



UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN
PÚBLICA**



**GESTIÓN DE REMUNERACIONES Y DESEMPEÑO
LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL
DE PUNO, 2024**

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. MILAGROS ROSA PAREDES CALSINA

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA**

JULIACA - PERÚ

2025



UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN
PÚBLICA**

**GESTIÓN DE REMUNERACIONES Y DESEMPEÑO
LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL
DE PUNO, 2024**

TESIS PRESENTADA POR:

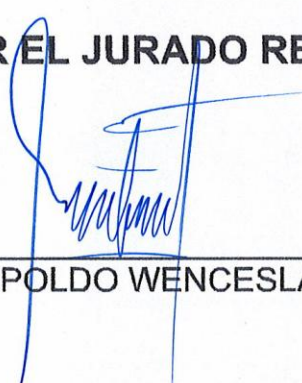
Bach. MILAGROS ROSA PAREDES CALSINA

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA**

APROBADA POR EL JURADO REVISOR:

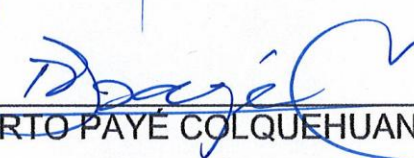
PRESIDENTE

:


Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI

PRIMER MIEMBRO

:


Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA

SEGUNDO MIEMBRO

:


Dr. ROBBINS FLORES AGUILAR

ASESOR DE TESIS

:


Dr. ENRIQUE GENERO APAZA CHIRINOS

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN :

ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5900 - UNESCO)

**RESOLUCIÓN N°427-2025-D-FCA-UANCV-J**

Juliaca, 19 de diciembre de 2025

VISTOS:

El Expediente N° 13088, presentado por **MILAGROS ROSA PAREDES CALSINA**, quien solicita nominación de jurados, fecha y hora de sustentación y defensa de la tesis titulado: **GESTIÓN DE REMUNERACIONES Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO, 2024**; conducente para optar el Título profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**, que fue revisada por el Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de **Administración y Gestión Pública**.

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con el artículo 8°, numeral b) del Reglamento General de Grados y Títulos de la UANCV vigente, es procedente acceder a la petición del interesado.

Que, al haber cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Y estando, la opinión favorable del Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas, y las atribuciones que confiere el artículo 28° del Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. – DECLARAR APTO para la sustentación presencial del informe Final de la investigación (borrador de Tesis), del (la) bachiller: **MILAGROS ROSA PAREDES CALSINA**, para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTICULO SEGUNDO. – NOMINAR JURADOS para la sustentación presencial y defensa de la tesis a los siguientes docentes ordinarios:

- | | | |
|-------------------|---|-------------------------------------|
| * PRESIDENTE | : | Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI |
| * 1er. MIEMBRO | : | Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA |
| * 2do. MIEMBRO | : | Dr. ROBBINS FLORES AGUILAR |
| * ASESOR DE TESIS | : | Dr. ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS |

ARTICULO TERCERO. – PROGRAMAR FECHA Y HORA de sustentación como se detalla:

- | | | |
|---------|---|---------------------------------|
| * Lugar | : | salón de Grados y Títulos |
| * Fecha | : | martes, 23 de diciembre de 2025 |
| * Hora | : | 9:00 a.m |

ARTICULO CUARTO. – DISPONER que la comisión de Grados y Títulos de la Facultad, Secretaría Académica, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.

DISTRIBUCIÓN:

- Unid. Inv. (1)
- Jurados (3)
- Interesado (1)
- Asesor de Tesis (1)
- Archivo FCA (1)



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
DECANO
Dr. Leopoldo W. Condori Cari
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



RESOLUCIÓN N° 842-2025-UI-FCA-UANCV-J

Juliaca, 17 de noviembre 2025

VISTOS:

El Expediente: **2025-C-7130** de fecha 06 de noviembre de 2025, del **Bach. MILAGROS ROSA PAREDES CALSINA**, quien solicita Revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) y el **Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis)"** que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de **Administración y Gestión Pública**.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, el (la) **Bach. MILAGROS ROSA PAREDES CALSINA**, quien solicita la revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del tema titulado: **GESTIÓN DE REMUNERACIONES Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO, 2024**; conducente para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión favorable al Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis).

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración y Gestión Pública, corroboró el asesoramiento en el Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del ASESOR **Dr. ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS**.

Estando, la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - APROBAR Y AUTORIZAR EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS), para la **REVISIÓN DE SIMILITUD TURNITIN**, del tema titulado: **GESTIÓN DE REMUNERACIONES Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO, 2024**; correspondiente a la Línea de Investigación **ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909 - UNESCO)** presentado por el (la) **Bach. MILAGROS ROSA PAREDES CALSINA**, para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO. - RATIFICAR, como **ASESOR** al **Dr. ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS**.

ARTÍCULO TERCERO. - DISPONER, que la facultad de Ciencias Administrativas, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese.

DISTRIBUCIÓN:



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ



RESOLUCIÓN N° 635-2024-UI-FCA-UANCV-J

Juliaca, 29 de noviembre 2024

VISTOS:

El Expediente: **2024-014106** de fecha 21 de noviembre de 2024, el cual solicita Revisión de propuesta de Investigación y el **Anexo (02 o 03) "Ficha de Opinión de la Propuesta de Investigación"** que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de **Administración y Gestión Pública**.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, el (la) **Bach. MILAGROS ROSA PAREDES CALSINA**, quien solicita la revisión y aprobación de la Propuesta de Investigación de **Título: GESTIÓN DE REMUNERACIONES Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO, 2024;** conducente para optar el Título profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión favorable a la Propuesta de Investigación.

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración y Gestión Pública, corroboró la propuesta del ASESOR **Dr. ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS**, quien debe ser acreditado y facultado para orientar y ayudar al asesorado en el proceso de elaboración del trabajo de investigación (Tesis).

Estando, la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR Y AUTORIZAR LA EJECUCIÓN DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN, titulado: **GESTIÓN DE REMUNERACIONES Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO, 2024;** correspondiente a la Línea de Investigación **ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909-UNESCO)** presentado por el (la) **Bach. MILAGROS ROSA PAREDES CALSINA**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO.- RECONOCER, como **ASESOR DE INVESTIGACIÓN** al (a la) **Dr. ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS**.

ARTÍCULO TERCERO.- DISPONER que la facultad, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
Dr. Sc. S. Leimaco Aguilar Pinto
DIRECTOR
UNID. INVESTIGACIÓN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

DISTRIBUCIÓN:

- Decanatura
- Interesado (1)
- Archivo FCA (1)



GESTIÓN DE REMUNERACIONES Y DESEMPEÑO ADMINISTRATIVO LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO, 2024

INFORME DE ORIGINALIDAD

25%

INDICE DE SIMILITUD

20%

FUENTES DE INTERNET

20%

PUBLICACIONES

11%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

repositorio.utc.edu.ec

Fuente de Internet

1%

2

Submitted to PREGRADO

Trabajo del estudiante

1%

3

repositorio.upao.edu.pe

Fuente de Internet

1%

4

Submitted to Universidad Ricardo Palma

Trabajo del estudiante

1%

5

dspace.unitru.edu.pe

Fuente de Internet

1%

6

repositorio.esge.edu.pe

Fuente de Internet

1%

7

Submitted to Universidad Nacional de
Tumbes

Trabajo del estudiante

1%



Metadatos complementarios - UANCV

Título de la Tesis	
GESTIÓN DE REMUNERACIONES Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO, 2024	
Datos de autor	
Nombres y apellidos	MILAGROS ROSA PAREDES CALSINA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	73594372
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0009-1332-7196
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	ENRIQUE GENERO APAZA CHIRINOS
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02413103
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0001-8602-3219
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02389341
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02145441
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	ROBBINS FLORES AGUILAR
Tipo de documento	DNI



Número de documento de identidad	02426851
Datos de investigación	
Línea de investigación	Administración Pública (5909 - UNESCO)
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento.
Ubicación geográfica de la investigación	GOBIERNO REGIONAL PUNO País: Perú Departamento: Puno Provincia: Puno Distrito: Puno Coordenadas: Latitud: -15.840139420305363 Longitud: -70.02802781907404 https://maps.app.goo.gl/46nDznn8UrYmUkCG8 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Junio del 2024 – Setiembre del 2026
URL de disciplinas OCDE https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html - Librería	Ciencias sociales https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.00 Administración pública https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.02

UNIVERSIDAD ANDINA
NESTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
Dr. Roberto Payé Colquehuancá
DIRECTOR
UNID INVESTIGACIÓN/AGENCIAS ADMINISTRATIVAS



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo MILAGROS ROSA PAREDES CALSINA identificado con DNI
Nro. **73594372** en mi condición de egresado de:

- ☒ **Escuela Profesional**
☐ **Programa de Segunda Especialidad,**
☐ **Programa de Maestría o Doctorado**

ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

informo que he elaborado el/la ☒ **Tesis** o ☐ **Trabajo de Investigación**, ☐ **Trabajo Académico**
denominada:

GESTIÓN DE REMUNERACIONES Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO, 2024

Asesorado por: Dr. ENRIQUE GENERO APAZA CHIRINOS

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 07 de enero del 2026

FIRMA ASESOR

FIRMA TESISISTA



Huella



DEDICATORIA

A Dios por bendecirme en todo momento con todo su amor y fortaleza para culminar mis metas propuestas.

Con mucho cariño principalmente a mis padres Lino y Juana por su amor incondicional y ser mi ejemplo de perseverancia y disciplina.

A mis hermanos y hermanas por su apoyo incondicional, comprensión y paciencia para lograr lo que uno se propone.



AGRADECIMIENTO

Agradezco a la Universidad Néstor Cáceres Velásquez, por haberme aceptado ser parte de ella y abierto sus puertas de su seno científico para poder estudiar mi carrera, así como también a los diferentes docentes que me brindaron sus conocimientos y su apoyo para seguir adelante día a día a mi asesor por la orientación profesional para lograr el desarrollo de la presente investigación.

Agradezco también, a todos los que fueron mis compañeros de clase durante todos los niveles de la Universidad ya que gracias al compañerismo, amistad y apoyo moral han aportado un alto porcentaje en mis ganas de seguir adelante a mi carrera profesional.



ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
ÍNDICE GENERAL	v
ÍNDICE DE TABLAS	x
RESUMEN	xii
ABSTRACT	xiii
INTRODUCCIÓN	xiv

CAPÍTULO I

PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema.....	16
1.2. Delimitación de la investigación.....	18
1.2.1. Delimitación espacial	18
1.2.2. Delimitación social	18
1.2.3. Delimitación temporal	18
1.3. Formulación del problema	19
1.3.1. Problema General	19
1.3.2. Problemas Específicos.....	19
1.4. Justificación de la investigación	19



CAPÍTULO II

OBJETIVOS

2.1. Objetivo general	22
2.2. Objetivos Específicos	22

CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

3.1. Antecedentes de la investigación	23
3.1.1. A nivel Internacional	23
3.1.2. A Nivel Nacional	23
3.2.3. A nivel Local	25
3.2. Bases Teóricas	26
3.2.1. Definición de gestión de la remuneración	26
3.2.2. Dimensiones de la gestión de remuneraciones	27
3.2.3. Diseño del sistema de remuneraciones.	28
3.2.4. Remuneración por desempeño o antigüedad en la compañía.	28
3.2.5. Definiciones de desempeño laboral.....	29
3.2.6. Propósitos del desempeño laboral	29
3.2.7. Importancia del desempeño laboral.....	29
3.2.8. Beneficios de la evaluación de desempeño laboral.	30
3.2.9. Dimensiones del desempeño laboral.	30
3.3. Marco conceptual.....	31



CAPÍTULO IV

HIPÓTESIS

4.1. Hipótesis general	33
4.2. Hipótesis Especifico	33
4.3. Variables	33
4.3.1. Variable 01	33
4.3.2. Variable 02	34
4.4. Operación de variables.....	34

CAPÍTULO V

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

5.1. Enfoque de la investigación	35
5.2. Método de investigación	35
5.3. Tipo de Investigación.....	35
5.4. Nivel de Investigación	36
5.5. Diseño de Investigación.....	36
5.6. Población y muestra	36
5.6.1. Población	36
5.6.2. Muestra	36
5.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	37
5.7.1. Técnicas	37
5.7.2. Instrumentos	37
5.8. Confiabilidad y validez del instrumento	37



5.8.1. Confiabilidad	37
5.8.2. Validez	37
5.9. Procedimiento de tratamientos de datos	38
5.10. Contrastación de hipótesis	38
 CAPÍTULO VI RESULTADOS Y DISCUSIÓN	
6.1. Presentación de resultados	40
6.1.1. Prueba de Normalidad	40
6.1.2. Resultados Inferenciales	41
6.1.2.1. Hipótesis Específica 01	41
6.1.2.2. Hipótesis Especifico 02	43
6.1.2.3. Hipótesis Especifico 03	44
6.1.2.6. Hipótesis General	46
6.2. Discusión de resultados	48
CONCLUSIONES	50
RECOMENDACIONES	51
REFERENCIAS	53
ANEXOS	61
Anexo 01 Matriz de Consistencia	61
Anexo 02 Matriz de datos	63
Anexo 03 Instrumentos	67



Anexo 04 Valides de Instrumentos Prueba Piloto.....	69
Anexo: 05 Evidencias de recojo de datos	74



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Cuadro de variables	34
Tabla 2 Prueba de normalidad	40
Tabla 3 Incentivos y demanda de tareas	42
Tabla 4 Correlaciones prestación y valores	43
Tabla 5 Correlaciones entre criterios y productividad.....	44
Tabla 6 Correlación entre variables	46



INDICE DE FIGURAS

Figura 1 Prueba de normalidad gestión de remuneraciones	40
Figura 2 Prueba de normalidad de Desempeño Laboral.....	41
Figura 3 Incentivos y demanda de tareas.....	42
Figura 4 Prestación de servicios y valores.....	44
Figura 5 Correlaciones entre criterios y productividad	45
Figura 6 Correlaciones gestión de remuneraciones y desempeño laboral.....	46



RESUMEN

El objetivo general fue determinar la relación de la gestión de remuneraciones y desempeño laboral en trabajadores de la Municipalidad provincial de Puno, 2024. Cuya metodología fue de enfoque cuantitativo nivel correlacional- transversal de tipo básica con método deductivo diseño no experimental, se utilizó como muestra a 85 trabajadores del municipio de Puno en el proceso de recolección de datos se utilizó como técnica la encuesta e instrumento el cuestionario de cada variable para posterior a ello realizar el análisis e interpretación de resultados utilizando el Software IBM SPSS v.23, para realizar las tablas y gráficos los programas Microsoft Word y Excel, según la prueba de normalidad se usó la prueba no paramétrica acorde a eso utilizó la rho de Spearman. Muestra los resultados la prueba de correlación de Spearman evidencia un coeficiente de correlación positiva considerable con un 0,888 entre el programa de incentivos y la demanda de tareas, en la dimensión prestación de servicios y valores muestra una correlación positiva muy fuerte con 0,933 y en la dimensión criterios determinación y la productividad un coeficiente de 0,892 muestra una relación de positiva considerable. Se concluye según los resultados demuestran una correlación positiva muy fuerte con 0,947 además el valor bilateral de significancia es de $0,000 < \alpha 0,005$. Donde se acepta la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula demostrando claramente una relación significativa entre las variables gestión de remuneraciones y desempeño laboral.

