

UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE APURÍMAC
FACULTAD DE ADMINISTRACION

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



Tesis

Sistema de compensación salarial y su relación con el desempeño laboral del personal de la
Municipalidad Distrital de Curahuasi, Abancay 2024

Presentado por:

Juan Carlos Valderrama León

Para optar el título de Licenciado en Administración

Abancay, Perú

2025



UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE APURÍMAC

FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



TESIS

Sistema de compensación salarial y su relación con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Curahuasi, Abancay 2024

Presentado por **Juan Carlos Valderrama León**, para optar el título de Licenciado en Administración

Sustentado y aprobado el 26 de noviembre del 2025 ante el jurado evaluador:

Presidente:


Dr. Mauricio Raúl Escalante Cárdenas

Primer miembro:


Mg. Máximo Soto Pareja

Segundo miembro:


Dr. Luis Porras Durand

Asesor:


Dr. José Abdón Sotomayor Chahuaylla





UNIVERSIDAD NACIONAL
MICAELA BASTIDAS
DE APURÍMAC

Licenciada por SUNEDU

CONSTANCIA DE SIMILITUD

N° 006-2026

La Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, a través de la Unidad de Investigación de la Facultad de Administración, declara que, la tesis intitulada: **“Sistema de compensación salarial y su relación con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Curahuasi, Abancay 2024”**. para optar el título de Licenciado en Administración, presentado por el Bachiller **JUAN CARLOS VALDERRAMA LEÓN**, ha sido sometido a un mecanismo de evaluación de verificación de similitud, a través del software TURNITIN, siendo el 16% el índice de similitud; el cual es menor al 25% establecido por el reglamento de investigación aprobado por Resolución N° 168-2024(2)-CU-UNAMBA, por lo que cumple con los criterios establecidos por la universidad.

Tamburco, 20 de enero de 2026.



UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE APURÍMAC
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN
Dr. Percy Fritz Pizarro Peña
DIRECTOR DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

C.C:

Archivo.
PFPP/D/-U.I.F.A.

Av. Inca Garcilaso de la Vega S/N - Ciudad Universitaria Tamburco
investigacionadministracion@unamba.edu.pe



Agradecimiento

En primer lugar, agradecer al Dr. José A. Sotomayor Chahuaylla por el apoyo y asistencia en este proyecto de investigación y a los docentes de la Escuela Profesional de Administración por el apoyo y enseñanza académico de impartirme sus múltiples conocimientos que son fundamentales en mi vida profesional.

Agradecer a la Municipalidad Distrital de Curahuasi, provincia de Abancay, especialmente a los trabajadores quienes contribuyeron en el desarrollo de esta investigación a través de su apoyo incondicional.

Por otro lado, agradecer a mi familia por impulsarme en realizar todo el proceso de este trabajo de investigación.

Valderrama León, Juan Carlos



Dedicatoria

Dedico este trabajo de investigación en primer lugar a mi querido padre, a mis apreciadas hermanas y familia por brindarme todo su apoyo incondicional, mi persona siempre estará muy agradecido por todo el esfuerzo que realizaron tanto económicamente y motivacionalmente para que así logre mis metas y objetivos durante mi etapa profesional.

Finalmente dedico a Dios y a mi ángel que siempre está protegiéndome espiritualmente, por permitir mi existencia haberme estrechado su mano firme para llegar hasta este día en el que alcanzaré un logro más en mi vida profesional.

Valderrama León, Juan Carlos



Sistema de compensación Salarial y su relación con el desempeño Laboral del personal de la
Municipalidad Distrital de Curahuasi, Abancay 2024

Línea de investigación: Gestión Pública

Esta publicación está bajo una Licencia Creative Commons



ÍNDICE

	Pág.
INTRODUCCIÓN	1
RESUMEN	3
ABSTRACT	4
CAPÍTULO I	5
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	5
1.1.Descripción del problema	5
1.2.Enunciado del problema	9
1.2.1.Problema General	9
1.2.2.Problemas específicos	9
1.3.Justificación de la investigación	9
1.3.1.Justificación teórica	9
1.3.2.Justificación metodológica	10
1.3.3.Justificación social	10
1.4.Ubicación y contextualización	11
CAPÍTULO II	12
OBJETIVOS E HIPOTESIS	12
2.1.Objetivos de la investigación	12
2.1.1.Objetivo general	12
2.1.2.Objetivos específicos	12
2.2.Hipótesis de la investigación	12
2.2.1.Hipótesis general	12
2.2.2.Hipótesis específicas	13
2.3.Operacionalización de las variables	13
CAPÍTULO III	15
MARCO TEORICO REFERENCIAL	15
3.1.Antecedentes	15
3.2.Marco teórico	22
3.3.Marco conceptual	40
CAPÍTULO IV	42
METODOLOGIA	42



4.1.Tipo y nivel de investigación	42
4.1.1.Tipo de investigación	42
4.1.2.Nivel de investigación	42
4.1.3.Diseño de la investigación	43
4.1.3.1.Diseño	43
4.2.Descripción ética de la investigación	44
4.3.Población y muestra	44
4.3.1.Población	44
4.3.2.Muestra	44
4.4.Procedimiento de la investigación	45
4.5.Técnica e instrumentos	45
4.5.1.Técnicas de la investigación	45
4.5.2.Instrumento	46
4.6.Estadístico de la investigación	46
CAPÍTULO V	48
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	48
5.1.Análisis de resultados	48
5.1.1.Confiabilidad del instrumento	48
5.1.2.Resultados descriptivos de las variables de control	49
5.1.3.Resultados descriptivos de las variables de investigación	55
5.2.Contrastación de hipótesis	63
5.2.1.Prueba de normalidad de datos	63
5.2.2.Prueba de hipótesis general	64
5.2.3.Prueba de hipótesis específica 1	66
5.2.4.Prueba de hipótesis específica 2	67
5.2.5.Prueba de hipótesis específica 3	68
5.3.Discusión	69
CAPÍTULO VI	73
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	73
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	75
ANEXOS	81



ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1 Operacionalización de variables	13
Tabla 2 Resultados de Alfa de Cronbach de las variables	49
Tabla 3 Género de los participantes	49
Tabla 4 Edad de los participantes	50
Tabla 5 Grado profesional de los participantes	51
Tabla 6 Tiempo de servicio de los participantes	52
Tabla 7 Modalidad de contrato de los participantes	54
Tabla 8 Condición laboral de los participantes	55
Tabla 9 Resultados descriptivos del sistema de compensación laboral en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Curahuasi	56
Tabla 10 Resultados descriptivos de la remuneración básica en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Curahuasi	57
Tabla 11 Resultados descriptivos de los incentivos laborales en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Curahuasi	58
Tabla 12 Resultados descriptivos de las prestaciones en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Curahuasi	59
Tabla 13 Resultados descriptivos del desempeño laboral en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Curahuasi	60
Tabla 14 Resultados descriptivos de la productividad laboral en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Curahuasi	61
Tabla 15 Resultados descriptivos de la eficacia laboral en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Curahuasi	62
Tabla 16 Resultados descriptivos de la eficiencia laboral en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Curahuasi	63
Tabla 17 Resultados de la prueba de normalidad de las variables y dimensiones	64



Tabla 18 Resultados de correlacionales del sistema de compensación salarial y desempeño laboral en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Curahuasi	65
Tabla 19 Resultados de correlacionales de la remuneración básica y el desempeño laboral en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Curahuasi	66
Tabla 20 Resultados de correlacionales de los incentivos salariales y el desempeño laboral en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Curahuasi	67
Tabla 21 Resultados de correlacionales de las prestaciones y el desempeño laboral en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Curahuasi	68



ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1 Ubicación geográfica de la Municipalidad de Curahuasi	11
Figura 2 Diseño de investigación	43
Figura 3 Género de los participantes	50
Figura 4 Edad de los participantes	51
Figura 5 Grado profesional de los participantes	52
Figura 6 Tiempo de servicio de los participantes	53
Figura 7 Modalidad de contrato de los participantes	54
Figura 8 Condición laboral de los participantes	55
Figura 9 Resultados descriptivos del sistema de compensación laboral en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Curahuasi	56
Figura 10 Resultados descriptivos de la remuneración básica en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Curahuasi	57
Figura 11 Resultados descriptivos de los incentivos laborales en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Curahuasi	58
Figura 12 Resultados descriptivos de las prestaciones en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Curahuasi	59
Figura 13 Resultados descriptivos del desempeño laboral en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Curahuasi	60
Figura 14 Resultados descriptivos de la productividad laboral en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Curahuasi	61
Figura 15 Resultados descriptivos de la eficacia laboral en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Curahuasi	62
Figura 16 Resultados descriptivos de la eficiencia laboral en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Curahuasi	63



INTRODUCCIÓN

El presente estudio titulado “Sistema de Compensación Salarial y su relación con el Desempeño Laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Curahuasi, Abancay 2024” tiene como propósito principal determinar el grado de relación existente entre el sistema de compensación salarial y el desempeño laboral de los trabajadores de dicha institución pública.

En el contexto actual del siglo XXI, el sistema de compensación salarial se convierte en un elemento clave tanto en el sector público como en el privado, ya que representa una herramienta fundamental para satisfacer las necesidades de los colaboradores. Diversos estudios coinciden en que una adecuada compensación mejora significativamente el rendimiento y compromiso de los trabajadores, lo cual repercute directamente en la eficiencia de los procesos organizacionales y en la obtención de resultados óptimos.

La razón principal que se llevo a desarrollar esta investigación, fue la presencia de algidos problemas relacionados con trabajadores municipales, estudiando los sistemas de compensacion salarial y su relacion con el desempeño laboral que los afecta. Se selecciono a la municipalidad distrital de curahuasi, por las facilidades de acceso a la informacion y por ser una institucion mediana que presenta diversos problemas relacionados a los trabajadores municipales, a quienes se seleccionaron como unidad de analisis, debido a que evidencian esta problemática y se midio a traves de sus persepciones.

La estructura de este estudio está organizada en de los siguientes capítulos:

El primer capítulo, se describe el problema de investigación, sustentado en antecedentes teóricos y empíricos, y se formulan el problema general y los específicos, así como la justificación en sus dimensiones teórica, metodológica y social.

El segundo capítulo, aborda los objetivos e hipótesis de la investigación, los cuales están directamente relacionados con la problemática planteada. También se presenta la operacionalización de las variables: sistema de compensación salarial y desempeño laboral.



El tercer capítulo, desarrolla los antecedentes nacionales e internacionales relacionados con el estudio, además de las bases teóricas que sustentan ambas variables. Se incluyen teorías, modelos, dimensiones y un marco conceptual que permite comprender el enfoque del trabajo.

El cuarto capítulo, se centra en el diseño metodológico, especificando el tipo de investigación, el diseño adoptado, la población y muestra de estudio. Se describen las técnicas e instrumentos de recolección de datos, así como el método de análisis estadístico utilizado para interpretar los resultados.

El quinto capítulo, expone los resultados y discusión de la investigación. Considerando el análisis de los resultados, considerando la confiabilidad del instrumento y los resultados descriptivos de las variables de control y variables de investigación. Además, se ha considerado en este capítulo la contrastación de las hipótesis y la discusión respectiva de los principales resultados.

Finalmente, en **el capítulo sexto** se ha considerado las conclusiones y recomendaciones a través de los resultados de las investigaciones. Así como se ha incluido en el informe las referencias bibliográficas y los anexos respectivos.



RESUMEN

La presente investigación tuvo como propósito fundamental determinar el grado de relación existente entre el sistema de compensación salarial y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Curahuasi – Abancay, durante el año 2024. Para ello, se adoptó una metodología con enfoque cuantitativo, de tipo básico, nivel correlacional, diseño no experimental- transeccional. La muestra estuvo conformada por 96 trabajadores municipales, a quienes se les aplicó un cuestionario estructurado de 33 ítems bajo una escala de tipo Likert. El procesamiento de los datos se realizó mediante el software estadístico SPSS v27, empleando técnicas de estadística descriptiva e inferencial, entre ellas el coeficiente Rho de Spearman. Los resultados evidenciaron una relación positiva y moderada entre el sistema de compensación salarial y el desempeño laboral ($Rho = 0.544$; $p = 0.000$). Asimismo, se identificaron correlaciones significativas entre remuneración básica y el desempeño laboral ($Rho = 0.594$; $p=0.000$); incentivos salariales tiene una relación positiva y significativa con el desempeño laboral ($Rho = 0.473$; $p=0.000$); y prestaciones se relaciona de forma positiva y significativa con el desempeño laboral ($Rho = 0.372$; $p=0.000$). En función de estos hallazgos, se concluye que la existencia de un sistema de compensación salarial justo y estructurado se constituye en un factor determinante para el mejoramiento del rendimiento funcional del personal en el contexto de la administración pública local.

Palabras clave: *Compensación salarial, desempeño laboral, remuneración, incentivo, prestación.*



ABSTRACT

The main purpose of this research was to determine the degree of relationship between the salary compensation system and the job performance of the workers of the District Municipality of Curahuasi - Abancay, during the year 2024. For this purpose, a methodology with a quantitative approach, basic type, correlational level, non-experimental-transsectional design was adopted. The sample consisted of 96 municipal workers, to whom a structured questionnaire of 33 items under a Likert-type scale was applied. Data processing was carried out using SPSS v27, statistical software, employing descriptive and inferential statistical techniques, including Spearman's Rho coefficient. The results showed a positive and moderate relationship between the salary compensation system and job performance (Rho = 0.544; $p = 0.000$). Likewise, significant correlations were identified between basic remuneration and job performance (Rho = 0.594; $p = 0.000$); Salary incentives have a positive and significant relationship with job performance (Rho = 0.473; $p = 0.000$); and benefits have a positive and significant relationship with job performance (Rho = 0.372; $p = 0.000$). Based on these findings, it is concluded that the existence of a fair and structured salary compensation system is a determining factor for improving the functional performance of staff in the context of local public administration

Keywords: *Salary compensation, job performance, remuneration, incentive, benefit.*



CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción del problema

La compensación salarial, entendida como la contraprestación económica otorgada por el trabajo desempeñado, constituye un eje estratégico en la gestión de organizaciones tanto públicas como privadas. Esta política, orientada a diseñar y aplicar programas de remuneración equitativos y aceptables para empleados y empleadores, ha adquirido especial relevancia en el presente siglo, dada su influencia directa en la satisfacción de las necesidades laborales y personales de los colaboradores. La literatura especializada evidencia que el incremento en las recompensas salariales se asocia con mejoras sustanciales en el desempeño laboral, incrementando la productividad y la capacidad adaptativa de las organizaciones para ofrecer resultados eficientes.

