas	1	2	3	4	5
13	Logro desarrollarme con liderazgo y cooperación en mi trabajo.					

I.3.4. NIVEL DE ADAPTABILIDAD DEL TRABAJADOR						
N°	Preguntas	1	2	3	4	5
14	Logro adaptarme con rapidez a los cambios que se generan en mi entorno.					

I.3.5. TRAYECTORIA LABORAL						
N°	Preguntas	1	2	3	4	5
15	El tiempo de realización de las actividades que realizo es el óptimo.					

Gracias por su apoyo y colaboración

Anexo 4: Validación de instrumentos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 1: COMPENSACIÓN SALARIAL

Nº	DIMENSIONES / ITEMS	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Variable: Compensación Salarial								
Dimensión Remuneración básica								
1	Me siento satisfecho con el sueldo que percibe en relación a las labores desarrolladas durante el mes.	✓		✓		✓		
2	Mis labores desarrolladas durante el mes justifican mi sueldo.	✓		✓		✓		
3	Me siento satisfecho con el salario que percibo por mis labores diarias.	✓		✓		✓		
4	Me siento satisfecho con mis labores diarias en relación a mi salario percibido.	✓		✓		✓		
5	Mi remuneración cumple con los requisitos fijados por la ley.	✓		✓		✓		
Dimensión Incentivos salariales								
6	Me siento satisfecho cuando soy incentivado con alguna bonificación por los trabajos que desarrollo	✓		✓		✓		
7	Me siento satisfecho cuando se me incentiva con alguna bonificación por apoyar a mis compañeros.	✓		✓		✓		
8	Me siento satisfecho con la participación en los resultados que la entidad genera.	✓		✓		✓		
9	Me siento satisfecho con la participación en los resultados de la entidad así yo no apoye en ello.	✓		✓		✓		
10	Considero que el sistema de incentivos y sanciones se aplica por igual a todos los trabajadores.	✓		✓		✓		
Dimensión Prestaciones								
11	En la entidad en la cual laboro me siento satisfecho si me reconocen el seguro de vida.	✓		✓		✓		
12	Me siento satisfecho si sé que mis familiares directos hacen uso del seguro de vida.	✓		✓		✓		
13	Me satisface saber que el seguro de salud es una obligación por parte de la entidad.	✓		✓		✓		
14	Me satisface que en la entidad donde laboro me reconozcan el seguro de salud.	✓		✓		✓		
15	Las prestaciones que percibo cubren mis necesidades inmediatas.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del Juez validador Dr. /Mg:

Lugue Puma Jorge Rolando

DNI: 41881304

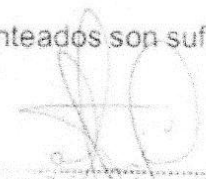
Especialidad del evaluador: Licenciado en Administración

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

Relevancia: El ítem es aprobado para representar el componente o dimensión específica del constructo.

Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Jorge Rolando Lugue Puma
Lic. Administración
Reg. Único O.A.D. N° 20323

.....
Firma del Experto Informante.

Especialidad

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE
LA VARIABLE 1: COMPENSACIÓN SALARIAL**

Nº	DIMENSIONES / ITEMS	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Variable: Compensación Salarial								
Dimensión Remuneración básica								
1	Me siento satisfecho con el sueldo que percibe en relación a las labores desarrolladas durante el mes.	✓		✓		✓		
2	Mis labores desarrolladas durante el mes justifican mi sueldo.	✓		✓		✓		
3	Me siento satisfecho con el salario que percibo por mis labores diarias.	✓		✓		✓		
4	Me siento satisfecho con mis labores diarias en relación a mi salario percibido.	✓		✓		✓		
5	Mi remuneración cumple con los requisitos fijados por la ley.	✓		✓		✓		
Dimensión Incentivos salariales								
6	Me siento satisfecho cuando soy incentivado con alguna bonificación por los trabajos que desarrollo	✓		✓		✓		
7	Me siento satisfecho cuando se me incentiva con alguna bonificación por apoyar a mis compañeros.	✓		✓		✓		
8	Me siento satisfecho con la participación en los resultados que la entidad genera.	✓		✓		✓		
9	Me siento satisfecho con la participación en los resultados de la entidad así yo no apoye en ello.	✓		✓		✓		
10	Considero que el sistema de incentivos y sanciones se aplica por igual a todos los trabajadores.	✓		✓		✓		
Dimensión Prestaciones								
11	En la entidad en la cual laboro me siento satisfecho si me reconocen el seguro de vida.	✓		✓		✓		
12	Me siento satisfecho si sé que mis familiares directos hacen uso del seguro de vida.	✓		✓		✓		
13	Me satisface saber que el seguro de salud es una obligación por parte de la entidad.	✓		✓		✓		
14	Me satisface que en la entidad donde laboro me reconozcan el seguro de salud.	✓		✓		✓		
15	Las prestaciones que percibo cubren mis necesidades inmediatas.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del Juez validador Dr. /Mg:

Vásquez Higinio Miguel Gonzalo

DNI: 06979605

Especialidad del evaluador: Doctor en Administración Pública

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

Relevancia: El ítem es aprobado para representar el componente o dimensión específica del constructo.

Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Miguel Gonzalo Vásquez Higinio
CLAD 19858

.....
Firma del Experto Informante.

Especialidad

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE
LA VARIABLE 1: COMPENSACIÓN SALARIAL**

Nº	DIMENSIONES / ITEMS	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencia
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Variable: Compensación salarial								
Dimensión Remuneración básica								
1	Me siento satisfecho con el sueldo que percibo en relación a las labores desarrolladas durante el mes.	X		X		X		
2	Mis labores desarrolladas durante el mes justifican mi sueldo.	X		X		X		
3	Me siento satisfecho con el salario que percibo por mis labores diarias.	X		X		X		
4	Me siento satisfecho con mis labores diarias en relación a mi salario percibido.	X		X		X		
5	Mi remuneración cumple con los requisitos fijados por la ley.	X		X		X		
Dimensión Incentivos salariales								
6	Me siento satisfecho cuando soy incentivado con alguna bonificación por los trabajos que desarrollo.	X		X		X		
7	Me siento satisfecho cuando se me incentiva con alguna bonificación por apoyar a mis compañeros.	X		X		X		
8	Me siento satisfecho con mi participación en los resultados que la entidad genera.	X		X		X		
9	Me sentiría satisfecho con la participación en los resultados de la entidad así yo no apoye en ello.	X		X		X		
10	Considero que el sistema de incentivos y sanciones se aplica por igual a todos los trabajadores.	X		X		X		
Dimensión Prestaciones								
11	En la entidad en la cual labora me siento satisfecho si me reconocen el seguro de vida.	X		X		X		
12	Me siento satisfecho si sé que mis familiares directos hacen uso del seguro de vida.	X		X		X		
13	Me satisface saber que el seguro de salud debe ser una obligación por parte de la entidad.	X		X		X		
14	Me satisface que en la entidad donde laboro me reconozcan el seguro de salud.	X		X		X		
15	Las prestaciones que percibo cubren mis necesidades inmediatas.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable () Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del Juez validador Dr. /Mg:

Dr. Rodríguez Soto José Eleandro

DNI: 00419617

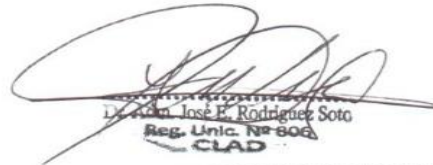
Especialidad del evaluador: Dr. en Administración

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

Relevancia: El ítem es aprobado para representar el componente o dimensión específica del constructo.

Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Dr. José E. Rodríguez Soto
Reg. Únic. N° 608
CLAD

.....
Firma del Experto Informante.

Especialidad

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE
LA VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL**

Nº	DIMENSIONES / ITEMS	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Variable: Desempeño Laboral								
Dimensión Productividad								
1	Logro eficientemente las tareas asignadas.	X		X		X		
2	Cumplo con eficacia mi trabajo dentro de la organización.	X		X		X		
3	Mi nivel de producción es acorde a lo que está establecido por las políticas de la entidad.	X		X		X		
4	Llego a cumplir con las metas establecidas por la organización.	X		X		X		
5	Contribuyo con el cumplimiento de los objetivos de la organización.	X		X		X		
Dimensión Eficacia								
6	Logro desarrollar mi trabajo con calidad.	X		X		X		
7	Cumplo con las metas dentro de los cronogramas establecidos.	X		X		X		
8	Cumplo con las tareas asignadas.	X		X		X		
9	Conozco las funciones que se desarrollan en mi puesto de trabajo.	X		X		X		
10	Logro realizar las actividades que me han asignado.	X		X		X		
Dimensión Eficiencia								
11	Mi grado de responsabilidad está acorde a mi capacidad profesional.	X		X		X		
12	El nivel de conocimiento técnico que poseo me permite un mejor desenvolvimiento en mi puesto de trabajo.	X		X		X		
13	Logro desarrollarme con liderazgo y cooperación en mi trabajo.	X		X		X		
14	Logro adaptarme con rapidez a los cambios que se generan en mi entorno.	X		X		X		
15	El tiempo de realización de las actividades que realizo es el óptimo.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del Juez validador Dr. /Mg:

Lugue Puma Jorge Rolando

DNI: 41881304

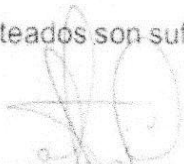
Especialidad del evaluador: Licenciado en Administración

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

Relevancia: El ítem es aprobado para representar el componente o dimensión específica del constructo.

Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Jorge Rolando Lugue Puma
Lic. Administración
Reg. Únic. D. A. N. N. 31333

.....
Firma del Experto Informante.

Especialidad

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE
LA VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL**

Nº	DIMENSIONES / ITEMS	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Variable: Desempeño Laboral								
Dimensión Productividad								
1	Logro eficientemente las tareas asignadas.	X		X		X		
2	Cumplo con eficacia mi trabajo dentro de la organización.	X		X		X		
3	Mi nivel de producción es acorde a lo que está establecido por las políticas de la entidad.	X		X		X		
4	Llego a cumplir con las metas establecidas por la organización.	X		X		X		
5	Contribuyo con el cumplimiento de los objetivos de la organización.	X		X		X		
Dimensión Eficacia								
6	Logro desarrollar mi trabajo con calidad.	X		X		X		
7	Cumplo con las metas dentro de los cronogramas establecidos.	X		X		X		
8	Cumplo con las tareas asignadas.	X		X		X		
9	Conozco las funciones que se desarrollan en mi puesto de trabajo.	X		X		X		
10	Logro realizar las actividades que me han asignado.	X		X		X		
Dimensión Eficiencia								
11	Mi grado de responsabilidad está acorde a mi capacidad profesional.	X		X		X		
12	El nivel de conocimiento técnico que poseo me permite un mejor desenvolvimiento en mi puesto de trabajo.	X		X		X		
13	Logro desarrollarme con liderazgo y cooperación en mi trabajo.	X		X		X		
14	Logro adaptarme con rapidez a los cambios que se generan en mi entorno.	X		X		X		
15	El tiempo de realización de las actividades que realizo es el óptimo.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del Juez validador Dr. /Mg:

Vásquez Higinio Miguel Gonzalo

DNI:06979605.....

Especialidad del evaluador:Doctor en Administración Pública.....

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

Relevancia: El ítem es aprobado para representar el componente o dimensión específica del constructo.

Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


.....
Miguel Gonzalo Vásquez Higinio
CLAD 19858

.....
Firma del Experto Informante.

Especialidad

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE
LA VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL**

Nº	DIMENSIONES / ITEMS	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Variable: Desempeño Laboral								
Dimensión Productividad								
1	Logro eficientemente las tareas asignadas.	✓						
2	Cumplo con eficacia mi trabajo dentro de la organización.	✓						
3	Mi nivel de producción es acorde a lo que está establecido por las políticas de la entidad.	✓						
4	Llego a cumplir con las metas establecidas por la organización.	✓						
5	Contribuyo con el cumplimiento de los objetivos de la organización.	✓						
Dimensión Eficacia								
6	Logro desarrollar mi trabajo con calidad.	✓						
7	Cumplo con las metas dentro de los cronogramas establecidos.	✓						
8	Cumplo con las tareas asignadas.	✓						
9	Conozco las funciones que se desarrollan en mi puesto de trabajo.	✓						
10	Logro realizar las actividades que me han asignado.	✓						
Dimensión Eficiencia								
11	Mi grado de responsabilidad está acorde a mi capacidad profesional.	✓						
12	El nivel de conocimiento técnico que poseo me permite un mejor desenvolvimiento en mi puesto de trabajo.	✓						
13	Logro desarrollarme con liderazgo y cooperación en mi trabajo.	✓						
14	Logro adaptarme con rapidez a los cambios que se generan en mi entorno.	✓						
15	El tiempo de realización de las actividades que realizo es el óptimo.	✓						

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable () Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del Juez validador Dr. /Mg:

Dr. Rodríguez Soto José Eleandro

DNI: 00419617

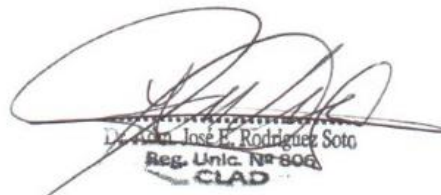
Especialidad del evaluador: Dr. en Administración

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

Relevancia: El ítem es aprobado para representar el componente o dimensión específica del constructo.

Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Dr. José E. Rodríguez Soto
Reg. Unic. N° 806
CLAD

.....
Firma del Experto Informante.

Especialidad

Anexo 5: Matriz de Datos

Variable 1: Compensación salarial

Personal	Compensación salarial														
	D1					D2					D3				
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15
1	2	4	5	4	5	3	5	5	4	5	5	4	5	4	5
2	5	3	4	4	4	4	5	4	4	3	5	3	4	4	4
3	2	5	3	3	5	4	4	4	4	4	4	5	3	3	5
4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	4	4	4
5	2	3	4	5	4	3	3	4	3	3	4	3	4	5	4
6	3	2	5	3	4	4	4	3	4	3	3	2	5	3	4
7	2	4	3	4	3	5	3	4	3	4	3	4	3	4	3
8	2	4	3	3	4	3	4	4	3	5	3	4	3	3	4
9	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4
10	5	4	2	3	2	3	5	2	3	2	4	4	2	3	2
11	2	4	5	4	5	3	5	5	4	5	5	4	5	4	5
12	5	3	4	4	4	4	5	4	4	3	5	3	4	4	4
13	2	5	3	3	5	4	4	4	4	4	4	5	3	3	5
14	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	4	4	4
15	3	3	4	5	4	3	3	4	3	3	4	3	4	5	4
16	4	2	5	3	4	4	4	3	4	3	3	2	5	3	4
17	2	4	3	4	3	5	3	4	3	4	3	4	3	4	3
18	3	4	3	3	4	3	4	4	3	5	3	4	3	3	4
19	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4
20	2	4	2	3	2	3	5	2	3	2	4	4	2	3	2
21	3	4	5	4	5	3	5	5	4	5	5	4	5	4	5
22	4	3	4	4	4	4	5	4	4	3	5	3	4	4	4
23	2	5	3	3	5	4	4	4	4	4	4	5	3	3	5
24	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	4	4	4

25	4	3	4	5	4	3	3	4	3	3	4	3	4	5	4
26	2	2	5	3	4	4	4	3	4	3	3	2	5	3	4
27	4	4	3	4	3	5	3	4	3	4	3	4	3	4	3
28	4	4	3	3	4	3	4	4	3	5	3	4	3	3	4
29	2	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4
30	5	4	2	3	2	3	5	2	3	2	4	4	2	3	2
31	2	4	5	4	5	3	5	5	4	5	5	4	5	4	5
32	2	3	4	4	4	4	5	4	4	3	5	3	4	4	4
33	5	5	3	3	5	4	4	4	4	4	4	5	3	3	5
34	2	3	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	4	4	4
35	2	3	4	5	4	3	3	4	3	3	4	3	4	5	4
36	4	2	5	3	4	4	4	3	4	3	3	2	5	3	4
37	2	4	3	4	3	5	3	4	3	4	3	4	3	4	3
38	4	4	3	3	4	3	4	4	3	5	3	4	3	3	4
39	2	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4
40	5	4	2	3	2	3	5	2	3	2	4	4	2	3	2
41	3	4	5	4	5	3	5	5	4	5	5	4	5	4	5
42	2	3	4	4	4	4	5	4	4	3	5	3	4	4	4
43	5	5	3	3	5	4	4	4	4	4	4	5	3	3	5
44	2	3	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	4	4	4
45	2	3	4	5	4	3	3	4	3	3	4	3	4	5	4
46	2	2	5	3	4	4	4	3	4	3	3	2	5	3	4
47	5	4	3	4	3	5	3	4	3	4	3	4	3	4	3
48	2	4	3	3	4	3	4	4	3	5	3	4	3	3	4
49	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4
50	3	4	2	3	2	3	5	2	3	2	4	4	2	3	2
51	3	4	5	4	5	3	5	5	4	5	5	4	5	4	5
52	4	3	4	4	4	4	5	4	4	3	5	3	4	4	4
53	2	5	3	3	5	4	4	4	4	4	4	5	3	3	5
54	2	3	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	4	4	4