Palabras Clave: Gestión, remuneraciones, desempeño, laboral, trabajadores.



ABSTRACT

The general objective was to determine the relationship between remuneration management and job performance in workers of the Provincial Municipality of Puno, 2024. Whose methodology was a quantitative approach at a correlational-transversal level of a basic type with a deductive method, non-experimental design, 85 workers from the municipality of Puno were used as a sample in the data collection process. I used the survey as a technique and the questionnaire of each variable as an instrument to subsequently carry out the analysis and interpretation of results using the IBM SPSS v.23 Software, to make the tables and graphs the Microsoft Word and Excel programs, according to the normality test, the non-parametric test was used according to that I use Spearman's rho. The results of the Spearman correlation test show a considerable positive correlation coefficient with 0.888 between the incentive program and the demand for tasks, in the service provision and values dimension it shows a very strong positive correlation with 0.933 and in the determination criteria and productivity dimension a coefficient of 0.892 shows a considerable positive relationship. It is concluded that the results show a very strong positive correlation with 0.947, and the bilateral significance value is $0.000 < 0.005$. Where the alternative hypothesis is accepted and the null hypothesis is rejected, clearly demonstrating a significant relationship between the variables of remuneration management and job performance.

Keywords: Management, remuneration, performance, job, workers.



INTRODUCCIÓN

El presente proyecto de investigación titulado **GESTIÓN DE REMUNERACIONES Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO, 2024**. En el entorno organizacional contemporáneo, la gestión de las remuneraciones y su impacto en el desempeño laboral constituye un tema de creciente interés para las instituciones públicas y privadas. La importancia de una administración salarial adecuada radica en su capacidad para influir directamente en la motivación, productividad y satisfacción de los trabajadores, aspectos clave para el logro de los objetivos organizacionales.

En este contexto, la Municipalidad Provincial de Puno enfrenta el desafío de gestionar eficientemente las remuneraciones de sus colaboradores, considerando no solo los factores económicos, sino también los sociales y culturales que caracterizan a esta región. El desempeño laboral de los trabajadores municipales es un pilar fundamental para garantizar la calidad de los servicios públicos, la eficacia en la gestión administrativa y el bienestar de la comunidad que depende de estas funciones.

Esta investigación tiene como objetivo analizar la relación entre la gestión de remuneraciones y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Puno durante el año 2024. A través de un enfoque metodológico riguroso, se busca identificar los factores salariales que más inciden en el desempeño, así como proponer estrategias para optimizar los esquemas de remuneración en consonancia con las necesidades y expectativas de los trabajadores.

El estudio no solo pretende contribuir al mejoramiento interno de la institución, sino también generar conocimientos que puedan ser aplicados en otras organizaciones públicas con características similares. En un entorno donde la eficiencia y la transparencia son valores



imprescindibles, este trabajo busca aportar una perspectiva integral sobre la relevancia de una adecuada gestión de recursos humanos como motor del desarrollo institucional y social.

De esta manera, la presente tesis representa un esfuerzo por comprender y mejorar una dimensión crítica de la administración pública en Puno, destacando la importancia de las personas como el más valioso de cualquier recurso de organización.

La investigación consta de seis capítulos, los cuales se describen de la siguiente manera:

El I capítulo aborda la situación problemática, incluyendo el problema principal y los problemas secundarios.

En el II capítulo se exponen el objetivo general y los objetivos específicos de la investigación.

El III capítulo cubre el marco teórico, incluyendo los antecedentes relevantes y el marco conceptual.

El IV capítulo presenta la hipótesis general y las hipótesis específicas, así como una descripción detallada de las variables y su operacionalización.

El V capítulo detalla la metodología de la investigación, incluyendo el método, tipo, nivel y diseño de investigación, además de la determinación de la población y muestra. Se describe la técnica y el instrumento utilizado para la recolección de datos.

Finalmente, **el VI capítulo** comprende los resultados obtenidos, su discusión, las conclusiones derivadas del estudio y las recomendaciones correspondientes basadas en los hallazgos de la investigación.



CAPÍTULO I

PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

El panorama salarial en América Latina presenta los mismos problemas que a nivel global, como la desigualdad salarial, que es más visible en países como Brasil, México y Uruguay; donde son pocos los empleados públicos que obtienen salarios significativamente más altos, mientras que el resto percibe un salario por debajo de la remuneración mínima (Baez et al., 2021;

Problemas que ha redundado en consecuencias negativas en los niveles de desempeño, asimismo, ha ocasionado que muchos trabajadores recurran a otro tipo de acciones para obtener ingresos, como sobornos y otras actividades poco honestas (Widiastutik et al. 2022).

Según el sitio web Expansión (2018), México es uno de los países hispanos con menos empleo y más horas trabajadas cada año porque “jornadas más largas no se relacionan con peor empleo” (p. 2).

En el Perú las estrategias de compensación de la gran mayoría de instituciones del sector público están estrictamente guiadas por los aspectos básicos establecidos por ley (El modelo tradicional de compensación peruano abarca el salario, las prestaciones y los servicios sociales exigidos por ley), por lo que muchos de los servidores públicos se encuentran insatisfechos con sus sistemas de compensación (Santillán y Saavedra, 2021).



Asimismo, no se da gran importancia a las compensaciones no salariales en sus programas de recompensas, lo cual ocasiona que el colaborador vea a su trabajo netamente como un intercambio de su tiempo por dinero, dejando de lado el amor a su trabajo y por lo tanto, matando el esfuerzo adicional y la innovación en gran cantidad de casos (Bohórquez et al., 2020).

Así también la desigualdad es un factor imperante dentro de las instituciones ya que en el caso de las municipalidades no se encuentra debidamente establecidos los puntos para la valoración de los honorarios como factores determinantes a la hora de implementar los sistemas de compensación a cada colaborador, sino que los incrementos salariales se decide en función al criterio de los altos directivos, lo cual ha acarreado elevados niveles de inequidad en la distribución de los mismos y a su vez, descontento en los colaboradores.

Puno, como región del sur del Perú, enfrenta características socioeconómicas particulares, como altos índices de pobreza, una economía basada en actividades primarias, y una población diversa con necesidades urgentes en términos de infraestructura, educación y salud. En este contexto, la eficiencia en la administración pública es aún más crucial para satisfacer las demandas de la población. Sin embargo, los problemas de gestión interna, como las inadecuadas políticas de remuneración y evaluación de desempeño, dificultan la consecución de los objetivos estratégicos de la Municipalidad Provincial de Puno, lo que afecta el desarrollo social y económico de la provincia.

Este estudio busca identificar y analizar los factores que inciden en la gestión de remuneraciones y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Puno, con el fin de proponer soluciones prácticas y adecuadas que mejoren la motivación, eficiencia y productividad de los empleados municipales. La implementación de políticas claras y coherentes en estos aspectos contribuiría a mejorar la gestión pública local,



optimizar los recursos disponibles y, en última instancia, fortalecer la capacidad de la municipalidad para ofrecer servicios públicos de calidad a la población de Puno.

1.2. Delimitación de la investigación

1.2.1. Delimitación espacial

La investigación se llevará a cabo en la **Municipalidad Provincial de Puno**, ubicada en la ciudad de Puno, Perú. El estudio se enfocará en las oficinas administrativas y áreas donde se gestionan las remuneraciones de los trabajadores, incluyendo el departamento de recursos humanos, tesorería y otras unidades relacionadas.

1.2.2. Delimitación social

El estudio estará dirigido a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Puno que reciben remuneraciones por sus servicios, abarcando tanto personal administrativo como operativo. Asimismo, incluirá al personal encargado de la gestión de las remuneraciones, como jefes y técnicos del área de recursos humanos, para analizar su influencia en el desempeño laboral.

1.2.3. Delimitación temporal

El período de análisis comprenderá el año **2024**, desde enero hasta diciembre. Este marco temporal permitirá examinar el impacto de las prácticas de gestión de remuneraciones sobre el desempeño laboral de los trabajadores durante un ciclo anual completo de actividades institucionales.



1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema General

PG: ¿Cuál será la relación de la gestión de remuneraciones y desempeño laboral en trabajadores de la Municipalidad provincial de puno, 2024?

1.3.2. Problemas Específicos

PE1: ¿Cuál será la relación significativa entre las dimensiones de programa de incentivos y demanda de tareas en trabajadores de la Municipalidad provincial de puno, 2024?

PE2: ¿Cuál será la relación significativa entre las dimensiones de Prestaciones de servicios y Valores en trabajadores de la Municipalidad provincial de puno, 2024?

PE3: ¿Cuál será la relación significativa entre las dimensiones Criterios para la determinación deremuneración y Productividad en trabajadores de la Municipalidad provincial de puno, 2024?

1.4. Justificación de la investigación

Se justifica en la teoría porque las remuneraciones equitativo y alineado con el rendimiento laboral contribuye significativamente a la motivación, compromiso y productividad de los empleados. Esto, a su vez, mejora la eficiencia y calidad de los servicios públicos prestados a la ciudadanía. La teoría de la motivación de Maslow y Herzberg, así como las teorías del capital humano, respaldan la idea de que un empleado bien remunerado, evaluado y reconocido por su desempeño, tiende a sentirse más comprometido con los objetivos organizacionales.

En el contexto específico de la Municipalidad Provincial de Puno, las condiciones laborales y la gestión de remuneraciones han sido temas poco explorados desde un



enfoque sistemático, lo que limita las posibilidades de mejorar la eficiencia administrativa. La falta de estudios previos sobre la relación entre estos factores en el contexto local de Puno contribuye a la escasa optimización de los recursos humanos en la institución.

En la justificación practica para que este proyecto es mejorar los procesos de gestión de recursos humanos en la Municipalidad Provincial de Puno para contribuir a una mayor eficiencia administrativa y satisfacción laboral. Una correcta gestión de remuneraciones y desempeño tiene repercusiones directas sobre la calidad de los servicios que la municipalidad ofrece a la población, mejorando la atención al ciudadano, reduciendo la burocracia y favoreciendo la transparencia en los procesos internos. En términos prácticos, se espera que el proyecto: Optimice el uso de los recursos públicos, al establecer una estructura salarial más justa y un sistema de incentivos basado en el rendimiento, alineado con los objetivos de la municipalidad. Fortalezca la moral y motivación de los empleados municipales, reduciendo la rotación laboral y el ausentismo, lo que se traduce en una mayor estabilidad laboral y menor gasto en capacitación y reemplazo de personal. Mejore la eficiencia y la calidad del servicio público, contribuyendo al cumplimiento de los objetivos institucionales, tales como la mejora de la infraestructura, la educación, la salud y otros servicios públicos esenciales para la población de Puno. Este proyecto tiene una relevancia práctica inmediata al abordar las deficiencias observadas en la administración de recursos humanos y en la calidad del servicio brindado por la municipalidad, lo que puede repercutir directamente en la mejora de la calidad de vida de los ciudadanos.



En la justificación metodológica como propuesta se llevará a cabo mediante un enfoque cuantitativo y cualitativo, utilizando una combinación de encuestas y entrevistas dirigidas a los trabajadores de la municipalidad y a los responsables de recursos humanos. Estas herramientas permitirán obtener datos directos sobre la percepción de los empleados respecto a la gestión de remuneraciones y la evaluación de desempeño, así como identificar áreas de mejora. La investigación se desarrollará en las siguientes etapas metodológicas: Diagnóstico inicial: Se realizará un análisis descriptivo de la situación actual de las remuneraciones y el desempeño laboral en la municipalidad, mediante encuestas a los empleados y entrevistas con los gestores de recursos humanos. Análisis de la información: Se utilizarán técnicas estadísticas para analizar los datos obtenidos y identificar las principales debilidades en la gestión de recursos humanos. Esto incluirá la identificación de brechas salariales, la falta de alineación entre el rendimiento y la remuneración, y la percepción sobre los sistemas de evaluación de desempeño. Propuesta de mejora: Con base en los hallazgos, se elaborará una propuesta detallada para reformar el sistema de remuneraciones y desempeño, alineando estas políticas con las mejores prácticas en gestión pública y recursos humanos. Esta propuesta incluirá recomendaciones sobre la estructura salarial, la implementación de un sistema de evaluación del desempeño, y la creación de incentivos por resultados. La metodología propuesta garantiza una aproximación rigurosa y participativa, involucrando a los trabajadores en el proceso de recolección de datos y asegurando que las soluciones sean adaptadas a las necesidades reales de la municipalidad. Además, el enfoque metodológico permite una evaluación cuantitativa de los cambios propuestos, lo que facilita la medición de su impacto en la productividad y satisfacción laboral.