Sin embargo, en el sector público persiste una problemática crítica: los salarios básicos, establecidos por disposiciones centrales, no reconocen adecuadamente la intensidad, complejidad y exigencia de las funciones desempeñadas. Esta situación genera una evidente inequidad, considerando que los trabajadores, a pesar de las limitaciones salariales, contribuyen de manera significativa a la estabilidad institucional y al impulso de procesos de desarrollo organizacional. Por ello, resulta imperativo replantear los esquemas salariales para garantizar justicia retributiva y sostenibilidad en el talento humano.

A nivel internacional Ayala et al. (2016) a través del Banco Mundial y el Centro de Estudios Distributivos, Laborales y Sociales (CEDLAS), manifiesta que a pesar de que en los últimos lustros se ha evidenciado un notable aumento en la realización de políticas redistributivas, América Latina continúa siendo la región con la mayor desigualdad a nivel global. Este hecho se evidencia particularmente en la distribución salarial, donde

África Subsahariana presenta el índice más alto de desigualdad con un 56,5%, seguida de cerca por América Latina con un 52,9%. En comparación, otras regiones como Asia, con un 44,7%, mientras que en la parte Europea del Este y el centro de Asia, con un 34,7%, muestran niveles significativamente menores de desigualdad. Estos datos subrayan la persistente disparidad económica en América Latina, a pesar de los esfuerzos por mitigarla, y ponen de relieve la necesidad de continuar y fortalecer las estrategias redistributivas en la región para reducir la brecha existente en términos de ingresos y mejorar la equidad social a largo plazo.

Se señala que, en Chile y Brasil, la disminución de la desigualdad estuvo principalmente vinculada a modificaciones en los estratos de menores ingresos que fueron distribuidos. En Brasil, la relación negativa entre el percentil 10 y la mediana disminuyó en un 14%, mientras que la relación positiva entre la mediana y los ingresos más altos sólo se redujo en un 6%. En Chile, estas diferencias fueron aún más pronunciadas, con una reducción del 33% en la relación negativa y apenas un 4% en la positiva. Es ampliamente reconocido que la desigualdad salarial tuvo incrementos significativos en diversos países al ser medidos dentro de los años últimos, reflejando tendencias globales de concentración de ingresos en las clases más privilegiadas, y limitando los efectos de las políticas redistributivas. Esta situación subraya la necesidad de enfoques más amplios y profundos para abordar la desigualdad en sus múltiples dimensiones (Maurizio, 2014).

Torrens y Real (2019), enfatiza sobre estudios prospectivos del salario, en los países afectados hay un total de 328 millones de trabajadores con salario mínimo, de los cuales 153 millones son mujeres. Los trabajadores con salario básico o salario mínimo viven en hogares de ingresos escasos. Aproximadamente la mitad de este grupo de personas tienen obligaciones familiares, tienen entre 18 y 25 años y tienen acceso limitado a bienes, inmuebles y servicios. Las organizaciones tienden a enfrentar nuevos desafíos con cambios muy drásticos en el tema salarial. Los encargados de RR. HH deben contribuir a este proceso, no obstaculizar y desarrollar políticas que respondan y fortalezcan la confianza de los empleados en su trabajo.

En el contexto peruano, históricamente el capital humano no ha recibido la prioridad estratégica que merece, a pesar de ser un recurso esencial para el logro de los objetivos



organizacionales. La gestión eficaz del talento implica atraer, retener y motivar a los colaboradores, fomentando su compromiso y optimizando su desempeño. La motivación laboral, alimentada por políticas de remuneración justas y competitivas, constituye un factor determinante para impulsar la productividad y la innovación. Los trabajadores esperan que el esfuerzo sostenido que dedican diariamente a la organización sea reconocido y recompensado de manera proporcional, más allá de la simple percepción de un sueldo. Una adecuada gestión retributiva, por tanto, no solo estimula el rendimiento, sino que fortalece la sostenibilidad institucional (Perez, 2015).

Según el diario Gestión (2024) informa de acuerdo al Observatorio Socioeconómico Laboral (OSEL) que el salario mensual promedio en Arequipa ha experimentado un retroceso. Según el análisis, el grupo etario con mayores ingresos esta dado por personas que tiene de 45 a 64 años, con un salario promedio de S/ 2,608, seguido por aquellos de 30 a 44 años, quienes perciben S/ 2,561. La Población Económicamente Activa (PEA) ocupada de más de 65 años obtiene un ingreso promedio de S/ 2,294 mensuales. Katherine Rodríguez, gerente regional de Trabajo y Promoción del Empleo, señaló que los jóvenes de 18 a 29 años son los que menos ganan, con un promedio de S/ 1,629. Aunque este ingreso mensual podría considerarse bajo en relación al costo de la canasta básica, Rodríguez destacó que aún supera el sueldo promedio regional de S/ 1,674.40, según cifras del INEI, lo que refleja una disparidad en los ingresos según la edad.

Lo expuesto subraya que los jóvenes enfrentan serias dificultades para adquirir experiencia laboral, especialmente en el sector público, lo que genera desmotivación y obstaculiza su desarrollo profesional. Esta falta de experiencia en áreas específicas de las instituciones públicas contribuye a un desempeño laboral deficiente, exacerbado por no conocer de manera adecuada sus funciones clave. Además, la ausencia de un entorno laboral favorable acentúa este bajo rendimiento, perpetuando un ciclo de escasa motivación y limitada productividad, que dificulta aún más el progreso de los jóvenes en sus carreras profesionales.

En el ámbito de Apurímac en estudios realizados por Ancalla (2022) la Municipalidad de Tamburco se encontró deficiencias en la aplicación de los sistemas de compensación, lo que genera que el desempeño laboral sea bajo. Del mismo modo Gamarra (2019) en



su estudio realizado en Cotabambas, encontró que el desempeño laboral de parte de los trabajadores no es el más adecuado.

Así mismo en contexto local, en el gobierno local distrital de Curahuasi, se ha identificado diversidad de problemáticas que están afectando al desempeño laboral de sus colaboradores. Como entidad pública al servicio de la comunidad, enfrenta deficiencias notables en la motivación de su personal. Los trabajadores perciben que su labor no es valorada por la gestión municipal, lo que desmotiva y afecta la calidad del trabajo realizado.

De igual forma, existe insatisfacción con la compensación salarial, agravada por la omisión para atender a las necesidades y la ausencia de incentivos adecuados, como bonos, recompensas, reconocimientos, aumentos salariales, y pago de horas extras. Esta carencia de estímulos y reconocimiento por parte de la organización contribuye a un bajo rendimiento en la institución. El estudio subraya que no se reconoce el mérito del trabajo realizado, lo que pone en riesgo el futuro organizacional. Además, se reveló que existe una brecha pronunciada de la remuneración salarial con la productividad, eficiencia y eficacia en el ejercicio profesional, lo que podría generar serios problemas en la gestión municipal a largo plazo.

Por lo tanto, es fundamental que la municipalidad disponga de un equipo dinámico y proactivo, capaz de implementar diversos incentivos salariales orientados a optimizar el desempeño laboral de sus colaboradores. Asimismo, resulta imprescindible promover un entorno que estimule la colaboración continua y la participación activa de todos los miembros, con el propósito de fortalecer la productividad y la competitividad, tanto en el ámbito individual como en la organización pública en su conjunto, garantizando así una gestión eficiente y orientada a resultados.

1.2. Enunciado del problema

1.2.1. Problema General

¿Cómo se relaciona el sistema de compensación salarial y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Curahuasi, Apurímac, 2024?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Qué relación existe entre la Remuneración básica y Desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Curahuasi - Apurímac, 2024?
- ¿Qué relación existe entre los incentivos salariales y el Desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Curahuasi -Apurímac, 2024?
- ¿Qué relación existe entre las prestaciones y el Desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Curahuasi – Apurímac, 2024?

1.3. Justificación de la investigación

Tomando la propuesta de Ñaupas et al. (2014) menciona que “la justificación implica argumentar las razones por las cuales se realiza una investigación, así mismo, la importancia y su relevancia teórica, metodológica y social” (p.220).

El presente estudio de investigación académico, tiene la legitimidad para hacerlo por que ayuda a desarrollar las razones fundamentales por las que se debe realizar toda investigación. Por lo cual el presente trabajo de investigación se justifica porque se aplicó teorías fundamentales de las variables de estudio por las siguientes razones:

1.3.1. Justificación teórica

Por tanto, Ñaupas et al. (2014) subraya la importancia de abordar una problemática en el desarrollo de una teoría científica mediante una investigación rigurosa. Se indica que el estudio no solo permitirá realizar innovaciones científicas, sino que también es esencial evaluar si los hallazgos contribuirán a futuras investigaciones o a la expansión de un modelo teórico existente. Esta perspectiva garantiza que la investigación tenga un impacto significativo y duradero en el campo académico.

Este trabajo de investigación se justifica teóricamente por su fundamentación en teorías y enfoques existentes, relacionados con las variables de estudio. La investigación tuvo como objetivo ampliar el conocimiento a partir de bases teóricas



ya establecidas. Se decidió realizarla con la finalidad de contribuir al entendimiento de los sistemas para la compensación de salarios y como estos tienen relación con el desempeño laboral de las personas que brindan su fuerza laboral en la Municipalidad Distrital de Curahuasi-Apurímac en 2024. Los resultados obtenidos proporcionan sugerencias valiosas que pueden aplicarse en futuras investigaciones y en la revisión de las teorías relacionadas con estas variables, ampliando el cuerpo de conocimiento en este campo específico.

1.3.2. Justificación metodológica

La justificación metodológica puede involucrar la utilización de técnicas o instrumentos innovadores, como cuestionarios, tests, pruebas de hipótesis, modelos, diagramas de muestreo, entre otros. Estos recursos son seleccionados por el investigador por su potencial aplicabilidad en estudios similares, ofreciendo enfoques novedosos para la recolección y análisis de datos en futuras investigaciones (Ñaupas et al., 2014).

Esta investigación se justifica metodológicamente al fundamentar el uso de técnicas e instrumentos específicos para la recolección y análisis de datos, los cuales se centran en las variables de sistema de compensación salarial y desempeño laboral. La elección de estos métodos no solo facilita el estudio de relaciones entre estas variables en el contexto actual, sino que también establece un marco metodológico que podrá ser útil para investigaciones futuras. Al aplicar estos instrumentos, se pudo determinar con mayor precisión cómo se relaciona el sistema de compensación salarial con el desempeño laboral, contribuyendo así al avance del conocimiento en este ámbito.

1.3.3. Justificación social

Ñaupas et al. (2014) afirman que “el estudio resolverá la problemática social que afecta al grupo social” (p. 221). En este sentido, la presente investigación se justifica desde una perspectiva social, al enfocarse en la comprensión de problemáticas específicas que impactan en un grupo humano, cómo son los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Curahuasi. Brindando insumos útiles para que los directivos puedan considerar en sus diseños e implementación de acciones de mejora.



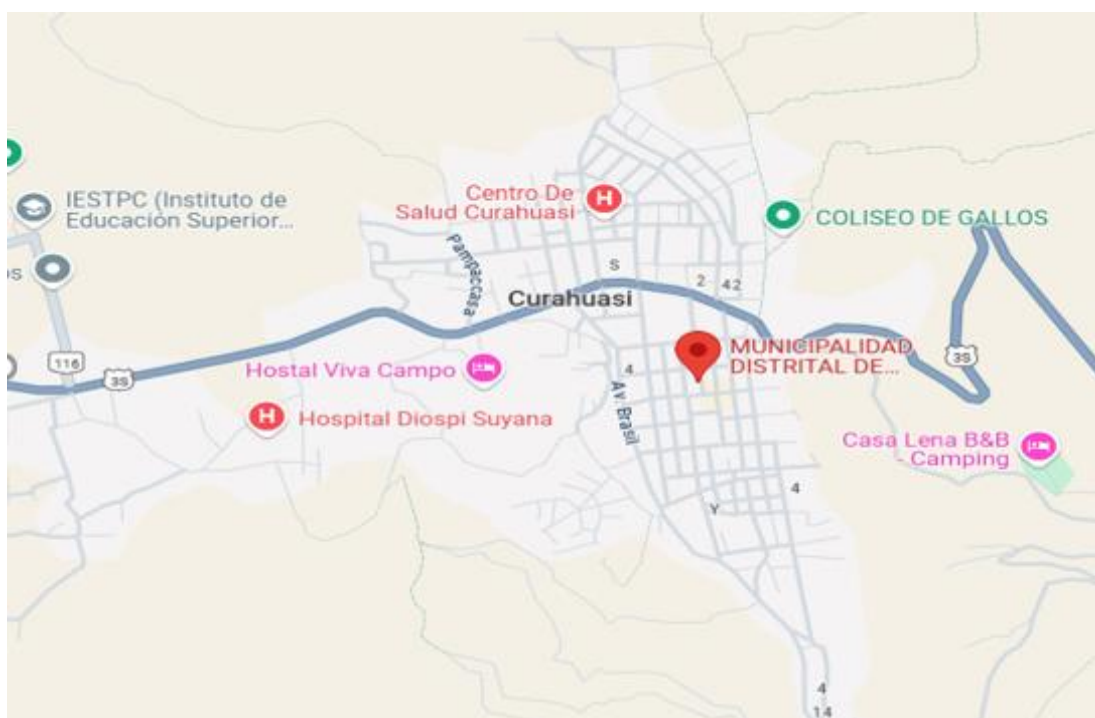
Los resultados permiten recopilar información relevante para proponer estrategias que fortalezcan la relación entre el personal y la administración municipal.

1.4. Ubicación y contextualización

Este proceso investigativo se realizará en el distrito de Curahuasi, de la provincia de Abancay, departamento de Apurímac 2024, teniendo como unidad de análisis a los colaboradores pertenecientes a los regímenes laborales, 276 ley de la carrera administrativa y el decreto legislativo 1057 por (CAS) pertenecientes a áreas usuarias, R.H, del gobierno local.

Figura 1

Ubicación geográfica de la Municipalidad de Curahuasi



Nota. Tomado de la página de Google Maps (2024)

CAPÍTULO II

OBJETIVOS E HIPOTESIS

2.1. Objetivos de la investigación

2.1.1. Objetivo general

Establecer el grado de relación que existe entre el sistema de compensación salarial y el Desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Curahuasi – Abancay, 2024.

