

**UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA**  
**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS INTERNACIONALES**



**LA REMUNERACIÓN Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO  
LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA GERENCIA  
DE ADMINISTRACIÓN EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL CRNL.  
GREGORIO ALBARRACÍN LANCHIPA, PERIODO 2023**

**TESIS**

**PRESENTADA POR:**

Bach. Gabriela Stephania Zavala Meza

**ASESOR:**

Dr. Ascención Américo Flores Flores

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

**LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS INTERNACIONALES**

**TACNA-PERÚ**

**2024**

## DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Yo, Gabriela Stephania Zawala Meza en calidad de: Egresado de la Escuela Profesional de Administración de Negocios Internacionales de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Privada de Tacna, identificado con DNI 73197791  
Soy autor de la tesis titulada: La Remuneración y su relación con el Desempeño Laboral del Personal administrativo de la Gerencia de Administración en la Municipalidad Distrital Cuzco, Gregorio Albarracín Lemchepe, periodo 2023, teniendo como asesor al Dr. Americo Flores Flores.

### DECLARO BAJO JURAMENTO:

- Ser el único autor del texto entregado para obtener el título profesional de Licenciada en Administración de Negocios Internacionales, y que tal texto no ha sido plagiado, ni total ni parcialmente, para la cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.
- Así mismo, declaro no haber trasgredido ninguna norma universitaria con respecto al plagio ni a las leyes establecidas que protegen la propiedad intelectual, como tal no atento contra derecho de terceros.
- Declaro, que la tesis no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- Por último, declaro que para la recopilación de datos se ha solicitado la autorización respectiva a la empresa u organización, evidenciándose que la información presentada es real y soy conecedor (a) de las sanciones penales en caso de infringir las leyes del plagio y de falsa declaración, y que firmo la presente con pleno uso de mis facultades y asumiendo todas las responsabilidades de ella derivada.

Por lo expuesto, mediante la presente, asumo frente a LA UNIVERSIDAD cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido de la tesis, así como por los derechos sobre la obra o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y a terceros, de cualquier daño que pudiera ocasionar, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar como causa del trabajo presentado, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que

encontrasen causa en el contenido de la tesis, libro o trabajo de investigación.

De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que el trabajo de investigación haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Privada de Tacna.

Tacna, 13 de junio del 2024



---

Bach. Gabriela Stephania Zavala Meza

DNI: 73197791

## **DEDICATORIA**

Dedico mi tesis a Dios, desde el fondo de mi ser a quien fue, es y será el mejor apoyo y guía en momentos difíciles y de angustia, a mi creador.

A mi padre Roger Zavala y mi madre Tina Meza, que con su infinito amor hacia a mí, han logrado inculcarme valores de superación y constancia a lo largo de este transitar universitario, llegando a dar un paso más en esta etapa importante en mi vida, tengo la bendición de tenerlos como mis padres.

A mi mejor amiga Anguie Balaguer, que estuvo apoyándome y motivándome a seguir adelante a pesar de todo.

Quiero agradecerles a todos ellos por ser parte de mi vida, les dedico mi mayor logro.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA .....	ii
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	iii
ÍNDICE DE TABLAS.....	vi
ÍNDICE DE FIGURAS.....	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT .....	ix
INTRODUCCIÓN .....	x
CAPÍTULO I.....	11
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	11
1.1. Descripción de la realidad problemática.....	11
1.2. Formulación del problema .....	13
1.2.1. Problema general.....	13
1.2.2. Problemas específicos.....	13
1.3. Justificación e importancia de la investigación.....	14
1.3.1. Justificación Social.....	14
1.3.2. Justificación Práctica .....	14
1.3.3. Justificación Teórica .....	14
1.3.4. Justificación Metodológica .....	15
1.3.5. Importancia .....	15
1.4. Objetivos de la investigación .....	15
1.4.1. Objetivo general .....	15
1.4.2. Objetivos específicos .....	15
1.5. Alcances de la investigación.....	16
CAPÍTULO II.....	17
MARCO TEÓRICO.....	17
2.1. Antecedentes relacionados con la investigación .....	17
2.2.1. Antecedentes Internacionales .....	17

2.2.2.	Antecedentes Nacionales .....	19
2.2.3.	Antecedentes Locales .....	20
2.2.	Bases teórico – científicas.....	22
2.2.1.	Remuneración.....	22
2.2.2.	Remuneración básica .....	23
2.2.3.	Incentivos salariales.....	24
2.2.4.	Prestaciones.....	25
2.2.5.	Desempeño laboral .....	26
2.2.6.	Capacidad laboral .....	27
2.2.7.	Desenvolvimiento laboral .....	29
2.2.8.	Eficacia laboral.....	30
2.2.9.	Perfil del trabajador .....	30
2.3.	Definición de términos básicos .....	31
	CAPÍTULO III .....	33
	METODOLOGÍA.....	33
3.1.	Hipótesis .....	33
3.2.1.	Hipótesis general .....	33
3.2.2.	Hipótesis específicas.....	33
3.2.	Variables e indicadores .....	33
3.2.1.	Identificación de variables .....	33
3.2.2.	Operacionalización de las variables.....	34
3.3.	Tipo de investigación.....	36
3.4.	Nivel de investigación .....	36
3.5.	Diseño de investigación.....	36
3.6.	Población y muestra del estudio.....	37
3.6.1.	Población.....	37
3.6.2.	Muestra .....	37
3.6.2.1.	Criterio de inclusión.....	37
3.6.2.2.	Criterio de exclusión.....	37

3.7. Técnicas e instrumentos de investigación.....	38
3.7.1. Técnicas .....	38
3.7.2. Instrumentos .....	38
3.8. Ámbito de la investigación .....	38
3.9. Procesamiento y análisis de información.....	38
CAPÍTULO IV .....	39
RESULTADOS.....	39
4.1. Confiabilidad y validez de los instrumentos .....	39
4.2.1. Confiabilidad.....	39
4.2.2. Validez .....	40
4.2. Presentación de resultados .....	41
4.2.1. Resultados de la variable la remuneración.....	41
4.2.2. Resultados de la variable desempeño laboral.....	45
4.2.3. Datos complementarios.....	50
4.3. Verificación de hipótesis.....	51
4.3.1. Prueba de normalidad .....	51
4.3.2. Verificación de hipótesis específicas .....	52
4.3.2.1. Verificación de hipótesis específica 1 .....	52
4.3.2.2. Verificación de hipótesis específica 2 .....	53
4.3.2.3. Verificación de hipótesis específica 3 .....	54
4.3.3. Verificación de hipótesis general.....	55
4.4. Discusión de resultados .....	57
CONCLUSIONES .....	59
RECOMENDACIONES .....	61
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	62
ANEXOS.....	68

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de la variable X1 .....	34
Tabla 2 Operacionalización de la variable X2 .....	34
Tabla 3 Alfa de Cronbach de la variable la remuneración.....	39
Tabla 4 Alfa de Cronbach de la variable desempeño laboral.....	40
Tabla 5 Dimensión remuneración básica.....	41
Tabla 6 Dimensión incentivos salariales .....	42
Tabla 7 Dimensión prestaciones .....	43
Tabla 8 Nivel de la variable remuneración.....	44
Tabla 9 Dimensión capacidad laboral .....	45
Tabla 10 Dimensión desenvolvimiento .....	46
Tabla 11 Dimensión eficacia .....	47
Tabla 12 Dimensión perfil del trabajador.....	48
Tabla 13 Nivel de la variable desempeño laboral .....	49
Tabla 14 Edad .....	50
Tabla 15 Género.....	50
Tabla 16 Prueba de normalidad .....	51
Tabla 17 Correlación entre la dimensión remuneración básica y la variable desempeño laboral	52
Tabla 18 Correlación entre la dimensión incentivos salariales y la variable desempeño laboral	53
Tabla 19 Correlación entre la dimensión las prestaciones y la variable desempeño laboral .....	55
Tabla 20 Correlación entre la variable remuneración y la variable desempeño laboral .....	56



**ÍNDICE DE FIGURAS**

Figura 1 Componentes de la remuneración total .....	22
Figura 2 Características de las remuneraciones .....	23
Figura 3 Percepción de la organización: beneficios y costos para mantener a las personas como miembros de la organización .....	24
Figura 4 Características de las remuneraciones .....	26
Figura 5 Conductas del desempeño .....	27
Figura 6 Habilidades profesionales.....	28
Figura 7 Indicadores de desenvolvimiento laboral .....	29
Figura 8 Dimensión remuneración básica .....	41
Figura 9 Dimensión incentivos salariales.....	42
Figura 10 Dimensión prestaciones .....	43
Figura 11 Nivel de la variable remuneración.....	44
Figura 12 Dimensión capacidad laboral .....	45
Figura 13 Dimensión desenvolvimiento .....	46
Figura 14 Dimensión eficacia.....	47
Figura 15 Dimensión perfil del trabajador .....	48
Figura 16 Nivel de la variable desempeño laboral.....	49

## RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo, determinar la relación entre la remuneración y el desempeño laboral del personal administrativo de la Gerencia de Administración en la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, 2023.

La metodología concierne a un tipo de investigación básico, nivel correlacional, diseño no experimental de corte transversal, la muestra estuvo conformada por 70 trabajadores administrativos de la Gerencia de Administración de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, se utilizó la técnica de la encuesta y de instrumento el cuestionario con preguntas de escala Likert, para ambas variables.

Los resultados del estudio, muestran que la variable X1 “La remuneración” se ubica en el nivel medianamente satisfecho con 65,7% y la variable X2 “Desempeño laboral” se ubica en el nivel alto con 92,9%. El coeficiente de Pearson es 0,514 y la significancia es 0,000 ( $< a 0,05$ ); es decir, existe evidencia para afirmar, la existencia de una relación moderada y significativa entre la remuneración y el desempeño laboral del personal administrativo de la Gerencia de Administración en la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, periodo 2023.

**Palabras clave:** remuneración, desempeño laboral, municipalidad.

## ABSTRACT

The objective of the research was to determine the relationship between remuneration and work performance of the administrative staff of the Administration Management in the Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa District Municipality, 2023.

The methodology concerns a basic type of research, correlational level, non-experimental cross-sectional design, the sample was made up of 70 administrative workers from the Administration Management of the Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa District Municipality, the survey technique was used and the instrument was the questionnaire with Likert scale questions for both variables.

The results of the study show that the independent variable "Remuneration" is located at the moderately satisfied level with 65.7% and the dependent variable "Job performance" is located at the high level with 92.9%. The Pearson coefficient is 0.514 and the significance is 0.000 ( $< 0.05$ ); that is, there is evidence to affirm the existence of a moderate and significant relationship between remuneration and work performance of the administrative staff of the Administration Management in the Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa District Municipality, period 2023.

**Keywords:** remuneration, job performance, municipality.

## INTRODUCCIÓN

La investigación no solo se orienta en dar respuesta a la función que cumple la remuneración en los empleados administrativos de la Gerencia de Administración de una organización del sector público, en este caso en la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, esto va más allá, al detallar la situación de la remuneración básica, los incentivos salariales y las prestaciones, y la forma como se relacionan con el desempeño laboral, teniendo presente que el principal activo de una organización, es el capital humano, sin el cual no podría cumplir con las metas propuestas en los planes de gestión, afectando la eficiencia de la gestión institucional, lo cual sería en desmedro de la población beneficiaria.

La investigación se encuentra constituida en:

Capítulo I: El Planteamiento del problema, conformado por la descripción de la realidad problemática, la justificación e importancia, los objetivos y los alcances de la investigación.

Capítulo II: Marco teórico, constituido por los antecedentes relacionados a la investigación, bases teóricas – científicas y la definición de términos básicos.

Capítulo III: Metodología, compuesto por las hipótesis, las variables e indicadores, el tipo de investigación, nivel de investigación, diseño de investigación, población y muestra de estudio, técnicas e instrumentos de investigación, técnicas e instrumentos de investigación, ámbito de investigación y el procesamiento y análisis de información.

Capítulo IV: Resultados, conformado por la confiabilidad y validez de los instrumentos, la presentación de los resultados, la verificación de hipótesis y la discusión de resultados.

Finalmente, se presentan las conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y anexos.

Tacna, enero de 2024.

## CAPÍTULO I

### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

#### 1.1. Descripción de la realidad problemática

Determinar el verdadero éxito de una entidad implica evaluar la eficiencia del desempeño laboral de los empleados, ya que es un indicador poderoso de la efectividad global de la organización. Pues ese desempeño laboral comprende a las acciones y comportamientos que, llevadas a cabo por los empleados en su puesto de trabajo, las cuales contribuyen al logro de los objetivos de la empresa donde se incluye dimensiones como el desempeño de tareas, comportamientos contextuales y de equipo (Bautista et al., 2020). Lamentablemente, en muchas entidades existe disparidad salarial entre empleados de diferentes niveles jerárquicos o departamentos dentro de una organización lo cual genera insatisfacción, desmotivación y falta de compromiso, afectando negativamente el desempeño laboral y el funcionamiento general de la empresa, por ello algunas organizaciones están interesadas en invertir en incentivos para las personas, con la condición de que estas contribuyan al logro de sus metas (Chiavenato, 2009). Pues la remuneración es una herramienta poderosa empleada para atraer, retener y asegurar a los empleados que poseen habilidades y calidad, y que pueden contribuir al máximo rendimiento de la organización. (Olayemi, 2023)

A nivel internacional, Zikanga et al., (2021) menciona que la baja remuneración afecta negativamente al desempeño laboral, especialmente cuando el salario básico es bajo y faltan bonificaciones y asignaciones. Según los resultados descriptivos presentados en su estudio, la remuneración de los docentes en las escuelas secundarias gubernamentales subvencionadas del suroeste de Uganda se consideró moderada, registrando un índice de satisfacción del 55%. La información fue obtenida a través de la aplicación de cuestionarios a una muestra de 333 profesores de la zona. Un nivel de remuneración solo moderado representa un problema, ya que podría estar afectando negativamente la motivación y el desempeño laboral la plana docente. Por su parte, Solorzano et al., (2020) en su estudio realizado en la institución pública Registro de la Propiedad de Manta, Portoviejo, Manabí, da a conocer que el 62% de los empleados encuestados expresaron que su remuneración no es suficiente y no compensa la responsabilidad asociada con sus puestos de trabajo. Estos datos sobre la insatisfacción

salarial se obtuvieron a partir de un cuestionario aplicado a 27 empleados de la institución mencionada, cuyo resultado arrojó que el bajo salario representa un problema para el clima organizacional, debido a que genera desmotivación en el desempeño de las actividades laborales. Entonces se puede decir que el sentir que la remuneración no guarda relación con la importancia de las funciones desempeñadas disminuye el sentido de pertenencia con la organización y los niveles de compromiso con el cumplimiento de las metas institucionales. Por lo tanto, el deficiente clima organizacional producto de la insatisfacción salarial influye directamente en el rendimiento de los trabajadores, lo que dificulta la consecución de los objetivos establecidos por el Registro de la Propiedad de Manta, según se analizó en el presente documento.

En el Perú, Parodi (2018) menciona que el principal desafío laboral en el país no es el desempleo, sino el subempleo, que se refiere a aquellos trabajadores que están empleados, pero reciben ingresos inferiores al ingreso mínimo referencial estimado en 961.00 soles mensuales para el año 2018 (Gavino, 2020). Esto muestra que existen problemas en el ámbito salarial lo que podría representar un problema en la motivación laboral. Por su parte Zuasnabar (2022) afirma que existían ciertas deficiencias en el desempeño laboral que están asociadas a las remuneraciones que se ofrecen en la institución educativa superior lo cual evidencia en los datos estadísticos que fueron aplicados a 187 trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Huancavelica, aquí se demuestra que de los encuestados 50,8% expresan que la remuneración es regular, un 43.9% dice que es buena y el 5.3%, mala. En cuanto al rendimiento laboral un 58,8% revela que el rendimiento laboral es bueno, un 38.5%, regular y un 2.7% es malo. Después del análisis de correlación menciona que Se observa una correlación positiva significativa ( $p = 0,000$ ) menor al 5% entre los niveles de remuneración y el rendimiento laboral.