CAPÍTULO II

OBJETIVOS

2.1.Objetivo general

OG: Determinar la relación de la gestión de remuneraciones y desempeño laboral en trabajadores de la Municipalidad provincial de puno, 2024

2.2.Objetivos Específicos

OE1: Describir la relación significativa entre las dimensiones de programa de incentivos y demanda de tareas en trabajadores de la Municipalidad provincial de puno, 2024

OE2: Describir la relación significativa entre las dimensiones de Prestaciones de servicios y Valores en trabajadores de la Municipalidad provincial de puno, 2024

OE3: Describir la relación significativa entre las dimensiones Criterios para la determinación deremuneración y Productividad en trabajadores de la Municipalidad provincial de puno, 2024



CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

3.1. Antecedentes de la investigación

3.1.1. A nivel Internacional

Viñán (2020) analizó la relación entre el sistema de compensación–remuneración y el desempeño laboral en la empresa pública CNT EP. Los resultados evidenciaron que un esquema de compensaciones rígido genera desmotivación y un clima laboral desfavorable. Se concluyó que las deficiencias en la compensación impactan negativamente en el desempeño y la productividad, recomendándose estrategias para atraer y retener talento humano.

Lara (2021) analizó la incidencia de la remuneración y la gestión del desempeño en la motivación y productividad del personal en la empresa Pasteurizadora Quito. El estudio evidenció una relación significativa entre motivación, satisfacción laboral y desempeño, concluyéndose que la remuneración variable mejora el desempeño cuando se articula con indicadores de gestión y objetivos organizacionales.

Bermúdez (2021) analizó la relación entre la motivación y el desempeño laboral en trabajadores de pequeñas empresas de la provincia de Manabí, Ecuador. Los resultados evidenciaron que el reconocimiento del superior constituye un factor clave de motivación y



que la capacitación e incentivos influyen positivamente en la productividad y eficiencia laboral.

Barba (2019) analizó la relación entre el nivel de capacitación, las remuneraciones y el desempeño laboral de los colaboradores de la oficina principal de un banco. El estudio fue de enfoque cuantitativo, nivel descriptivo, con una muestra de 35 trabajadores, empleándose un muestreo probabilístico y un cuestionario de 19 ítems con escala Likert. Los resultados evidenciaron que la capacitación y las remuneraciones se relacionan positivamente con el desempeño laboral, concluyéndose que ambos factores inciden en el rendimiento de los colaboradores.

3.1.2. A Nivel Nacional

Del Águila (2023) analizó la relación entre la gestión de la remuneración y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Zapatero, Lamas. El estudio fue de enfoque cuantitativo, diseño no experimental y nivel correlacional, con una muestra de 45 colaboradores. Los resultados evidenciaron una correlación positiva alta y significativa entre ambas variables ($r = 0,879$; $p = 0,000$), concluyéndose que la gestión de la remuneración influye significativamente en el desempeño laboral.

Gavino (2020) analizó la relación entre la compensación de remuneraciones y el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital III de EsSalud de Chimbote. El estudio fue de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, nivel descriptivo-correlacional, con una muestra probabilística de trabajadores administrativos y asistenciales. Los resultados evidenciaron una correlación positiva alta y significativa entre ambas variables ($Rho = 0,706$; $p < 0,01$), concluyéndose que la compensación de remuneraciones influye significativamente en el desempeño laboral y en la eficiencia del servicio prestado.



Davila y Pairazaman (2021) analizó la influencia de la remuneración en el desempeño laboral de los colaboradores, a partir de una revisión de literatura sobre sistemas de compensación. Los resultados evidenciaron la existencia de una relación significativa entre la remuneración y el desempeño laboral, concluyéndose que la ausencia de estrategias de compensación limita la motivación, el rendimiento y la retención del talento humano en las organizaciones.

Dávila (2020) analizó la relación entre la remuneración y el desempeño laboral en el área de digitación de la Red de Salud Lambayeque. El estudio fue de enfoque cuantitativo, nivel correlacional, con una población y muestra de 20 trabajadores, empleándose la encuesta como técnica de recolección de datos. Los resultados evidenciaron una relación positiva alta y estadísticamente significativa entre ambas variables ($p = 0,000 < 0,05$), concluyéndose que la remuneración influye de manera significativa en el desempeño laboral.

3.2.3. A nivel Local

Condori (2024) analizó la relación entre la gestión de la remuneración y el desempeño laboral de los trabajadores de la Administración Local del Agua de Juliaca, en el año 2023. El estudio fue de enfoque cuantitativo, tipo básico, nivel descriptivo-correlacional y diseño no experimental, con una muestra de 12 trabajadores. Los resultados evidenciaron una relación positiva y altamente significativa entre ambas variables, confirmada mediante el coeficiente Rho de Spearman ($r = 0,773$; $p = 0,003 < 0,05$), concluyéndose que la gestión de la remuneración se asocia fuertemente con el desempeño laboral.

Luque (2024) analizó la relación entre la gestión de la remuneración laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Unión Eco Real S.A.C. El estudio fue de enfoque cuantitativo, tipo aplicado, nivel descriptivo-correlacional y diseño no experimental, con una muestra de 29 trabajadores. Los resultados evidenciaron una



correlación positiva muy fuerte y significativa entre ambas variables ($Rho = 0,803$; $p = 0,000 < 0,05$), concluyéndose que la gestión de la remuneración influye significativamente en el desempeño laboral.

Quispe (2021) analizó la influencia de la gestión de recursos humanos en el clima laboral de los trabajadores del Módulo Penal de la Corte Superior de Justicia de Puno. El estudio fue de enfoque cuantitativo, tipo básico, diseño no experimental y nivel descriptivo, con una muestra de 95 trabajadores. Los resultados evidenciaron una influencia significativa de la gestión de recursos humanos en el clima laboral, confirmada mediante prueba estadística ($F \text{ calculada} = 15,899 > F \text{ tabla} = 2,21$; $p < 0,05$), concluyéndose que una adecuada gestión de recursos humanos mejora el clima laboral institucional.

Monzón (2024) analizó la relación entre la calidad del desempeño laboral docente y la gestión de las remuneraciones, conforme a la Ley N.º 29944, en instituciones educativas secundarias de la UGEL Huancané, durante el año 2022. El estudio fue de enfoque cuantitativo, tipo básico, diseño no experimental y de corte transversal, con una muestra probabilística de 230 docentes. Los resultados evidenciaron la existencia de una relación significativa entre la gestión de las remuneraciones y la calidad del desempeño docente, concluyéndose que una adecuada política remunerativa se asocia con mejores niveles de desempeño laboral en el ámbito educativo.

3.2. Bases Teóricas

3.2.1. Definición de gestión de la remuneración

A partir de ello, Leonida *et al.*, (2020) como el funcionamiento de las organizaciones que puede ser entendido como un proceso de conversión de entradas (materia prima, necesidades, problemas, etc.) a través de un sistema integrado que es capaz de procesarlas y (talento humano, capital financiero, infraestructura,



tecnología, entre otros) que da como resultado salidas (productos o servicios terminados). En la visión de un economista dicho sistema está integrado por Yildirim *et al.*, 2022). Dichocapital resultante a su vez debe de ser distribuido entre las partes que hicieron posible su generación, es así como una parte de dicha riqueza o capital.

Higashikatal (2021) sostiene que la gestión de remuneraciones “Es una pieza esencial del activo humano que abordan los ejecutivos y sustenta la consecución de los objetivos institucionales y es importante ya que a largo plazo se debe estimar a las personas.” (p. 35).

Por su parte Chiavenato (2009) precisa que la gestión de la remuneración es una herramienta para la institución que le permite tener la capacidad necesaria para atraer, retener y motivar a los mejores recursos humanos del mercado laboral, con el objetivo de dotarla de personal altamente calificado, y obtener lo mejor de sus capacidades y habilidades

3.2.2. Dimensiones de la gestión de remuneraciones

Respecto a la dimensión programas de incentivos, Chiavenato (2009) considera que son un mecanismo de la compensación total, acciones trazadas para contrabalancear a los servidores que se desempeñan en su puesto de trabajo con lineamientos y estándares establecidos en el reglamento institucional. Osiichuk (2022) afirma que los premios se gratifican de diferentes maneras, a través de bonos y participación en los resultados, como retribuciones, reconocimientos, entre otras, que por ley estén establecidas o sean políticas de la entidad.

En cuanto a la dimensión prestaciones y servicios, Chiavenato (2009) señala que está comprendida por el seguro social que el empleado debe recibir por ley, estas pueden ser seguros de vida, de salud y las comisiones por los servicios. Asimismo,



Chunga-Luzardo et al. (2022) explica que la prestación de servicios sociales asume el objetivo de atender las necesidades básicas de los empleados como es la de protección, cuidado y seguridad. Entonces al ser un complemento para generar bienestar en el empleado estos servicios requieren de un financiamiento, que normalmente es asumido por el empleador de acuerdo a las leyes establecidas en el país (Junaidi & Siregar, 2020).

La tercera dimensión denominada criterios para la determinación de remuneraciones comprende las especificaciones del puesto que ocupa el empleado, la antigüedad de su labor, la experiencia laboral, el nivel académico y la equidad salarial, que por supuesto deben estar reglamentadas por la entidad (Chiavenato, 2009).

3.2.3. Diseño del sistema de remuneraciones.

La institución al diseñar un régimen de salarios de remuneración debe concentrar ciertos elementos como el esfuerzo y la responsabilidad para otorgar la compensación respectiva al empleado por la prestación adecuada de su servicio a la organización. Según Chiavenato (2009), la elaboración de un régimen de salarios requiere de una estricta atención toda vez que generan un amplio impacto en los colaboradores y así también en el desarrollo de sus funciones. (p.287).

3.2.4. Remuneración por desempeño o antigüedad en la compañía.

Chiavenato (2009), consideró que el sueldo es un factor que puede ser influyente en el desempeño, y a su vez ser basado en los aportes que brinde de forma personal o colectiva el colaborador sumado al tiempo que mantenga vínculo con la organización. (p.289).

Remuneración por debajo o por arriba del mercado.



Chiavenato (2009) consideró el sueldo otorgado a favor del colaborador el cual pueda resultar inferior o superior al mercado laboral, estará supeditado al tipo de nivel de institución que sea, esto es, si es grande o corta, pero en la mayoría de los casos el pago de forma superior al mercado se da en instituciones grandes las mismas que a través de ello tratan de mantener retenidos a sus colaboradores.

Importancia de la Remuneración Salarial.

El sueldo actúa como un factor aliciente que mejora el desempeño en los colaboradores en una organización, y a la vez puede generar una mayor identificación y productividad en favor de la empresa.

3.2.5. Definiciones de desempeño laboral.

Para Chiavenato (2021) El desempeño laboral es la condición de la organización que armoniza los resultados individuales, grupales y de la propia organización; de esta manera, se estimula el rendimiento, se reconoce las percepciones de los trabajadores y se rene las percepciones de los trabajadores.

3.2.6. Propósitos del desempeño laboral

Según Castro (2020) Si bien la función de evaluación del desempeño es muy valiosa y sirve para una variedad de propósitos, el significado de esta función para nosotros depende en última instancia del punto de vista que adoptemos ayudando de alguna manera a aquellas áreas encargadas de utilizar los recursos humanos para la toma de decisiones.

3.2.7. Importancia del desempeño laboral.

Tobón (2017) Toda persona necesita recibir retroalimentación sobre su desempeño para entender cómo avanza en el trabajo. Sin este reabastecimiento de combustible,



la gente estaría caminando sobre hielo. Proporciona un proceso de evaluación sistémico para respaldar aumentos salariales, promociones, transferencias y, con frecuencia, el despido de empleados.

Habilite la comunicación a los empleados mientras trabajan de que debe haber un cambio en el comportamiento, las acciones, las habilidades o el conocimiento hacer saber a los subordinados lo que el jefe piensa de ellos Los gerentes utilizan la evaluación como base para dirigir, asesorar y ofrecer asesoramiento a los subordinados sobre su desempeño.

3.2.8. Beneficios de la evaluación de desempeño laboral.

Tobón (2017) desarrollado, trae ventajas a corto, mediano y largo plazo. Los principales beneficiarios son el individuo, el gerente, la organización y la comunidad Cuando un programa de medición del desempeño ha sido bien pensado, coordinado

3.2.9. Dimensiones del desempeño laboral.

En un estudio que busca evaluar el desempeño laboral, Marrufo y Pacherez (2020) toman como factores determinantes del mismo las dimensiones:

Dimensión demanda de tareas

Consiste en la realización y cumplimiento de las funciones que el personal debe realizar durante su jornada de trabajo, el cual se mide por el grado de eficiencia profesional con el cual se desenvuelve, así como la eficacia en las funciones y búsqueda de la calidad. Según López et al. (2022) definen como la capacidad de completar tareas en tiempo reducido y organizarse correctamente para cumplir con los objetivos de la institución.