2.1.2. Objetivos específicos

- Determinar el grado de relación que existe entre la remuneración básica y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Curahuasi -Apurímac, 2024.

- Determinar el grado de relación que existe entre los incentivos salariales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Curahuasi-Apurímac, 2024.

- Determinar el grado de relación que existe entre las prestaciones y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Curahuasi-Apurimac,2024.

2.2. Hipótesis de la investigación

2.2.1. Hipótesis general

El sistema de compensación salarial se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Curahuasi-Apurimac,2024.



2.2.2. Hipótesis específicas

- La remuneración básica se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Curahuasi – Apurímac,2024.
- Los incentivos salariales se relacionan de manera significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Curahuasi-Apurímac,2024.
- Las prestaciones se relacionan de manera significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Curahuasi, Apurímac,2024.

2.3. Operacionalización de las variables

Tabla 1

Operacionalización de variables sistema de compensación salarial y desempeño laboral

Variabes	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de valoración
V.I. Sistema de compensación salarial	Es el conjunto de elementos que integran el salario base, los incentivos y las prestaciones; constituye un mecanismo estratégico para recompensar el esfuerzo laboral y mitigar posibles efectos negativos en el desempeño. (Juárez y Carrillo, 2014).	El sistema de compensación salarial es el conjunto de pagos y beneficios otorgados a los empleados, con el fin de motivar, reconocer y mejorar su desempeño laboral. Se mide a partir de tres dimensiones: remuneración básica, incentivos laborales y prestaciones. Además de 15 ítems.	Remuneración básica	-Sueldo -Salario -Requisitos fijados por ley - Estructura remunerativa	Escala Likert (1) Nunca. (2) Casi Nunca. (3) A veces. (4) Casi Siempre. (5) Siempre.
			Incentivos salariales	-Bonificaciones -Participación de Resultados. -Obtención de incentivos. -Grado de equidad	
			Prestaciones	-Seguridad de vida. -Seguridad de salud. -Obtención de prestaciones.	



V.2.
Desempeño laboral

<p>El desempeño laboral es el nivel de eficacia con el que los trabajadores cumplen las metas y objetivos establecidos por la organización, constituyendo un indicador clave para evaluar su contribución al logro de los resultados institucionales (Castro y Delgado, 2020, p. 7).</p>	<p>El desempeño laboral es el grado de cumplimiento de metas y objetivos asignados, evaluando la eficacia del trabajador en su puesto. Se mide a partir de tres dimensiones: productividad laboral, eficacia y eficiencia laboral. Así como de 18 ítems.</p>	<p>Productividad Laboral</p>	<p>-Nivel de producción del Trabajador. -Rendimiento laboral. -Calidad de trabajo. -Responsabilidad de tareas. -Cumplimiento de tareas. -Logro/resultados.</p>	<p>(1) Nunca (2) Casi Nunca (3) A veces (4) Casi Siempre (5) Siempre</p>
		<p>Eficacia Laboral</p>	<p>- Nivel en la calidad de trabajo. -Metas obtenidas. -Grado de conocimiento en el puesto. -Actividades. -Experiencia.</p>	
		<p>Eficiencia Laboral</p>	<p>-Grado de responsabilidad que tiene el trabajador. -Optimización de recursos. -Nivel de conocimiento técnico. -Grado de liderazgo y cooperación dentro del centro laboral. -Nivel de adaptabilidad del colaborador. -Tiempo.</p>	

Nota. Elaboración propia en función a las teorías de la investigación.



CAPÍTULO III

MARCO TEORICO REFERENCIAL

3.1. Antecedentes

El presente estudio ha considerado detenidamente los planteamientos y hallazgos de las investigaciones previas mencionadas, integrando sus resultados para proporcionar una base sólida y contextualizada para el análisis. Este enfoque permite una comprensión más profunda y exhaustiva del tema abordado, facilitando una evaluación más completa y fundamentada en el marco de investigación actual.

3.1.1. Antecedentes internacionales

Martínez (2024) desarrolló una investigación con el objetivo de determinar la relación existente entre la compensación salarial y el desempeño laboral en las alcaldías de los municipios de sexta categoría en Colombia. El estudio se enmarcó en un enfoque cuantitativo, utilizando un diseño metodológico no experimental y transversal. La recolección de datos se realizó mediante la aplicación de cuestionarios estructurados, previamente validados y sometidos a pruebas de confiabilidad. Los hallazgos obtenidos evidenciaron una relación directa y estadísticamente significativa entre la compensación salarial y el nivel de desempeño de los trabajadores en las alcaldías objeto de estudio. Estos resultados sugieren que los esquemas retributivos inciden de manera relevante en la productividad, motivación y compromiso del personal en los gobiernos locales de menor categoría administrativa. La investigación de Martínez aporta elementos sustanciales para la formulación de políticas públicas orientadas al fortalecimiento de la gestión del talento humano en el ámbito municipal colombiano, destacando la compensación como un factor estratégico para la mejora del desempeño institucional.

Saeed et al. (2023) llevaron a cabo una investigación con un enfoque pragmático orientado a profundizar en la comprensión de la relación entre la



remuneración de los empleados y su intención de rotación, considerando como variables mediadoras la satisfacción laboral y el desempeño en el trabajo. El estudio se sustentó en el marco teórico de la integración laboral, lo que permitió examinar las implicaciones estructurales de dicha interacción en contextos organizacionales. La muestra estuvo compuesta por 343 trabajadores pertenecientes a diversas entidades bancarias ubicadas en la ciudad de Lahore. Para el análisis de datos, se utilizó el SPSS Macro Model 6, el cual facilitó la evaluación de los efectos mediadores. Los resultados revelaron de manera concluyente que el salario incide indirectamente sobre la intención de rotación a través de su influencia en la satisfacción laboral y el desempeño. Este hallazgo subraya la importancia estratégica de una adecuada política de compensación para la retención del talento humano en el sector financiero.

Adanlawo et al. (2023) realizaron una investigación orientada a examinar la influencia de la compensación laboral en el desempeño de los empleados en el contexto africano, específicamente en la Universidad de Zululand, Sudáfrica. El estudio se fundamentó teóricamente en el modelo bifactorial de Herzberg, el cual distingue entre factores higiénicos y motivacionales como determinantes de la conducta laboral. Para ello, se adoptó un diseño de encuesta transversal mediante cuestionarios estructurados, aplicados aleatoriamente a una muestra de cien colaboradores de dicha institución. El análisis de los datos se efectuó mediante estadística descriptiva y correlacional. Los resultados indicaron que la satisfacción laboral no posee una influencia directa sobre el rendimiento de los trabajadores, revelando que, a pesar de los niveles insatisfactorios de beneficios, los empleados mantienen un compromiso constante con sus funciones. Esta conclusión resalta un fenómeno de resiliencia organizacional y aporta evidencia empírica valiosa para la gestión universitaria, al sugerir líneas estratégicas para optimizar el desempeño del personal más allá de los esquemas retributivos tradicionales.

Entre las investigaciones consideradas como antecedentes internacionales se tiene a Salcedo (2020) en su trabajo de investigación intitulado “ La influencia de la política de compensaciones y beneficios como clave en la captación y fidelización del talento de acuerdo a la diversidad generacional”. El presente



trabajo de investigación se ha llevado a cabo con el propósito de alcanzar el grado de Máster en Recursos Humanos en la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Buenos Aires. El objetivo principal del estudio fue identificar y analizar cómo las políticas de compensación y beneficios impactan en la captación y retención del talento, considerando la diversidad generacional dentro del entorno laboral. Este enfoque busca ofrecer una comprensión detallada de cómo estas políticas pueden ser optimizadas para abordar las distintas necesidades y expectativas de las diversas cohortes generacionales en la fuerza laboral (Salcedo, 2020). En cuanto a la metodología, la investigación adoptó un enfoque cuantitativo, empleando una investigación aplicada de carácter descriptivo y correlacional. La recolección de datos se realizó mediante cuestionarios utilizando la escala de Likert. La muestra consistió en una selección aleatoria simple de individuos, hombres y mujeres, de entre 18 y 65 años, que formaban parte de la población económicamente activa. Los resultados confirmaron la hipótesis sobre la importancia del plan de compensaciones y beneficios en la gestión del talento. Este plan facilita la atracción y selección de talento, actúa como una herramienta para asegurar la retención de empleados, y se adapta a las necesidades cambiantes de los trabajadores para mantener su motivación.

3.1.2. Antecedentes nacionales

Velásquez (2022) llevó a cabo una investigación cuyo objetivo principal fue determinar la correlación existente entre la compensación salarial y el desempeño laboral en una entidad pública ubicada en Lima, durante el año 2022. El estudio se enmarcó dentro de un enfoque metodológico descriptivo-correlacional, ya que no solo describe la realidad del desempeño laboral de los colaboradores, sino que también examina su vínculo con la compensación recibida. Las variables analizadas fueron la compensación salarial como variable independiente y el desempeño laboral como variable dependiente. La población estuvo constituida por 61 trabajadores, entre funcionarios y personal administrativo. Como instrumento de recolección de datos se utilizó un cuestionario estructurado, aplicado mediante la técnica de encuesta. Para garantizar la fiabilidad del instrumento, se empleó el software estadístico SPSS

versión 26, a través del cual se verificó la consistencia interna de los ítems. Posteriormente, se realizó el análisis de datos aplicando estadística descriptiva e inferencial. Los resultados del análisis revelaron un coeficiente de correlación $Rho = 0.449$ con un nivel de significancia $p = 0.008$, lo que indica una asociación positiva y moderada entre la compensación salarial y el desempeño laboral. Este hallazgo sugiere que los niveles de retribución económica inciden de manera significativa en el rendimiento de los trabajadores, aunque no de forma determinante. Por tanto, el estudio de Velásquez constituye un antecedente relevante al evidenciar que la compensación adecuada puede actuar como un factor motivador que incide en el desempeño dentro del contexto de la gestión pública.

Villena (2022) desarrolló una investigación orientada a analizar la relación entre la compensación salarial y el desempeño laboral de los colaboradores pertenecientes a la Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Trujillo. La investigación se enmarcó en un enfoque cuantitativo, con un diseño metodológico no experimental, de tipo aplicado, alcance descriptivo-correlacional y de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 80 trabajadores, a quienes se les aplicaron cuestionarios previamente validados y sometidos a pruebas de confiabilidad. El tratamiento de los datos se realizó mediante estadística descriptiva, presentando los resultados a través de tablas y figuras de frecuencia. Para determinar la correlación entre las variables, se utilizó estadística inferencial, específicamente el Coeficiente Rho de Spearman. Los hallazgos revelaron una correlación muy alta entre la compensación salarial y el desempeño laboral, con un coeficiente de 0.823 y un valor p igual a 0.000, indicando un nivel de significancia estadística elevado; en cuanto a la remuneración básica y su relación con el desempeño laboral ($Rho=0.584$, $p=0.00$); incentivos salariales ($Rho=0.50$, $p=0.00$) y prestaciones ($Rho=0.625$, $p=0.000$). Estos resultados respaldan empíricamente que una mejora en las políticas de compensación impacta directamente en el rendimiento del personal. El estudio constituye un aporte sustancial al campo de la gestión pública, al evidenciar que la optimización del sistema retributivo fortalece el compromiso y la productividad laboral.



García y Escarcena (2024) realizaron un estudio con el propósito de describir la relación entre la compensación salarial y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de coronel Portillo durante el año 2023. La investigación, de tipo aplicada con un enfoque descriptivo-correlacional y diseño experimental transversal, incluyó una muestra de 32 trabajadores del área de recaudación tributaria. Los resultados indicaron que el 56.3% de los colaboradores perciben una relación moderada entre la compensación salarial y su desempeño laboral, respondiendo así al objetivo planteado. La hipótesis general fue corroborada mediante el análisis estadístico, donde el coeficiente de correlación Rho de Spearman arrojó un valor de 0.587 con un nivel de significancia $p = 0.000$, lo que evidencia una correlación positiva y moderada entre ambas variables. Estos hallazgos confirman que la compensación salarial influye de manera considerable en el rendimiento de los trabajadores, subrayando la importancia de un sistema remunerativo bien estructurado para potenciar el desempeño laboral. De esta manera, el estudio aporta evidencia empírica relevante para fortalecer las políticas de gestión de recursos humanos en el ámbito público, específicamente en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo.

Herrera (2024) llevó a cabo un estudio enfocado en analizar la relación entre la compensación remunerativa y el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura de Cajamarca durante el año 2021. La investigación se desarrolló bajo un enfoque aplicado, con un nivel correlacional y un diseño no experimental de corte transversal, utilizando el método inductivo-deductivo. La muestra estuvo conformada por 146 colaboradores de la entidad mencionada. Los resultados mostraron que el 55.48% de los trabajadores percibieron la compensación remunerativa de manera regular. En detalle, la remuneración básica fue valorada como mala por el 45.89% y como regular por el 44.52%, mientras que los beneficios sociales recibieron una valoración positiva, considerándolos buenos por el 98.63% de los participantes. En cuanto al desempeño laboral, el 78.08% de los colaboradores lo percibió como bueno. El análisis estadístico reveló una asociación significativa y directa entre la compensación remunerativa y el desempeño laboral, con un coeficiente



de correlación Rho de 0.460, indicando una relación moderada. Al desagregar las dimensiones, se encontró que la remuneración básica mantiene una relación directa, aunque con una asociación baja ($Rho = 0.360$), mientras que los beneficios sociales presentan una correlación moderada y positiva con el desempeño laboral, evidenciada por un coeficiente Rho de 0.532. Este estudio aporta evidencia valiosa sobre la influencia diferenciada de los componentes de la compensación en el rendimiento laboral.

Díaz y Ordoñez (2021) en su trabajo de investigación intitulada “Sistema de compensación salarial y su relación con el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Electro oriente S.A – Yurimaguas 2020”. El presente trabajo de investigación se llevó a cabo con el objetivo de obtener el grado de Licenciado en Administración con mención en Gestión Empresarial en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Peruana Unión. El propósito del estudio fue establecer la relación entre el sistema de compensación salarial y el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa Electro Oriente S.A., ubicada en Yurimaguas, durante el año 2020. La metodología adoptada fue de enfoque cuantitativo y tipo correlacional, con un diseño no empírico transversal. La recolección de datos se realizó mediante cuestionarios con escala de Likert, empleando el método analítico para el análisis. La muestra consistió en 70 trabajadores seleccionados para el estudio. Los resultados mostraron una correlación positiva significativa de 0.898 con un valor p de 0.000, lo que confirma la hipótesis alternativa. Esto indica que existe una relación considerable entre el sistema de compensación salarial y el desempeño laboral. Una mejora en el sistema de compensación, siempre que se implementen estrategias adecuadas y beneficios justos, está directamente relacionada con un mejor desempeño laboral de los colaboradores en la empresa Electro Oriente S.A.