A nivel local Apaza (2023) menciona que los trabajadores locales de la Oficina Departamental de Estadística e Informática de Tacna están descontentos con la política salarial y la falta de reconocimiento a su conocimiento y experiencia. Según datos de la Oficina Central de Estadística e Informática del Perú (ODEI-Tacna), en promedio el 40% de los trabajadores se muestran insatisfechos con su remuneración básica, pues no se ajusta a su nivel de experiencia y responsabilidad, lo cual representa un problema para la organización, afectando el desempeño laboral y compromiso de los colaboradores. Por su parte, Calderón (2021) menciona que uno de los problemas encontrados en cuanto a la

remuneración de los trabajadores del Gobierno Regional de Tacna, sede Hipólito Unanue, es la ausencia de una gestión adecuada de los salarios. De acuerdo a un estudio realizado por el sindicato de trabajadores de dicha sede en el 2020, se identificó que el 75% de los trabajadores CAS se encontraban insatisfechos con su remuneración básica, la cual promedian los S/1500 mensuales. Esta falta de una gestión adecuada de la remuneración podría estar afectando negativamente la motivación laboral lo cual puede afectar negativamente al desempeño laboral.

Por ende, el objetivo de esta investigación es aportar nuevos conocimientos sobre la conexión entre la remuneración y el desempeño laboral en el ámbito específico de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa durante el periodo 2023. Los hallazgos obtenidos servirán como fundamentos para la toma de decisiones en relación con las políticas de remuneración y la gestión del personal administrativo. Asimismo, se espera que esta investigación proporcione recomendaciones prácticas para mejorar el desempeño laboral y fomentar un ambiente de trabajo favorable tanto para los empleados como para la organización en su conjunto.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema general**

¿Cuál es la relación entre la remuneración y el desempeño laboral del personal administrativo de la Gerencia de Administración en la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, periodo 2023?

### **1.2.2. Problemas específicos**

- a) ¿Cuál es la relación entre la remuneración básica y el desempeño laboral del personal administrativo de la Gerencia de Administración en la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, periodo 2023?
- b) ¿Cuál es la relación entre los incentivos salariales y el desempeño laboral del personal administrativo de la Gerencia de Administración en la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, periodo 2023?

- c) ¿Cuál es la relación entre las prestaciones y el desempeño laboral del personal administrativo de la Gerencia de Administración en la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, periodo 2023?

### **1.3. Justificación e importancia de la investigación**

#### **1.3.1. Justificación Social**

La investigación permitió conocer la problemática advertida en la gerencia de administración de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa del personal administrativo, es por ello que se evaluó esta teoría para determinar las posibles afectaciones.

Se justificó socialmente, ya que es de mucho interés para la sociedad, ampliar el conocimiento al personal administrativo de las entidades públicas con respecto a las remuneraciones y sus beneficios, ayudando al personal administrativo que se encuentran laborando en el sector público, en este caso la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa. De esta manera, la intención de este estudio de investigación fue, contribuir al mejoramiento de la remuneración y el desempeño laboral del personal administrativo, siendo una de las razones más importantes que debe conservar un organismo público.

#### **1.3.2. Justificación Práctica**

La presente investigación permitió determinar la problemática remunerativa que afecta al bajo rendimiento y desmotivación del personal administrativo de la gerencia de Administración en la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, y de esta manera, se estructure apropiadamente las remuneraciones, junto a sus beneficios laborales, repercutiendo de manera positiva en el personal administrativo, obteniendo como respuesta final de ellos un mejoramiento de su desempeño en sus puestos laborales.

#### **1.3.3. Justificación Teórica**

La presente investigación se justificó, debido a que se aportaron teorías que explican las remuneraciones y el desempeño laboral del personal administrativo del sector público, ya que, podrán tener la información necesaria para futuras investigaciones, que tengan la intención de mejorar el ambiente del desempeño laboral de los colaboradores



de las entidades públicas, mediante diversos mecanismos como el sistema de compensaciones.

#### **1.3.4. Justificación Metodológica**

La presente investigación se justificó, desde el enfoque metodológico, donde se utilizaron técnicas de recolección de datos, que fueron herramientas de valoración validadas y seguras, que servirán como fuente de información para futuras investigaciones con términos de remuneración y desempeño laboral.

#### **1.3.5. Importancia**

La importancia de la presente investigación, se enfocó en la remuneración como principal factor que puede o no afectar al desempeño laboral del personal administrativo de la gerencia de administración de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, así también, la importancia de esta investigación radicó, en que contiene fuentes teóricas que ayudaron en el estudio y serán de mucha utilidad en futuras investigaciones, las cuales tengan como objetivo mejorar el desempeño laboral del personal administrativo en entidades públicas, no solo para el rendimiento del personal administrativo, sino también, para el desempeño del mismo organismo público.

### **1.4. Objetivos de la investigación**

#### **1.4.1. Objetivo general**

Determinar la relación entre la remuneración y el desempeño laboral del personal administrativo de la Gerencia de Administración en la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, 2023.

#### **1.4.2. Objetivos específicos**

- a) Determinar la relación entre la remuneración básica y el desempeño laboral del personal administrativo de la Gerencia de Administración en la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, 2023.
- b) Determinar la relación entre los incentivos salariales y el desempeño laboral del personal administrativo de la Gerencia de Administración en la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, 2023.

- c) Determinar la relación entre las prestaciones y el desempeño laboral del personal administrativo de la Gerencia de Administración en la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, 2023.

### **1.5. Alcances de la investigación**

La presente investigación está determinada en proporcionar resultados relevantes acerca de la relación de la remuneración en el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, ya que, dicha información será de gran utilidad para las entidades de administración pública, y puedan tomar énfasis en la adecuada remuneración del personal administrativo.

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1. Antecedentes relacionados con la investigación

##### 2.2.1. Antecedentes Internacionales

El trabajo de investigación presentado por Ángela Pilar Aldas Gallegos (2013) en su tesis titulada: “El ambiente de trabajo y su efecto en el desempeño laboral en el gobierno municipal de san pedro de Pelileo”, del país de Ecuador. Teniendo el presente trabajo de investigación como objetivo la implementación del plan de comunicación que ayudará a elevar la autoestima de cada funcionario y le permitirá desarrollarse personal y profesionalmente, promoviendo la comunicación, las relaciones personales, el trabajo en equipo y la motivación, asegurando así, un funcionario municipal ético y competente, para que puedan alcanzar la misión, visión y metas trazadas dentro de su institución, la referida investigación se realizó en un enfoque cualitativo ya que permitirá al investigador comprender el problema a investigarse para un resultado óptimo, cuya población consta del personal administrativo del gobierno municipal de san pedro de Pelileo, el cual comprende de 54 personas administrativos, los cuales son 18 contratados y 36 nombrados.

La presente investigación tiene como conclusiones, que los factores que crean un ambiente de trabajo deficiente, es la falta de comunicación, motivación y trabajo en equipo; el ambiente de trabajo afecta el rendimiento, la motivación y calidad del trabajo de una persona en sus actividades diarias, además la falta de comunicación afecta directamente a la entidad y acentúa a la desorganización organizacional, ya que no les permite realizar su trabajo de manera efectiva.

El trabajo de investigación presentada por Tatiana Elizabeth Jerez Villamarín (2013) en su tesis titulada: Los Factores Remunerativos y su influencia en la Gestión Empresarial en Comercial “San Miguel”, del país de Ecuador. Teniendo el presente trabajo de investigación como objetivo establecer un Manual de funciones para mejorar el desempeño del personal, a través de jerarquías y diferentes funciones que ayudaran a mejorar la autoestima de las personas que laboran en Comercial “San Miguel”. El presente estudio de investigación es descriptivo, ya que, al recolectar datos puede medir

la aceptación de los objetivos a través del cliente interno para cumplir con el objetivo planteado, cuya población consta del personal comercial “San Miguel”, el cual comprende con un total de 32 clientes internos.

La presente investigación tiene como conclusiones, que la experiencia es un factor importante en el personal que labore en la empresa, al establecer una remuneración efectiva, como un incentivo y de esta manera elevar su autoestima y a su vez la empresa crezca en forma constante. Asumir la responsabilidad del cargo en una empresa requiere de madurez, debido a que los empleados deben cumplir con funciones amplias y deben sentirse comprometidos con la empresa.

El trabajo de investigación presentada por Kathiuska Katherine Mora Pacheco (2018) en su tesis titulada: “Gestión de procesos para incrementar el nivel de desempeño laboral en el departamento de talento humano del GAD del Cantón Vinces”, del país de Ecuador. Teniendo el presente trabajo de investigación como objetivo asegurar que las empresas tengan las capacidades cognitivas, técnicas y organizativas para competir adecuadamente en el mercado y mantenerse sostenibles en el tiempo de esta manera proporcionando así empleo y productividad al país. La presente investigación tiene diseño cualitativo y es de tipo descriptivo ya que, esta adecuado particularmente para investigar problemas y así identificar sus causas y posibles efectos en el área del talento Humano que están trabajando en propuestas de solución al bajo rendimiento laboral. La población consta de 10 profesionales del área de Talento Humano del GAD Municipal del Cantón Vinces, lo cual es una muestra pequeña y no se utilizan formulas estadísticas, sino que se toma a la población en su totalidad.

La presente investigación tiene como conclusiones, realizar a través de temas relacionados con el desempeño laboral, su gestión, modelos y otros aspectos necesarios que serán propuestos para la solución al problema de un bajo rendimiento laboral que existe en el departamento de talento humano del GAD Municipal del Cantón Vinces. La propuesta se basa en un modelo de control de procesos que define como las organizaciones deberían abordar la gestión del personal del cual se busca alcanzar la eficiencia y eficacia que redundan en mayor competitividad del talento Humano, el cual se basa en la admisión, la aplicación, compensación, desarrollo y supervisión del personal para establecer procedimientos formales y garantizar la contratación de empleados.

### 2.2.2. Antecedentes Nacionales

El trabajo de investigación presentada por Sonia Arévalo Pinedo (2018) en su tesis titulada: “Gestión de remuneración laboral y motivación personal en la Municipalidad distrital de San Roque de Cumbaza, 2017”, de la ciudad de Tarapoto, Perú. Teniendo el presente trabajo de investigación como objetivo determinar la relación entre la Gestión de remuneración laboral con la motivación personal en la Municipalidad distrital de San Roque de Cumbaza, además, se planteó la hipótesis de que existe una relación significativa entre la gestión de remuneración laboral con la motivación laboral, la muestra del estudio estuvo compuesta por la totalidad de la población de 25 colaboradores de la Municipalidad distrital de San Roque de Cumbaza y el estudio fue de tipo no experimental y se utilizó un diseño descriptivo correlacional.

El estudio concluye que la gestión de remuneración laboral se relaciona significativamente con la motivación personal en la Municipalidad distrital de San Roque de Cumbaza, con un Chí Cuadrado de Pearson de 31,800; el mismo que es mayor al Chi tabular con 16 grados de libertad de 26,296; por tanto, ambas variables son dependientes existiendo relación significativa entre ellas.

El trabajo de investigación presentada por Sonia Maribel Medina Arnao (2017) en su tesis titulada: “La gestión de remuneración y la satisfacción laboral del servidor de la administración pública en la Red Lima - Ciudad 2016”, de la ciudad de Lima, Perú. Teniendo el presente trabajo de investigación como objetivo determinar la relación que existe entre la Gestión de remuneración con la Satisfacción laboral del servidor de la administración pública en la Red de Lima. El estudio es de tipo aplicada con un diseño no experimental de corte transversal correlacional, con una población de 200 servidores públicos y de la cual tomo como muestra representativa a 132 servidores públicos.

El estudio concluye que existe relación significativa entre La Gestión de Remuneración y la Satisfacción Laboral del servidor, la cual se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0,299 interpretándose como correlación positiva baja entre las variables.

El trabajo de investigación presentado por Luis Miguel Ccaulla Flores (2018) en su tesis titulada: “La remuneración salarial y el desempeño laboral en la Unidad de

Gestión Educativa Local N° 06 – Ate, 2018”, de la Ciudad de Lima Norte, Perú. Teniendo el presente trabajo de investigación como objetivo determinar la relación de la remuneración salarial y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa. El método utilizado fue el hipotético-deductivo, el tipo de investigación fue básica de nivel correlacional, de enfoque cuantitativo y de diseño no experimental de corte transversal. La población está constituida por el personal administrativo que se encuentra bajo la modalidad CAS que labora en la Unidad de Gestión Educativa la cual consta de 110 colaboradores y la muestra estuvo conformado por 86 colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa.

El estudio concluye que existe evidencias suficientes para afirmar que la remuneración salarial tiene relación positiva media ( $\rho = ,507$ ) y significativa ( $p$  valor = 0.014 menor que 0.05) con el desempeño laboral.

### **2.2.3. Antecedentes Locales**

El trabajo de investigación presentada por Claudia Maribel Calderón García (2021) en su tesis titulada: “La Gestión de Remuneración y su efecto en la Motivación Laboral del personal CAS del Gobierno Regional de Tacna, sede Hipólito Unanue, periodo 2020”, en la ciudad de Tacna, Perú. Teniendo el presente trabajo de investigación como objetivo determinar de qué manera la gestión de remuneración afecta a la motivación laboral del personal CAS del Gobierno Regional de Tacna, sede Hipólito Unanue, periodo 2020, la metodología de la presente investigación es de tipo básica, de diseño no experimental y transversal, con una población de 31 colaboradores CAS en el Gobierno Regional de Tacna, sede Hipólito Unanue y de la misma manera para la muestra de estudio.

El estudio concluye que con un nivel de confianza del 95%, la Gestión de Remuneración influye con un  $R^2$  de 38.9% en la Motivación Laboral del personal CAS del Gobierno Regional de Tacna en su sede de Hipólito Unanue, periodo 2020, justificado por el Valor- $p$  obtenido a través de la prueba de regresión lineal simple el cual es de 0.000 siendo menor que el nivel de error que es de 0.05.

El trabajo de investigación presentado por Santiago Alfredo Peralta Erquinigo (2018) en su tesis titulada: “La remuneración y la Satisfacción Laboral de los docentes contratados de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Privada de Tacna en el año 2017”, en la ciudad de Tacna, Perú. Teniendo el presente trabajo de investigación como objetivo determinar la relación entre la remuneración y la satisfacción laboral de los docentes contratados de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Privada de Tacna, la metodología de la presente investigación es de tipo básica, con un diseño no experimental y transversal, cuya población es de 86 docentes de la Facultad de Ciencias Empresariales y se aplicó como técnica el cuestionario para la recolección de datos.

Se concluye que la remuneración y la satisfacción laboral de los docentes contratados de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Privada de Tacna, dado el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.227 que es mayor a 0.05, no tienen relación significativa alguna, por lo que se puede lograr determinar que la primera de ellas no generará condicionamiento alguno sobre la satisfacción de los docentes universitarios de la Facultad, pudiendo ser un efecto que depende de más de una valoración remunerativa.

El trabajo de investigación presentada por María Elena Chaiña Quispemayta (2022) en su tesis titulada: “La influencia de la Satisfacción Laboral en el Desempeño Laboral de los colaboradores de la entidad financiera Mi Banco S.A. de la ciudad de Tacna, 2021”, en Perú. Teniendo el presente trabajo de investigación como objetivo determinar la relación de la influencia de la satisfacción en el desempeño laboral de los colaboradores de la entidad financiera mi banco S.A de la ciudad de Tacna. La presente investigación es de tipo básico o pura, de diseño no experimental, ya que no tendrá intervención sobre eventos ocurridos y de corte transversal para identificar los resultados de una investigación de nivel descriptivo, causal.

Se concluye que, para medir la influencia de la satisfacción laboral, se aplicó la regresión lineal, en la que se observa una significancia positiva (Sig.=0.014). Para la variable X2 Desempeño laboral, se utilizó de igual manera el coeficiente de determinación (R cuadrado), validando su significancia por el valor (Sig.<0.05), por ello se descartan las hipótesis nulas y se aceptan las hipótesis alternas.