Dimensión Los valores,



Según Bautista et al. (2020) sostienen que la gestión por valores es una valiosa herramienta para mejorar el compromiso de los colaboradores, por ello, se toma en cuenta a los valores propios del colaborador y con los que desarrolla su labor, ante las tiene mayor importancia el trabajo en equipo, puntualidad, responsabilidad, respeto mutuo y empatía.

Dimensión La productividad,

Delgado y Calcina (2019) indican que, desde la perspectiva de los trabajadores, una mayor productividad puede traducirse en salarios más altos y mejores condiciones de trabajo. Ante ello, se mide la productividad o resultados obtenidos tras su labor realizada, dentro de este punto, se considera el cumplimiento de metas, recompensas, motivación y estímulos y organización.

3.3. Marco conceptual

Gestión de Remuneraciones

La gestión de remuneraciones se refiere al conjunto de procesos y estrategias utilizadas por una organización para determinar, administrar y garantizar la distribución justa y equitativa de los ingresos percibidos por los trabajadores a cambio de sus servicios. Según Chiavenato (2009), esta gestión incluye aspectos como:

Estructura salarial: Para Chiavenato (2009) Son diseños de niveles salariales en función de las responsabilidades, habilidades y desempeño de los trabajadores.

Beneficios adicionales: refiere Chiavenato (2009) Prestaciones no monetarias como seguros, vacaciones y capacitaciones.



Políticas de compensación: menciona Chiavenato (2009) Normas y procedimientos para garantizar la equidad interna y competitividad externa.

Desempeño Laboral

El desempeño laboral se refiere al grado en que un trabajador cumple con las funciones, responsabilidades y objetivos asignados en su puesto de trabajo. Según Robbins y Judge (2013), el desempeño laboral está influenciado por:

Motivación: Factores intrínsecos y extrínsecos que impulsan al trabajador a alcanzar resultados (Robbins, 2013)

Capacidades: Habilidades y competencias necesarias para realizar las tareas asignadas (Robbins, 2013)

Condiciones laborales: Ambiente y recursos disponibles para cumplir con las funciones (Robbins, 2013)

Relación entre Gestión de Remuneraciones y Desempeño Laboral

Diversos estudios han demostrado que una gestión adecuada de las remuneraciones impacta directamente en el desempeño laboral. Locke (1976) plantea que la satisfacción laboral, derivada de una compensación justa y competitiva, está estrechamente relacionada con la productividad y el compromiso de los empleados.

CAPÍTULO IV

HIPÓTESIS

4.1. Hipótesis general

H₀= Si se la relaciona de la gestión de remuneraciones y desempeño laboral en trabajadores de la Municipalidad provincial de puno, 2024

H₀= No se relación de la gestión de remuneraciones y desempeño laboral en trabajadores de la Municipalidad provincial de puno, 2024.

4.2. Hipótesis Especifico

HE1: Existe relación entre las dimensiones de programa de incentivos y demanda de tareas en trabajadores de la Municipalidad provincial de puno, 2024

HE2: Existe relación entre las dimensiones de Prestaciones de servicios y Valores en trabajadores de la Municipalidad provincial de puno, 2024

HE3: Existe relación entre las dimensiones Criterios para la determinación de remuneración y Productividad en trabajadores de la Municipalidad provincial de puno, 2024

4.3. Variables

4.3.1. Variable 01

Gestión de remuneraciones

Programa de incentivos



Prestaciones de servicios

Criterios para la determinación de remuneración

4.3.2. Variable 02

Desempeño laboral

Demanda de tareas

Valores

Productividad

4.4. Operación de variables

Tabla 1 *Cuadro de variables*

Variables	Dimensiones	Ítems	Valoración
Variable 01	Programa de incentivos		1= Nunca
			2=Casi Nunca
Gestión de remuneraciones	Prestaciones de servicios	18	3=A Veces
	Criterios para la determinación de remuneración		4=Casi siempre
			5=Siempre
Variable 02	Demanda de tareas		
Desempeño Laboral	Valores	16	
	Productividad		

Nota. Realizado según las variables de estudio



CAPÍTULO V

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

5.1. Enfoque de la investigación

Según su enfoque o naturaleza es una investigación cuantitativa Quispe et al, (2023) es un método de investigación que se enfoca en recopilar datos numéricos y utilizar métodos estadísticos para analizar y llegar a conclusiones. Se utiliza en diversas disciplinas, como la ciencia, la psicología, la sociología, la economía y muchas otras (p.71)

5.2. Método de investigación

Para Bernal (2010) El método aplicado fue el deductivo lo describe como un sistema que clasifica las afirmaciones basándose en la calidad de las hipótesis y busca replicar o falsificar esas hipótesis al encontrar conexiones coherentes cuando se comparan con los resultados, yendo de lo específico a lo general (p.60).

5.3. Tipo de Investigación

Tipo básica, de acuerdo con el enfoque la investigación es de tipo cuantitativa, según su diseño la investigación es no experimental, de acuerdo con las fuentes de los datos la investigación será de campo (Hernández et al. (2019).



5.4. Nivel de Investigación

Se utilizó la correlacional, pues es en donde se busca que la relación entre las dos variables, para buscar si existe una relación directa o inversa entre las mismas (Hernández, 2014).

5.5. Diseño de Investigación

La presente investigación se centró en un diseño no experimental, Correlacional – transversal. La definición de investigación no experimental es "estudios que se llevan a cabo sin la manipulación deliberada de variables y en los que los fenómenos solo se observan en sus entornos naturales para su análisis

5.6. Población y muestra

5.6.1. Población

Para **Hernández (2014)** Menciona cómo un conjunto de sujetos o individuos que no son inusuales y presentan residencias coincidentes, luego se delimita el contexto a estudiar, y tarde o temprano se pretende generalizar las consecuencias. (p. 174).la población estará conformada por 108 trabajadores de la municipalidad provincial de Puno.

5.6.2. Muestra

Según Hernández (2014) se refiere a un subconjunto de datos o elementos que se toman de una población más grande con el propósito de hacer inferencias o generalizaciones sobre esa población. Es fundamental que la muestra sea representativa de la población en cuestión para que los resultados obtenidos puedan aplicarse con validez al conjunto completo. La muestra estará conformada por 85 trabajadores de la municipalidad provincial de Puno



Muestreo

Quispe et al. (2023) explican que el muestreo se realiza según la accesibilidad y conveniencia de los sujetos para el estudio.

5.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

5.7.1. Técnicas

Encuesta. " La técnica utilizada fue la encuesta. Carrasco (2013) menciona que las técnicas son el conjunto de principios que guían las acciones en la investigación científica. La encuesta es un método importante para la investigación social (p.274, 314).

5.7.2. Instrumentos

Se utilizó el cuestionario como instrumento de medición para registrar información sobre las variables estudiadas (Hernández et al., 2014, p.199).

5.8. Confiabilidad y validez del instrumento

5.8.1. Confiabilidad

Para la confiabilidad se aplicó la técnica del pilotaje, la cual estuvo conformado por 16 trabajadores, el cual representa el 35.56 % de la muestra, los mismos que fueron sometidos al estadístico de fiabilidad Alfa de Cronbach, teniendo como resultado que para el instrumento de la variable Gestión de remuneración, se logró obtener un coeficiente alfa = 0,873 (el cual es superior al 0,7) por lo que el instrumento creado es considerado significativo. Así también en el desempeño laboral, se obtuvo un coeficiente alfa = 0,877 que al igual que en el anterior caso resulta significativo.

5.8.2. Validez

La recolección de información fue validada por 3 profesionales expertos a fin de calificarlos en función de su experiencia, dicho análisis se realizó en función de cada

variable, teniendo en cuenta 10 criterios detallados en las fichas de validación (anexos), es así como la primera variable obtuvo una calificación de 4.23, o un 84.67 % de concordancia entre expertos. En cuanto a la segunda variable se obtuvo una calificación de 4.30, es decir 86.00 % de concordancia entre expertos, lo cual demuestra que dichos instrumentos poseen validez para su aplicación.

5.9. Procedimiento de tratamientos de datos

El tratamiento de datos se realizó en varias etapas:

1. Creación de una base de datos con los resultados de las encuestas, procesada en Excel y SPSS versión 25.
2. Análisis de confiabilidad mediante la prueba Alfa de Cronbach.
3. Análisis descriptivo con gráficos y tablas para un examen detallado de la problemática.
4. Prueba de normalidad Kolmogórov-Smirnov para determinar el estadístico adecuado para la prueba de hipótesis.
5. Interpretación de los resultados mediante la prueba de correlación de Spearman para las hipótesis, estableciendo niveles de asociación entre las variables.

5.10. Contrastación de hipótesis

Los resultados y dimensiones de las variables se presentaron en tablas para un análisis descriptivo. Además, se usaron tablas de correlación y gráficos de barras tridimensionales. Dado que las variables eran ordinales, se empleó la prueba de

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$$

correlación de Spearman para el análisis inferencial.



Donde:

D^2 = Cuadrado de las diferencias entre las variables. N = Número de datos.

r_s = Coeficiente de correlación.

Existen diversas interpretaciones para el coeficiente de correlación uno de ellos es:

: No existe correlación alguna entre las variables.

- 0.24 : Correlación positiva muy débil.

0.25 – 0.49 : Correlación positiva débil.

0.50 – 0.74 : Correlación positiva media.

0.75 – 0.89 : Correlación positiva considerable.

0.90 – 0.99 : Correlación positiva muy fuerte.

1.00 : Correlación positiva perfecta.

CAPÍTULO VI

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

6.1. Presentación de resultados

6.1.1. Prueba de Normalidad

Tabla 2

Prueba de normalidad

Pruebas de normalidad				
Kolmogórov-Smirnov				
	Estadístico	gl	Sig.	
Gestión de Remuneraciones	0.250	85	0.000	
Desempeño Laboral	0.232	85	0.000	

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota. se realizó según los datos recolectados

Figura 1

Prueba de normalidad gestión de remuneraciones

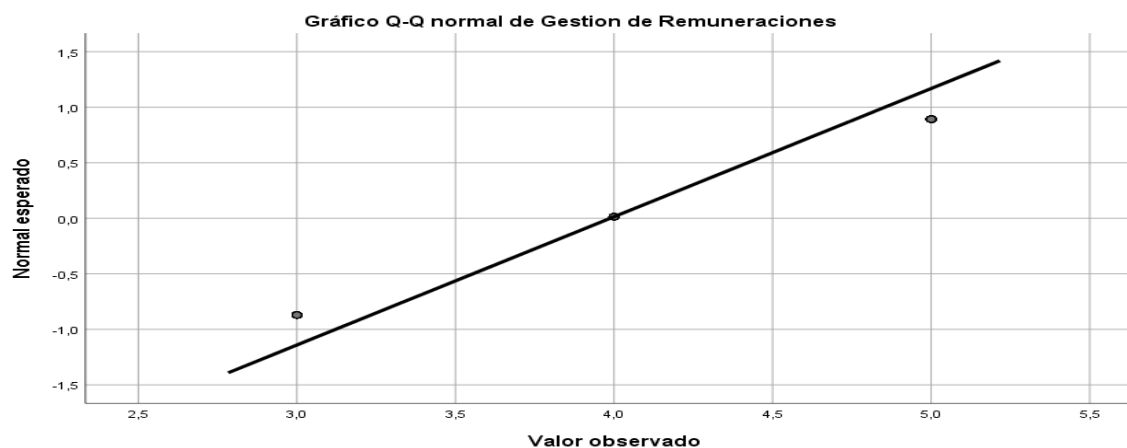
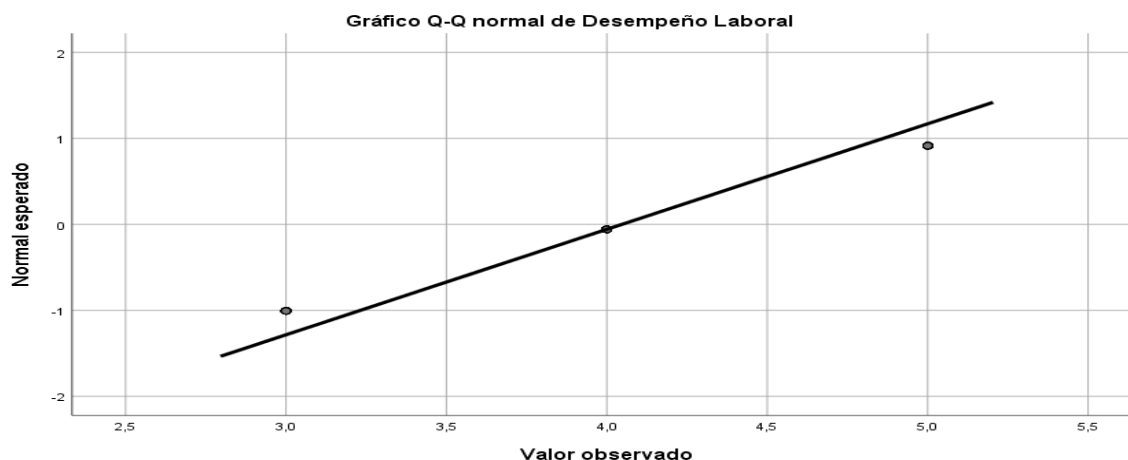


Figura 2*Prueba de normalidad de Desempeño Laboral***DECISIÓN:**

1. Si p-valor es MENOR O IGUAL que el ALFA, se rechaza la H_0 y se acepta la H_a (los datos NO TIENEN una distribución normal, entonces empleamos pruebas NO PARAMÉTRICAS)
2. Si p-valor es MAYOR que el ALFA, se acepta la H_0 y se rechaza la H_a (los datos TIENEN una distribución normal, entonces empleamos pruebas PARAMÉTRICAS)

Kolmogorov-Smirnov $n > 50$ **Shapiro-Wilk** $n \leq 50$ **Interpretación**

Como los datos son mayores de 50 se optará por considerar la prueba de Kolmogórov-Smirnov así mismo de observa que en las variables de estudio **no siguen una distribución normal** ya que el valor de $0.000 < \alpha (0.005)$ según la regla de decisión se empleara la prueba no paramétrica de **Rho Spearman** para medir la correlación de variables.