55	4	3	4	5	4	3	3	4	3	3	4	3	4	5	4
56	2	2	5	3	4	4	4	3	4	3	3	2	5	3	4
57	2	4	3	4	3	5	3	4	3	4	3	4	3	4	3
58	3	4	3	3	4	3	4	4	3	5	3	4	3	3	4
59	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4
60	4	4	2	3	2	3	5	2	3	2	4	4	2	3	2
61	3	4	5	4	5	3	5	5	4	5	5	4	5	4	5
62	4	3	4	4	4	4	5	4	4	3	5	3	4	4	4
63	2	5	3	3	5	4	4	4	4	4	4	5	3	3	5
64	2	3	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	4	4	4
65	2	3	4	5	4	3	3	4	3	3	4	3	4	5	4
66	4	2	5	3	4	4	4	3	4	3	3	2	5	3	4
67	3	4	3	4	3	5	3	4	3	4	3	4	3	4	3
68	3	4	3	3	4	3	4	4	3	5	3	4	3	3	4
69	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4
70	2	4	2	3	2	3	5	2	3	2	4	4	2	3	2
71	2	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	5
72	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3
73	4	5	2	3	5	3	4	3	4	2	3	5	2	3	2
74	3	3	5	5	3	4	4	3	5	4	5	4	4	4	5
75	2	4	5	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	2	3
76	4	4	4	4	3	5	2	3	2	3	5	3	3	4	3
77	3	4	4	3	3	5	5	4	5	4	4	4	3	3	2
78	3	3	3	4	4	5	4	4	3	5	4	3	4	3	4
79	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	5	3	4
80	3	5	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4

Variable 1: Desempeño laboral

Personal	Desempeño laboral														
	D1					D2					D3				
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15
1	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	3	5	5	4	5
2	5	5	4	4	3	5	3	4	4	4	4	5	4	4	3
3	2	4	4	4	4	4	5	3	3	5	4	4	4	4	4
4	3	4	3	3	3	2	3	4	4	4	4	4	3	3	3
5	2	3	4	3	3	4	3	4	5	4	3	3	4	3	3
6	3	4	3	4	3	3	2	5	3	4	4	4	3	4	3
7	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	5	3	4	3	4
8	2	4	4	3	5	3	4	3	3	4	3	4	4	3	5
9	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3
10	5	5	2	3	2	4	4	2	3	2	3	5	2	3	2
11	2	5	5	4	5	5	4	5	4	5	3	5	5	4	5
12	5	5	4	4	3	5	3	4	4	4	4	5	4	4	3
13	2	4	4	4	4	4	5	3	3	5	4	4	4	4	4
14	4	4	3	3	3	2	3	4	4	4	4	4	3	3	3
15	3	3	4	3	3	4	3	4	5	4	3	3	4	3	3
16	4	4	3	4	3	3	2	5	3	4	4	4	3	4	3
17	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	5	3	4	3	4
18	3	4	4	3	5	3	4	3	3	4	3	4	4	3	5
19	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3
20	2	5	2	3	2	4	4	2	3	2	3	5	2	3	2
21	3	5	5	3	5	5	4	5	5	4	3	5	5	4	5
22	4	5	4	4	5	4	4	3	5	3	4	5	4	4	3
23	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
24	3	4	3	4	4	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3
25	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3