3.1.3. Antecedentes locales

Ancalla (2022) en su trabajo de investigación intitulada “Gestión de recursos humanos y su influencia en el desempeño laboral de los servidores públicos de la municipalidad distrital de Tamburco -2019”. El presente trabajo de



investigación se realizó con el propósito de obtener el grado de Licenciado en Administración en la Facultad de Administración de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac. El objetivo principal fue determinar cómo la gestión de recursos humanos influye en el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Tamburco en el año 2019. La investigación adoptó un enfoque cuantitativo, de tipo básico, con niveles descriptivo y explicativo. La recolección de datos se llevó a cabo mediante cuestionarios con escala de Likert y empleó un diseño transversal no experimental. La muestra incluyó a 72 trabajadores seleccionados para el estudio. Los resultados indicaron que la gestión de recursos humanos, incluyendo procesos como reclutamiento, selección y capacitación, no se utiliza adecuadamente, lo que contribuye a un desempeño laboral deficiente. La investigación concluye que, a pesar de la inadecuada aplicación de prácticas en la gestión de recursos humanos, esta variable tiene un impacto positivo en el desempeño laboral, como lo reflejan los resultados obtenidos.

Gamarra (2019) en su trabajo de investigación intitulada “La motivación y desempeño laboral de los servidores nombrados de la Municipalidad Provincial Cotabambas, Tambobamba - Apurímac-2017”. El presente trabajo de investigación se llevó a cabo con el objetivo de obtener el grado de Licenciado en Administración en la Facultad de Administración de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, en 2017. El estudio tuvo como propósito establecer la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los servidores nombrados de la Municipalidad Provincial Cotabambas, Tambobamba, Apurímac, durante el mismo año. La metodología adoptada fue de enfoque cuantitativo, utilizando una investigación básica aplicada con niveles descriptivo y correlacional. La recolección de datos se realizó mediante cuestionarios con escala de Likert, y se empleó el método deductivo. La muestra estuvo compuesta por 49 trabajadores seleccionados. Los resultados mostraron una relación positiva entre motivación y desempeño laboral, sustentada en el 52.6% de los encuestados, quienes indicaron que la motivación es rara y que el desempeño laboral no es consistente. Esto sugiere que la motivación es un factor crucial para un buen desempeño laboral. El estudio



concluye que la baja motivación en la Municipalidad Provincial Cotabambas contribuye a un desempeño laboral deficiente, evidenciando la necesidad de mejorar los niveles de motivación para optimizar el rendimiento del personal.

3.2. Marco teórico

3.2.1. Sistema de compensación salarial

3.2.1.1. Origen del sistema de compensación salarial

Según, Bravo (2012) Desde los albores de la humanidad, el salario ha sido uno de los temas más sensibles debido a sus profundas implicaciones humanas y sociales a lo largo de las distintas etapas de la historia. A pesar de los avances tecnológicos significativos que han llevado a la humanidad a la frontera de la exploración espacial, el tema del salario sigue siendo objeto de constante debate. Sociólogos y economistas continúan investigando nuevas técnicas y normas con el objetivo de equilibrar las fuerzas del capital y el trabajo. Su meta es alcanzar una mayor productividad y garantizar una mejor remuneración para los trabajadores. Este continuo examen de las dinámicas salariales refleja la relevancia persistente del tema en la evolución de las estructuras laborales y económicas modernas.

Durante el declive del siglo XIX, emergió lo que se ha denominado la "Revolución Industrial", un período crucial que estableció las bases de los principios que actualmente regulan la administración de salarios. Esta transformación marcó un hito al introducir un variado grado de libertad económica para los empleadores, como señala Bravo (2012). La Revolución Industrial no solo reformó las prácticas laborales, sino que también instituyó los conceptos fundamentales que aún influyen en la estructura y administración salarial en el contexto contemporáneo. La evolución de estas prácticas refleja un proceso histórico de adaptación y desarrollo en la gestión de la remuneración de los trabajadores Bravo (2012).



3.2.1.2. Definición del sistema de compensación salarial

Según Juárez y Carrillo (2014) La compensación salarial se refiere al uso de un modelo o fórmula estratégica para diseñar políticas de pago que compensen a los trabajadores, alineándolas con los objetivos de productividad de la organización. Este enfoque implica que la empresa debe generar mecanismos para atraer, incentivar, motivar y retener al personal adecuado de acuerdo con la estrategia específica del sector en el que opera. Al establecer una política de compensación salarial, es esencial que esta se desarrolle conforme a un esquema bien definido. La empresa debe, por lo tanto, establecer criterios claros para la administración de incentivos, organizando los rangos salariales en función de los puestos o cargos. Esto implica la necesidad de definir un rango interno de salarios basado en la función y el nivel del puesto, garantizando que las compensaciones sean justas y motivadoras, alineadas con la estructura organizacional y los objetivos estratégicos de la empresa.

Castillo et al. (2020) manifiesta que la compensación salarial se refiere a la totalidad de los beneficios económicos que un individuo recibe a cambio de su trabajo o servicio prestado, incluyendo los salarios abonados por las empresas a sus empleados y por las instituciones públicas a sus servidores. Esta compensación es principalmente de naturaleza económica e incluye elementos como el sueldo base, incentivos y bonos. Además, un aspecto crucial es la satisfacción que el trabajador experimenta en relación con su remuneración. Esta satisfacción no solo abarca el componente financiero, sino también el reconocimiento y las recompensas asociadas a su desempeño, lo que contribuye a una percepción integral de la compensación recibida.

Las compensaciones salariales en una organización se diseñan con el objetivo de promover comportamientos positivos entre los empleados, incentivando así la productividad y facilitando la implementación de estrategias eficaces en la gestión de recursos humanos. Este enfoque no solo busca recompensar el rendimiento, sino también alinear las



conductas laborales con los objetivos organizacionales, lo que contribuye a un ambiente de trabajo más motivador y productivo. (Castillo et al., 2020).

La compensación salarial se define como el proceso de intercambio mediante el cual se recompensa un servicio o trabajo realizado, utilizando valores económicos que buscan satisfacer las necesidades de la institución. Este mecanismo no solo asegura la calidad y equidad en la retribución, sino que también contribuye al desarrollo personal del empleado, brindándole la experiencia necesaria. Además, una compensación bien estructurada permite atraer, retener y mantener motivados a los colaboradores adecuados, facilitando así un desempeño óptimo dentro de la organización y fomentando un entorno laboral propicio para el crecimiento y la productividad., Ríos et al. (2017).

Chiavenato (2009), afirma que el término "compensación" o "recompensa" se refiere a la retribución o reconocimiento otorgado por los servicios prestados por un empleado. En el ámbito de la gestión de recursos humanos, la compensación se erige como un componente crucial, abarcando la remuneración, los incentivos, los beneficios y los servicios asociados al desempeño laboral. Este concepto no solo se centra en la compensación económica, sino que también incluye mecanismos de retroalimentación y reconocimiento que reflejan la valoración del desempeño del empleado dentro de la organización.

La compensación salarial se basa en la premisa de comprender y atender las necesidades y expectativas del empleado, con el objetivo de satisfacerlas mientras el colaborador contribuye a alcanzar las metas organizacionales. Esta estrategia también responde a la necesidad de los empleadores de retener al talento más valioso, el cual juega un papel crucial en el logro de los objetivos de la empresa. Así, la compensación no solo debe ser adecuada a las aspiraciones del trabajador, sino también alineada con las metas estratégicas de la organización para maximizar el impacto en el desempeño y éxito global (Castaño et al., 2009).



3.2.1.3. Importancia del sistema de compensación salarial

La compensación salarial ha experimentado una evolución significativa y se ha convertido en un aspecto crucial en la gestión financiera de las empresas. Se reconoce que el capital humano es fundamental para la competitividad organizacional en cualquier sector. La forma en que se compensa a los empleados es clave no solo por razones legales o de política de recursos humanos, sino también para la estrategia empresarial en sí (Salazar et al., 2015).

La compensación salarial desempeña un papel crucial tanto para los empleados como para la empresa. Una remuneración justa, sin importar el puesto o las responsabilidades, fomenta la motivación y el compromiso del trabajador, incentivándolo a ejecutar cada tarea con alta eficiencia y dedicación. Este sentido de justicia en la compensación impulsa al empleado a buscar soluciones innovadoras para los problemas, contribuyendo así a la competitividad de la empresa. Una empresa que ofrece una compensación adecuada no solo fortalece el compromiso y la productividad de su personal, sino que también mejora su capacidad para destacarse en un mercado laboral competitivo y alcanzar posiciones de liderazgo en su sector.

Por lo tanto, es esencial considerar el fortalecimiento o la creación de un sistema de compensación que promueva la motivación dentro de nuestras organizaciones. Un sistema bien diseñado no solo incentiva a los empleados, sino que también fomenta la eficiencia y el compromiso del personal. Esto resulta en la generación de propuestas innovadoras que contribuyen al crecimiento organizacional y aseguran un desempeño óptimo de los colaboradores.

Al desarrollar un sistema de compensación, es crucial considerar varios aspectos fundamentales:

Ética compensatoria: Es esencial ofrecer una compensación que supere ligeramente lo que el mercado ofrece, para que los empleados se sientan valorados e importantes para la empresa.



Control de estimación de desempeño: La compensación debe correlacionarse directamente con las responsabilidades y el desempeño del trabajador, asegurando que el salario refleje el aporte real de cada empleado.

Paralelismo interno: La remuneración debe ajustarse a la posición del trabajador dentro de la organización, permitiendo así establecer una cifra equitativa y adecuada a la función desempeñada.

Visión y misión: Facilitar que los colaboradores se alineen con los objetivos y valores de la empresa es crucial para lograr una colaboración efectiva en el cumplimiento de estos objetivos.

Involucramiento con políticas y valores: Los empleados deben internalizar y cumplir con los valores de la empresa de manera natural y consistente.

Motivación y compromiso: Implementar estrategias de motivación, como celebraciones especiales, puede incrementar la satisfacción y el compromiso de los empleados con su trabajo.

3.2.1.4. Características principales de los modelos retributivos o compensaciones

Los sistemas de compensación constituyen herramientas esenciales en cualquier organización, pues facilitan la atracción y retención de los talentos más destacados, ajustándose a las demandas específicas de cada área funcional. Al implementar un sistema de compensación bien estructurado, las empresas pueden asegurar que los empleados reciban una remuneración acorde a sus habilidades y contribuciones, optimizando así el desempeño organizacional y fortaleciendo la capacidad de la empresa para atraer a los profesionales más capacitados (Díaz y Ordoñez, 2021).

La equidad interna se refiere al ajuste de la remuneración en función del grado de contribución de cada colaborador a la empresa. Es decir, el salario debe reflejar el impacto y las aportaciones realizadas por el trabajador, sin importar el área en la que desempeñe sus funciones;



una mayor contribución se traduce en una compensación superior. Por otro lado, la equidad externa implica que las empresas deben asegurar que sus niveles salariales estén en consonancia con el mercado laboral. Si el mercado establece una cifra específica para una determinada función, la empresa debe ofrecer al menos esa cantidad para evitar insatisfacción y un desempeño deficiente entre los empleados. En cambio, una compensación superior a la media del mercado puede atraer y retener personal altamente comprometido.

Los incentivos son cruciales en cualquier organización, ya que motivan a los empleados a alcanzar un rendimiento óptimo. Tanto los incentivos monetarios como los reconocimientos verbales juegan un papel importante en la satisfacción del trabajador y en la mejora de su desempeño laboral. Finalmente, el pago variable está vinculado a la producción y al cumplimiento de metas establecidas por la empresa. Por ejemplo, si se supera una meta mensual, es adecuado considerar la entrega de un bono de esfuerzo a los empleados implicados. Esto no solo recompensa el rendimiento adicional, sino que también incentiva a los empleados a mantener y superar los objetivos en el futuro.

3.2.1.5. Los tipos de salarios

El salario es un factor esencial en la evaluación del desempeño laboral de un individuo. Este intercambio implica que el empleado ofrece su esfuerzo y tiempo a cambio de una compensación económica, la cual está directamente relacionada con su capacidad para mantener un nivel constante de rendimiento dentro de la organización (Lucero, 2019).

El salario basado en el tiempo se refiere a la compensación que el empleado recibe por el período que está disponible para la empresa, comúnmente llamado salario por unidad de tiempo. Este tipo de remuneración se mide en horas, semanas, quincenas o meses,



dependiendo de la duración del trabajo. Por otro lado, el "salario por resultados" se relaciona con la cantidad o el número de productos o tareas que el individuo logra completar. Esto incluye bonificaciones por productividad o comisiones obtenidas por ventas o metas alcanzadas. El salario de un empleado generalmente es una combinación de ambos tipos, es decir, trabaja durante un período específico y su remuneración también depende de la cantidad de producción o resultados que genere.

3.2.1.6. Políticas de compensación basadas en la calidad de vida

Según, Varela (2013) define claramente el estilo de vida que deseamos ofrecer a nuestros trabajadores. El salario base es el monto fijo establecido por la empresa que se paga al colaborador por los servicios prestados, y es esencial que este pago sea constante y acorde con las responsabilidades asignadas. Además, los incentivos salariales juegan un papel crucial en la fidelización de los empleados. Es importante reconocer que el dinero es un factor clave para que los trabajadores puedan satisfacer sus necesidades básicas y fundamentales. Por lo tanto, ofrecer incentivos adicionales como reconocimiento al mérito, esfuerzo y dedicación del colaborador no solo refuerza su compromiso con las funciones asignadas, sino que también fomenta un sentido de lealtad y motivación dentro de la organización.

De esta manera, se pueden implementar incentivos individuales en los que el área de recursos humanos evalúe el esfuerzo y contribución de cada colaborador. La remuneración flexible se ajusta y se otorga en función de la productividad alcanzada por la empresa, atribuyendo compensaciones a cada trabajador según su desempeño laboral (Dessler y Varela, 2011).