6.1.2. Resultados Inferenciales**6.1.2.1. Hipótesis Especifica 01**

HE1: Existe relación entre las dimensiones de programa de incentivos y demanda de tareas en trabajadores de la Municipalidad provincial de puno, 2024

Tabla 3

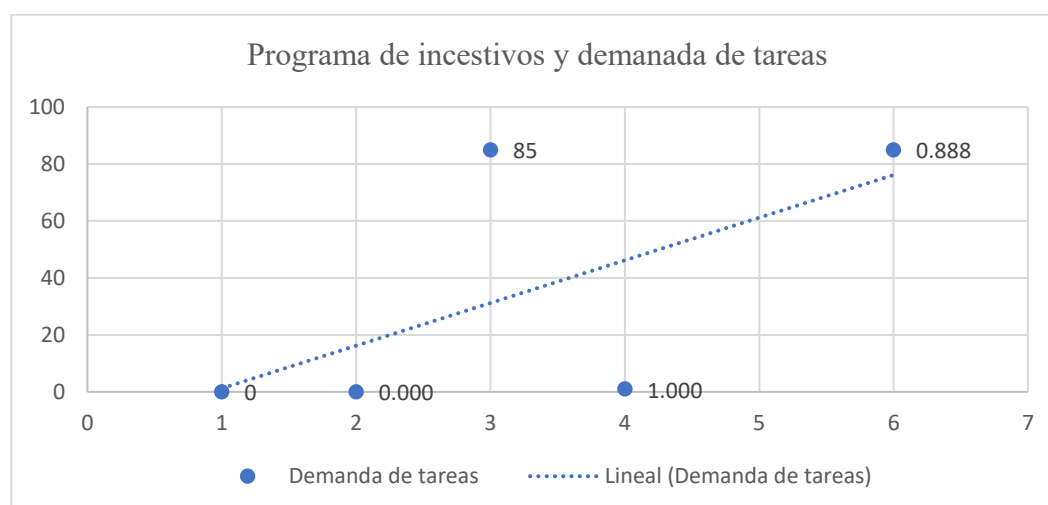
Incentivos y demanda de tareas

Correlaciones				
			Programas de incentivos	Demanda de tareas
Rho de Spearman	Programas de incentivos	Coefficiente de correlación	1.000	,888**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	85	85
	Demanda de tareas	Coefficiente de correlación	,888**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	85	85

Nota. se realizó según los datos recolectados

Figura 3

Incentivos y demanda de tareas



Nota. Realizado según datos de la tabla 3

Interpretación

La prueba de correlación de Spearman evidencia coeficiente de correlación de 0,888 en donde los valores que opta una relación positiva considerable siendo este el valor bilateral de significancia es 0,000, inferior al parámetro de 0,005. Se acepta la



hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula se demuestra que hay una relación entre el programa de incentivos y la demanda de tareas.

6.1.2.2. Hipótesis Especifico 02

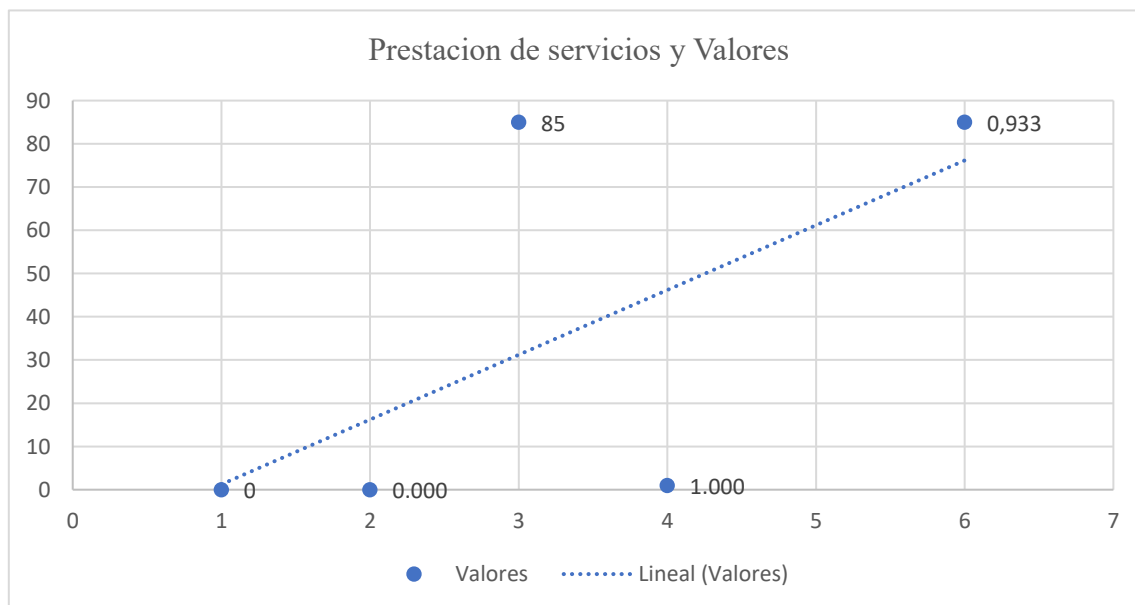
HE2: Existe relación entre las dimensiones de Prestaciones de servicios y Valores en trabajadores de la Municipalidad provincial de puno, 2024

Tabla 4

Correlaciones prestación y valores

Correlaciones				
Rho de Spearman	Prestaciones y servicios	Coeficiente de correlación	Prestaciones y servicios	Valores
			1.000	,933**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	85	85
	Valores	Coeficiente de correlación	,933**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	85	85

Nota. se realizó según los datos recolectados

Figura 4*Prestación de servicios y valores*

Nota. Realizado según la tabla

Interpretación

De acuerdo con los resultados se evidencia las correlaciones de Spearman un coeficiente de correlación de 0,933 según a la tabla de valores opta una relación positiva muy fuerte dado también el valor bilateral de significancia es $0,000 < \alpha$ al valor del parámetro de 0,005. Donde se concluye que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula se demuestra que hay una relación entre la prestación de servicios y valores.

6.1.2.3. Hipótesis Especifico 03

HE3: Existe relación entre las dimensiones criterios para la determinación de remuneración y productividad en trabajadores de la Municipalidad provincial de puno, 2024

Tabla 5

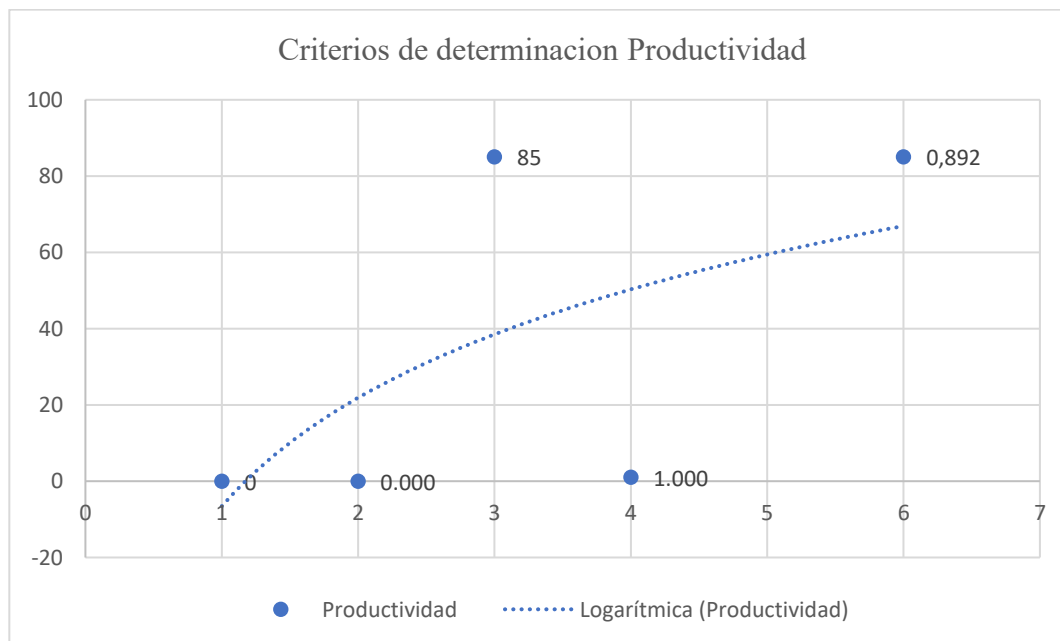
Correlaciones entre criterios y productividad

Correlaciones				
Rho de Spearman	Criterios	Coeficiente de correlación	Criterios	Productividad
			Determinación	
	Determinación		1.000	,892**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	85	85
	Productividad		,892**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	85	85

Nota. se realizó según los datos recolectados

Figura 5

Correlaciones entre criterios y productividad



Nota. Realizado según la tabla

Interpretación

Muestra los resultados en las correlaciones de Spearman un coeficiente de 0,892 quedando así los valores que opta una relación positiva considerable a la vez el valor

bilateral de significancia es 0,000, inferior al parámetro de 0,005. Se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula se demuestra que hay una relación entre los criterios determinación y la productividad.

6.1.2.6. Hipótesis General

H₀= Si se relaciona de la gestión de remuneraciones y desempeño laboral en trabajadores de la Municipalidad provincial de Puno, 2024

H₀= No se relaciona de la gestión de remuneraciones y desempeño laboral en trabajadores de la Municipalidad provincial de Puno, 2024.

Tabla 6

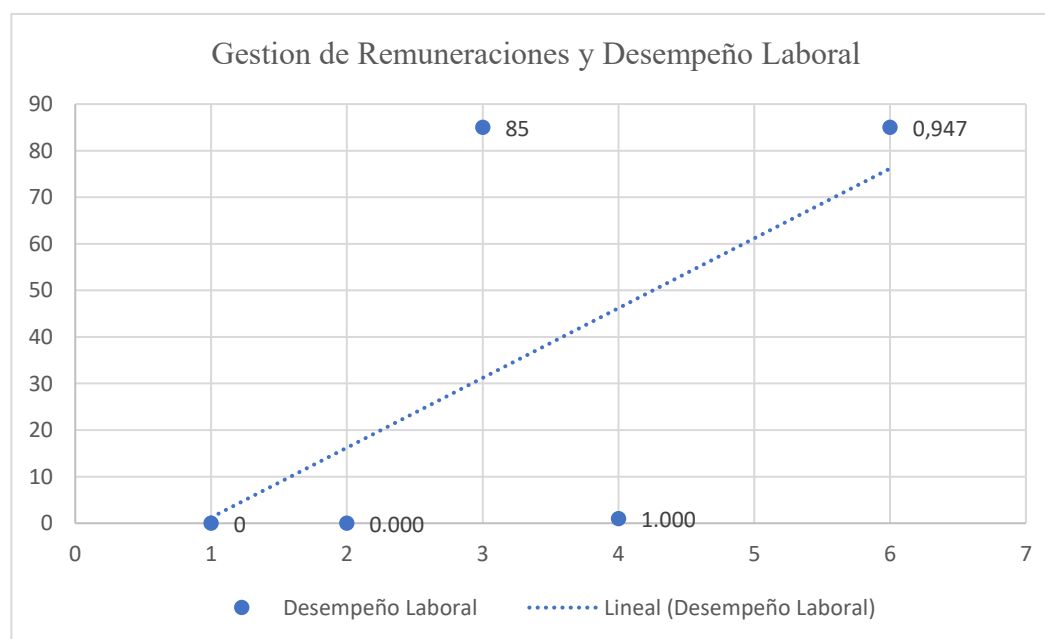
Correlación entre variables

Correlaciones				
Rho de Spearman	Gestión de Remuneraciones	Coeficiente de correlación	Gestión de Remuneraciones	Desempeño Laboral
			1.000	,947**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	85	85
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,947**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	85	85

Nota. se realizó según los datos recolectados

Figura 6

Correlaciones gestión de remuneraciones y desempeño laboral



Nota. Realizado según la tabla

Interpretación

La prueba de correlación de Spearman muestra un coeficiente de correlación de 0,947 indicando una relación positiva muy fuerte. El valor bilateral de significancia es 0,000, inferior al parámetro de 0,005. Esto lleva a aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula, demostrando una relación significativa entre las variables gestión de remuneraciones y desempeño laboral.



6.2. Discusión de resultados

Los antecedentes revisados evidencian una tendencia generalizada en las organizaciones, tanto a nivel internacional como nacional y local, que relaciona la gestión de remuneraciones con el desempeño laboral. De manera específica, los hallazgos de estudios previos permiten observar **A nivel internacional**, Viñán (2020) y Lara (2021) destacan que los sistemas de compensación tradicionales presentan limitaciones significativas, especialmente en empresas públicas donde las políticas salariales son estáticas y poco flexibles. Esto resulta en una disminución de la motivación laboral, lo cual coincide con nuestros hallazgos sobre la necesidad de reestructurar programas de incentivos para adaptarlos a las demandas actuales de los trabajadores.

Por otro lado, Bermúdez (2021) y Barba (2019) identifican que factores como el reconocimiento de los líderes y las oportunidades de capacitación tienen una alta incidencia en el desempeño laboral. Estos resultados complementan el coeficiente de presión positiva (0,888) encontrado en nuestra investigación, que evidencia que los incentivos impactan significativamente en la disposición de los trabajadores para asumir tareas exigentes y mejorar su desempeño.