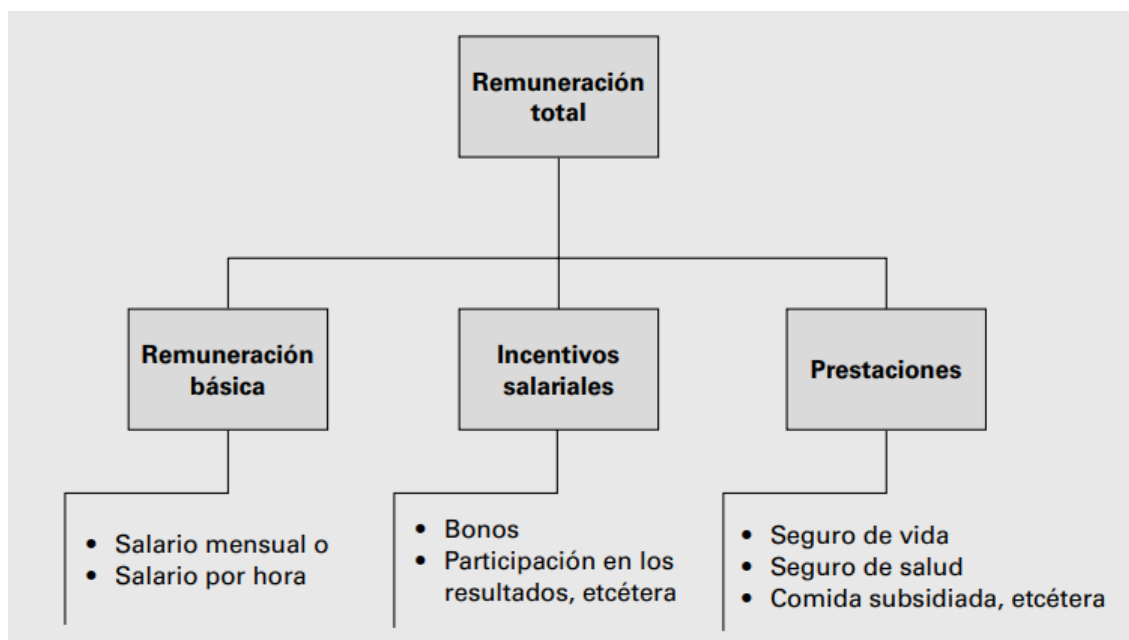
## 2.2. Bases teórico – científicas

### 2.2.1. Remuneración

El estudio de las remuneraciones que reciben los trabajadores por su desempeño laboral es un aspecto fundamental dentro de cualquier organización. Existen distintos conceptos relacionados a las remuneraciones, según Chiavenato (2009) se trata de un intercambio en el que, por un lado, la organización busca obtener servicios laborales y, por otro lado, la persona busca recibir una compensación por su trabajo.

#### Figura 1

*Componentes de la remuneración total*



*Nota:* Obtenido de Chiavenato (2009)

Por su parte Gonzales et al. (2022) refiere que diferentes autores coinciden en señalar que, al analizar las remuneraciones, no basta solo con revisar los salarios nominales que devengan los trabajadores, sino que es necesario medir la compensación total que reciben. En otras palabras, al referirse a las remuneraciones no solo debe considerarse el salario básico, sino que es importante considerar cualquier otro tipo de ingreso complementario que reciben los empleados por su labor, independientemente de si es en dinero contante o en forma de beneficios materiales(Gonzales et al., 2022)

Se menciona que las remuneraciones tienen el objetivo de satisfacer a los empleados al ser percibidas como justas, vinculadas al rendimiento y adaptadas a sus



necesidades individuales. Cumplir con estas condiciones reduce la insatisfacción laboral y aumenta la disposición de los empleados a comprometerse con la organización (Pulido, 2001).

**Figura 2**

*Características de las remuneraciones*



*Nota:* Elaboración propia a partir de Zúñiga (2020)

### 2.2.2. Remuneración básica

La remuneración básica es también conocida como remuneración ordinaria y Chiavenato (2009) define a este tipo de remuneración como el ingreso estable que el empleado obtiene periódicamente mediante un sueldo mensual o un salario por hora. Básicamente esta remuneración es independiente a los resultados del trabajador. Del mismo modo Osorio (2016) argumenta que la retribución convencional se refiere a la paga fija establecida de manera consolidada que recibe el trabajador de forma periódica y regular, generalmente de manera mensual. Constituye la parte más importante de la

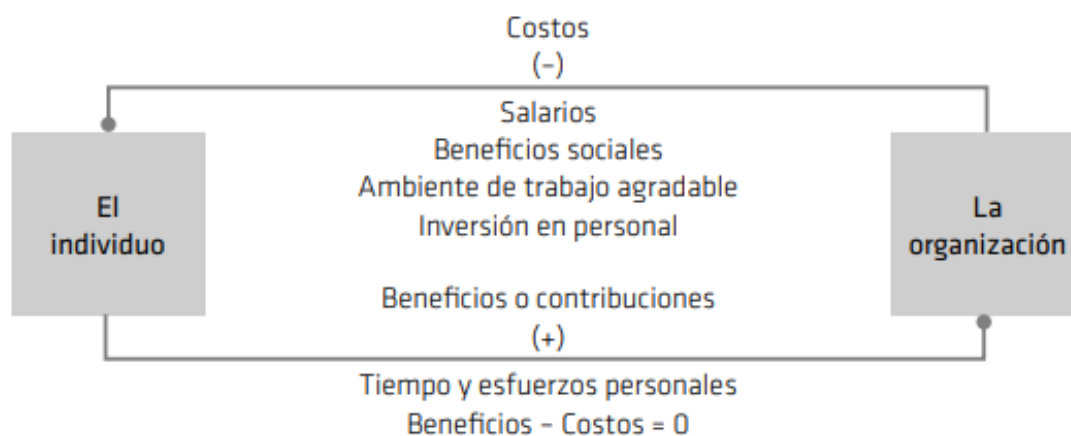
masa salarial desde la perspectiva del empleado, al ser la que satisface sus necesidades básicas y de seguridad económica. Tiene un impacto relevante en la capacidad de atracción y retención del talento por parte de la empresa.

### 2.2.3. Incentivos salariales

Chiavenato (2011) refiere que la relación entre las personas y las organizaciones se basa en el intercambio de incentivos y contribuciones. Las personas están dispuestas a colaborar y participar activamente en la organización cuando sus actividades directamente contribuyen a la consecución de sus objetivos personales.

#### Figura 3

*Percepción de la organización: beneficios y costos para mantener a las personas como miembros de la organización*



*Nota:* Obtenido de Chiavenato (2011)

Los incentivos salariales son programas creados para gratificar o recompensar a los empleados que demuestran un buen desempeño, otorgándoles bonificaciones y participación en los resultados como premios por los logros obtenidos (Chiavenato, 2009). Esto es beneficioso tanto para el individuo, que podrá recibir ingresos adicionales por sus logros, como para la empresa, que obtendrá mayores niveles de productividad.

Por otro lado, Noriega (1994) menciona que los incentivos suelen consistir mayoritariamente en pagos crecientes o escalonados, en función de los aumentos en la productividad alcanzados de manera individual o colectiva por parte de los trabajadores. El sistema de incentivos busca motivar e impulsar el esfuerzo y compromiso de los

individuos y equipos con el desarrollo de su actividad, al vincular de forma clara su desempeño y aportación de valor con una mayor ganancia económica.

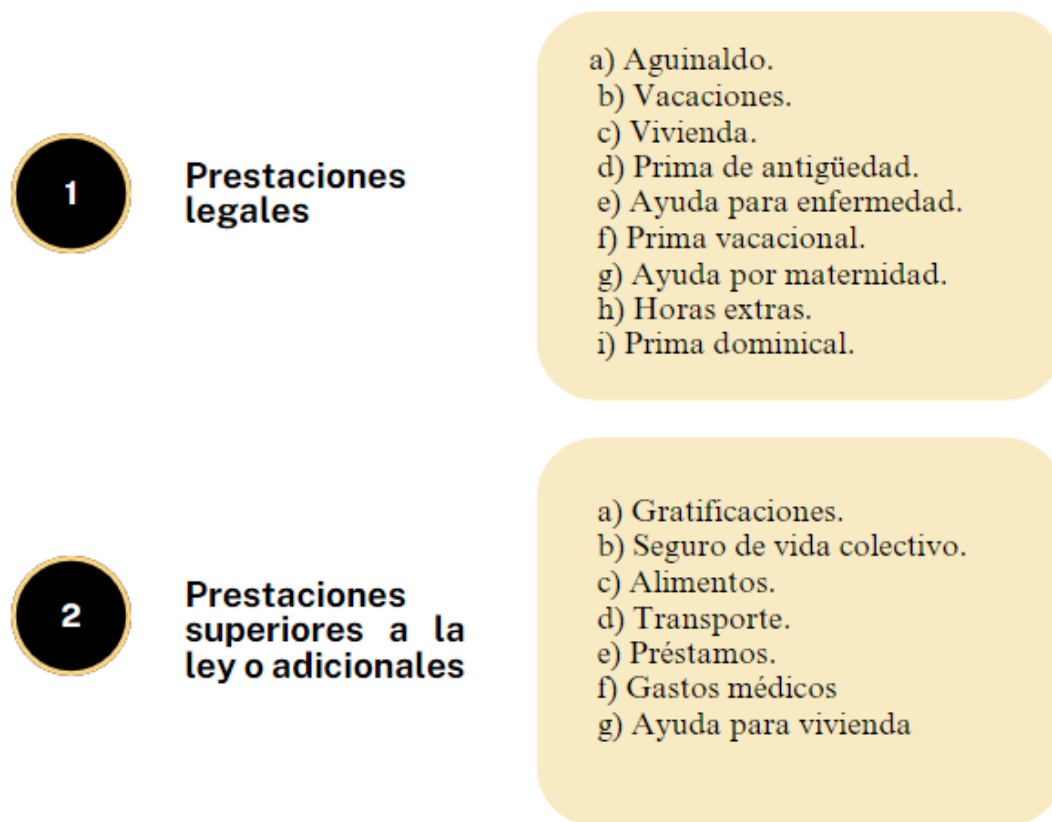
Según Noriega (1994) da a conocer los objetivos de aplicar un sistema de incentivos:

- Incrementar la producción más allá de los incentivos establecidos, obteniendo mayores resultados.
- Reducir los costos unitarios en comparación con la situación previa, generando ahorros.
- Lograr un mejor control de calidad sin despilfarros ni desperdicios innecesarios, optimizando recursos y procesos.
- Disminuir los gastos en supervisión, puesto que cada trabajador se esforzará al máximo en cantidad y calidad para mejorar sus ingresos.
- Aumentar la puntualidad del trabajador, ya que ello le permitirá aprovechar mejor su jornada laboral y obtener mayores beneficios económicos.

#### **2.2.4. Prestaciones**

Chiavenato (2011) menciona que las prestaciones sociales son los beneficios, comodidades y servicios que las empresas brindan a sus trabajadores con el fin de aliviar esfuerzos y preocupaciones. Generalmente son financiadas parcial o totalmente por la organización, sin ser canceladas directamente por los empleados. Pues este tipo de remuneración también conocido como remuneración indirecta (Chiavenato, 2009)

Por su parte Zúñiga (2020) indica que una compensación indirecta es también conocida como beneficios que llega a comprender los derechos y prestaciones adquiridos por los empleados, como las vacaciones, gratificaciones, asignación familiar, seguros, entre otros.

**Figura 4***Características de las remuneraciones*

*Nota:* Elaboración propia a partir de Chiavenato (2011)

### 2.2.5. Desempeño laboral

Latorre (2012) menciona que el desempeño laboral consiste en una serie de acciones que conllevan algún tipo de ventaja para la empresa u organización. Por su lado Luna et al. (2022) menciona este término como desempeño ocupacional (DO) que se refiere a un estado dinámico y holístico en el cual una persona se encuentra involucrada en una serie de actividades y procesos que le permiten participar plenamente en su ocupación. Este enfoque considera a la persona como un agente de cambio, teniendo en cuenta su entorno y contexto, y reconociendo su capacidad para brindar significado, salud, bienestar y calidad de vida.

Cabe mencionar que realizar evaluaciones sistemáticas del desempeño laboral es un aspecto fundamental para que las organizaciones puedan conocer los resultados obtenidos por cada uno de sus colaboradores pues Mamani y Cáceres, (2019) menciona que el reconocimiento de la relevancia del rendimiento laboral como medio para alcanzar

una mayor productividad, eficiencia y competitividad está creciendo, y las organizaciones desempeñan un papel fundamental al generar bienes y servicios para satisfacer las necesidades de las personas, con el objetivo de obtener un mayor rendimiento por parte de sus colaboradores. Entonces, Sumba et al. (2022) indica que la evaluación del desempeño laboral es crucial para que las organizaciones puedan conocer los resultados del trabajo de cada empleado. Sin embargo, esta tarea nunca ha sido fácil y a menudo la evaluación del desempeño deja mucho que desear debido a desafíos prácticos en la administración de empresas. Esta dificultad radica en la presencia de consideraciones subjetivas que obstaculizan la evaluación y en la importancia que se otorga a elementos que no están directamente relacionados con el rendimiento efectivo de los trabajadores.

**Figura 5**

*Conductas del desempeño*



*Nota:* Elaboración propia a partir de Latorre (2012)

### 2.2.6. Capacidad laboral

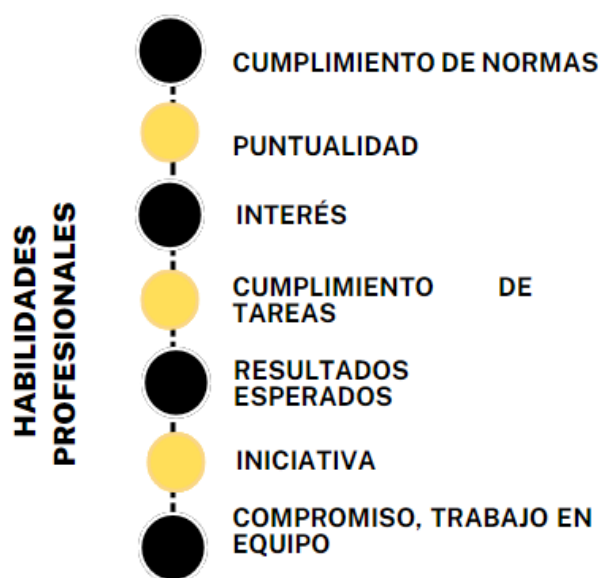
La capacidad laboral es un concepto importante en el ámbito laboral, ya que las empresas y los empleadores utilizan este concepto para determinar si un individuo es capaz de desempeñar un trabajo específico de manera efectiva y eficiente. Según el Decreto 1507 (2014) la capacidad definida como el conjunto de capacidades y

características de índole física, intelectual y social, que posibilitan a una persona desempeñar de manera idónea una tarea laboral. Estas habilidades, destrezas y aptitudes están referidas tanto al plano corporal como cognitivo y de relacionamiento del individuo, y definen su potencial para realizar determinada función dentro de una organización. En resumen, se trata de las competencias y cualidades de una persona que le permiten llevar a cabo de forma eficiente las responsabilidades propias de un puesto de trabajo.

La capacidad laboral se ve enriquecida cuando se combina la educación formal con la adquisición y desarrollo de habilidades profesionales. Se indica que la educación formal es el punto de partida y la base de tu trayectoria profesional, pero para avanzar y crecer en el mercado laboral, también es necesario adquirir y desarrollar habilidades profesionales que mejorarán tu empleabilidad (García, 2017).

**Figura 6**

*Habilidades profesionales*



*Nota:* Elaboración propia a partir de García (2017)

### 2.2.7. Desenvolvimiento laboral

Pino y Torres (2022) indica que el desenvolvimiento laboral se refiere a una capacidad que tienen los colaboradores, la cual se relaciona con el progreso de sus habilidades y capacidades técnicas, cuyo propósito es emplear un diálogo transparente y franco para que puedan desempeñarse de manera sobresaliente en un contexto de interacción con otros. Gracias al desarrollo de sus aptitudes a través de un enfoque de comunicación abierta y directa, los trabajadores estarán en mejores condiciones de desenvolverse con excelencia en el entorno social que implica su desempeño laboral, logrando interacciones efectivas y una adecuada coordinación de acciones.

**Figura 7**

*Indicadores de desenvolvimiento laboral*



*Nota:* Elaboración propia a partir de Pino y Torres (2022)

Entonces al realizar un análisis del desenvolvimiento de un trabajador, se incluye la consideración de subprocesos como el aprendizaje, la adaptación al puesto y la puesta en práctica de habilidades, los cuales deben ser evaluados por especialistas con el fin de medir el desempeño en diversas dimensiones y formular recomendaciones para favorecer el desempeño del trabajador en el entorno organizacional (Estevez, 2022).

### **2.2.8. Eficacia laboral**

Según Koontz & Weihrich (2013) la eficacia es un factor importante para lograr la productividad, y esta se refiere al nivel en que se alcanzan las metas y objetivos concretos. Una organización, grupo o individuo son eficaces cuando consiguen lo que se proponen o lo que se les encomienda realizar.

Es importante diferenciarlo de la eficiencia, Castro y Delgado (2020) menciona que la eficiencia laboral se refiere al principal elemento que la organización debe cumplir para satisfacer las diversas necesidades relacionadas con el desempeño laboral. Así también, Koontz & Weihrich (2013) hace referencia a la eficiencia como el logro de metas haciendo un uso óptimo de los recursos disponibles.