3.2.1.7. Teorías de la gestión de compensaciones salariales

A lo largo del tiempo, han surgido numerosas teorías sobre políticas salariales, sin embargo, ninguna ha logrado resolver de manera definitiva los desafíos relacionados con la compensación en los



distintos tipos de organizaciones, ya sean privadas o públicas. Estas organizaciones presentan una gran diversidad en cuanto a sus estructuras, formas y tamaños, lo que complica aún más la implementación de soluciones salariales efectivas. (Varela, 2013).

Teoría del Intercambio: Se hace referencia a la compensación que el empleado obtiene en reconocimiento a sus aportes en términos de tiempo, esfuerzo y habilidades. La disposición del empleado para continuar brindando estos aportes está estrechamente vinculada a cómo percibe la equidad entre su contribución y la recompensa recibida. Por tanto, la percepción de justicia en la compensación influye directamente en su motivación y compromiso.

Teoría de la Equidad: La teoría de la equidad sostiene que la motivación de las personas está influenciada por la percepción de justicia entre lo que aportan y lo que reciben, en comparación con los demás. En el entorno laboral, esta relación se refleja en la compensación económica por el esfuerzo realizado. Cuando los empleados perciben desigualdad, experimentan una tensión que intentan resolver. Esta teoría subraya la importancia de la percepción individual sobre la equidad en las recompensas y castigos, influyendo en su desempeño y satisfacción.

Teoría de la expectativa de X valor: La teoría de la expectativa, refinada por Víctor Vroom, se refiere a la convicción de que una acción específica conducirá a un resultado determinado. Este concepto destaca la confianza de los empleados en que su desempeño influirá directamente en la consecución de los resultados deseados, impulsando su motivación y esfuerzo en el trabajo.

3.2.1.8. Dimensiones del sistema de compensación salarial

Remuneración básica: La retribución que la organización debe otorgar al empleado por su labor, establecida en función de la unidad de tiempo, se caracteriza por ser fija y permanente en su percepción.



Asimismo, es esencial que la remuneración básica sea adecuada para cubrir las necesidades fundamentales del trabajador, incluyendo aspectos vitales como la educación, garantizando así su bienestar y desarrollo integral (Várela, 2006).

Incentivos salariales: El término se emplea para referirse a cualquier cantidad de dinero condicionada, que el trabajador recibe al cumplir ciertas condiciones previamente establecidas. Por ejemplo, los bonos de productividad se otorgan cuando se alcanza un nivel específico de rendimiento o cuando se logran metas de desempeño previamente definidas. Esta forma de compensación está vinculada directamente a la consecución de objetivos específicos (Várela, 2006).

Prestaciones: Los beneficios proporcionados por las organizaciones a los empleados, que pueden ser en efectivo o en especie, están destinados a cubrir diversas necesidades, tales como aguinaldos, bonos vacacionales y otros incentivos adicionales al salario regular. Estos beneficios buscan complementar el sueldo recibido por el personal, contribuyendo a su bienestar general y satisfacción laboral (Varela, 2006).

3.2.2. Desempeño Laboral

3.2.2.1. Definición

El desempeño laboral se refiere al comportamiento y contribución de los empleados en el cumplimiento de las metas organizacionales. En el contexto actual, marcado por rápidos avances tecnológicos y cambios continuos, es crucial que los individuos sean flexibles y se mantengan actualizados mediante capacitación constante. Esto permite a los empleados desarrollar habilidades y conocimientos necesarios para mantener un alto nivel de competitividad y efectividad dentro de la organización.

Queipo y Useche (2002) indican que el desempeño laboral se define como la forma en que un individuo se comporta en su puesto de

trabajo para alcanzar los objetivos establecidos. La evaluación de un buen desempeño se basa en las diversas acciones que el trabajador lleva a cabo para cumplir con las metas y objetivos fijados por la dirección. Este desempeño puede ser optimizado a través del trabajo en equipo, la participación en capacitaciones continuas y una supervisión efectiva, asegurando así la alineación con los objetivos organizacionales.

Chiavenato (2007), manifiesta que el desempeño laboral se refiere a la eficacia con la que un empleado ejecuta sus responsabilidades y tareas asignadas. No se trata únicamente de poseer conocimientos teóricos, sino de aplicar estos conocimientos de manera práctica y eficiente. La capacidad del empleado para completar las tareas dentro de un plazo determinado refleja su nivel de desempeño.

Robbins y Judge (2013) afirman que desempeño laboral se fundamenta en tres conductas principales: el desempeño de la tarea, el civismo y la falta de productividad. El desempeño de la tarea se refiere a la ejecución efectiva de las responsabilidades y actividades que contribuyen al proceso productivo de bienes o servicios, así como al cumplimiento de tareas administrativas. El civismo abarca las acciones que afectan el clima organizacional, incluyendo el respeto entre compañeros y la capacidad de emitir críticas constructivas. Finalmente, la falta de productividad se relaciona con actividades o comportamientos que perjudican a la organización, afectando negativamente su desempeño general y sus objetivos.

También, De Farria (1995) menciona que el desempeño laboral es el resultado del comportamiento del empleado en relación con las responsabilidades de su puesto, así como con las tareas y actividades que se le asignan. Este desempeño está condicionado por un proceso de regulación entre la empresa y el trabajador, que debe establecerse claramente. En este contexto, es esencial asegurar la estabilidad laboral de los colaboradores mediante la oferta de beneficios que



correspondan a las responsabilidades que asumen. Tal enfoque no solo facilita un incremento en el desempeño laboral, sino que también es crucial para medir la productividad y el éxito general de la organización. La adecuada gestión de estos factores contribuye significativamente a la eficiencia y al rendimiento organizacional.

Por otro lado, Salas y Diaz (2012) consideran que el desempeño laboral se define como el comportamiento y la conducta de los empleados en sus respectivos roles profesionales o técnicos. Este concepto abarca no solo la eficiencia en la ejecución de tareas específicas, sino también las dinámicas de relación interpersonal que emergen durante la realización de las actividades dentro de la organización o empresa.

3.2.2.2. Evaluación del desempeño laboral

Según, Chiavenato (2009) afirma que la evaluación del desempeño se define como el proceso de valorar las actividades realizadas por un individuo en función de sus responsabilidades dentro de la organización, así como de las metas establecidas y los resultados obtenidos. Este proceso permite medir las competencias y habilidades del personal, destacando su contribución al éxito organizacional. Para la empresa, la evaluación del desempeño no solo identifica posibles problemas en áreas como la supervisión y la administración, sino que también proporciona una herramienta crucial para la mejora continua del rendimiento de los empleados. Al aplicar este procedimiento, se facilita la identificación de áreas de oportunidad y se promueve el desarrollo constante del personal, contribuyendo así a la eficiencia y efectividad de la organización.

Por otro lado, Gonzales (2014) considera que la evaluación del desempeño juega un papel crucial en la promoción de un ambiente laboral positivo, ya que fomenta la motivación y el compromiso de los empleados hacia la realización efectiva de sus tareas asignadas. Además, facilita una comunicación fluida entre todos los miembros



del equipo y sus superiores, asegurando una colaboración más armoniosa y eficiente dentro de la organización.

3.2.2.3. Objetivos de la evaluación del desempeño

Chiavenato (2009) considera que la evaluación del desempeño se constituye como una herramienta crucial para potenciar el rendimiento del capital humano en una organización. Para alcanzar el objetivo primordial de optimizar los resultados del personal, la evaluación debe cumplir con una serie de objetivos intermedios específicos. Estos incluyen asegurar que el personal sea competente para los diversos puestos, fomentar la formación y capacitación continua, facilitar oportunidades de ascenso, ofrecer bonos económicos en función del desempeño, incentivar un aumento en la productividad, y promover una mejor relación entre gerentes y colaboradores. La implementación efectiva de estos objetivos intermedios es esencial para lograr una mejora integral en el rendimiento y la cohesión dentro de la organización.

3.2.2.4. Características que llevan a un alto desempeño laboral

García (1999) indica que las características esenciales en el desempeño laboral se basan en los conocimientos, destrezas y habilidades que un individuo debe adquirir, demostrar y aplicar eficazmente en el desarrollo de sus responsabilidades profesionales y laborales.

Por otro lado, Hellriegel et al. (2017) señalan que, durante el proceso de desarrollo, los miembros del equipo tienden a confiar y aceptar a otros, centrados en sus objetivos comunes. A medida que se acerca el final del periodo, los grupos tienden a transformarse hacia un desempeño más productivo. En esta fase, se realizan asignaciones de tareas, se fomenta la cooperación y se incentivan diversas perspectivas para lograr una mayor eficacia.

Adaptabilidad. Mantener la efectividad implica adaptarse a diversos entornos, gestionar distintas tareas y responsabilidades, y colaborar



con una variedad de personas. Esta capacidad es crucial para asegurar un desempeño óptimo en contextos variados.

Comunicación. La habilidad de comunicar ideas de manera efectiva, ya sea en entornos grupales o individuales, implica adaptar el lenguaje y la terminología a las necesidades específicas de la audiencia. Esta competencia requiere el uso preciso de la gramática, así como una adecuada organización y estructura en el proceso comunicativo.

Conocimientos. Es la acumulación de conocimientos técnicos y profesionales que una persona posee en diversas áreas de su actividad laboral. Esta capacidad implica una comprensión profunda y experiencia en diferentes campos relacionados con su desempeño.

Trabajo en equipo. Es la habilidad para operar de manera eficiente y efectiva dentro de un equipo, enfocándose en lograr resultados óptimos mientras se contribuye a un entorno laboral armonioso y colaborativo. Esta capacidad incluye fomentar relaciones interpersonales positivas y mantener una comunicación eficaz para alcanzar los objetivos organizacionales.

Desarrollo de talento. El desarrollo del talento de cada miembro del equipo implica la identificación y potenciación de sus competencias individuales. Esto incluye la planificación y ejecución de actividades efectivas para abordar tanto las demandas actuales como las futuras, optimizando así su rendimiento.

3.2.2.5. Teorías de satisfacción laboral.

Bittel (2000) El desempeño de un empleado está profundamente influenciado por sus expectativas sobre el trabajo, sus actitudes hacia los logros y su deseo de armonía dentro del equipo. Por lo tanto, el desempeño se vincula estrechamente con las habilidades y conocimientos del trabajador, los cuales apoyan sus acciones para alcanzar los objetivos empresariales. Este enfoque es crucial porque el desempeño del trabajador está alineado con sus actitudes y aptitudes en relación con los objetivos de la organización, así como con las políticas, normas, visión y misión de la empresa. La integración de



estos factores asegura que el desempeño contribuye eficazmente al éxito organizacional.

Existen diversas teorías que fundamentan el concepto de desempeño laboral, cada una ofreciendo explicaciones sobre cómo se manifiestan y desarrollan estos comportamientos en distintos contextos y enfoques. Estas teorías proporcionan marcos teóricos variados para comprender y evaluar el desempeño en el entorno laboral. A continuación, se presentan algunas de ellas:

Teoría del ajuste en el trabajo. Esta teoría es reconocida como una de las más completas en el ámbito del cumplimiento de necesidades y valores en el entorno laboral. Su enfoque se basa en la interacción continua entre el individuo y su ambiente laboral, destacando la importancia de la correspondencia entre ambos. La teoría postula que la satisfacción del empleado no se limita únicamente al grado en que sus necesidades básicas son satisfechas, sino que también depende de cómo el entorno de trabajo respeta y apoya sus valores personales. Este ajuste dinámico en el trabajo es esencial para mantener una alineación constante entre el trabajador y su entorno, asegurando así un equilibrio que favorezca tanto el bienestar del empleado como la eficacia organizacional.

Teoría del grupo de referencia social. La teoría se basa en la premisa de que los empleados utilizan las normas y valores de un grupo de referencia, así como las características socioeconómicas del entorno en el que trabajan, como marco para evaluar su desempeño laboral. Estas influencias condicionan las evaluaciones que realizan sobre su trabajo y, en última instancia, determinan su nivel de satisfacción con el mismo.

Teoría de discrepancia. Esta teoría postula que la satisfacción laboral está vinculada a la capacidad de cumplir los valores laborales que cada individuo considera cruciales, los cuales se satisfacen a través de su trabajo. Los valores personales están jerárquicamente organizados según su importancia, y cada individuo mantiene una escala de prioridades en este sentido. Las emociones juegan un papel

fundamental en la experiencia de satisfacción o frustración, reflejando cómo se cumplen o se bloquean estos valores esenciales en el entorno laboral.

3.2.2.6. Importancia de la Evaluación del desempeño

Para Werther y Davis (2008) consideran que el recurso humano dentro de las organizaciones ha adquirido una importancia creciente, ya que resulta crucial que los directivos comprendan el impacto específico que cada empleado tiene en la organización y su compromiso con los objetivos corporativos. Por ello, es fundamental que las empresas implementen un sistema formal de evaluación del desempeño laboral. Este sistema permite a los directivos examinar detalladamente el progreso, los logros y las dificultades enfrentadas por cada trabajador en su puesto. Una evaluación rigurosa y sistemática asegura una comprensión clara del desempeño de cada empleado y facilita la toma de decisiones informadas para mejorar la efectividad y el alineamiento con los objetivos organizacionales.

Werther y Davis (2008) además indican que la evaluación del desempeño comienza con la autoevaluación del trabajador, quien busca conocer el nivel de sus logros y sugerir formas de aumentar su productividad. Esta información es luego revisada y analizada por los supervisores y gerentes de los respectivos departamentos para emitir los resultados de la evaluación. Se recomienda realizar esta evaluación de forma semestral para que el empleado pueda abordar y corregir las deficiencias en su desempeño, asegurando así que las actividades se ajusten a los objetivos establecidos. Los beneficios derivados de este proceso incluyen la identificación clara de los objetivos y metas del área correspondiente, el conocimiento por parte del trabajador de la visión general de la empresa y su área específica, así como el reconocimiento de nuevas oportunidades y proyectos disponibles para los empleados.



3.2.2.7. Beneficios de la Evaluación del desempeño laboral

De acuerdo a, Chiavenato (2009) los beneficios que la evaluación del desempeño laboral aporta a la organización son los siguientes:

Beneficios para el trabajador. La evaluación del desempeño proporciona a los empleados información periódica y objetiva sobre sus logros alcanzados, así como sobre las expectativas de la organización para mejorar su desempeño. Además, esta evaluación orienta y motiva a los trabajadores, al mostrarles que sus esfuerzos serán valorados y reconocidos, fomentando así un mayor compromiso y esfuerzo hacia los objetivos organizacionales (Chiavenato, 2009).