A nivel nacional, Del Águila (2023) y Gavino (2020) refuerzan la importancia significativa entre la gestión de remuneraciones y el desempeño, utilizando técnicas cuantitativas similares. El coeficiente de compensación de 0,879 reportado por Del Águila es coherente con el valor de 0,933 obtenido en nuestro estudio, lo que resalta la importancia de los sistemas de compensación efectivos como palanca para la mejora del rendimiento organizacional.



Finalmente, los estudios a nivel **local**, como los de Larico (2024) y Monzón (2024), destacan dimensiones como el salario emocional y los incentivos salariales, encontrando correlaciones positivas moderadas y fuertes. Larico reporta un coeficiente de 0,689, mientras que Monzón subraya la relevancia de las políticas salariales en el contexto educativo. Estas investigaciones coinciden con nuestros hallazgos al evidenciar que los programas de incentivos no solo incrementan el compromiso de los trabajadores, sino que también fomentan un desempeño más eficiente y alineado con los objetivos organizacionales.

En conclusión, los resultados de nuestra investigación se alinean con los antecedentes revisados, consolidando la noción de que una adecuada gestión de remuneraciones, en combinación con incentivos y políticas adaptadas a las necesidades actuales, puede mejorar sustancialmente el desempeño laboral. Esto subraya la importancia de desarrollar estrategias personalizadas para maximizar la productividad y satisfacción de los empleados, asegurando al mismo tiempo el cumplimiento de los objetivos organizacionales.



CONCLUSIONES

PRIMERA: La prueba de correlación de Spearman arroja un coeficiente de 0,888, lo que indica una relación positiva considerable. Además, el valor bilateral de significancia obtenido es 0,000, siendo menor que el parámetro establecido de 0,005. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula, evidenciando que existe una relación entre el programa de incentivos y la demanda de tareas.

SEGUNDA: Según los resultados obtenidos, la correlación de Spearman presenta un coeficiente de 0,933, lo que representa una relación positiva muy fuerte. Asimismo, el valor bilateral de significancia es 0,000, inferior al umbral de 0,005. En consecuencia, se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula, lo que demuestra que existe una relación entre la prestación de servicios y los valores.

TERCERA: Los resultados de la prueba de Spearman reflejan un coeficiente de 0,892, lo que evidencia una relación positiva considerable. Además, el valor bilateral de significancia es 0,000, menor al parámetro de 0,005. Esto permite aceptar la hipótesis alternativa y rechazar la hipótesis nula, indicando que hay una relación entre los criterios de determinación y la productividad.

CUARTA: La correlación de Spearman presenta un coeficiente de 0,947, lo cual señala una relación positiva muy fuerte. El valor bilateral de significancia obtenido es 0,000, inferior al parámetro de 0,005. Esto conduce a la aceptación de la hipótesis alternativa y al rechazo de la hipótesis nula, evidenciando una relación significativa entre la gestión de remuneraciones y el desempeño laboral.



RECOMENDACIONES

PRIMERA: Implementar un programa de incentivos que reconozca y premie el cumplimiento de metas relacionadas con la demanda de tareas. Realizar evaluaciones periódicas del impacto de los incentivos en el rendimiento laboral y ajustar las estrategias según los resultados obtenidos. Promover incentivos no solo económicos, sino también de desarrollo personal y profesional, como capacitaciones o reconocimientos públicos.

SEGUNDA: Diseñar estrategias para fortalecer los valores organizacionales entre los trabajadores, vinculándolos directamente con la calidad y eficiencia en la prestación de servicios. Capacitar al personal en habilidades de atención al cliente y resolución de problemas, asegurando que los valores sean el eje central en la interacción con los ciudadanos. Implementar indicadores de evaluación para medir cómo los valores se reflejan en los servicios prestados y establecer planes de mejora continua.

TERCERA: Definir y comunicar claramente los criterios de evaluación de desempeño, asegurando que sean comprensibles y alcanzables para todos los trabajadores. Vincular los criterios establecidos con metas específicas de productividad, garantizando que cada empleado entienda su impacto en los resultados generales. Fomentar espacios de retroalimentación entre supervisores y trabajadores para mejorar el desempeño basado en los criterios definidos.

CUARTA: Revisar y actualizar las políticas de remuneración de la Municipalidad para garantizar que sean competitivas y estén alineadas con el costo de vida en la región. Establecer sistemas de evaluación de desempeño que sirvan como base para determinar aumentos salariales, bonos u otros incentivos



económicos. Desarrollar programas de remuneración variable que premien el logro de objetivos específicos y fomenten un mayor compromiso laboral. Promover un clima organizacional positivo mediante la equidad salarial y beneficios adicionales, como capacitaciones y programas de bienestar.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alles, M. (2019). *Desarrollo del talento humano*. Recuperado el 16 de diciembre de 2023, de

https://books.google.com.pe/books?id=smqBDwAAQBAJ&dq=gesti%C3%B3n+d+e+talento+humano.&source=gs_navlinks_s

Alvarado, M. N. (2016). *La Remuneracion Salarial e innovación de la enseñanza y el aprendizaje*. Recuperado el 16 de Diciembre de 2023, de

<https://books.google.com.pe/books?id=Nz9XDQEACAAJ&dq=gesti%C3%B3n+d+e+talento+humano.&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwj16dat1Jr9AhV7AbkGHWQaCPE4KBD0AXoECAMQAg>

Arias, G. J. (2020). *Técnicas e instrumentos de investigación científica*. doi:file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/AriasGonzales_TecnicasEInstrumentosDeInvestigacion_libro

Baez, M. J., Brassiolo, P., Estrada, R., & Fajardo, G. (2021). Going subnational: wage differentials across levels of government in Brazil, Mexico, and Uruguay. *CAF: Banco de Desarrollo de América Latina*, 160(1), 1-24. <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2022.106085>

Barba Briceño, L. E. (2019). El nivel de capacitación, las remuneraciones y el desempeño laboral en una institución financiera. *Paidágogo. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 1(1), 54–79. <https://doi.org/10.52936/p.v1i1.9>

Barriento, N. (2021). *Metologia de la Investigacion*. doi:https://es.scribd.com/document/504549046/Metodologia-de-la-Investigacion-Nelly-Barrientos-C-I29933584



- Bautista, R., Cienfuegos, R., y Aquilar, J. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista científica de administracion*, 7(1).
https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417
- Bermúdez, T. R. (2021). *La motivación y su incidencia en el desempeño laboral*. ECUADOR. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/483813662.pdf>
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., y Benavides, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Revista Universidad Sociedad*, http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-2218-2020-0001-0001
- Cabezas, R. C.-A. (2021). *La La Remuneracion Salarial para un Rendimiento Laboral Efectivo*. Recuperado el 13 de Diciembre de 2023, de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8219331>
- Campos, B. L. (2021). *La Remuneracion Salarial y desempeño laboral en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos adultos del Hospital Nacional Dos de Mayo, 2019*. Recuperado el 15 de febrero de Diciembre, de <http://hdl.handle.net/20.500.12952/5610>
- Carrasco, D. S. (2005). *Metodologia de la Investigacion Cientifica*. Lima: San Marcos .
doi:file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Metodologia_de_La_Investigacion_Cientifi.pdf
- Castro, M. K. (2020). *La Remuneracion Salarial en el desempeño laboral*.
doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.107
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. Mexico: McGraw Hill.



<http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1143/1/Chiavenato-Talento%20humano%203ra%20ed.pdf>

Chiavenato, I. (2009). *Introducción a la teoría general de la administración*. McGraw-Hill.

Chiavenato, I. (2021). *Gestión de Talento Humano*. Recuperado el 12 de Diciembre de 2023, de

<https://books.google.com.pe/books?id=F4lbzgEACAAJ&dq=chiavenato+gestion+del+talento+humano&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwiLI9mQzpr9AhWRHLkGHczUBNoQ6AF6BAgCEAI>

Condori Condori, G. R. (2024). Gestión de remuneraciones y desempeño laboral de los trabajadores de la Administración Local del Agua Juliaca - 2023 [Tesis de pregrado, Universidad Privada San Carlos]. Repositorio Institucional – UPSC. <https://repositorio.upsc.edu.pe/handle/UPSC/740>

Dávila Hurtado, A. V. (2021). Remuneración y desempeño laboral en el área de digitación de la Red de Salud Lambayeque, 2020 [Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio Institucional – USS. <https://hdl.handle.net/20.500.12802/8541>

Dávila Salas, N. M. & Pairazaman Chavez, P. Y. (2021). La remuneración y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa Challamayo Ingeniero S.R.L. en el año 2018 [Trabajo de investigación, Universidad Privada del Norte]. Repositorio Institucional UPN. <https://hdl.handle.net/11537/25798>

Del Águila, A. (2023). Gestión de la remuneración y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Zapatero, provincia de Lamas [Tesis de maestría]. Repositorio Nacional de Trabajos de Investigación – RENATI. <https://renati.sunedu.gob.pe>



- Delgado, G., y Calsina, W. (2019). Modelo de gestión por procesos para mejorar el desempeño en el área Agri-Food. *Revista industrial data: Produccion y gestion*, 22(2), 173-184. <http://dx.doi.org/10.15381/idata.v22i2.15568>
- Fasabi, M. V. (2019). *Relación del área de La Remuneracion Salarial y el Desempeño Laboral de los empleados de la empresa Tobiano E.I.R.L. en Arequipa, 2018*. doi:<https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/5176>
- Gavino Santiago, R. (2020). *La compensación de remuneraciones y desempeño laboral de los trabajadores del Hospital III EsSalud de Chimbote-2019* [Tesis de doctorado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV-Institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/44485>
- Hernández, S. R. (2014). *Metodologia de la Investigacion* (Sexta edición ed.). (S. D. McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, Ed.) México, Mexico . Recuperado el 15 de Diciembre de 2022, de <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
- Higashikatal, T. (2021). The Effect of Increasing the Minimum Wage on Employment in Indonesia. *Journal Of Southeast Asian Economies*, 18. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.11.006>
- Lara, Á. Z. (2021). *Diseño de un plan de remuneración variable basada en la gestión del desempeño en una empresa industrial de lácteos (Pasteurizadora Quito)*. ecuador. Obtenido de <http://hdl.handle.net/10644/8045>
- Leonida, L., Marra, M., Scicchitano, S., Giangreco, A., & Biagetti, M. (2020). Estimating



the Wage Premium to Supervision for Middle Managers in Different Contexts:
Evidence from Germany and the UK. *Work, Employment and Society*, 23.

<https://doi.org/10.1177/0950017020902983>

Locke, E. A. (1976). "The nature and causes of job satisfaction." En M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (pp. 1297-1349). Rand McNally.

Lopez, A., Vazquez, P., & Quiñoa, L. (2022). An approach to employees' job performance through work environmental variables and leadership behaviours. *Journal of Business Research*, 9.

Luque Turpo, J. R. (2024). Gestión de remuneración laboral y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Unión Eco Real Sociedad Anónima Cerrada, 2023 [Tesis de pregrado, Universidad Privada San Carlos]. Repositorio Institucional – UPSC.
<https://repositorio.upsc.edu.pe/handle/UPSC/901>

Mamani, M. G. (2021). *La Remuneracion Salarial y desempeño laboral en un Municipio del Perú*. doi:<https://doi.org/10.35622/j.rg.2021.02.002>

Marianella, C. K. (2014). *Correlación entre las competencias y el desempeño laboral: Observarás como se vinculan las competencias y el desempeño laboral, utilizando la técnica del AC sociopsicodramatico*. Recuperado el 13 de Diciembre de 2023, de https://books.google.com.pe/books?id=urDBoAEACAAJ&dq=DESEMPE%C3%91O+LABORAL&hl=es-419&sa=X&redir_esc=y

Marrufo, G., y Pacherez, J. (2020). El desempeño laboral en la municipalidad provincial de Rioja, región San Martín-2020. *Revista Ciencia Latina*, 4(2), 1575.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.182

Monzón Coaquira, P. S. (2024). Calidad del desempeño laboral docente y la gestión de las remuneraciones Ley N.º 29944 en las instituciones educativas secundarias de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huancané-2022 [Tesis de pregrado,



Universidad Privada San Carlos]. Repositorio Institucional UPSC.

<https://repositorio.upsc.edu.pe/handle/UPSC/911>

Pablos, H. C. (s.f.). *Beneficios para la organización u empresa*. Recuperado el 13 de

Diciembre de 2023, de

https://books.google.com.pe/books?id=hnCLDwAAQBAJ&dq=Beneficios+para+la+organizaci%C3%B3n+u+empresa&source=gbp_navlinks_s

Padilla, Q. H. (2019). *Relación De La La Remuneracion Salarial Y Desempeño Laboral En*

Retails 2019. Recuperado el 13 de Diciembre de 2023, de

<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/28357/Padilla%20Quispe%20Humberto%20Rub%c3%a9n-Parcial.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Panduro, B. J. (2021). *La Remuneracion Salarial y desempeño laboral de los colaboradores*

de la Coopac San Martín de Porres Ltda., Tarapoto-2020. Recuperado el 12 de

Diciembre de 2023, de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/56798>

Quispe Santos, J. L. (2021). *Influencia de la gestión de los recursos humanos en el clima*

laboral de los trabajadores del Módulo Penal de la Corte Superior de Justicia de la

ciudad de Puno, 2021 [Tesis de pregrado, Universidad Privada San Carlos].