Para aumentar la efectividad de la organización y los grupos, debemos aprender no sólo cómo capacitar mejor a los líderes, sino también cómo crear un ambiente organizacional donde puedan desempeñarse eficazmente. Es importante fomentar un entorno laboral que permita a los líderes dar lo mejor de sí mismos y así mejorar el rendimiento general de la empresa o institución. No basta sólo con formar buenos directivos, se requiere cultivar condiciones organizacionales propicias para que desplieguen plenamente su liderazgo (Koontz y Weihrich, 2013).

### **2.2.9. Perfil del trabajador**

El perfil del trabajador es un recurso fundamental en la gestión de recursos humanos, que proporciona especificaciones detalladas sobre las exigencias y competencias necesarias para un puesto de trabajo. Este perfil sirve como base para tomar decisiones en procesos de selección, evaluación de rendimiento, formación, promoción y políticas de despido, ya que ayuda a identificar las habilidades y conocimientos requeridos para desempeñar eficientemente el puesto y alcanzar los objetivos organizacionales (Fernández et al., 2017).

Por su parte García (2017) menciona que el perfil del puesto es un conjunto de información organizada que detalla la posición de un puesto dentro de la estructura de la organización, incluyendo su ubicación, misión, funciones, así como los requisitos y demandas necesarios para que una persona pueda desempeñarse de manera adecuada en dicho puesto.



### 2.3. Definición de términos básicos

#### a) Administración pública

En términos simples, al hablar de administración pública, no solo nos referimos a la gestión técnica, sino también al ejercicio de una función pública que implica el ejercicio del poder estatal. Por esta razón, la administración pública debe cumplir estrictamente con el principio de legalidad, lo cual implica acatar y cumplir las atribuciones establecidas expresamente en la ley (De la Paz, 2017).

#### b) Seguro social

La seguridad social tiene como objetivo principal brindar protección en materia de salud, asistencia médica, medios de subsistencia y servicios sociales para el bienestar de las personas (Ley del seguro social, 1995).

#### c) Seguro de vida

El seguro de vida se crea a través de un contrato mediante el cual la aseguradora se compromete a entregar una prestación, que puede ser única o periódica, al asegurado o a la persona que él designe, siempre que ocurra un siniestro relacionado con el riesgo vital del asegurado, como podría ser su fallecimiento (Roig, 2019).

#### d) Habilidades individuales

Las habilidades individuales son atributos que se encuentran arraigados en las características personales de cada individuo y/o que se adquieren a través de una práctica constante y dedicada (García, 2017).

#### e) Metas del puesto de trabajo

Las metas de un puesto de trabajo hacen referencia a los objetivos e hitos específicos que se espera alcanzar por parte de la persona que ocupa determinado cargo, en un periodo definido (Chiavenato, 2009).

**f) Remuneración básica**

La remuneración básica hace referencia a la retribución fija que el trabajador percibe de manera periódica y habitual, ya sea en forma de salario mensual cuando se desempeña en un puesto, o de pago por hora cuando su jornada laboral se mide de esa forma (Chiavenato, 2009).

**g) Identificación con la empresa**

La identificación con la empresa implica que el empleado desarrolle un fuerte sentido de pertenencia y representación hacia la organización, sintiéndose orgulloso de ella y considerándola parte de sí mismo. Esto conlleva que interiorice las metas empresariales como propias, involucrándose profundamente en sus actividades y propósitos (Puma & Estrada, 2020).

**h) Conocimiento del puesto de trabajo**

El conocimiento del puesto de trabajo se refiere a la comprensión y dominio de los deberes y responsabilidades específicas que distinguen a un puesto dentro de la organización. Este conocimiento permite al empleado desempeñar su rol de manera efectiva y contribuir al logro de los objetivos de la empresa mediante el uso adecuado de los recursos y la aplicación de las habilidades necesarias (García, 2017).

## CAPÍTULO III

### METODOLOGÍA

#### 3.1. Hipótesis

##### 3.2.1. Hipótesis general

Existe relación entre la remuneración y el desempeño laboral del personal administrativo de la Gerencia de Administración en la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, periodo 2023.

##### 3.2.2. Hipótesis específicas

- a) Existe relación entre la remuneración básica y el desempeño laboral del personal administrativo de la Gerencia de Administración en la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, periodo 2023.
- b) Existe relación entre los incentivos salariales y el desempeño laboral del personal administrativo de la Gerencia de Administración en la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, periodo 2023.
- c) Existe relación entre las prestaciones y el desempeño laboral del personal administrativo de la Gerencia de Administración en la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, periodo 2023.

#### 3.2. Variables e indicadores

##### 3.2.1. Identificación de variables

Variable X1. La remuneración

Variable X2. Desempeño laboral

### 3.2.2. Operacionalización de las variables

**Tabla 1**

*Operacionalización de la variable X1*

VARIABLE	DEFINICIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES
La remuneración	Según Chiavenato (2009) la remuneración se refiere a la compensación que recibe un individuo por realizar tareas organizacionales, cada empleado negocia por su trabajo para recibir recompensas financieras y no financieras.	REMUNERACIÓN BÁSICA	Salario mensual
		INCENTIVOS SALARIALES	Percepción de aguinaldo Percepción de vacaciones
		PRESTACIONES	Seguro social
			Seguro de vida

*Nota:* Elaboración propia.

**Tabla 2**

*Operacionalización de la variable X2*

VARIABLE	DEFINICIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES
Desempeño laboral	Según Robbins y Judge (2013) el desempeño laboral es un proceso eficaz mediante el cual las personas de una organización realizan su trabajo y es muy útil para que una organización logre sus objetivos al hacer que el personal este motivado y satisfecho con su trabajo.	CAPACIDAD LABORAL	Puesto de trabajo Formación y actualización de conocimientos
		DESENVOLVIMIENTO	Habilidades individuales
			Comunicación abierta y directa
		EFICACIA	Bienestar en el centro de labores Percepción del trabajo Metas alcanzadas Conocimiento del puesto de trabajo
			Edad

PERFIL DEL  
TRABAJADOR

Identificación con  
la empresa

---

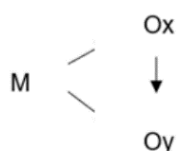
*Nota:* Elaboración propia.

### 3.3. Tipo de investigación

La metodología de la presente investigación fue de tipo básica o pura ya que, se analizaron y definieron las características de la variable X2 y de la variable X1, así también sus dimensiones en un ámbito de estudio determinado. El objeto de estudio estuvo en función a como la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, está gestionando adecuadamente la remuneración en su personal administrativo y como puede tener un efecto en el desempeño laboral.

### 3.4. Nivel de investigación

La metodología de la presente investigación fue de nivel correlacional, ya que se buscó conocer el comportamiento de las variables de estudio y sus dimensiones, y el objetivo fue tener un mayor conocimiento y profundidad en el análisis de la problemática planteada en la presente investigación.



Esquema del nivel correlacional:

M = Personal Administrativo de la Gerencia de Administración de la MDGAL.

Ox = Datos obtenidos en la variable X1.

→ = Relación.

Oy = Datos obtenidos en la variable X2.

### 3.5. Diseño de investigación

La metodología de la presente investigación fue de diseño no experimental de corte transversal, ya que las variables no sufrieron ningún tipo de variación, además se recolectaron los datos necesarios en un específico espacio y tiempo para estudiar el efecto entre la variable X1 y la variable X2.

### **3.6. Población y muestra del estudio**

#### **3.6.1. Población**

En la presente investigación se estableció como población de estudio todo el personal administrativo que labora en la Gerencia de Administración de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, que constaba de 140 trabajadores administrativos, entre personal permanente y personal contratado.

#### **3.6.2. Muestra**

$$p = 0.9$$

$$q = 0.1$$

$$e = 5\%$$

$$N = 140$$

$$z = 1.96$$

$$n = \frac{z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{E^2 (N-1) + z^2 \cdot p \cdot q}$$

$$n = 70 \text{ encuestas}$$

Debido a la dimensión que abarca la población de estudio, se estimó un tamaño de muestra, la cual ascendió a 70 trabajadores administrativos, los cuales pertenecen a las diferentes áreas, sub gerencias y oficinas de la Gerencia de Administración de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa.

##### **3.6.2.1. Criterio de inclusión**

En el presente trabajo de investigación se incluyó sólo el personal administrativo de la Gerencia de Administración de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, ya sean personal permanente y personal contratado.

##### **3.6.2.2. Criterio de exclusión**

En el presente trabajo de investigación se excluyeron al personal administrativo de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, que no laboran en la Gerencia de Administración.

### **3.7. Técnicas e instrumentos de investigación**

#### **3.7.1. Técnicas**

La técnica de la presente investigación fue la encuesta ya que, se obtuvieron datos correspondientes a cada variable de estudio, dimensiones e indicadores, y que además se basaron en las declaraciones que fueron emitidas mediante una muestra representativa de una población, los cuales permitieron conocer la conducta de cada uno de ellos con el soporte del procesamiento estadístico concerniente.

#### **3.7.2. Instrumentos**

En la presente investigación el instrumento para la recolección de datos fue el cuestionario, que se desarrolló con el fin de determinar, de qué manera la remuneración afecta al desempeño laboral del personal administrativo de la Gerencia de Administración en la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, que fueron ejecutados de acuerdo a la base teórica recolectada, en la presente investigación y de esta manera se llevaron a cabo la formulación de las preguntas.

### **3.8. Ámbito de la investigación**

Área de Administración de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa y la investigación se realizó en el mes de diciembre de 2023.

### **3.9. Procesamiento y análisis de información**

En el procesamiento de la presente investigación se utilizó el programa estadístico IBM SPSS Statistics en su versión 27 para obtener los resultados necesarios, presentando los resultados en tablas y figuras con sus respectivos análisis. En la comprobación de las hipótesis, se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson. Para el tratamiento estadístico de los datos, el procesamiento consistió en: clasificación, codificación y tabulación; y en la presentación: tablas y figuras.



## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS

#### 4.1. Confiabilidad y validez de los instrumentos

##### 4.2.1. Confiabilidad

La confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos, se calcularon a través del coeficiente Alfa de Cronbach, los cuales se muestran a continuación:

**Tabla 3**

*Alfa de Cronbach de la variable la remuneración*

Dimensiones	Remuneración Básica	Incentivos salariales	Prestaciones	Variable Remuneración
Alfa de Cronbach	0,680	0,744	0,628	0,860
N de elementos	4	4	4	12

*Nota:* Resultado procesado en el SPSS v.27.

Valderrama (2016, p.228) refiere que el análisis de confiabilidad del Alfa de Cronbach, cuyos valores se ubican en los intervalos: 0,60 – 0,80 es una confiabilidad marcada y de 0,81 – 1,00 la confiabilidad es muy alta.

El valor del coeficiente Alfa de Cronbach calculado para las dimensiones: remuneración básica fue 0,680, incentivos salariales fue 0,744 y prestaciones fue 0,628; es decir, tienen una confiabilidad marcada.

El valor del coeficiente Alfa de Cronbach calculado para la variable remuneración fue 0,860; es decir, tiene una confiabilidad muy alta.

**Tabla 4***Alfa de Cronbach de la variable desempeño laboral*

Dimensiones	Capacidad laboral	Desenvolvimiento	Eficacia	Perfil del trabajador	Variable Desempeño laboral
Alfa de Cronbach	0,630	0,660	0,723	0,648	0,850
N de elementos	3	4	4	3	14

*Nota:* Resultado procesado en el SPSS v.27.

El valor del coeficiente Alfa de Cronbach calculado para las dimensiones: capacidad laboral fue 0,630, desenvolvimiento fue 0,660, eficacia fue 0,723 y perfil del trabajador fue 0,648; es decir, tienen una confiabilidad marcada.

El valor del coeficiente Alfa de Cronbach calculado para la variable desempeño laboral fue 0,850; es decir, tiene una confiabilidad muy alta.

#### **4.2.2. Validez**

La validación de los cuestionarios, se efectuó a través del juicio de expertos, con la intervención de tres profesionales de Ciencias Empresariales, quienes examinaron, observaron, recomendaron y otorgaron su conformidad, de acuerdo a un conjunto de seis indicadores de evaluación planteados por la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Privada de Tacna (Anexo 6).

## 4.2. Presentación de resultados

### 4.2.1. Resultados de la variable la remuneración

**Tabla 5**

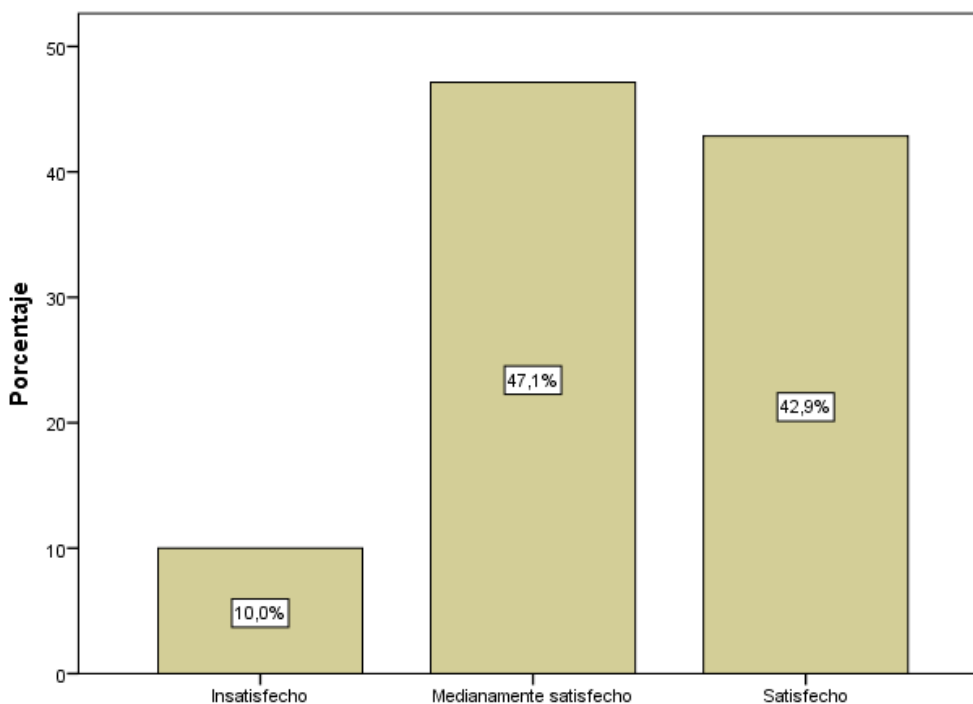
*Dimensión remuneración básica*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Insatisfecho	7	10,0
Medianamente satisfecho	33	47,1
Muy satisfecho	30	42,9
Total	70	100,0

*Nota.* Obtenido de la encuesta aplicada.

**Figura 8**

*Dimensión remuneración básica*



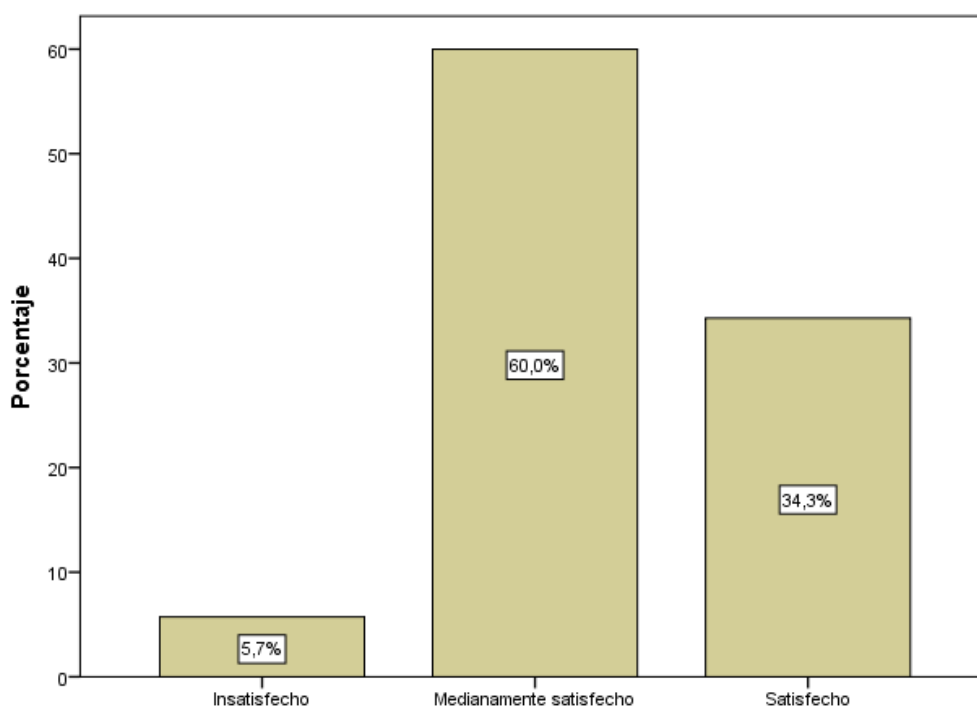
*Nota.* Tabla 5.