Beneficios para el jefe. La evaluación del desempeño brinda a los altos directivos un conjunto de datos precisos y sistemáticos sobre el rendimiento de cada trabajador, facilitando la toma de decisiones informadas y la emisión de juicios coherentes basados en el desempeño real. Además, fortalece las relaciones entre jefes y subordinados al proporcionar una visión clara de las intervenciones necesarias y cómo los directivos pueden apoyar efectivamente a sus empleados, optimizando así la gestión y desarrollo del talento dentro de la organización (Chiavenato, 2009).

Beneficios para la organización. La evaluación del desempeño de los trabajadores es fundamental en cualquier organización, aunque a menudo se percibe como discriminatoria o condicionante. Sin embargo, su importancia supera a la del sistema económico mismo, ya que es crucial para el desarrollo organizacional. A pesar de su relevancia, este proceso no siempre recibe el reconocimiento adecuado, en parte debido a la dificultad de valorizarlo correctamente y a la falta de atención por parte de los altos directivos (Chiavenato, 2009) (p.207).

Las evaluaciones del desempeño proporcionan información precisa sobre el momento adecuado para efectuar ascensos, identificar cuándo rechazar promociones durante períodos de prueba y diferenciar claramente los cargos de confianza. Funcionan como una referencia



esencial para guiar la transformación y mejora continua de las acciones laborales en la organización.

3.2.2.8. Elementos medibles del Desempeño laboral

Según Gonzales (2014), se deben considerar los siguientes cinco componentes cuantificables del desempeño laboral:

Motivación. Se refiere a las cualidades del colaborador que contribuyen a su satisfacción y bienestar en el desempeño de su trabajo, según lo descrito por (Gonzales, 2014).

Responsabilidad. Se refiere al nivel de eficacia y precisión con que el colaborador cumple con sus responsabilidades y tareas asignadas dentro de la empresa u organización, según lo indicado por Gonzales (2014).

Eficiencia. Se refiere a la habilidad del individuo para utilizar eficazmente los recursos disponibles, incluyendo tiempo, herramientas y apoyo, para llevar a cabo sus tareas y responsabilidades de manera eficiente (Gonzales, 2014).

Trabajo en equipo. Se refiere a la inclinación del individuo para colaborar eficazmente en un entorno grupal, así como a su capacidad para interactuar de manera constructiva con sus colegas. Esta tendencia es crucial para el logro conjunto de las metas y objetivos organizacionales (Gonzales, 2014).

Productividad. Es la medida general del rendimiento que el colaborador muestra consistentemente en sus actividades laborales, reflejando un promedio de su desempeño a lo largo del tiempo (Gonzales, 2014).

3.2.2.9. Dimensiones del Desempeño laboral

Productividad laboral. Robbins y Coulter (2010) indican que es una metodología clave para evaluar el desempeño es a través de la productividad, la cual abarca tanto la eficiencia como la efectividad en el entorno laboral. Es crucial para empresarios y gerentes comprender los factores que afectan estos aspectos en sus empleados.



La productividad se define como la relación entre la producción obtenida y los insumos utilizados durante un periodo específico, manteniendo siempre un enfoque en la calidad del output. Esta medida es aplicable a todas las áreas dentro de una organización, incluyendo la alta dirección y el personal operativo, proporcionando una visión integral de cómo se está gestionando y optimizando el rendimiento en función de los recursos disponibles.

La productividad se define como la relación entre los resultados obtenidos y los insumos empleados. La evaluación de la productividad puede adoptar diversas formas, como la productividad laboral, la productividad multifactorial, o la productividad de maquinaria, entre otras. Este análisis se puede aplicar a cualquier factor productivo individual o a la combinación de múltiples factores, proporcionando una medida integral de la eficiencia en el uso de recursos para generar resultados (Marco et al., 2016).

Eficacia laboral. Según Robbins y Coulter (2010) argumentan que se refiere a la capacidad de ejecutar tareas de manera correcta y eficiente, lo que implica llevar a cabo acciones o actividades que faciliten a la empresa alcanzar sus objetivos y metas establecidas. La eficacia es una dimensión clave del desempeño organizacional que mide la capacidad de una empresa para alcanzar los objetivos establecidos. Representa la medida en la cual la organización logra cumplir con las metas y finalidades propuestas, evaluando cómo se alinean sus acciones con los objetivos definidos (Marco et al., 2016).

Eficiencia laboral. Robbins y Coulter (2010) refieren que es la capacidad de obtener los mejores resultados posibles utilizando la menor cantidad de recursos disponibles. En contextos organizacionales, los gerentes enfrentan limitaciones en recursos humanos, financieros y logísticos, por lo que es crucial emplear estos recursos de manera óptima. En esencia, la eficiencia se centra en realizar las tareas de manera adecuada, evitando el despilfarro y maximizando el rendimiento con los recursos disponibles. La eficiencia, como dimensión clave del desempeño organizacional, se



enfoca en la utilización óptima de los recursos dentro del ámbito operativo de una empresa. Este concepto evalúa la relación técnica entre los insumos empleados y los productos obtenidos, proporcionando una medida precisa de cómo los recursos se transforman en resultados. La eficiencia implica maximizar la producción y minimizar el desperdicio, garantizando que los recursos se utilicen de manera efectiva para alcanzar los objetivos establecidos (Marco et al., 2016).

3.3. Marco conceptual

- a) **Sistema de compensación salarial.** De los tantos conceptos propuestos por distintos autores, Juárez y Carrillo (2014) definen a la compensación salarial implica diseñar políticas de pago que alineen la remuneración con los objetivos de productividad de la empresa, con el fin de atraer, motivar y retener al talento deseado.
- b) **Remuneración básica.** Varela (2006), indica que la compensación que la organización debe abonar al empleado por su trabajo, establecida por unidad de tiempo, se caracteriza por ser fija y constante. Este tipo de remuneración se basa en un monto regular y estable, independientemente del desempeño.
- c) **Incentivos salariales.** Varela (2006), indica que se utiliza el término para referirse a cualquier suma de dinero contingente, es decir, sujeta a condiciones específicas, que se otorga al trabajador al cumplir con determinados requisitos previamente establecidos. Esta forma de compensación está condicionada al logro de metas o resultados predeterminados.
- d) **Prestaciones.** Varela (2006), considera que son beneficios proporcionados por las organizaciones a los empleados, ya sea en forma de dinero o en especie, destinados a cubrir diversas necesidades. Estos pueden incluir aguinaldos, bonificaciones por vacaciones, y otros tipos de compensaciones adicionales al salario base.



- e) **Desempeño laboral.** Queipo y Useche (2002), manifiestan que el desempeño laboral se refiere al comportamiento de un individuo en su puesto de trabajo para alcanzar los objetivos establecidos. Evaluar un buen desempeño implica analizar las acciones del empleado en relación con las metas y objetivos fijados por la organización.

- f) **Productividad laboral.** Robbins y Coulter (2010) sostienen que una manera clave de evaluar el desempeño es a través de la productividad, la cual abarca tanto la eficiencia como la efectividad. Esta métrica permite analizar cómo se optimizan los recursos y se logran los resultados deseados.

- g) **Eficacia laboral.** Robbins y Coulter (2010) argumentan que la descripción de cómo llevar a cabo las tareas de manera correcta implica realizar acciones y actividades que faciliten a la empresa alcanzar sus objetivos y metas. Este enfoque asegura la efectividad en la consecución de las metas organizacionales.

- h) **Eficiencia laboral.** Robbins y Coulter (2010) sostienen que la eficiencia se define como la capacidad de obtener los resultados óptimos utilizando la menor cantidad posible de recursos. Este concepto enfatiza la importancia de maximizar los outputs mientras se minimizan los insumos.

CAPÍTULO IV METODOLOGIA

4.1. Tipo y nivel de investigación

4.1.1. Tipo de investigación

La investigación realizada se clasifica como investigación básica, ya que se enfocó en el análisis de variables para generar conocimiento teórico y científico fundamental, sin buscar aplicaciones prácticas inmediatas. Según Ander-Egg (2011) define la investigación básica o pura como aquella que se lleva a cabo con el objetivo de ampliar el conocimiento teórico en una disciplina científica específica, sin enfocarse directamente en sus aplicaciones o implicaciones prácticas.

4.1.2. Nivel de investigación

El presente estudio de investigación fue de nivel correlacional. Su objetivo principal fue identificar y analizar las relaciones existentes entre diversas variables, buscando comprender cómo estas variables están interrelacionadas entre sí. Según el autor Hernandez et al. (2014) Este tipo de investigaciones tiene como objetivo principal identificar y analizar el grado de asociación o relación entre dos o más conceptos, categorías o variables dentro de una muestra o contexto específico.

Por otro lado, Bernal (2010) La investigación correlacional se centra en analizar las relaciones entre variables o sus resultados sin establecer una relación causal entre ellas. Es decir, examina las asociaciones entre variables, pero no proporciona evidencia de que una variable cause cambios en otra. En esta investigación, se evaluó la intensidad de la relación entre el sistema de compensación salarial y el desempeño laboral. Posteriormente, se desarrollaron conclusiones y recomendaciones basadas en los hallazgos obtenidos.

4.1.3. Diseño de la investigación

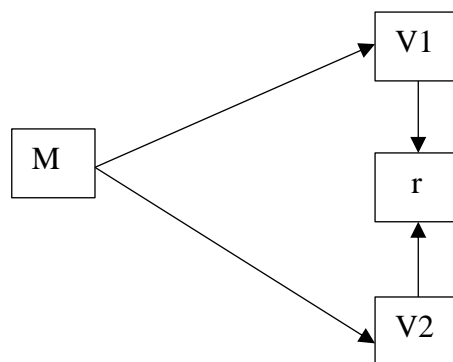
4.1.3.1. Diseño

El diseño más apropiado para esta investigación fue el no experimental, específicamente transversal o transeccional. Fue no experimental porque se limitó a la observación de situaciones actuales en las áreas de estudio de la Municipalidad Distrital de Curahuasi. Es transeccional debido a que la recopilación de datos se realizó en un único momento en el tiempo. Además, fue correlacional, ya que se enfoca en determinar la relación el sistema de compensación salarial y el desempeño laboral.

Según Hernández et al. (2014) señala que los diseños transversales recopilan datos en un único punto en el tiempo, mientras que los diseños correlacionales describen las relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en ese momento específico. A menudo, estas relaciones se exploran exclusivamente en términos correlacionales.

El diseño se esquematizó de la siguiente manera:

Figura 2
Diseño de investigación



DONDE:

M = Muestra

V1 = Variable 1

V2 = Variable 2

r = Relaciones entre las variables de estudio.



4.2. Descripción ética de la investigación

La presente investigación se adhiere a los estándares éticos en la organización, subrayando la importancia de que los investigadores mantengan una conducta ética rigurosa. Así mismo para el recojo de datos se buscó el consentimiento informado de ellos participantes, custodiando los resultados obtenidos de forma adecuada, con acceso solo del autor, además de obtener la autorización correspondiente tanto del participante como de la institución. También se respetó y aplicó los estilos normativos de citación y referenciación, asegurando así la integridad y la precisión en la presentación de las fuentes (Salazar et al., 2018).

4.3. Población y muestra

La presente investigación se desarrolló en la municipalidad distrital de Curahuasi, Abancay – Apurímac, 2024, que a la fecha cuenta con 127 trabajadores.

4.3.1. Población

La población se define como un conjunto de individuos u objetos que comparten características comunes y específicas dentro de un determinado contexto, según Hernandez et al. (2014), una población se define como el conjunto total de casos que cumplen con una serie específica de criterios o características determinadas para el estudio o análisis en cuestión.

Por otro lado, el autor Arias (2016), define que una población es un conjunto, ya sea finito o infinito, de individuos que comparten características específicas, las cuales se ajustan a los criterios establecidos para la investigación en cuestión. En el presente estudio, se ha definido como población total a los 127 servidores públicos que trabajan en la Municipalidad Distrital de Curahuasi, ubicada en Apurímac, según la oficina de Recursos Humanos.

4.3.2. Muestra

Según Ñaupas et al., (2014) menciona que la muestra es “una porción de la población que cuenta las características necesarias para la investigación, por consiguiente se puede considerar que la muestra es la parte seleccionada de la población que esta sujeta a estudio”(p.334)



El presente estudio de investigación concierne al sistema de compensación salarial y su relación con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Curahuasi contó con una muestra de 96 servidores públicos. Los cuales fueron calculados tomando en cuenta un nivel de confianza de 95% ($z=1.96$), con $p=0.5$, $q=0.5$ y un nivel de error de 0.05.

4.4. Procedimiento de la investigación

Para la presente investigación se siguieron una serie de pasos metódicos y estructurados. En primer lugar, se eligió un título adecuado para el estudio, seguido de la identificación y planteamiento del problema de investigación. Se procedió a la formulación precisa del problema, estableciendo los objetivos y la hipótesis correspondientes. A continuación, se elaboró el marco teórico que sustenta la investigación, seguido del diseño y operacionalización de las variables. Se formuló el marco metodológico, se aplicó a la población y muestra seleccionadas, y se elaboró el instrumento de recolección de datos. Posteriormente, se aplicó dicho instrumento, se realizó la tabulación de datos y se crearon tablas para presentar los resultados obtenidos. Finalmente, se elaboraron conclusiones y se ofrecieron recomendaciones basadas en los hallazgos.

4.5. Técnica e instrumentos

4.5.1. Técnicas de la investigación

La técnica utilizada en la presente investigación fue la encuesta, esta es una metodología empleada en los diseños de investigación, donde el investigador utiliza una técnica sistemática para recopilar información detallada y relevante de los participantes sobre diversos temas, Según Arias (2016). La encuesta se define como una técnica de recolección de datos cuyo objetivo es obtener información detallada y específica de un grupo o muestra de individuos sobre sí mismos o sobre un tema particular en un momento determinado.

En el presente estudio, la recolección de datos se llevó a cabo mediante la técnica de encuestas. Se formularon preguntas cuidadosamente diseñadas para los participantes, con el propósito de obtener información que permitió alcanzar diversos objetivos y satisfacer diferentes propósitos de investigación.