26	3	4	3	4	4	3	4	3	3	2	4	4	3	4	3
27	4	3	4	5	3	4	3	4	3	4	5	3	4	3	4
28	4	4	4	3	4	4	3	5	3	4	3	4	4	3	5
29	2	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3
30	5	5	5	3	5	2	3	2	4	4	3	5	2	3	2
31	2	5	5	4	5	5	4	5	4	5	3	5	5	4	5
32	2	5	4	4	3	5	3	4	4	4	4	5	4	4	3
33	5	4	4	4	4	4	5	3	3	5	4	4	4	4	4
34	2	4	3	3	3	2	3	4	4	4	4	4	3	3	3
35	2	3	4	3	3	4	3	4	5	4	3	3	4	3	3
36	4	4	3	4	3	3	2	5	3	4	4	4	3	4	3
37	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	5	3	4	3	4
38	4	4	4	3	5	3	4	3	3	4	3	4	4	3	5
39	2	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3
40	5	5	2	3	2	4	4	2	3	2	3	5	2	3	2
41	3	5	5	4	5	5	4	5	4	5	3	5	5	4	5
42	2	5	4	4	3	5	3	4	4	4	4	5	4	4	3
43	5	4	4	4	4	4	5	3	3	5	4	4	4	4	4
44	2	4	3	3	3	2	3	4	4	4	4	4	3	3	3
45	3	3	4	3	3	4	3	4	5	4	3	3	4	3	3
46	2	4	3	4	3	3	2	5	3	4	4	4	3	4	3
47	5	3	4	3	4	3	4	3	4	3	5	3	4	3	4
48	2	4	4	3	5	3	4	3	3	4	3	4	4	3	5
49	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3
50	3	5	2	3	2	4	4	2	3	2	3	5	2	3	2
51	3	5	5	4	5	5	4	5	4	5	3	5	5	4	5
52	4	5	4	4	3	5	3	4	4	4	4	5	4	4	3
53	2	4	4	4	4	4	5	3	3	5	4	4	4	4	4
54	2	4	3	3	3	2	3	4	4	4	4	4	3	3	3

55	4	3	4	3	3	4	3	4	5	4	3	3	4	3	3
56	2	4	3	4	3	3	2	5	3	4	4	4	3	4	3
57	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	5	3	4	3	4
58	3	4	4	3	5	3	4	3	3	4	3	4	4	3	5
59	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3
60	4	5	2	3	2	4	4	2	3	2	3	5	2	3	2
61	3	5	5	4	5	5	4	5	4	5	3	5	5	4	5
62	4	5	4	4	3	5	3	4	4	4	4	5	4	4	3
63	2	4	4	4	4	4	5	3	3	5	4	4	4	4	4
64	2	4	3	3	3	2	3	4	4	4	4	4	3	3	3
65	2	3	4	3	3	4	3	4	5	4	3	3	4	3	3
66	4	4	3	4	3	3	2	5	3	4	4	4	3	4	3
67	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	5	3	4	3	4
68	3	4	4	3	5	3	4	3	3	4	3	4	4	3	5
69	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3
70	2	5	2	3	2	4	4	2	3	2	3	5	2	3	2
71	2	4	3	5	3	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4
72	3	4	4	4	5	3	3	5	4	4	3	5	3	4	4
73	4	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3
74	4	3	3	4	3	4	5	4	3	3	3	2	3	4	4
75	2	4	3	3	2	5	3	4	3	3	3	4	3	4	5
76	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	2	5	3
77	3	3	5	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4
78	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	5	3	4	3	3
79	4	3	2	4	4	2	3	2	4	4	3	3	4	3	4
80	3	5	2	3	2	4	4	2	3	3	2	4	4	2	3

Anexo 6: Propuesta de valor

La presente investigación tiene como fin primordial determinar la relación que existe entre la compensación salarial y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Carumas, Moquegua, 2021.

Esta investigación se realizó para descubrir los factores que influyen en el personal de la Municipalidad Distrital de Carumas, dado que son muchas las consecuencias negativas que ocurren si el personal a expuesto a condiciones desfavorables para su óptimo desarrollo como bajo rendimiento laboral, baja producción y productividad, entre otras. Por eso es necesario conocer e identificar los problemas que puedan afectar su desempeño laboral en la Municipalidad.

Por eso hemos tomado como zona de estudio la Municipalidad Distrital de Carumas, porque esta investigación servirá de referencia a otras municipalidades aledañas a nivel nacional, también servirá a los alcaldes, ya que se podrá evidenciar las condiciones que se debe contar en cada área de trabajo de la Municipalidad, para que prime un buen clima laboral, por eso el alcalde debe garantizar la integridad de cada uno de sus colaboradores.

De esta forma, esta investigación se torna más importante aún porque servirá de modelo para problemas similares en otras municipalidades, y porque evidenciara los factores que influyen al bajo desempeño laboral y si se necesitaría una mejora en la gestión de compensación salarial de la Municipalidad en estudio, la investigación demostrara en base a resultados qué condiciones se necesita para que el colaborador brinde su máximo esfuerzo consiguiendo su máximo desempeño laboral trayendo consecuencias muy beneficiosas para la Municipalidad y para el colaborador, como el reconocimiento institucional y para la Municipalidad, el aumento de su producción.