En la tabla 5, se presentan los resultados de la dimensión “Remuneración básica” en la percepción del personal administrativo de la Gerencia de Administración en la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, periodo 2023, situándose en el nivel medianamente satisfecho el 47,1%, seguido del nivel satisfecho con 42,9% y con nivel insatisfecho el 10,0%.

**Tabla 6***Dimensión incentivos salariales*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Insatisfecho	4	5,7
Medianamente satisfecho	42	60,0
Muy satisfecho	24	34,3
Total	70	100,0

*Nota.* Obtenido de la encuesta aplicada.

**Figura 9***Dimensión incentivos salariales*

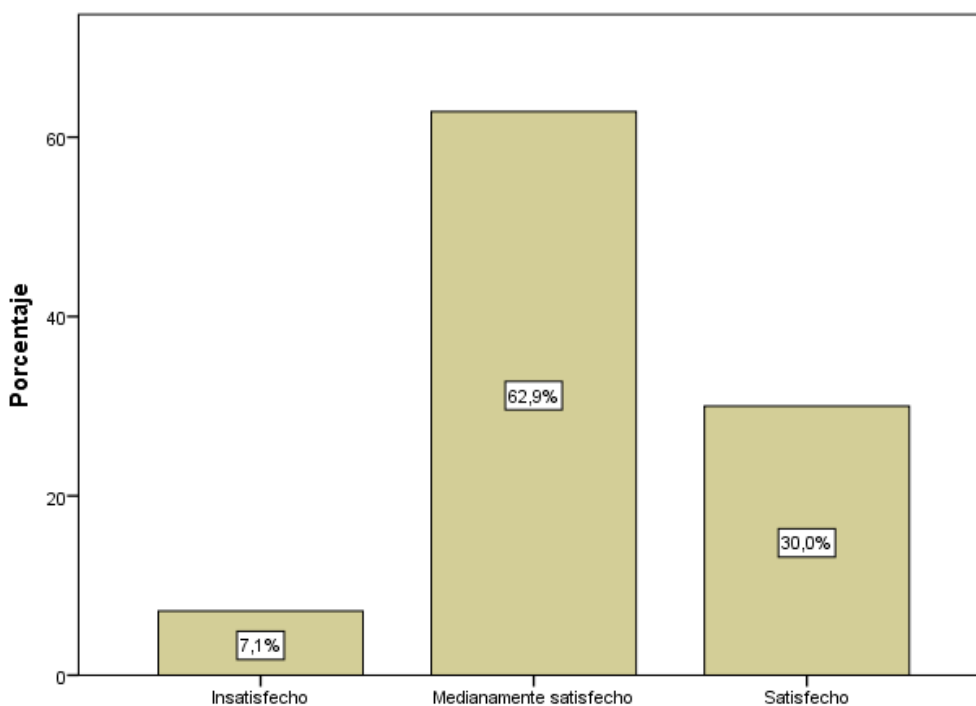
*Nota.* Tabla 6.

En la tabla 6, se presentan los resultados de la dimensión “Incentivos salariales” en la percepción del personal administrativo de la Gerencia de Administración en la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, periodo 2023, situándose en el nivel medianamente satisfecho el 60,0%, seguido del nivel satisfecho con 34,3% y con nivel insatisfecho el 5,7%.

**Tabla 7***Dimensión prestaciones*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Insatisfecho	5	7,1
Medianamente satisfecho	44	62,9
Muy satisfecho	21	30,0
Total	70	100,0

*Nota.* Obtenido de la encuesta aplicada.

**Figura 10***Dimensión prestaciones*

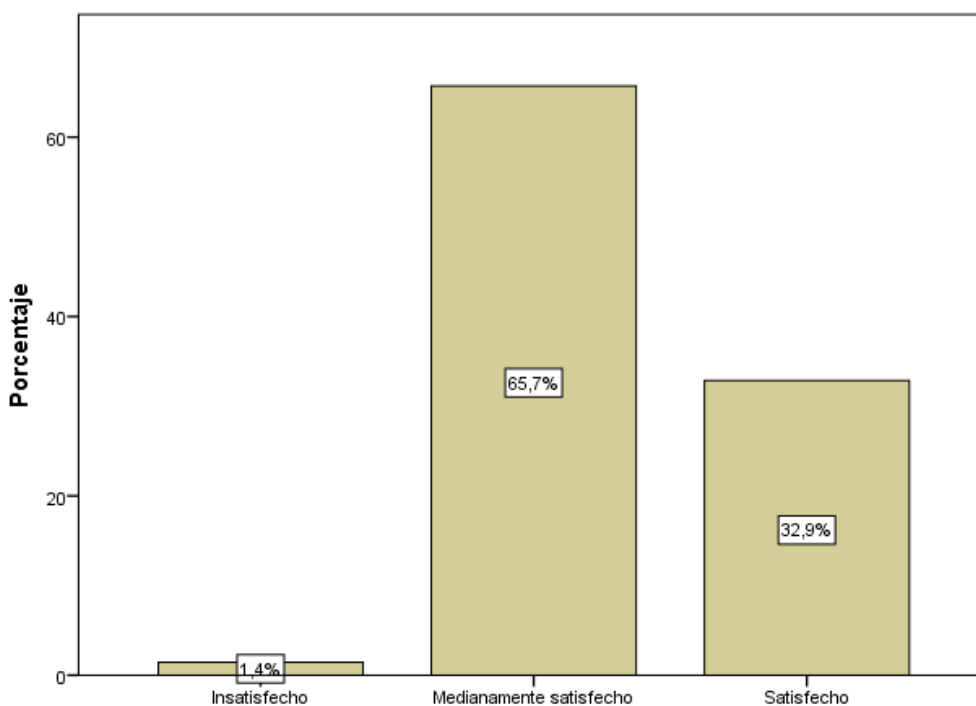
*Nota.* Tabla 7.

En la tabla 7, se presentan los resultados de la dimensión “Prestaciones” en la percepción del personal administrativo de la Gerencia de Administración en la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, periodo 2023, situándose en el nivel medianamente satisfecho el 62,9%, seguido del nivel satisfecho con 30,0% y con nivel insatisfecho el 7,1%.

**Tabla 8***Nivel de la variable remuneración*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Insatisfecho	1	1,4
Medianamente satisfecho	46	65,7
Muy satisfecho	23	32,9
Total	70	100,0

*Nota.* Obtenido de la encuesta aplicada.

**Figura 11***Nivel de la variable remuneración*

*Nota.* Tabla 8.

En la tabla 8, se presentan los resultados de la variable “La remuneración” en la percepción del personal administrativo de la Gerencia de Administración en la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, periodo 2023, situándose en el nivel medianamente satisfecho el 65,7%, seguido del nivel satisfecho con 32,9% y con nivel insatisfecho el 1,4%.

#### 4.2.2. Resultados de la variable desempeño laboral

**Tabla 9**

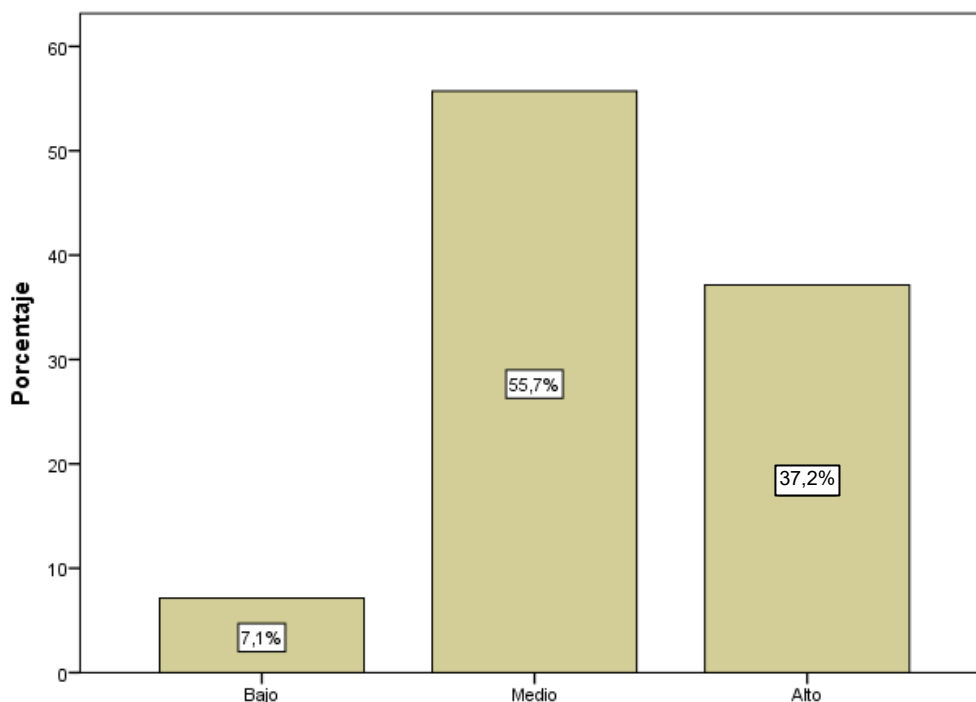
*Dimensión capacidad laboral*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	5	7,1
Medio	39	55,7
Alto	26	37,2
Total	70	100,0

*Nota.* Obtenido de la encuesta aplicada.

**Figura 12**

*Dimensión capacidad laboral*



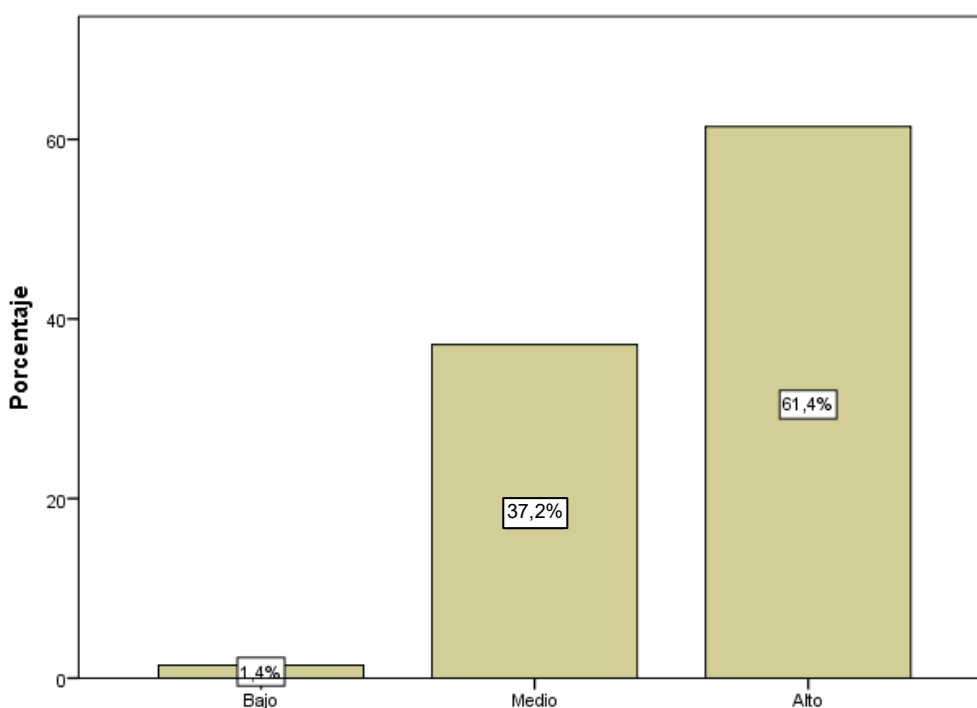
*Nota.* Tabla 9.

En la tabla 9, se presentan los resultados de la dimensión “Capacidad laboral” en la percepción del personal administrativo de la Gerencia de Administración en la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, periodo 2023, situándose en el nivel medio el 55,7%, seguido del nivel alto con 37,2% y con nivel bajo el 7,1%.

**Tabla 10***Dimensión desenvolvimiento*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	1	1,4
Medio	26	37,2
Alto	43	61,4
Total	70	100,0

*Nota.* Obtenido de la encuesta aplicada.

**Figura 13***Dimensión desenvolvimiento*

*Nota.* Tabla 10.

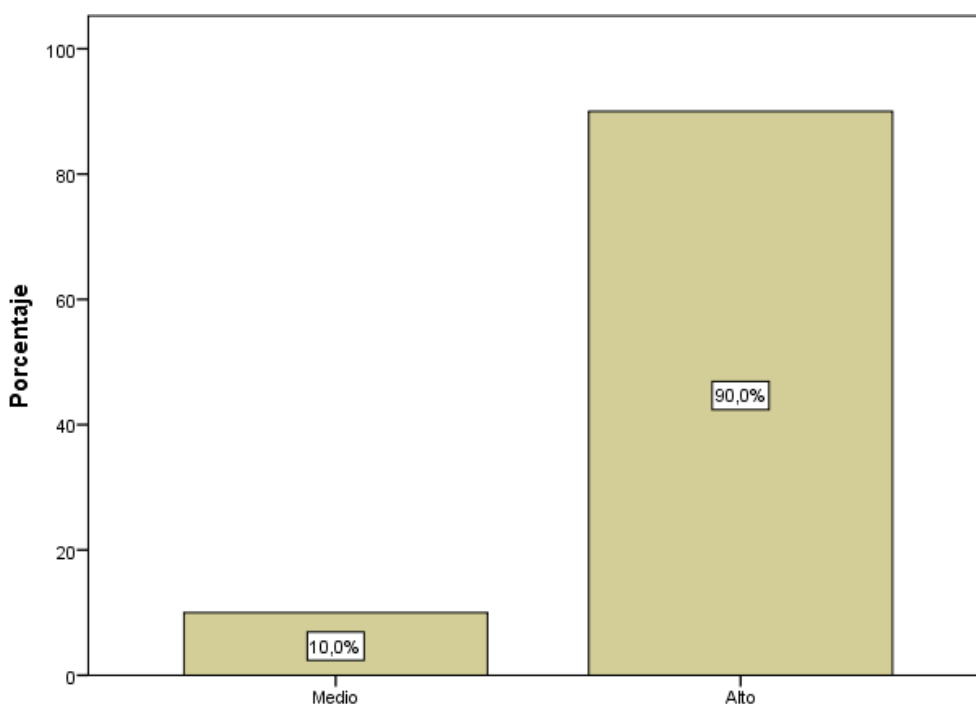
En la tabla 10, se presentan los resultados de la dimensión “Desarrollo” en la percepción del personal administrativo de la Gerencia de Administración en la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, periodo 2023, situándose en el nivel alto el 61,4%, seguido del nivel medio con 37,2% y con nivel bajo el 1,4%.



**Tabla 11***Dimensión eficacia*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Medio	7	10,0
Alto	63	90,0
Total	70	100,0

*Nota.* Obtenido de la encuesta aplicada.