4.5.2. Instrumento

Como instrumento se aplicó el cuestionario, según Hernandez et al. (2014) definen un cuestionario como un conjunto organizado de preguntas diseñadas para evaluar una o varias variables específicas, con el objetivo de obtener datos relevantes para el estudio en cuestión. En consecuencia, el instrumento elegido para la recolección de datos en esta investigación fue el cuestionario, diseñado para capturar información precisa y relevante de los participantes. El instrumento consto de dos cuestionarios, uno para medir el sistema de compensación salarial, con tres dimensiones y 15 ítems. Mientras que para medir el desempeño laboral se utilizó un cuestionario con tres dimensiones y 18 ítems. Se utilizó la escala tipo Likert de cinco alternativas para medir cada uno de los ítems. Además la validez del instrumento fue realizado mediante juicio de tres expertos en el tema, y la confiabilidad fue medida a través de Alfa de Cronbach, obteniendo valores altos para las variables y dimensiones.

4.6. Estadístico de la investigación

Según el autor Hernandez et al. (2014) indican que la confiabilidad de un instrumento de medición se refiere a la consistencia de los resultados obtenidos cuando se aplica repetidamente al mismo individuo u objeto, garantizando que las mediciones sean estables y reproducibles en condiciones similares.

En esta investigación se llevó a cabo un análisis estadístico cuantitativo. Inicialmente, se determinó la confiabilidad de los instrumentos mediante la prueba del Alfa de Cronbach, utilizando una encuesta piloto para la recolección de datos. Para los datos compuestos se utilizó baremos de cinco niveles para dimension y cada variable. Posteriormente, se procedió a realizar los análisis estadísticos correspondientes, conforme al diseño del proyecto de investigación, siguiendo los pasos establecidos para asegurar la rigurosidad y precisión del estudio. Para ello se utilizó el programa estadístico SPSS V27., en una primera fase se realizó un análisis descriptivo haciendo uso de tablas de frecuencias y figuras, tanto para las variables de control y las variables principales y sus dimensiones. Posteriormente se determinó la normalidad de los datos, a través de la prueba Kolmogorov-Smirnov. Paso seguido se probaron las hipótesis a

través de correlaciones con la prueba Rho de Spearman.(Ver anexo 10:rangos de correlacion de Rho de Spearman).

La interpretación de los resultados, tanto en el ámbito descriptivo como inferencial, se sustentó en criterios rigurosos que incluyeron claridad, concisión, coherencia, solidez argumentativa, relevancia, aplicabilidad y utilidad, garantizando así un análisis integral y alineado con los estándares metodológicos exigidos en la investigación científica.



CAPÍTULO V

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

5.1. Análisis de resultados

En esta parte se exponen los hallazgos obtenidos a partir de los datos recolectados durante el trabajo de campo, siguiendo el enfoque metodológico establecido. El estudio tiene como finalidad aportar al conocimiento científico sobre el tema investigado. Los resultados fueron estructurados y analizados conforme a los objetivos propuestos, empleando un instrumento de recolección de datos que demostró ser válido y confiable.

5.1.1. Confiabilidad del instrumento

La fiabilidad es un aspecto esencial que debe cumplir todo instrumento de investigación para garantizar su aplicación adecuada. Esta se entiende como el nivel en que dicho instrumento ofrece resultados constantes y estables en distintos casos o momentos (Hernández et al., 2018). Es decir, los puntajes obtenidos son similares incluso si se aplica en diferentes ocasiones. Dado que los ítems del cuestionario utilizan una escala ordinal tipo Likert, su fiabilidad fue evaluada mediante el coeficiente alfa de Cronbach, el cual mide la consistencia interna y oscila entre 0 (nula) y 1 (perfecta) (Martins y Palella, 2012).

En la Tabla 2 se presentan los resultados del análisis de confiabilidad de las variables evaluadas y sus respectivas dimensiones, evidenciándose coeficientes alfa de Cronbach superiores a 0.90 a nivel de variables y por encima de 0.792 a nivel de dimensiones. Estos valores reflejan un elevado nivel de consistencia interna entre los ítems del instrumento, lo cual respalda su robustez metodológica y asegura la estabilidad de las mediciones. En términos psicométricos, dicha magnitud indica que el instrumento posee una

confiabilidad excelente, lo que fortalece la credibilidad de los hallazgos obtenidos en el presente estudio.

Tabla 2

Resultados de Alfa de Cronbach de las variables

Variables	Valor Alfa de Cronbach	Nº Ítems
Compensación salarial	0.907	15
Remuneración básica	0.855	5
Incentivos salariales	0.792	5
Prestaciones	0.828	5
Desempeño laboral	0.929	18
Productividad laboral	0.894	6
Eficacia laboral	0.869	6
Eficiencia laboral	0.802	6

Nota. Datos derivados del estadístico SPSS versión 27.00 (2020).

5.1.2. Resultados descriptivos de las variables de control

La composición por género de los trabajadores participantes en el estudio reveló una distribución diferenciada, en la que el 58,3 % correspondió al sexo masculino y el 41,7 % al sexo femenino. Esta proporción evidencia una ligera prevalencia de trabajadores varones dentro de la estructura organizacional de la municipalidad, lo cual puede ser interpretado como reflejo de dinámicas históricas de incorporación laboral diferenciada por género en el sector público local. Estos resultados se evidencian en la Tabla 3 y figura 3.

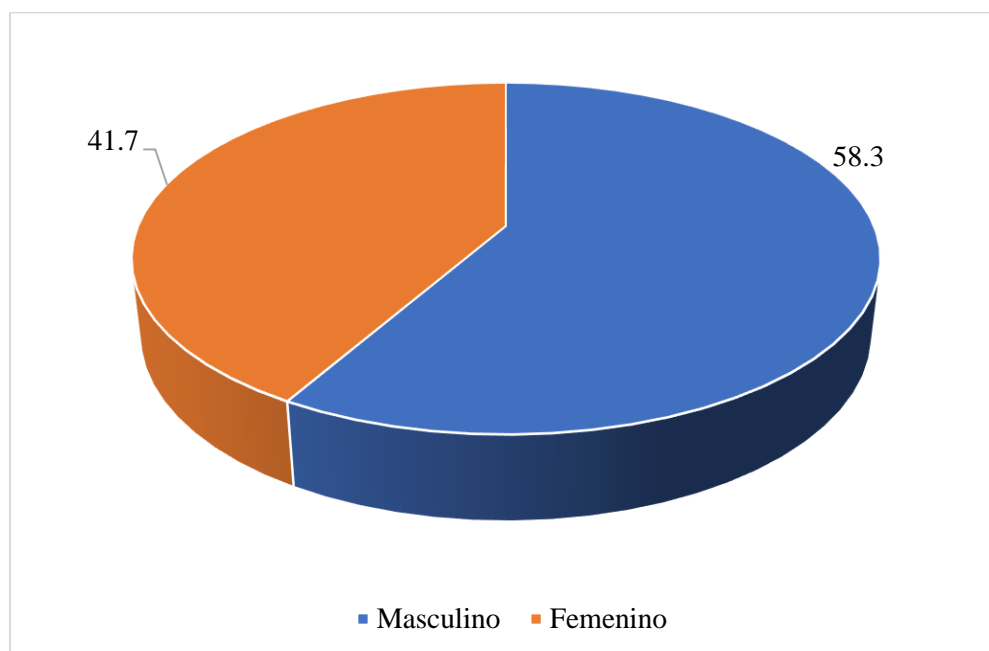
Tabla 3

Género de los participantes

Genero	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	56	58,3
Femenino	40	41,7
Total	96	100,0

Nota. Datos derivados del estadístico SPSS versión 27.00 (2020).

Figura 3
Género de los participantes



Nota. Datos derivados del estadístico SPSS versión 27.00 (2020).

Respecto a la variable edad, los participantes se distribuyeron de manera diferenciada en tres rangos etarios: el 56,3 % correspondió a trabajadores menores de 30 años, evidenciando una fuerza laboral predominantemente joven en la municipalidad; el 26 % se ubicó en el rango de 31 a 45 años, mientras que el 17,7 % estuvo conformado por individuos mayores de 46 años. Los resultados se muestran en la Tabla 4 y Figura 4.

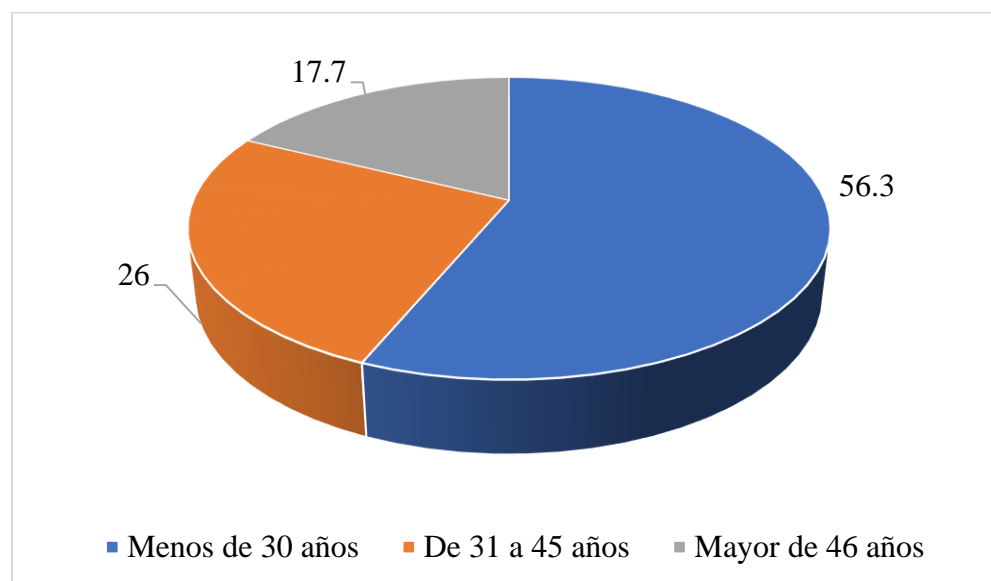
Tabla 4
Edad de los participantes

Edad	Frecuencia	Porcentaje
Menos de 30 años	54	56,3
De 31 a 45 años	25	26,0
Mayor de 46 años	17	17,7
Total	96	100,0

Nota. Datos derivados del estadístico SPSS versión 27.00 (2020).



Figura 4
Edad de los participantes



Nota. Datos derivados del estadístico SPSS versión 27.00 (2020).

En relación con el grado de formación profesional, los datos recopilados indican que el 39,6 % de los encuestados posee título universitario de nivel superior, seguido por un 29,2 % que cuenta con el grado académico de bachiller. Asimismo, el 21,9 % de los participantes refirió tener un título de técnico superior, mientras que el 9,4 % se identificó en condición de egresado, es decir, con estudios concluidos, pero sin la obtención formal del título correspondiente. Los resultados detallados se muestran en la Tabla 5 y Figura 5.

Tabla 5
Grado profesional de los participantes

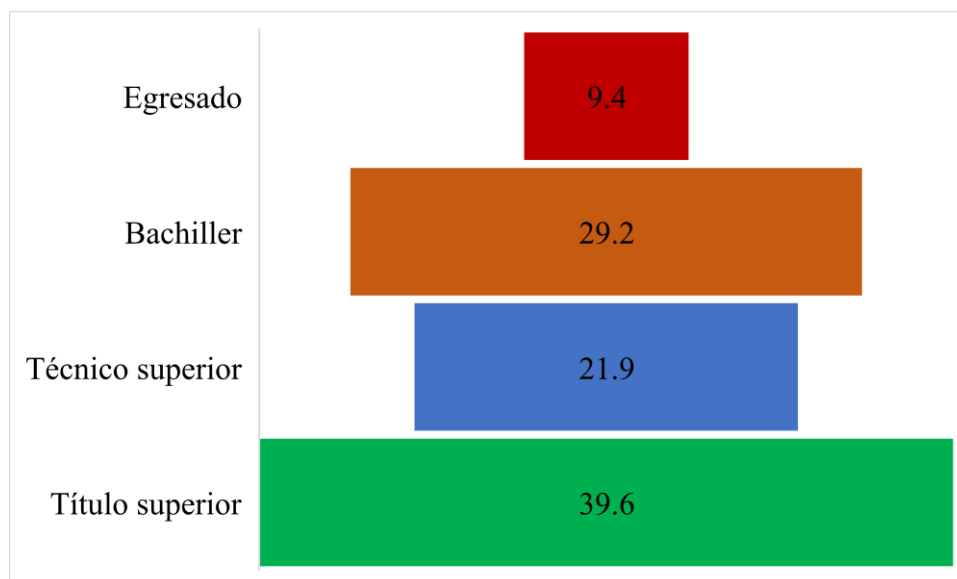
Grado profesional	Frecuencia	Porcentaje
Egresado	9	9,4
Bachiller	28	29,2
Técnico superior	21	21,9
Título superior	38	39,6
Total	96	100,0

Nota. Datos derivados del estadístico SPSS versión 27.00 (2020).



Figura 5

Grado profesional de los participantes



Nota. Datos derivados del estadístico SPSS versión 27.00 (2020).

El tiempo de servicio en la institución, se observó que el 76 % de los participantes reportó contar con menos de tres años de experiencia en la municipalidad, mientras que el 13,5 % indicó tener entre tres y cinco años de antigüedad, y el 10,4 % manifestó superar los cinco años de permanencia. Esta distribución revela una planta laboral joven en términos de trayectoria institucional, lo cual podría interpretarse como el resultado de recientes procesos de renovación o reestructuración administrativa. Estos resultados detallados se encuentran en la Tabla 6 y Figura 6.

Tabla 6

Tiempo de servicio de los participantes

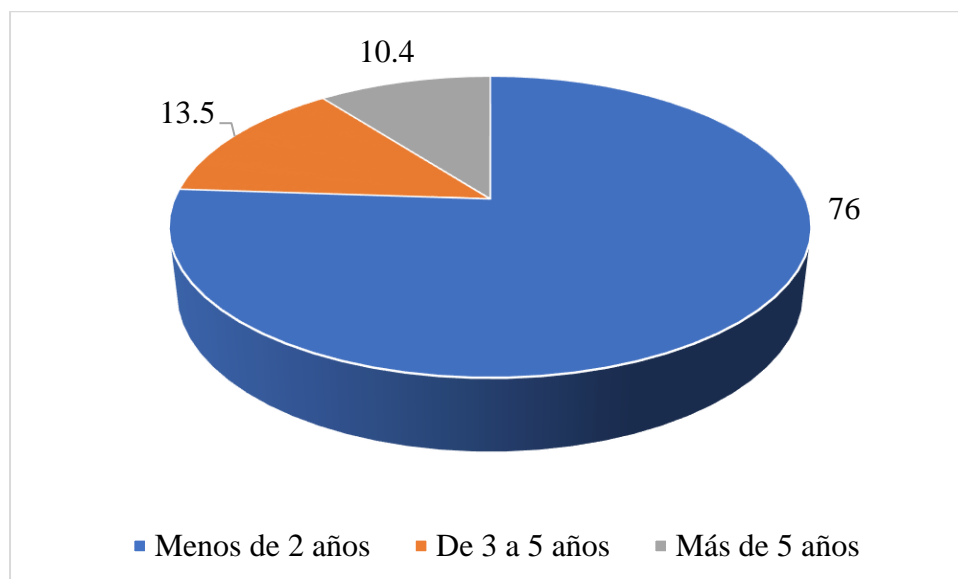
Tiempo de servicio	Frecuencia	Porcentaje
Menos de 2 años	73	76,0
De 3 a 5 años	13	13,5
Más de 5 años	10	10,4
Total	96	100,0

Nota. Datos derivados del estadístico SPSS versión 26.00 (2023).