Repositorio Institucional – UPSC. <https://repositorio.upsc.edu.pe/handle/UPSC/114>

Reyes, F. N. (2018). *La Remuneracion Salarial y desempeño laboral del personal*

administrativo de la municipalidad distrital de Chancay, 2018. Recuperado el 13 de

Febrero de 2023, de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/2846>

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Comportamiento organizacional*. Pearson

Santillán, K., y Saavedra, R. (2021). *Desempeño laboral de los trabajadores*

administrativos de la municipalidad provincial de Moyobamba, San Martín



Perú. Revista Ciencia Latina,

https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i6.1227

Siccha, R. E. (2019). *La Remuneración Salarial y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores en la unidad de gestión educativa local de Chachapoyas – 2018.*

Recuperado el 12 de Diciembre de 2023, de <http://hdl.handle.net/20.500.14077/1852>

Tamayo, T. M. (2004). *Diccionario de la investigación científica*. Mexico: Limusa, México y cop. 2004.

Tobón, S. (2017). *Experiencias en la Implementación de la La Remuneracion Salarial Desde el Pensamiento Complejo*. Recuperado el 12 de Diciembre de 2023, de

https://books.google.com.pe/books?id=NelJMQAACAAJ&dq=gesti%C3%B3n+de+talento+humano.&hl=es-419&sa=X&redir_esc=y

Tsybaliuk, S., & Shkoda, T. (2022). Labour remuneration in the healthcare sector of Ukraine in terms of decent work concept. *Employee Relations*, 44(1), 191-209.

<https://doi.org/10.1108/ER-10-2020-0477>

Vilchez, P. S. (2019). *La Remuneracion Salarial Y Su Relación Con El Desempeño Laboral Del Personal Del Puesto De Salud Sagrado Corazón De Jesús – Lima, Enero 2018.*

Recuperado el 12 de Diciembre de 2023, de <http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/1711>

Viñán, V. J. (2020). *Incidencia del sistema de compensación en el desempeño laboral de los colaboradores de la Corporación Nacional de Telecomunicaciones*. colombia.

Obtenido de <file:///C:/Users/LENOVO/Downloads/Dialnet-IncidenciaDelSistemaDeCompensacionEnElDesempenoLab-7398471.pdf>

Widiastutik, N., Rahayu, M., & Jiwa, H. A. (2022). Effect of remuneration and job rotation on employee performance with job satisfaction as a mediation variable.



International Journal of Research in Business and Social Science, 11(6), 175–

183. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v11i6.1976>

Yildirim, U., Toygar, A., & Çolakoglu, C. (2022). Compensation effect of wages on decent work: A study on seafarers attitudes. *Marine Policy*, 7.



ANEXOS

Anexo 01 Matriz de Consistencia
GESTIÓN DE REMUNERACIONES Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO, 2024

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
General PG= ¿Cuál será la relación de la gestión de remuneraciones y desempeño laboral en trabajadores de la Municipalidad provincial de puno, 2024?	General OG: Determinar la relación de la gestión de remuneraciones y desempeño laboral en trabajadores de la Municipalidad provincial de puno, 2024.	Ha= Si se relaciona de la gestión de remuneraciones y desempeño laboral en trabajadores de la Municipalidad provincial de puno, 2024.	Variable 1: Gestión de Remuneraciones Leonida <i>et al.</i> , (2020)	Programa de incentivos Prestaciones de servicios Criterios para la determinación de remuneración	Puesto que asignan Información necesaria Tiempo laborado	Enfoque: Cuantitativo Diseño: No experimental Tipo: básica Nivel: correlacional Población:
Específicos PE1: ¿Cuál será la relación significativa entre las dimensiones de programa de incentivos y demanda de tareas en trabajadores de la Municipalidad	Específicos OE1: Describir la relación significativa entre las dimensiones de programa de incentivos y demanda de tareas en trabajadores de la Municipalidad provincial de puno, 2024	H0= No se relación de la gestión de remuneraciones y desempeño laboral en trabajadores	Variable 2: Desempeño Laboral (Chiavenato, 2021)	Demanda de tareas	Profesional en el puesto	
				Valores	Respeto	
				Productividad	Cumple metas asignadas	



provincial de puno, 2024 PE2: ¿Cuál será la relación significativa entre las dimensiones de Prestaciones de servicios y Valores en trabajadores de la Municipalidad provincial de puno, 2024? PE3: ¿Cuál será la relación significativa entre las dimensiones Criterios para la determinación de remuneración y Productividad en trabajadores de la Municipalidad provincial de puno, 2024?	OE2: Describir la relación significativa entre las dimensiones de Prestaciones de servicios y Valores en trabajadores de la Municipalidad provincial de puno, 2024 OE1: Describir la relación significativa entre las dimensiones Criterios para la determinación de remuneración y Productividad en trabajadores de la Municipalidad provincial de puno, 2024	de la Municipalidad provincial de puno, 2024.				70 trabajadores Técnica: Encuesta Instrumentos: Cuestionario
--	--	--	--	--	--	---



Anexo 02 Matriz de datos

	Gestion de Remuneraciones															Desempeño Laboral															PI	PS	CD	DT	V	P	TV	TV2
	Programas de incentivos										Prestaciones y otros Determinados					Indicadores de trabajo				Valores						Productividad												
Nº	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5				
1	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3
2	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3
3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3
4	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3
5	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3
6	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3
7	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3
8	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3
9	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3
10	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3
11	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3
12	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3
13	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
14	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
15	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
16	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
17	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
18	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
19	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
20	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3

[illegible]

[illegible]

[illegible]



Anexo 03 Instrumentos

	Gestión de la remuneración					
	Item	Valoración				
Nº		Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
	Dimension Programas de incentivos					
1	La entidad mantiene políticas remunerativas					
2	La institucion cumple con pagar todos los					
3	La entidad le brinda algún tipo de incentivo					
4	La entidad hace cumplir el descanso del					
5	La institucion se encarga de depositar a					
6	El institucion le ha permitido firmar contrato					
7	Como trabajador recibe reconocimiento					
8	la institucion le brinda la infraestructura					
9	Tiene autonomía para desarrollar las					
10	La entidad le brinda las facilidades para					
	Dimension Prestaciones y servicios					
11	La entidad solicita información necesaria					
12	La entidad da a conocer los procedimientos					
13	La institucion proporciona los viáticos					
	Dimension Criterios para la determinación					
14	Se especifican las funciones o cargo que					
15	La entidad toma en cuenta el tiempo que					
16	La entidad valora su experiencia profesional					
17	La entidad toma en cuenta el nivel					
18	La entidad otorga las remuneraciones de					



	desempeño laboral					
	Items	Escala de Valores				
N ^a	Dimension de Demanda de Tareas	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	Pongo en práctica mi experiencia					
2	Cumplo con las funciones designadas a mi					
3	La entidad me ofrece programas de					
4	La entidad me brinda capacitaciones para					
	Dimension de Valores					
5	Tengo facilidad para trabajar con otras					
6	Llego puntualmente a mi centro de labores.					
7	Demuestro responsabilidad en las					
8	Respeto las opiniones de mis compañeros					
9	Mis opiniones son respetadas por los					
10	Analizo el contexto de mis compañeros					
	Dimension Productividad					
11	Entrego los pendientes en la fecha					
12	Cumplo con las metas asignadas para el					
13	Soy recompensado por el cumplimiento de					
14	Recibo algún estímulo por el logro de mis					
15	Soy motivado por el trabajo sobresaliente					
16	Organizo mi trabajo antes de ejecutarlo.					



Anexo 04 Valides de Instrumentos Prueba Piloto

	VARIABLE 1: GESTIÓN DE LA REMUNERACIÓN																	
	G1	G2	G3	G4	G5	G6	G7	G8	G9	G10	G11	G12	G13	G14	G15	G16	G17	G18
Encuestado 1	2	3	2	3	5	3	4	5	4	2	5	2	1	5	5	2	2	3
Encuestado 2	4	3	5	3	5	3	5	3	5	4	3	5	5	4	5	5	4	3
Encuestado 3	5	4	1	2	1	1	1	3	5	2	1	3	2	5	2	3	4	4
Encuestado 4	3	3	3	3	1	3	1	2	1	3	1	1	3	1	3	2	1	2
Encuestado 5	1	3	3	3	5	4	1	3	1	1	2	3	3	5	2	3	3	3
Encuestado 6	2	1	1	3	3	3	1	3	1	3	2	3	2	1	3	2	1	3
Encuestado 7	3	3	3	3	3	1	2	2	1	2	1	3	3	1	1	2	1	2
Encuestado 8	3	3	3	2	1	2	2	1	1	3	3	2	1	1	1	3	3	1
Encuestado 9	1	1	3	3	5	5	1	4	4	2	3	3	2	2	2	1	1	5
Encuestado 10	4	3	3	4	5	4	5	5	3	3	3	5	5	3	5	4	5	3
Encuestado 11	1	5	4	5	5	2	3	4	1	5	1	2	3	1	2	4	2	2
Encuestado 12	4	4	5	5	3	4	4	4	5	3	5	3	5	3	3	3	4	3
Encuestado 13	3	3	4	5	5	3	5	4	3	4	3	5	4	3	5	3	5	5
Encuestado 14	2	1	3	2	1	2	5	5	1	4	2	5	5	1	4	1	1	4
Encuestado 15	5	1	4	4	3	1	5	4	5	2	4	4	5	4	2	4	4	3
Encuestado 16	3	2	3	2	3	3	1	2	1	3	2	2	3	3	1	2	2	2
Encuestado 17	4	3	2	3	2	4	2	5	5	3	2	1	5	3	2	1	1	3
Encuestado 18	3	3	2	1	1	3	3	1	3	2	1	3	3	1	3	1	1	3
Encuestado 19	2	2	4	2	3	2	1	3	4	4	5	1	5	2	4	3	3	2
Encuestado 20	2	1	3	4	1	1	1	4	1	5	2	2	4	4	5	3	1	3
Encuestado 21	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	1	3	1	1	2	2
Encuestado 22	2	3	2	3	3	1	1	1	3	1	1	1	1	3	2	1	3	3
Encuestado 23	1	2	1	3	3	3	2	1	3	2	3	3	3	1	3	3	2	1
Encuestado 24	3	3	2	4	2	3	2	5	3	1	3	1	1	5	4	1	3	2
Encuestado 25	5	1	4	3	3	2	2	4	1	4	4	5	1	1	2	1	1	2
Encuestado 26	2	3	3	2	1	1	1	1	3	1	2	3	1	2	3	1	2	1
Encuestado 27	4	3	3	5	4	5	5	4	5	3	5	3	3	3	4	4	4	4
Encuestado 28	3	1	3	1	3	2	1	1	2	2	1	3	1	3	2	2	3	1
Encuestado 29	3	2	1	3	3	2	1	2	3	3	3	2	1	1	2	2	3	3
Encuestado 30	3	3	1	1	1	3	1	1	2	3	2	2	3	3	2	3	1	3
Encuestado 31	1	5	4	3	4	3	1	3	4	4	2	3	1	4	2	2	2	4
Encuestado 32	3	1	1	1	1	2	2	1	3	3	2	3	2	1	1	3	2	1
Encuestado 33	4	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	5	5	5	5
Encuestado 34	1	5	1	3	5	4	4	4	5	2	5	1	1	4	2	4	4	1
Encuestado 35	5	4	2	5	3	1	3	2	1	4	4	2	1	2	1	2	2	2
Encuestado 36	1	3	2	1	3	3	2	1	2	1	3	3	2	3	3	1	1	2
Encuestado 37	3	4	5	5	5	3	5	4	5	4	4	3	4	4	5	3	4	5
Encuestado 38	2	2	1	2	1	3	1	1	2	3	3	1	2	3	1	3	3	3
Encuestado 39	3	1	1	5	4	2	1	3	1	5	4	4	1	1	5	5	2	5
Encuestado 40	3	2	1	3	3	3	1	3	2	1	3	2	3	1	1	1	1	2
Encuestado 41	5	5	1	1	4	1	4	5	2	2	5	4	4	3	3	2	4	3
Encuestado 42	1	1	1	2	1	2	2	2	1	3	3	2	1	2	1	2	1	3
Encuestado 43	3	1	1	1	1	1	3	2	3	2	1	1	2	3	2	3	1	3
Encuestado 44	1	3	3	2	2	2	1	3	3	1	3	3	1	2	3	3	3	2
Encuestado 45	1	4	3	2	1	4	3	3	2	4	1	4	1	1	3	3	3	5



	VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL															
	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8	D9	D10	D11	D12	D13	D14	D15	D16
Encuestado 1	1	2	5	1	5	5	1	1	4	5	5	4	3	3	4	2
Encuestado 2	3	4	5	3	5	5	4	4	3	5	5	3	3	5	4	5
Encuestado 3	5	2	4	5	3	2	4	2	5	4	1	3	3	1	2	4
Encuestado 4	3	2	1	1	1	3	3	1	1	2	1	1	1	3	1	3
Encuestado 5	2	5	2	5	4	1	3	3	3	3	4	4	5	4	4	5
Encuestado 6	1	3	1	2	2	1	3	2	1	3	3	1	3	2	3	1
Encuestado 7	3	2	3	2	1	1	3	2	2	2	3	2	3	3	1	2
Encuestado 8	2	2	1	2	3	3	2	2	2	2	3	1	3	2	1	1
Encuestado 9	5	2	3	3	5	1	3	1	2	2	5	5	3	1	1	4
Encuestado 10	3	4	4	5	5	4	4	4	5	5	3	4	5	3	5	5
Encuestado 11	4	1	1	1	5	2	3	1	4	4	2	3	2	5	5	3
Encuestado 12	4	5	5	3	5	5	3	5	3	4	3	3	4	3	3	3
Encuestado 13	5	5	5	3	5	5	4	5	4	4	3	5	5	4	5	4
Encuestado 14	5	4	4	1	2	5	3	5	5	3	3	3	1	1	1	1
Encuestado 15	3	1	2	5	3	1	1	5	4	4	5	5	1	2	1	5
Encuestado 16	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2
Encuestado 17	5	4	2	3	2	5	5	5	1	4	2	4	1	1	3	1
Encuestado 18	1	3	1	1	2	3	2	2	3	2	3	1	1	1	3	2
Encuestado 19	1	2	4	2	4	1	5	2	3	4	5	3	3	3	5	3
Encuestado 20	2	5	1	3	2	3	3	3	4	1	2	2	3	1	1	2
Encuestado 21	1	2	3	1	3	1	2	1	3	1	3	3	1	2	3	2
Encuestado 22	2	1	3	2	1	3	1	2	1	2	1	3	1	3	2	2
Encuestado 23	3	3	1	1	1	1	3	1	2	2	2	1	3	2	3	2
Encuestado 24	1	2	4	4	3	1	4	5	3	2	3	1	1	3	2	3
Encuestado 25	2	2	1	4	4	2	5	2	5	3	1	5	1	1	4	3
Encuestado 26	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	1	3	1	2	1	3
Encuestado 27	4	5	4	5	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	3	3
Encuestado 28	3	2	3	2	2	1	1	3	3	2	1	2	2	3	3	2
Encuestado 29	1	3	1	1	3	1	3	2	2	1	1	3	2	3	1	1
Encuestado 30	1	3	2	1	3	3	1	2	1	1	2	2	3	1	1	3
Encuestado 31	4	1	2	4	1	4	3	5	1	2	3	1	2	2	5	2
Encuestado 32	3	2	1	2	3	1	3	2	2	1	1	2	3	2	1	1
Encuestado 33	5	4	3	4	4	2	2	1	2	1	5	4	5	5	2	4
Encuestado 34	3	5	2	2	3	4	5	3	5	3	2	3	4	4	4	2
Encuestado 35	2	1	5	2	1	4	3	3	1	1	3	2	2	2	2	1
Encuestado 36	3	1	2	2	1	3	3	3	3	2	1	3	1	1	2	3
Encuestado 37	3	3	3	4	3	5	3	3	3	5	5	4	3	4	3	5
Encuestado 38	3	2	3	2	1	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	1
Encuestado 39	3	4	3	4	4	3	2	1	4	1	1	4	5	2	2	3
Encuestado 40	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	3	2
Encuestado 41	2	2	2	5	1	4	3	3	3	3	2	5	2	4	4	3
Encuestado 42	2	2	1	3	2	3	3	3	1	2	1	2	2	1	3	2
Encuestado 43	2	1	1	3	3	2	1	2	1	1	1	1	3	1	1	2
Encuestado 44	2	3	2	1	1	2	3	2	1	2	2	3	3	3	3	3
Encuestado 45	3	5	2	5	2	2	4	5	3	5	3	3	3	3	3	3



Validez y Confiabilidad de instrumentos

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	16	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	16	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,873	18

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Gr1	49,94	178,863	,300	,874
Gr2	50,13	185,983	,113	,879
Gr3	49,69	173,963	,523	,866
Gr4	49,56	173,729	,578	,864
Gr5	49,44	168,396	,460	,869
Gr6	50,06	184,329	,167	,877
Gr7	49,94	154,196	,761	,854
Gr8	49,44	171,063	,590	,863
Gr9	50,19	159,496	,631	,860
Gr10	49,94	185,396	,167	,876
Gr11	50,25	171,000	,534	,865
Gr12	49,63	168,783	,624	,862
Gr13	49,56	167,063	,591	,863
Gr14	50,13	171,183	,421	,870
Gr15	49,94	164,196	,641	,860
Gr16	50,06	173,263	,559	,865
Gr17	50,13	161,183	,730	,856
Gr18	49,81	178,962	,373	,871



Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	16	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	16	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,877	16

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
DI1	45,25	170,467	,279	,880
DI2	45,50	159,867	,599	,866
DI3	45,38	152,917	,705	,861
DI4	45,63	164,117	,428	,874
DI5	44,88	152,650	,735	,860
DI6	45,50	160,933	,446	,874
DI7	45,50	172,667	,382	,875
DI8	45,56	158,263	,555	,868
DI9	45,19	162,563	,557	,868
DI10	44,94	162,196	,711	,864
DI11	45,13	173,717	,229	,881
DI12	45,31	158,096	,663	,864
DI13	45,38	163,450	,535	,869
DI14	45,63	169,983	,343	,877
DI15	45,63	157,050	,582	,867
DI16	45,25	158,200	,602	,866



ANEXO N°

HOJA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

TÍTULO DE TESIS: **GESTIÓN DE REMUNERACIONES Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO, 2024**

I. REFERENCIAS

- EXPERTO/NOMBRES Y APELLIDOS: **ROBERTO PAYE COLQUEHUANCA**
- PROFESIÓN : **LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**
- CARGO ACTUAL : **DOCENTE UANCV**
- GRADO ACADÉMICO: **DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN**

II. ASPECTO DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE	REGULAR	BUENA	MUY BUENA	EXCELENTE
1. CLARIDAD	Está redactado con lenguaje apropiado	1	2	3	X	5
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en capacidades observables	1	2	3	X	5
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia	1	2	3	X	5
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los items con las variables	1	2	3	4	X
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficientes	1	2	3	4	X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir los objetivos de la investigación	1	2	3	X	5
7.-CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos	1	2	3	4	X
8. COHERENCIA	Entre las dimensiones, indicadores, items e índices	1	2	3	4	X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación	1	2	3	X	5
10. PERTINENCIA	El instrumento es útil y adecuado para la investigación	1	2	3	4	X

Fuente: Tamayo y adaptado de Palomino, Juan; Peña Julio Daniel; Zevallos Gudelia y Orizano Lincoln(2015, p. 217)

Coefficiente de valorización porcentual, $C = \text{Total}/50 = \underline{45}$

III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

IV. RESOLUCIÓN

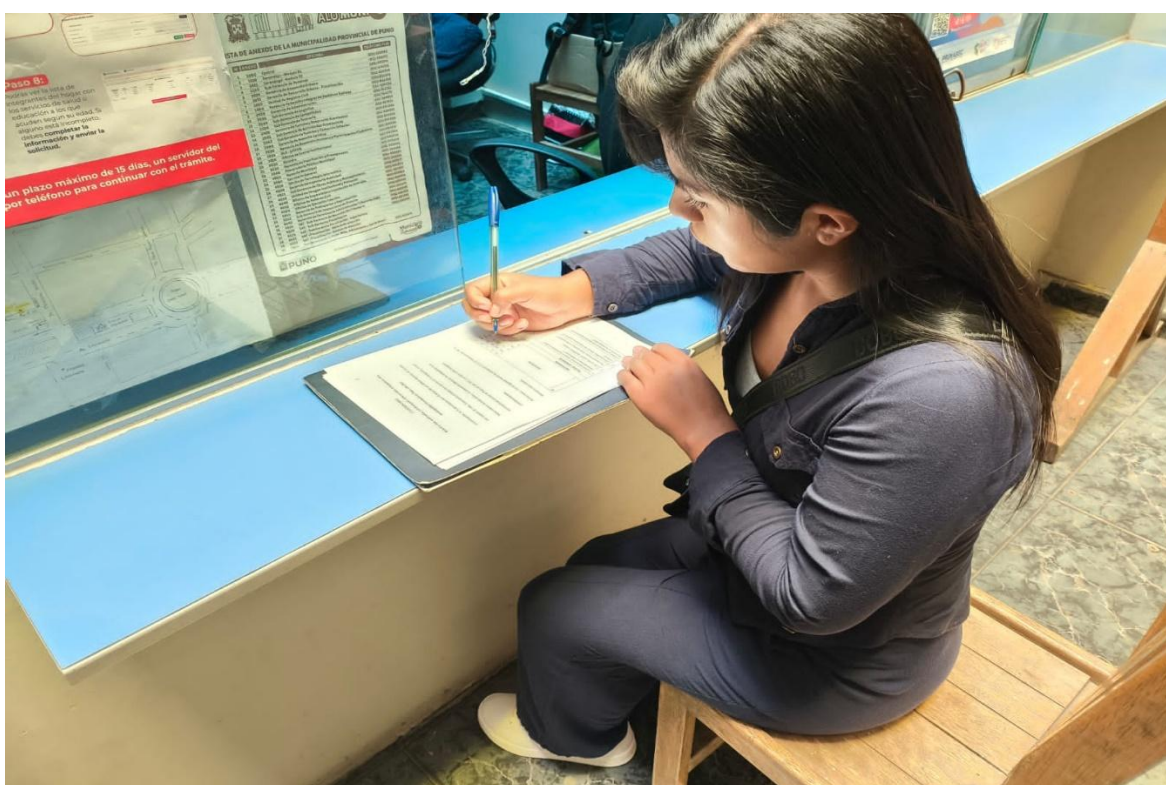
- a. Aprobado ($C \geq 75\% = 0.75$) ☒
- b. Desaprobado ($C < 75\% = 0.75$) ☐

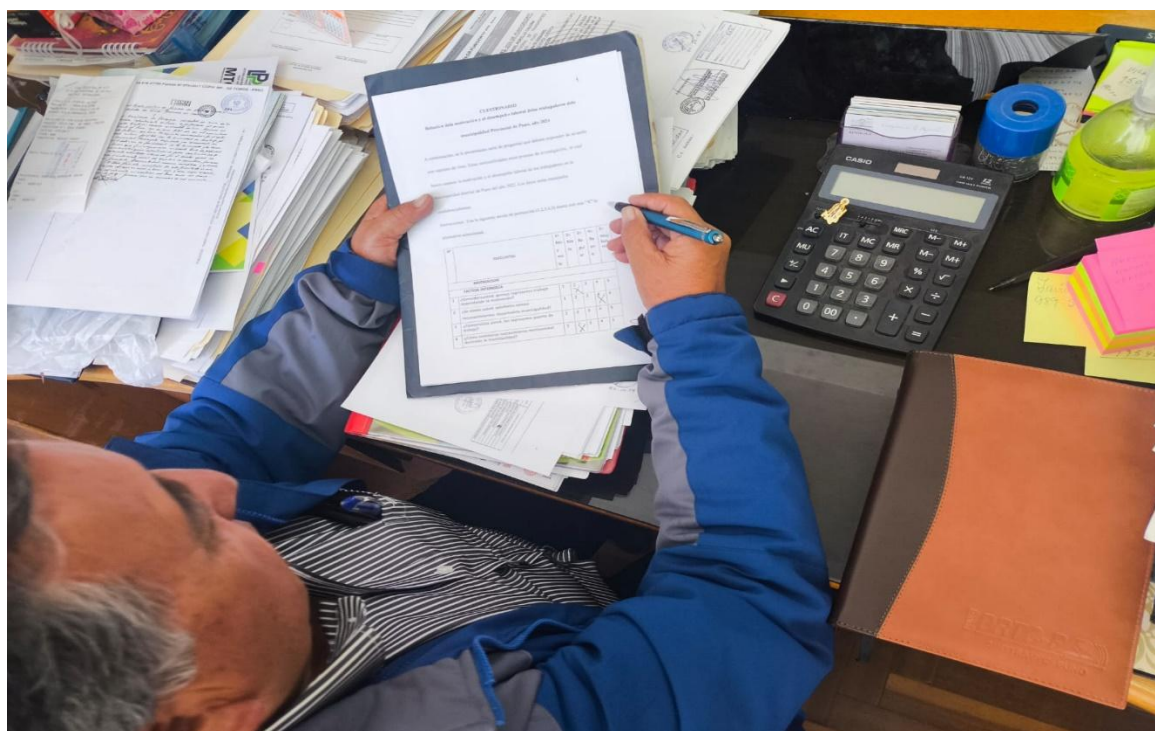
Lugar y fecha: **Juliaca 28 de noviembre del 2024**

Firma del experto

DNI N°: 02145441
N° celular: 996993377

Anexo: 05 Evidencias de recojo de datos







ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS
TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN
EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital ☒

Fecha de entrega: 07 - 01 - 26

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: MILAGROS ROSA PAREDES CALSINA
Dirección: Residencia villa medica
DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 73594372
Teléfono: 978600806 email: milagrosrosaparedes@gmail.com
Nombres y Apellidos:
Dirección:
DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°:
Teléfono: email:
Facultad y/o Escuela de Posgrado: CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
Escuela Profesional o Mención: ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA
Título o Grado Académico a optar: LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA
Asesor: Dr. ENRIQUE GENERO APAZA CHIRINOS
Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:
Trabajo de Investigación ☐ Tesis ☒ Trabajo de Suficiencia Profesional ☐ Trabajo Académico ☐
Título: GESTIÓN DE REMUNERACIONES Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES
DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO, 2024

Palabras claves, (3 a 5 términos): Gestión, remuneraciones, desempeño, laboral, trabajadores.

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV ^{1,2}?

1

¹ Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entre otros relacionados.

² Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.



2. Referencia de tesis:

☐ Bachiller ☒ Título ☐ 2da Especialidad ☐ Maestría ☐ Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

Autorizo su publicación (marque con una X)

- ☒ Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
- ☐ Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): _____
- ☐ No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?

Sí: significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

No: significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

- ☐ Sí autorizo
- ☒ No autorizo



Jurisdicción de su Licencia

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción “internacional” o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción “internacional” emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, la opción “internacional” goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral. Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

☐

Internacional

☒

Nacional

Línea de investigación: ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909 – UNESCO)

Firma de Autor



huella digital

07 de enero del 2026

Fecha