**Figura 14***Dimensión eficacia*

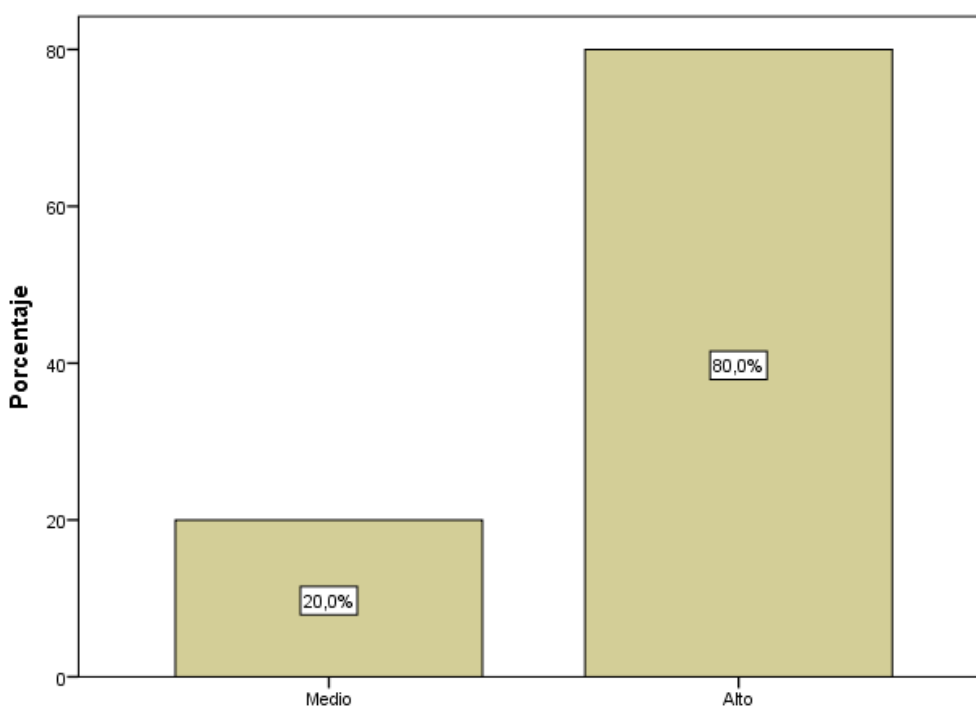
*Nota.* Tabla 11.

En la tabla 11, se presentan los resultados de la dimensión “Eficacia” en la percepción del personal administrativo de la Gerencia de Administración en la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, periodo 2023, situándose en el nivel alto el 90,0% y en el nivel medio el 10,0%.

**Tabla 12***Dimensión perfil del trabajador*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Medio	14	20,0
Alto	56	80,0
Total	70	100,0

*Nota.* Obtenido de la encuesta aplicada.

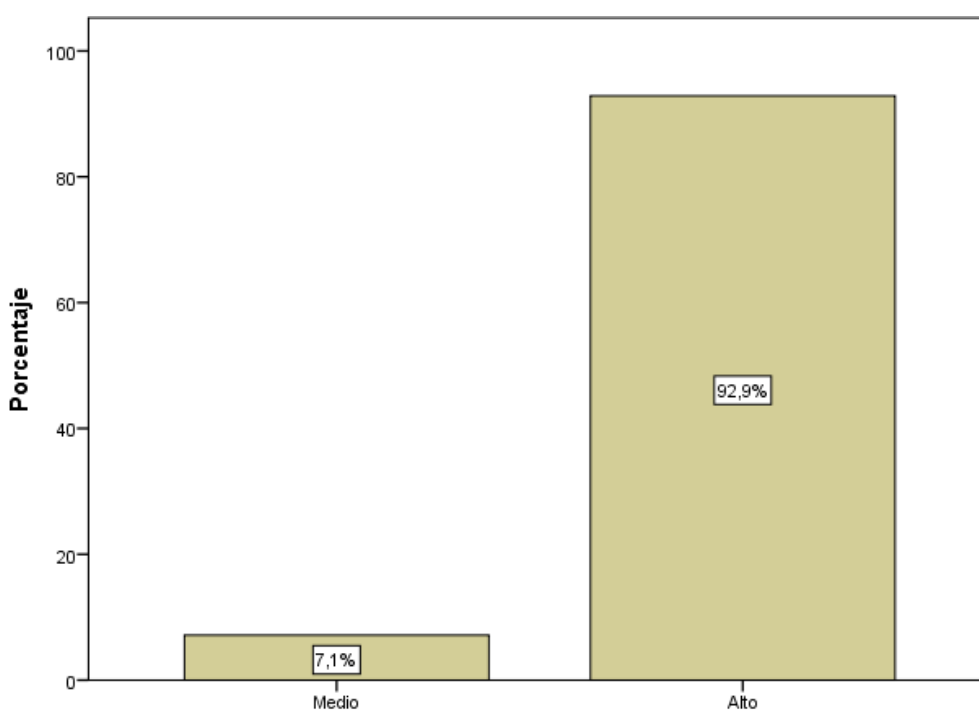
**Figura 15***Dimensión perfil del trabajador*

*Nota.* Tabla 12.

En la tabla 12, se presentan los resultados de la dimensión “Perfil del trabajador” en la percepción del personal administrativo de la Gerencia de Administración en la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, periodo 2023, situándose en el nivel alto el 80,0% y en el nivel medio el 20,0%.

**Tabla 13***Nivel de la variable desempeño laboral*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Medio	5	7,1
Alto	65	92,9
Total	70	100,0

*Nota.* Obtenido de la encuesta aplicada.**Figura 16***Nivel de la variable desempeño laboral**Nota.* Tabla 13.

En la tabla 13, se presentan los resultados de la X2 “Desempeño laboral” en la percepción del personal administrativo de la Gerencia de Administración en la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, periodo 2023, situándose en el nivel alto el 92,9% y en el nivel medio el 7,1%.

### 4.2.3. Datos complementarios

**Tabla 14**

*Edad*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Menos de 25 años	10	14,3
25 – 30 años	32	45,7
31 – 40 años	17	24,3
41 – 50 años	8	11,4
51 – 60 años	3	4,3
Total	70	100,0

*Nota.* Obtenido de la encuesta aplicada.

En la tabla 14, se presentan las edades del personal administrativo de la Gerencia de Administración en la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, periodo 2023, ubicándose la categoría de 25 – 30 años con 45,7%, seguido de 31 – 40 años con 24,3%, a continuación, los menores de 25 años con 14,3%, luego de 41 – 50 años con 11,4% y finalmente la categoría de 51 – 60 años con 4,3%.

**Tabla 15**

*Género*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	33	47,1
Femenino	37	52,9
Total	70	100,0

*Nota.* Obtenido de la encuesta aplicada.

En la tabla 15, se presenta el género del personal administrativo de la Gerencia de Administración en la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, periodo 2023, ubicándose el femenino con 52,9% y el masculino con 47,1%.

### 4.3. Verificación de hipótesis

#### 4.3.1. Prueba de normalidad

Para determinar la normalidad de los datos, se ejecutó la prueba de Kolmogorov-Smirnov, debido a que se consideraron a más de 50 datos. Los resultados se muestran en la tabla 16.

**Tabla 16**

*Prueba de normalidad*

Variable	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Variable X1 la remuneración	,077	70	,200
Variable X2 desempeño laboral	,104	70	,059

*Nota.* Procesado con el SPSS. v. 27.

#### a) Formulación de hipótesis

$H_0$ : Los datos de las variables presentan una distribución normal.

$H_1$ : Los datos de las variables no presentan a una distribución normal.

#### b) Establecer un nivel de significancia

Nivel de Significancia (alfa)  $\alpha = 5\%$

#### c) Estadístico de prueba

Se estableció utilizar el estadístico de prueba Kolmogorov-Smirnov.

#### d) Regla de decisión

$P\text{-valor} < 0,05 \rightarrow H_0$  se rechaza

$P\text{-valor} > 0,05 \rightarrow H_0$  no se rechaza

#### e) Decisión

En la tabla 16, se aprecia la significancia de la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, de la variable remuneración y la variable desempeño laboral; obteniendo un nivel de significancia mayor a 0,05; no rechazando la hipótesis nula y se afirma que estos datos presentan una distribución normal. Para la comprobación de las hipótesis se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson.

### 4.3.2. Verificación de hipótesis específicas

#### 4.3.2.1. Verificación de hipótesis específica 1

##### a) Formulación de la hipótesis

H<sub>0</sub>: No existe relación entre la remuneración básica y el desempeño laboral del personal administrativo de la Gerencia de Administración en la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, periodo 2023.

H<sub>1</sub>: Existe relación entre la remuneración básica y el desempeño laboral del personal administrativo de la Gerencia de Administración en la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, periodo 2023.

##### b) Nivel de significancia

$$\alpha = 0,05$$

##### c) Prueba estadística

Pearson

**Tabla 17**

*Correlación entre la dimensión remuneración básica y la variable desempeño laboral*

		Remuneración básica	Desempeño laboral
Remuneración básica	Correlación de Pearson	1	,364
	Sig. (bilateral)		,002
	N	70	70
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,364	1
	Sig. (bilateral)	,002	
	N	70	70

*Nota.* Resultado procesado en el SPSS v.27.

##### d) Regla de decisión

P-valor < 0,05 → H<sub>0</sub> se rechaza

P-valor > 0,05 → H<sub>0</sub> no se rechaza

### e) Decisión

Los resultados de la tabla 17, refieren que el coeficiente de Pearson es 0,364 y el nivel de significancia es 0,002 ( $< \alpha$  a 0,05); con estos resultados, existe evidencia para afirmar, la existencia de una relación baja y significativa entre la remuneración básica y el desempeño laboral del personal administrativo de la Gerencia de Administración en la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, periodo 2023; de esta forma, queda comprobada la hipótesis específica 1.

### 4.3.2.2. Verificación de hipótesis específica 2

#### a) Formulación de la hipótesis

H<sub>0</sub>: No existe relación entre los incentivos salariales y el desempeño laboral del personal administrativo de la Gerencia de Administración en la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, periodo 2023.

H<sub>2</sub>: Existe relación entre los incentivos salariales y el desempeño laboral del personal administrativo de la Gerencia de Administración en la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, periodo 2023.

#### b) Nivel de significancia

$$\alpha = 0,05$$

#### c) Prueba estadística

Pearson

**Tabla 18**

*Correlación entre la dimensión incentivos salariales y la variable desempeño laboral*

		Incentivos salariales	Desempeño laboral
Incentivos salariales	Correlación de Pearson	1	,550
	Sig. (bilateral)		,000
	N	70	70
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,550	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	70	70

*Nota.* Resultado procesado en el SPSS v.27.

**d) Regla de decisión**

P-valor  $< 0,05 \rightarrow H_0$  se rechaza

P-valor  $> 0,05 \rightarrow H_0$  no se rechaza

**e) Decisión**

Los resultados de la tabla 18, refieren que el coeficiente de Pearson es 0,550 y el nivel de significancia es 0,000 ( $< \alpha$  a 0,05); con estos resultados, existe evidencia para afirmar, la existencia de una relación moderada y significativa entre los incentivos salariales y el desempeño laboral del personal administrativo de la Gerencia de Administración en la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, periodo 2023; de esta forma, queda comprobada la hipótesis específica 2.

**4.3.2.3. Verificación de hipótesis específica 3****a) Formulación de la hipótesis**

$H_0$ : No existe relación entre las prestaciones y el desempeño laboral del personal administrativo de la Gerencia de Administración en la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, periodo 2023.

$H_3$ : Existe relación entre las prestaciones y el desempeño laboral del personal administrativo de la Gerencia de Administración en la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, periodo 2023.

**b) Nivel de significancia**

$\alpha = 0,05$

**c) Prueba estadística**

Pearson



**Tabla 19***Correlación entre la dimensión las prestaciones y la variable desempeño laboral*

		Las prestaciones	Desempeño laboral
Las prestaciones	Correlación de Pearson	1	,430
	Sig. (bilateral)		,000
	N	70	70
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,430	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	70	70

*Nota.* Resultado procesado en el SPSS v.27.**d) Regla de decisión**P-valor < 0,05 → H<sub>0</sub> se rechazaP-valor > 0,05 → H<sub>0</sub> no se rechaza**e) Decisión**

Los resultados de la tabla 19, refieren que el coeficiente de Pearson es 0,430 y el nivel de significancia es 0,000 (< a 0,05); con estos resultados, existe evidencia para afirmar, la existencia de una relación moderada y significativa entre las prestaciones y el desempeño laboral del personal administrativo de la Gerencia de Administración en la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, periodo 2023; de esta forma, queda comprobada la hipótesis específica 3.

**4.3.3. Verificación de hipótesis general****a) Formulación de la hipótesis**

H<sub>0</sub>: No existe relación entre la remuneración y el desempeño laboral del personal administrativo de la Gerencia de Administración en la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, periodo 2023.

H<sub>a</sub>: Existe relación entre la remuneración y el desempeño laboral del personal administrativo de la Gerencia de Administración en la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, periodo 2023.

**b) Nivel de significancia**

$$\alpha = 0,05$$

**c) Prueba estadística**

Pearson

**Tabla 20***Correlación entre la variable remuneración y la variable desempeño laboral*

		Remuneración	Desempeño laboral
Remuneración	Correlación de Pearson	1	,514
	Sig. (bilateral)		,000
	N	70	70
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,514	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	70	70

*Nota.* Resultado procesado en el SPSS v.27.

**d) Regla de decisión**

P-valor < 0,05 →  $H_0$  se rechaza

P-valor > 0,05 →  $H_0$  no se rechaza

**e) Decisión**

Los resultados de la tabla 20, refieren que el coeficiente de Pearson es 0,514 y el nivel de significancia es 0,000 (< a 0,05); con estos resultados, existe evidencia para afirmar, la existencia de una relación moderada y significativa entre la remuneración y el desempeño laboral del personal administrativo de la Gerencia de Administración en la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, periodo 2023; de esta forma, queda comprobada la hipótesis general.

#### 4.4. Discusión de resultados

Los resultados de la investigación, permiten afirmar que existe una relación moderada y significativa ( $r = 0,514$  y sig.  $0,000$ ) entre la remuneración y el desempeño laboral del personal administrativo de la Gerencia de Administración en la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, 2023. El nivel de la variable X1 “La remuneración” en su mayoría se ubica como medianamente satisfecho con el 65,7% y la variable X2 “Desempeño laboral” se coloca en el nivel alto con el 92,9%.

Los resultados de la investigación de Arévalo Pinedo (2018) titulada “La gestión de la remuneración laboral y la motivación personal en la Municipalidad Distrital de San Roque de Cumbaza, 2017, de la ciudad de Tarapoto”, Perú, refieren que ambas variables son dependientes, existiendo una relación significativa entre ellas; siendo este resultado similar al logrado en el presente estudio, sin embargo, se debe precisar que la variable X2 es distinta, pero que se encuentra muy relacionada con el desempeño laboral.

La investigación de Medina Arnao (2017) se enfocó en examinar a las variables gestión de remuneración y la satisfacción laboral, demostrando la existencia de una relación positiva baja y significativa (Rho de Spearman =  $0,299$ ), esto en los servidores de la administración pública en la Red Lima - Ciudad 2016, de la ciudad de Lima, Perú; este resultado es similar, pero difiere en cuanto al grado de la relación ( $r = 0,514$  y sig.  $0,000$ ) siendo esta moderada y significativa, teniendo en consideración que la variable X2 es distinta, pero también se debe precisar que la satisfacción laboral es un tema de estudio del área de los recursos humanos, de allí la cercanía en los resultados.

La investigación de Ccaulla Flores (2018) se orientó a evaluar a las variables la remuneración salarial y el desempeño laboral, verificándose la existencia de una relación positiva media y significativa ( $\rho = 0,507$ ; p-valor =  $0.014$ ) en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 – Ate, 2018”, de la Ciudad de Lima Norte, Perú; estos valores son similares con los logrados en el estudio, coincidiendo en dos aspectos: se trata de las mismas variables y de una institución pública, con lo cual, existe certeza de que el desempeño laboral, se ve afectado por la remuneración salarial en un 50% en promedio. En lo que concierne a la hipótesis específica 1, la dimensión remuneración básica y el desempeño laboral, obtuvo el Rho de Spearman de  $0,458$  y p-valor =  $0,004$ ; es decir, una

relación moderada y significativa; estos valores, tienen cierta similitud, con los logrados en el estudio realizado, diferenciándose en el grado de relación ( $Rho = 0,364$ ), a pesar de ser una relación baja, los resultados guardan bastante similitud. En referencia a la hipótesis específica 2, la dimensión incentivos salariales y el desempeño laboral, obtuvo el Rho de Spearman de 0,482 y p-valor = 0,011; es decir, una relación moderada y significativa, mostrando semejanza con los resultados obtenidos en el presente estudio. Finalmente, en la hipótesis específica 3, la dimensión prestaciones y el desempeño laboral, alcanzó el Rho de Spearman de 0,385 y p-valor = 0,048; es decir, una relación baja y significativa, a diferencia de los obtenidos en el estudio, en donde la relación es moderada ( $Rho = 0,514$ ) y significativa; sin embargo, al comparar los resultados de las tres hipótesis específicas, permite afirmar, que estas dimensiones guardan relación significativa con el desempeño laboral; esto coincide, por tratarse de dos instituciones pertenecientes al sector público, que tienen características y problemáticas similares.

La investigada ejecutada por Calderón García (2021) titulada “La Gestión de Remuneración y su efecto en la Motivación Laboral del personal CAS del Gobierno Regional de Tacna, sede Hipólito Unanue, periodo 2020, en la ciudad de Tacna”, Perú, concluyó que, con un nivel de confianza del 95% y un  $R^2$  de 38.9% la gestión de remuneración influye en la motivación laboral, justificado con el p-valor de 0,000; este resultado, tiene una cierta aproximación con el conseguido en el estudio, sin embargo, difiere en la variable X2, al haber considerado a la “Motivación laboral”, pero no cabe duda, de que son variables que guardan relación moderada.

Los resultados del estudio presentado por Chaiña Quispemayta (2022) tuvo por finalidad la medición de las variables: satisfacción laboral y desempeño laboral, observando una significancia de 0,014 ( $< 0,05$ ), con este valor queda demostrado la influencia de la satisfacción laboral en el desempeño laboral en los colaboradores de la entidad financiera Mi Banco S.A. de la ciudad de Tacna, 2021, en Perú; al comparar con el valor de la significancia obtenido en la investigación, se verifica la similitud de los mismos, a pesar de que la variable X2 es distinta y se trata de una empresa privada, se puede destacar que estas variables, guardan relación en alguna medida, ya sea en la administración pública como en el sector privado.

## CONCLUSIONES

### Primera

La relación entre la remuneración y el desempeño laboral del personal administrativo de la Gerencia de Administración en la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, 2023, según el coeficiente de Pearson es 0,514 y el nivel de significancia es 0,000 ( $< a 0,05$ ), lo que se considera, como una relación moderada y significativa. Del mismo modo, la variable X1 “La remuneración” en su mayoría se ubica en el nivel medianamente satisfecho con el 65,7%, y la variable X2 “Desempeño laboral” se sitúa en el nivel alto con el 92,9%. Estos valores demuestran que la situación de ambas variables son una fortaleza para la entidad edilicia, en mayor medida la variable X2 “Desempeño laboral”; además, se debe tener en consideración que el factor remuneración, casi siempre va ser un tema de controversia para la organización y para los trabajadores.

### Segunda

La remuneración básica afecta al desempeño laboral del personal administrativo de la Gerencia de Administración en la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, 2023, según el coeficiente de Pearson es 0,364 y el nivel de significancia es 0,002 ( $< a 0,05$ ); lo que se considera, como una relación baja y significativa. Así también, la dimensión “Remuneración básica” en su mayoría se ubica en el nivel medianamente satisfecho con el 47,1%. Esta situación, refleja un malestar en los trabajadores, debido a que los sueldos no están en función de las responsabilidades de los puestos de trabajo, generando una insatisfacción parcial en el personal que labora en la entidad edil.

### Tercera

La relación entre los incentivos salariales y el desempeño laboral del personal administrativo de la Gerencia de Administración en la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, 2023, según el coeficiente de Pearson es 0,550 y el nivel de significancia es 0,000 ( $< a 0,05$ ); lo que se considera como una relación moderada y significativa. Además, la dimensión “Incentivos salariales” se ubica en el nivel medianamente satisfecho con el 60,0%. Esta situación refleja un cierto grado de malestar en los trabajadores, al no tener claro si es que le corresponde el pago de las gratificaciones, debido a las diferentes modalidades de contratación de personal, que se aplica en las entidades públicas.

**Cuarta**

La relación entre las prestaciones y el desempeño laboral del personal administrativo de la Gerencia de Administración en la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, 2023, según el coeficiente de Pearson es 0,430 y el nivel de significancia es 0,000 ( $< a 0,05$ ); lo que se considera como una relación moderada y significativa. Así también, la dimensión “Prestaciones” se ubica en el nivel medianamente satisfecho el 62,9%. Estos valores, muestran que no todos los trabajadores, conocen y hacen uso de las prestaciones de Essalud, generando duda y malestar al momento de requerir estas prestaciones que le corresponden por ley.

## RECOMENDACIONES

### **Primera**

La Sub Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, deben revisar los componentes de la remuneración, con el propósito de mejorarla gradualmente y así fortalecer el desempeño laboral de los trabajadores administrativos.

### **Segunda**

La Sub Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, deben establecer un plan de mejora de la remuneración básica, acorde con los presupuestos de institución edil, debiendo ser justo y equitativo para el personal administrativo de acuerdo a las responsabilidades asumidas, siendo un factor de motivación para un buen desempeño laboral.

### **Tercera**

La Sub Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, deben precisar los incentivos salariales que le corresponden a los trabajadores administrativos, garantizando el cumplimiento de los mismos, de esta forma se podrá retener al personal eficiente, en beneficio de la organización.

### **Cuarta**

La Sub Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, deben fortalecer las prestaciones que otorgan a los trabajadores administrativos, en lo que concierne a las prestaciones de salud, que complementen a las brindadas por Essalud, de esta forma, el trabajador se sentirá protegido y respaldado por la institución en donde cumple sus funciones, mejorando el desempeño laboral.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Apaza, W. (2023). Nivel de afectación de la política salarial y el desempeño laboral del personal de la Oficina Departamental de Estadística e Informática de Tacna, 2019 [Tesis de maestría]. Universidad Privada de Tacna.
- Arnao, S. M. (2017). Repositorio Universidad César Vallejo. Recuperado el 27 de Septiembre de 2023, de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/6585/Medina\\_AS\\_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/6585/Medina_AS_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Bautista, R., Cienfuegos, R., & Aquilar, J. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), 54–60. <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Bonilla, J. I. (2008). *La remuneración del trabajo*. Caracas, Venezuela. Recuperado el 28 de Septiembre de 2023, de [https://www.google.com.pe/books/edition/La\\_Remuneracion\\_Del\\_Trabajo/m7ZKTMMtYZ8C?hl=es-419&gbpv=1&dq=remuneracion&printsec=frontcover](https://www.google.com.pe/books/edition/La_Remuneracion_Del_Trabajo/m7ZKTMMtYZ8C?hl=es-419&gbpv=1&dq=remuneracion&printsec=frontcover)
- Calderón, C. (2021). La gestión de remuneración y su efecto en la motivación laboral del personal CAS del Gobierno Regional de Tacna, sede Hipólito Unanue, periodo 2020 [Tesis de pregrado]. Universidad Privada de Tacna.
- Castro, K., & Delgado, J. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral, Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 684. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v4i2.107](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.107)
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos*. (J. M. Chacón, Ed.) Mexico. Recuperado el 08 de Enero de 2021, de <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/aec4d0f8da9f45c14d9687966f292cd2.pdf>
- Chiavenato, I. (2009). *Administración de Recursos Humanos*. (M. I. Martínez, Ed.) México, D.F.: McGraw Hill. Recuperado el 28 de Septiembre de 2023, de [https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion\\_de\\_recursos\\_humanos\\_-\\_chiavenato.pdf](https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf)



- Chiavenato, I. (2009). *Administración de Recursos Humanos*. Mexico: Miembro de la Cámara Nacional de la Industria Editorial Mexicana. Obtenido de [https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion\\_de\\_recursos\\_humanos\\_-\\_chiavenato.pdf](https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf)
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano* (Elsevier Editora, Ed.; 3°). Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano* (Elsevier Editora, Ed.; 3°). Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos* (J. Chacon, Ed.; 9th ed.). McGrawHill.  
[https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion\\_de\\_recursos\\_humanos\\_-\\_chiavenato.pdf](https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf)
- De la Paz, J. (2017). *Introducción a la Administración Pública Mexicana* (2da ed.). Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales (INAI).
- Decreto 1507. (2014). Decreto 1507 de 2014, por el cual se expide el Manual único para la calificación de la pérdida de la capacidad laboral y ocupacional. In Ministerio de Trabajo.
- Dessler, G. (2009). *Administración de recursos humanos*. México: Pearson Education. Recuperado el 10 de Enero de 2021, de [https://www.academia.edu/34933506/2009\\_ADMINISTRACION\\_recursos\\_humanos\\_pdf](https://www.academia.edu/34933506/2009_ADMINISTRACION_recursos_humanos_pdf)
- Erquinigo, S. A. (2018). Repositorio Universidad Privada de Tacna. Recuperado el 27 de Septiembre de 2023, de <https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/745/Peralta-Erquinigo-Santiago.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Estevez, J. (2022). *Factores exógenos y desempeño laboral en los agentes de la CTE, del Canton Arenillas, año 2021* [Tesis de posgrado]. Universidad Estatal Península de Santa Elena.

- Fernández, S., Fernández, M., & Gonzáles, A. (2017). Guía práctica para la elaboración del perfil profesional y la evaluación de competencias, versión 4.0. In La base de la gestión de competencias en la empresa eficiente. Universidad de Granada. Departamento de Psicología Social.
- Flores, L. M. (2018). Repositorio Universidad César Vallejo. Recuperado el 27 de Septiembre de 2023, de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22499/Ccaulla\\_FL\\_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22499/Ccaulla_FL_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Gallegos, Á. P. (Noviembre de 2013). Repositorio Universidad Técnica de Ambato. Recuperado el 27 de Septiembre de 2023, de <http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/6129/1/112%20o.e..pdf>
- García, C. M. (30 de Junio de 2021). Repositorio Universidad Privada de Tacna. Recuperado el 27 de Septiembre de 2023, de <https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/1895/Calderon-Garcia-Claudia.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- García, L. (2017). Perfiles de puestos y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores asistenciales del centro médico universitario de la Universidad Nacional de San Martín – 2016 [Tesis de posgrado]. Universidad César Vallejo.
- Gavino, R. (2020). La compensación de remuneraciones y desempeño laboral de los Trabajadores del Hospital III EsSalud de Chimbote-2019 [Tesis de doctorado]. Universidad Cesar Vallejo.
- Gonzales, E., López, J., & Cabral, R. (2022). Relación entre productividad laboral y remuneraciones. Publicación de las Naciones Unidas.
- Koontz, H., & Weihrich, H. (2013). Elementos de la administración (J. Mares, Ed.; 8va ed.). McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES S.A.
- Latorre, F. (2012a). La gestión de recursos humanos y el desempeño laboral [Tesis doctoral]. Universidad de Valencia.
- Latorre, F. (2012b). La gestión de recursos humanos y el desempeño laboral [Tesis doctoral]. Universidad de Valencia.
- Ley del seguro social. (1995). Ley del seguro social. Diario Oficial de la Federación.

- Luna, I., Guzmán, O., Guerrero, K., & Moreno, J. (2022). Valoración del desempeño ocupacional: factor integrador en la calificación de la pérdida de capacidad laboral y ocupacional. *Revista de La Universidad Industrial de Santander. Salud*, 53.
- Mamani, Y., & Cáceres, J. (2019). Desempeño laboral: una revisión teórica [Trabajo de investigación]. Universidad Peruana Unión.
- Noriega, T. (1994). Los incentivos salariales. *Ingeniería Industrial*, 12, 30–39.
- Olayemi, J. (2023). Training, Remuneration and Teamwork as Predictors of Job Performance of Employees: An Insight from National Examinations Council, Nigeria. *Research in Social Sciences and Technology*, 8(3).  
<https://doi.org/10.46303/ressat.2023.27>
- Osorio, M. (2016). El impacto de la remuneración en la gestión de recursos humanos. *Boletín de Estudios Económicos*, 71(217), 85–118.
- Pacheco, K. K. (2018). Repositorio Institucional Uniandes. Recuperado el 27 de Septiembre de 2023, de  
<https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/9468/1/PIUBADM023-2018.pdf>
- Pereira, M. L. (2009). Motivación: Perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ambito educativo. *Educación*. Recuperado el 15 de Enero de 2021, de <https://www.redalyc.org/pdf/440/44012058010.pdf>
- Perú, C. d. (1993). Constitución Política del Perú. Lima: Imprenta el Congreso .
- Pinedo, S. A. (2018). Repositorio Universidad César Vallejo. Recuperado el 27 de Septiembre de 2023, de  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26023/Ar%c3%a9valo\\_PS.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26023/Ar%c3%a9valo_PS.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Pino, D., & Torres, X. (2022). Clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de la gerencia de desarrollo económico y social de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, Moquegua, 2021 [Tesis de pregrado]. Universidad José Carlos Mariátegui.

- Pulido, M. (2001). Incidencia de la remuneración indirecta en la satisfacción de los trabajadores durante el período Julio 2000-Julio 2001. Caso: Grupo Bekesantos [Tesis]. Universidad Católica Andrés Bello.
- Puma, M., & Estrada, E. (2020). La motivación laboral y el compromiso organizacional. *Ciencia y Desarrollo*, 23(3).
- Quispemayta, M. E. (08 de Abril de 2022). Repositorio Universidad Privada de Tacna. Recuperado el 27 de Septiembre de 2023, de <https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/2252/Chaina-Quispemayta-Maria.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional*. México, México: Pearson Education. Recuperado el 10 de Enero de 2021, de [https://www.pucesa.edu.ec/wp-content/uploads/2019/11/2\\_Comportamiento\\_Organizacional\\_13\\_edicion.pdf](https://www.pucesa.edu.ec/wp-content/uploads/2019/11/2_Comportamiento_Organizacional_13_edicion.pdf)
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. Pearson, México: Pearson Education. Recuperado el 28 de Septiembre de 2023, de [https://www.pucesa.edu.ec/wp-content/uploads/2019/11/2\\_Comportamiento\\_Organizacional\\_13\\_edicion.pdf](https://www.pucesa.edu.ec/wp-content/uploads/2019/11/2_Comportamiento_Organizacional_13_edicion.pdf)
- Roig, E. (2019). *El seguro: el asegurado en el seguro de daños y el seguro de vida* [Trabajo de Fin de Grado]. Universidad de Jaén.
- Solorzano, N., Parra, C., Espinoza, M., & Macías, J. (2020). Clima laboral y su incidencia en el desempeño de los funcionarios del registro de la propiedad Manta – EP. – Manabí. *Polo Del Conocimiento*, 5(3), 541–553.
- Sumba, R., Moreno, P., & Villafuerte, N. (2022). Clima Organizacional como Factor del Desempeño Laboral en las Mipymes en Ecuador. *Revista Científica, Dominio de Las Ciencias*, 8(1), 234–261.
- Valderrama, S. (2016). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica: Cuantitativa, Cualitativa y Mixta*. Lima: San Marcos
- Villamarín, T. E. (Enero de 2013). Repositorio Universidad Técnica de Ambato. Recuperado el 27 de Septiembre de 2023, de <http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/3321/1/32%20o.e..pdf>

- Zikanga, D., Anumaka, B., Tamale, M., & Mugizi, W. (2021). Remuneration and Job Performance of Teachers in Government Aided Secondary Schools in Western Uganda. *Interdisciplinary Journal of Education Research*, 3(2), 10–22.  
<https://doi.org/10.51986/ijer-2021.vol3.02.02>
- Zuasnabar, J. (2022). La remuneración y el rendimiento laboral del personal administrativo en la Universidad Nacional de Huancavelica - 2020 [Tesis de maestría]. Universidad Nacional de Huancavelica.
- Zuñiga, B. (2020). Las remuneraciones y el rendimiento laboral en la empresa de transportes San Martín de Porres S.A. [Tesis de Maestría]. Universidad Nacional José Faustino Sánchez.

**ANEXOS**

## Anexo 1

## Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
PROBLEMA PRINCIPAL	OBJETIVO PRINCIPAL	HIPOTESIS GENERAL	VARIABLE X1		
¿Cuál es la relación entre la remuneración y el desempeño laboral del personal administrativo de la Gerencia de Administración en la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, periodo 2023?	Determinar la relación entre la remuneración y el desempeño laboral del personal administrativo de la gerencia de Administración en la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, 2023.	Existe relación entre la remuneración y el desempeño laboral del personal administrativo de la gerencia de Administración en la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, periodo 2023.	LA REMUNERACIÓN	Remuneración Básica	Salario mensual
				Incentivos Salariales	Percepción de aguinaldo
					Percepción de vacaciones
				Prestaciones	Seguro social
Seguro de vida					
PROBLEMAS ESPECIFICOS	OBJETIVOS ESPECIFICOS	HIPOTESIS ESPECIFICAS	VARIABLE X2	DIMENSIONES	INDICADORES
¿Cuál es la relación entre la remuneración básica y el desempeño laboral del personal administrativo de la gerencia de Administración en la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, periodo 2023?	Determinar la relación entre la remuneración básica y el desempeño laboral del personal administrativo de la gerencia de Administración en la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, 2023.	Existe relación entre la remuneración básica y el desempeño laboral del personal administrativo de la gerencia de Administración en la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, periodo 2023.	DESEMPEÑO LABORAL	Capacidad laboral	Puesto de trabajo
					Formulación y actualización de conocimientos
¿Cuál es la relación entre los incentivos salariales y el	Determinar la relación entre los incentivos salariales y el	Existe relación entre los incentivos salariales y el		Desenvolvimiento	Habilidades individuales
					Comunicación abierta y directa

<p>desempeño laboral del personal administrativo de la gerencia de Administración en la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, periodo 2023?</p>	<p>desempeño laboral del personal administrativo de la gerencia de Administración en la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, 2023.</p>	<p>desempeño laboral del personal administrativo de la gerencia de Administración en la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, periodo 2023.</p>		<p>Bienestar en el centro de labores</p>
<p>¿Cuál es la relación entre las prestaciones y el desempeño laboral del personal administrativo de la gerencia de Administración en la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, periodo 2023?</p>	<p>Determinar la relación entre las prestaciones y el desempeño laboral del personal administrativo de la gerencia de Administración en la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, 2023.</p>	<p>Existe relación entre las prestaciones y el desempeño laboral del personal administrativo de la gerencia de Administración en la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, periodo 2023.</p>	<p>Eficacia</p>	<p>Metas alcanzadas y conocimiento del puesto de trabajo</p>
			<p>Perfil del trabajador</p>	<p>Percepción del trabajo</p>
				<p>Metas alcanzadas</p>
				<p>Conocimiento del puesto de trabajo</p>
				<p>Identificación con la empresa</p>
				<p>Edad</p>



## Anexo 2

### Cuestionario de la variable la remuneración

**OBJETIVO:** El presente cuestionario tiene como objetivo evaluar la REMUNERACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL en el personal administrativo de la Gerencia de Administración de la MUNICIPALIDAD DISTRITAL CORONEL GREGORIO ALBARRACÍN LANCHIPA, PERIODO 2023, con carácter exclusivamente académico, permitirá a la bachiller Gabriela Stephania Zavala Meza elaborar su trabajo de investigación titulado: “LA REMUNERACIÓN Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL CORONEL GREGORIO ALBARRACÍN LANCHIPA, PERIODO 2023”. Se agradece considerar las siguientes alternativas, de acuerdo a la selección de su respuesta, marcando con un círculo el dígito que corresponda para cada afirmación.

### INSTRUCCIONES

Todas las preguntas presentan diversas opciones de respuesta, deberá elegir SOLO UNA, a menos que el enunciado de la pregunta indique de manera clara que puede seleccionar varias.

Cada opción tiene un número, circule el número correspondiente a la opción elegida, de la siguiente manera:

Totalmente de acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Indiferente	Parcialmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
5	4	③	2	1

PREGUNTAS						
DIMENSIÓN: LA REMUNERACIÓN						
Nº	REMUNERACIÓN BÁSICA					
1	Considera usted que el salario que percibe mensualmente en relación a su puesto de trabajo se encuentra en lineamiento con las responsabilidades y funciones que realiza.	1	2	3	4	5
2	Considera que la remuneración que percibe mensualmente permite cubrir sus necesidades básicas.	1	2	3	4	5
3	Se encuentra de acuerdo en afirmar que la entidad siempre realiza puntualmente el pago de la remuneración mensual en las cuentas bancarias de los trabajadores.	1	2	3	4	5

4	La remuneración que percibo es similar al que pagan en otras entidades públicas.	1	2	3	4	5
<b>INCENTIVOS SALARIALES</b>						
5	Se encuentra de acuerdo en afirmar que la institución siempre realiza puntualmente el pago correspondiente a los aguinaldos a los trabajadores.	1	2	3	4	5
6	Se encuentra de acuerdo en afirmar que la entidad le ha proporcionado una adecuada inducción acerca de los aguinaldos que le corresponde como personal contratado.	1	2	3	4	5
7	Estima que los aguinaldos que le corresponden como personal contratado funcionan como un correcto incentivo para el buen desempeño en el puesto de trabajo.	1	2	3	4	5
8	Se encuentra de acuerdo en afirmar que nunca ha escuchado a un compañero de trabajo quejarse de los aguinaldos que perciben en la institución.	1	2	3	4	5
<b>PRESTACIONES</b>						
9	Se encuentra de acuerdo en afirmar que la entidad le ha brindado una adecuada inducción acerca de la prestación de Essalud que le corresponde como personal contratado.	1	2	3	4	5
10	Considera usted que la prestación de Essalud la cual le corresponde como personal contratado, le permite cubrir lo necesario.	1	2	3	4	5
11	Cree conveniente que la entidad deba pagarle un seguro de vida.	1	2	3	4	5
12	Está de acuerdo con el porcentaje (13%) de aportación al fondo de pensiones.	1	2	3	4	5

### Anexo 3

#### Cuestionario de la variable desempeño laboral

**OBJETIVO:** El presente cuestionario tiene como objetivo evaluar la REMUNERACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL en el personal administrativo de la Gerencia de Administración de la MUNICIPALIDAD DISTRITAL CORONEL GREGORIO ALBARRACÍN LANCHIPA, PERIODO 2023, con carácter exclusivamente académico, permitirá a la bachiller Gabriela Stephania Zavala Meza elaborar su trabajo de investigación titulado: “LA REMUNERACIÓN Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL CORONEL GREGORIO ALBARRACÍN LANCHIPA, PERIODO 2023”. Se agradece considerar las siguientes alternativas, de acuerdo a la selección de su respuesta, marcando con un círculo el dígito que corresponda para cada afirmación.

#### INSTRUCCIONES

Todas las preguntas presentan diversas opciones de respuesta, deberá elegir SOLO UNA, a menos que el enunciado de la pregunta indique de manera clara que puede seleccionar varias.

Cada opción tiene un número, circule el número correspondiente a la opción elegida, de la siguiente manera:

Totalmente de acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Indiferente	Parcialmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
5	4	③	2	1

PREGUNTAS						
DIMENSIÓN: DESEMPEÑO LABORAL						
N°	CAPACIDAD LABORAL					
1	Se capacita constantemente al personal administrativo.	1	2	3	4	5
2	El trabajo que realiza a diario pone a prueba sus conocimientos y capacidades.	1	2	3	4	5
3	Recibe información para actualizarse en los conocimientos de su trabajo.	1	2	3	4	5
DESENVOLVIMIENTO						
4	La gerencia de administración reconoce las habilidades individuales del personal contratado.	1	2	3	4	5

5	El ambiente laboral de la Gerencia de Administración es el adecuado.	1	2	3	4	5
6	Mantiene una adecuada comunicación con sus compañeros de otras áreas.	1	2	3	4	5
7	El cumplimiento de las tareas diarias, contribuyen en su desarrollo personal	1	2	3	4	5
<b>EFICACIA</b>						
8	Expresa de manera clara sus ideas y propuestas.	1	2	3	4	5
9	Se siente satisfecho con los conocimientos brindados en su puesto de trabajo.	1	2	3	4	5
10	Está dispuesto a asumir nuevos retos, para mejorar su rendimiento laboral en la entidad.	1	2	3	4	5
11	Cuenta con la determinación para lograr sus objetivos laborales requeridos dentro de la Gerencia de Administración.	1	2	3	4	5
<b>PERFIL DEL TRABAJADOR</b>						
12	Como personal contratado se siente identificado con las políticas de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa	1	2	3	4	5
13	Considero que tengo los conocimientos y habilidades para desempeñar mi trabajo.	1	2	3	4	5
14	Es puntual y cumple con sus horarios.	1	2	3	4	5

## Anexo 4

### Baremos

#### Baremos de la variable X1 (Remuneración)

<b>Nivel</b>	<b>Remuneración básica</b>	<b>Incentivos salariales</b>	<b>Prestaciones</b>	<b>Variable la remuneración</b>
<b>Insatisfecho</b>	4 – 9	4 – 9	4 – 9	12 – 28
<b>Satisfecho</b>	10 – 15	10 – 15	10 – 15	29 – 45
<b>Muy satisfecho</b>	16 – 20	16 – 20	16 – 20	46 – 60

*Nota.* Elaborado por el investigador

#### Baremos de la variable X2 (Desempeño laboral)

<b>Nivel</b>	<b>Capacidad laboral</b>	<b>Desenvolvimiento</b>	<b>Eficacia</b>	<b>Perfil del trabajador</b>	<b>Variable desempeño laboral</b>
<b>Bajo</b>	3 – 7	4 – 9	4 – 9	3 – 7	14 – 32
<b>Medio</b>	8 – 12	10 – 15	10 – 15	8 – 12	33 – 51
<b>Alto</b>	13 – 15	16 – 20	16 – 20	13 – 15	52 – 70

*Nota.* Elaborado por el investigador

**Anexo 5**

## Valores de correlación

$r = 1$	correlación perfecta
$0,81 < r < 1,0$	correlación muy alta
$0,61 < r < 0,8$	correlación alta
$0,41 < r < 0,6$	correlación moderada
$0,21 < r < 0,4$	correlación baja
$0,00 < r < 0,2$	correlación muy baja
$r = 0$	correlación nula

## Anexo 6

### Formatos de validación de cuestionarios

#### INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

##### I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y Nombres del informante: Juan Aranibar Ocola
- 1.2 Grado académico: Doctor en Educación
- 1.3 Profesión: Contador
- 1.4 Institución donde labora: Universidad Privada de Tacna
- 1.5 Cargo que desempeña: Director general de Administración
- 1.6 Denominación del instrumento: Cuestionario para medir la variable remuneración
- 1.7 Autor del instrumento: Bach. Gabriela Stephania Zavala Meza

##### II. VALIDACION

INDICADORES DE EVALUACION DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los Ítems del instrumento	Muy malo	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión				X	
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles				X	
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría					X
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable					X
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados					X
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y la calidad de ítems presentados en el instrumento					X
SUMATORIA PARCIAL					8	20
SUMATORIA TOTAL		28				

**III. RESULTADO DE LA VALIDACION**3.1 Valoración total cuantitativa: 28/303.2 Opinión FAVORABLE: X

DEBE MEJORAR: \_\_\_\_\_

NO FAVORABLE: \_\_\_\_\_

3.3 Observaciones

---

---

---

---

Tacna, 18 de diciembre del 2023

  
**JAO CONSULTORES E.I.R.L.**  
DR. CPC. JUAN G. ARANBAROCOLA  
GERENTE

Firma



**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

**I. DATOS GENERALES:**

- 1.1 Apellidos y Nombres del informante: Juan Aranibar Ocola
- 1.2 Grado académico: Doctor en Educación
- 1.3 Profesión: Contador
- 1.4 Institución donde labora: Universidad Privada de Tacna
- 1.5 Cargo que desempeña: Director general de Administración
- 1.6 Denominación del instrumento: Cuestionario para medir la variable desempeño laboral
- 1.7 Autor del instrumento: Bach. Gabriela Stephania Zavala Meza

**II. VALIDACION**

INDICADORES DE EVALUACION DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los Ítems del instrumento	Muy malo	Malo	Regula	Bucno	Muy bueno
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión					X
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles					X
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría					X
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable					X
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados				X	
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y la calidad de ítems presentados en el instrumento				X	
SUMATORIA PARCIAL					4	20
SUMATORIA TOTAL		28				

**III. RESULTADO DE LA VALIDACION**

3.1 Valoración total cuantitativa: 28/30

3.2 Opinión FAVORABLE: X

DEBE MEJORAR: \_\_\_\_\_

NO FAVORABLE: \_\_\_\_\_

3.3 Observaciones

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Tacna, 18 de diciembre del 2023

**JAO CONSULTORES E.I.R.L.**

**DR. CPC. JUAN G. ARANIBAR OCOLA**  
**GERENTE**

Firma

**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

**I. DATOS GENERALES:**

- 1.1 Apellidos y Nombres del informante: Edgardo Mayta Mamani
- 1.2 Grado académico: Maestro en Administración
- 1.3 Profesión: Licenciado en Administración
- 1.4 Institución donde labora: Independiente
- 1.5 Cargo que desempeña: Consultor
- 1.6 Denominación del instrumento: Cuestionario para medir la variable remuneración
- 1.7 Autor del instrumento: Bach. Gabriela Stephania Zavala Meza

**II. VALIDACION**

INDICADORES DE EVALUACION DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los Ítems del instrumento	Muy malo	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión				X	
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles				X	
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría					X
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable				X	
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados					X
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y la calidad de ítems presentados en el instrumento					X
SUMATORIA PARCIAL					12	15
SUMATORIA TOTAL		27				

**III. RESULTADO DE LA VALIDACION**3.1 Valoración total cuantitativa: 27/303.2 Opinión FAVORABLE: X

DEBE MEJORAR: \_\_\_\_\_

NO FAVORABLE: \_\_\_\_\_

3.3 Observaciones


---

---

---

---

Tacna, 18 de diciembre del 2023

  
\_\_\_\_\_  
Firma

**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

**I. DATOS GENERALES:**

- 1.1 Apellidos y Nombres del informante: Edgardo Mayta Mamani
- 1.2 Grado académico: Maestro en Administración
- 1.3 Profesión: Licenciado en Administración
- 1.4 Institución donde labora: Independiente
- 1.5 Cargo que desempeña: Consultor
- 1.6 Denominación del instrumento: Cuestionario para medir la variable desempeño laboral
- 1.7 Autor del instrumento: Bach. Gabriela Stephania Zavala Meza

**II. VALIDACION**

INDICADORES DE EVALUACION DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los Ítems del instrumento	Muy malo	Malo	Regula	Bueno	Muy bueno
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión					X
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles					X
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría					X
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable					X
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados					X
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y la calidad de ítems presentados en el instrumento				X	
SUMATORIA PARCIAL					4	25
SUMATORIA TOTAL		29				

**III. RESULTADO DE LA VALIDACION**

3.1 Valoración total cuantitativa: 29/30

3.2 Opinión FAVORABLE: X


DEBE MEJORAR: \_\_\_\_\_

NO FAVORABLE: \_\_\_\_\_

3.3 Observaciones

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Tacna, 18 de diciembre del 2023

  
\_\_\_\_\_  
Firma

**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

**I. DATOS GENERALES:**

- 1.1 Apellidos y Nombres del informante: *FLORES SILVA, Henry Julio*  
 1.2 Grado académico: *Maestro en Docencia Universitaria*  
 1.3 Profesión: *Licenciado en Administración*  
 1.4 Institución donde labora: *UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA*  
 1.5 Cargo que desempeña: *Docente*  
 1.6 Denominación del instrumento: *Cuestionario para medir la variable Rem.*  
 1.7 Autor del instrumento: *Bach. Gabriela Stephania Zavala Meza*

**II. VALIDACION**

INDICADORES DE EVALUACION DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los Ítems del instrumento	Muy malo	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión				X	
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles					X
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría					X
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable					X
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados					X
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y la calidad de ítems presentados en el instrumento					X
SUMATORIA PARCIAL					4	25
SUMATORIA TOTAL					29	

**III. RESULTADO DE LA VALIDACION**3.1 Valoración total cuantitativa: 29/303.2 Opinión FAVORABLE: 

DEBE MEJORAR: \_\_\_\_\_

NO FAVORABLE: \_\_\_\_\_

3.3 Observaciones

Es aplicable el instrumento  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Tacna, 18 de diciembre del 2023

  
Firma



### INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

#### I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y Nombres del informante: *FLORES SILVA, Henry Julio*  
 1.2 Grado académico: *Maestro en Docencia Universitaria y G. Educativa*  
 1.3 Profesión: *Licenciado en Administración*  
 1.4 Institución donde labora: *Universidad Privada de Tacna*  
 1.5 Cargo que desempeña: *Docente*  
 1.6 Denominación del instrumento: *Cuestionario para medir la variable desempeño Laboral.*  
 1.7 Autor del instrumento: *Dash. Gabriela Stephania Zavala Meza.*

#### II. VALIDACION

INDICADORES DE EVALUACION DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy malo	Malo	Regula	Bueno	Muy bueno
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión					X
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles					X
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría					X
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable					X
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados					X
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y la calidad de ítems presentados en el instrumento				X	
SUMATORIA PARCIAL					4	25
SUMATORIA TOTAL		29				

**III. RESULTADO DE LA VALIDACION**3.1 Valoración total cuantitativa: 29/303.2 Opinión FAVORABLE: 

DEBE MEJORAR: \_\_\_\_\_

NO FAVORABLE: \_\_\_\_\_

## 3.3 Observaciones

---

---

---

---

Tacna, 18 de diciembre del 2023

  
\_\_\_\_\_  
Firma