Figura 6

Tiempo de servicio de los participantes



Nota. Datos derivados del estadístico SPSS versión 27.00 (2020).

En relación con la modalidad contractual, los datos obtenidos evidencian que el 51 % de los encuestados se encontraba laborando bajo el régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS), mientras que el 16,7 % pertenecía a la condición de personal nombrado. Asimismo, un 14,6 % indicó desempeñarse mediante contratos por servicios no personales (Régimen de Honorarios - R.H.), un 10,4 % ocupaba cargos de confianza y el 7,3 % restante se encontraba vinculado bajo otras modalidades contractuales. Esta heterogeneidad en los vínculos laborales refleja una estructura organizacional caracterizada por una significativa prevalencia de formas de contratación temporal o flexible, lo que podría incidir en aspectos críticos como la estabilidad laboral, el compromiso organizacional y la continuidad en los procesos de gestión pública. De forma detallada los resultados se muestran en la Tabla 7 y Figura 7.

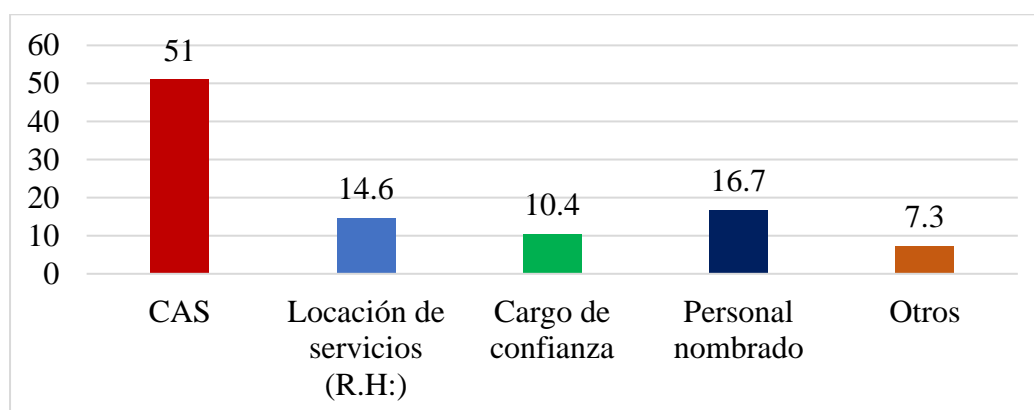


Tabla 7
Modalidad de contrato de los participantes

Tipo de contrato	Frecuencia	Porcentaje
CAS	49	51,0
Locación de servicios (R.H:)	14	14,6
Cargo de confianza	10	10,4
Personal nombrado	16	16,7
Otros	7	7,3
Total	96	100,0

Nota. Datos derivados del estadístico SPSS versión 27.00 (2020).

Figura 7
Modalidad de contrato de los participantes



Nota. Datos derivados del estadístico SPSS versión 27.00 (2020).

Respecto a la condición laboral, los resultados evidenciaron que el 67,7 % de los encuestados manifestó desempeñarse en calidad de personal eventual, mientras que el 16,7 % indicó tener la condición de nombrado y el 15,6 % reportó ser trabajador permanente. Esta predominancia de vínculos laborales de carácter eventual sugiere una dinámica organizacional orientada a la flexibilidad en la contratación, pero al mismo tiempo plantea importantes desafíos en términos de estabilidad laboral, desarrollo de carrera y fortalecimiento del compromiso institucional. Ver los resultados detallados en la Tabla 8 y Figura 8.

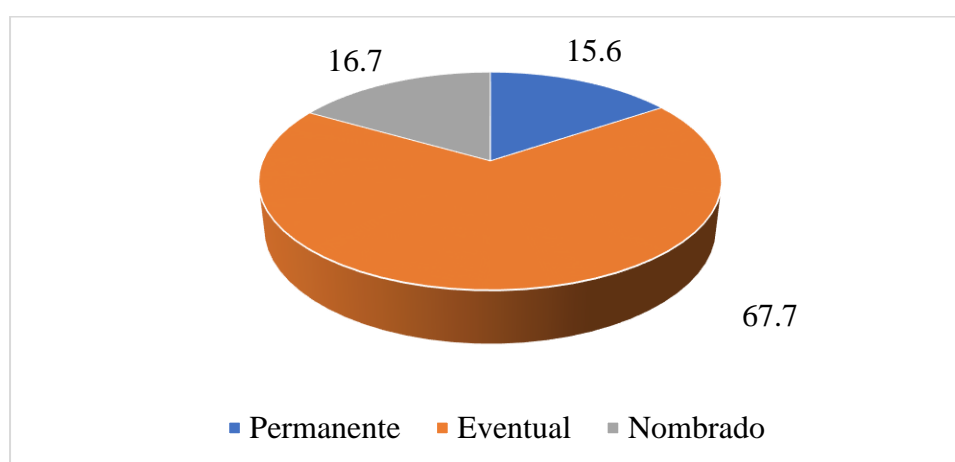


Tabla 8
Condición laboral de los participantes

Condición	Frecuencia	Porcentaje
Permanente	15	15,6
Eventual	65	67,7
Nombrado	16	16,7
Total	96	100,0

Nota. Datos derivados del estadístico SPSS versión 26.00 (2023).

Figura 8
Condición laboral de los participantes



Nota. Datos derivados del estadístico SPSS versión 27.00 (2020).

5.1.3. Resultados descriptivos de las variables de investigación

Respecto a la variable correspondiente al sistema de compensación salarial, los resultados obtenidos muestran que el 51 % de los encuestados calificó dicho sistema como "bueno", mientras que un 34,4 % lo valoró como "excelente". Por su parte, el 13,5 % de los participantes consideró que el sistema es "regular" y apenas un 1 % lo percibió como "deficiente". Estos datos sugieren una percepción mayoritariamente positiva respecto a las políticas salariales implementadas en la municipalidad, lo cual puede ser interpretado como un indicador de satisfacción laboral en relación con la remuneración. De manera detallada los resultados se encuentran en la Tabla 9 y Figura 9.



Tabla 9

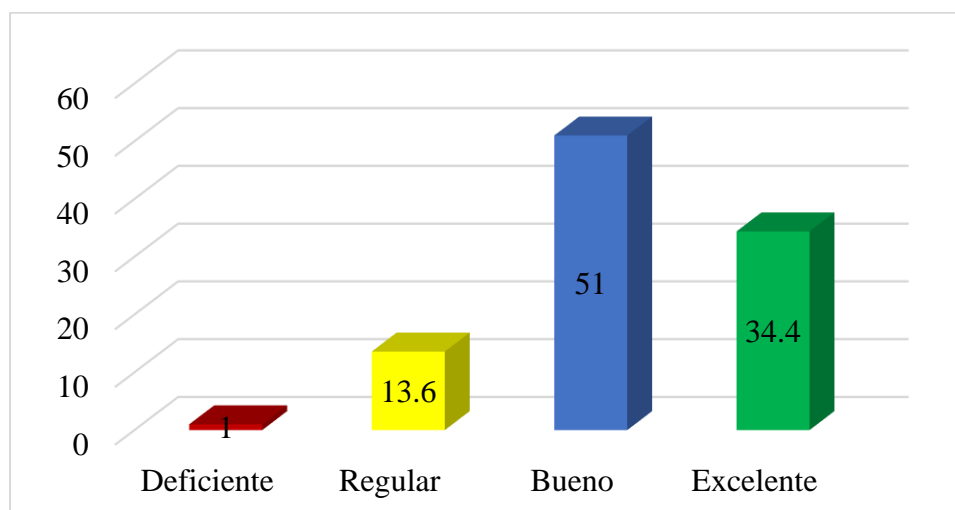
Resultados descriptivos del sistema de compensación laboral en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Curahuasi

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	1	1,0
Regular	13	13,6
Bueno	49	51,0
Excelente	33	34,4
Total	96	100,0

Nota. Datos derivados del estadístico SPSS versión 27.00 (2020).

Figura 9

Resultados descriptivos del sistema de compensación laboral en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Curahuasi



Nota. Datos derivados del estadístico SPSS versión 27.00 (2020).

En lo que respecta a la percepción sobre la remuneración básica, los datos recabados muestran que el 51 % de los encuestados calificó este aspecto como "bueno", seguido de un 29,2 % que lo consideró "excelente". Asimismo, un 17,7 % evaluó la remuneración básica como "regular", mientras que un 2,1 % la calificó como "deficiente". Esta distribución refleja una valoración mayoritariamente favorable por parte de los trabajadores respecto a la política de remuneraciones básicas implementada en el municipio. Los resultados detallados se muestran en la Tabla 10 y Figura 10.

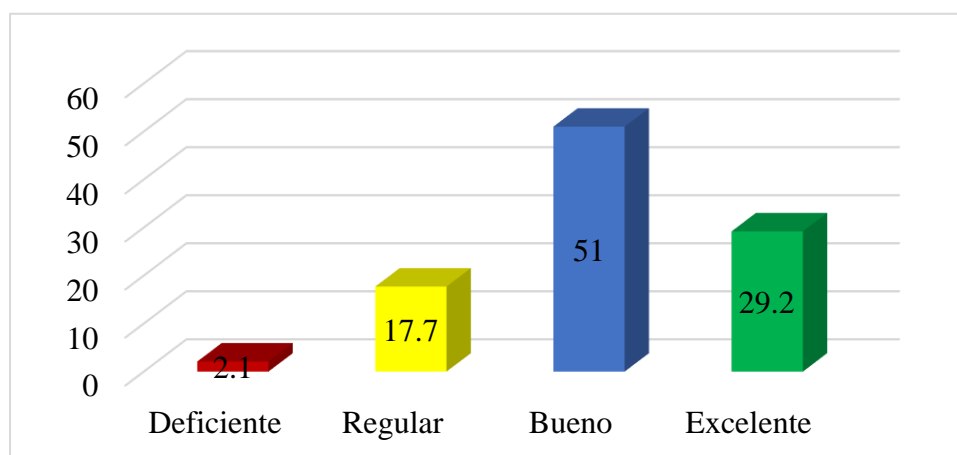


Tabla 10
Resultados descriptivos de la remuneración básica en trabajadores de la
Municipalidad Distrital de Curahuasi

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	2	2,1
Regular	17	17,7
Bueno	49	51,0
Excelente	28	29,2
Total	96	100,0

Nota. Datos derivados del estadístico SPSS versión 27.00 (2020).

Figura 10
Resultados descriptivos de la remuneración básica en trabajadores de la
Municipalidad Distrital de Curahuasi



Nota. Datos derivados del estadístico SPSS versión 27.00 (2020).

En relación con la percepción sobre los incentivos salariales, los encuestados manifestaron en un 45,8 % que estos son "buenos", mientras que el 35,4 % los valoró como "excelentes". Asimismo, el 13,5 % calificó los incentivos como "regulares" y un 5,2 % los consideró "deficientes". Estos resultados evidencian una tendencia predominantemente positiva respecto a los mecanismos de estímulo económico implementados en el municipio; sin embargo, la existencia de un porcentaje significativo de respuestas menos favorables sugiere áreas de oportunidad para fortalecer los esquemas de incentivos. De forma detallada los resultados se encuentran en la Tabla 11 y Figura 11.

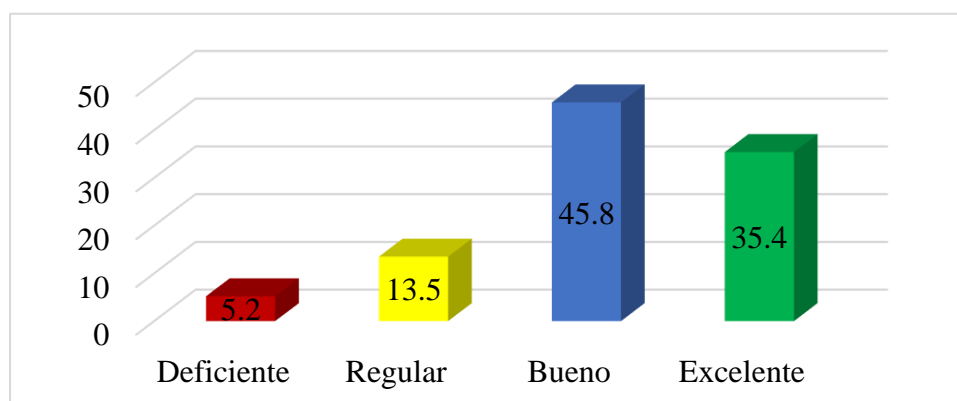


Tabla 11
Resultados descriptivos de los incentivos laborales en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Curahuasi

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	5	5,2
Regular	13	13,5
Bueno	44	45,8
Excelente	34	35,4
Total	96	100,0

Nota. Datos derivados del estadístico SPSS versión 27.00 (2020).

Figura 11
Resultados descriptivos de los incentivos laborales en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Curahuasi



Nota. Datos derivados del estadístico SPSS versión 27.00 (2020).

En lo que respecta a las prestaciones otorgadas por la municipalidad, los resultados revelan que el 52,1 % de los encuestados calificó dichas prestaciones como "regulares", seguido por un 35,4 % que las valoró como "buenas", un 11,5 % que las consideró "excelentes" y un 1 % que las calificó como "deficientes". Esta distribución sugiere una percepción predominantemente moderada respecto a los beneficios complementarios ofrecidos por la institución, lo cual podría estar indicando la existencia de brechas entre las expectativas de los trabajadores y la política actual de prestaciones. Ver a detalle Tabla 12 y Figura 12.

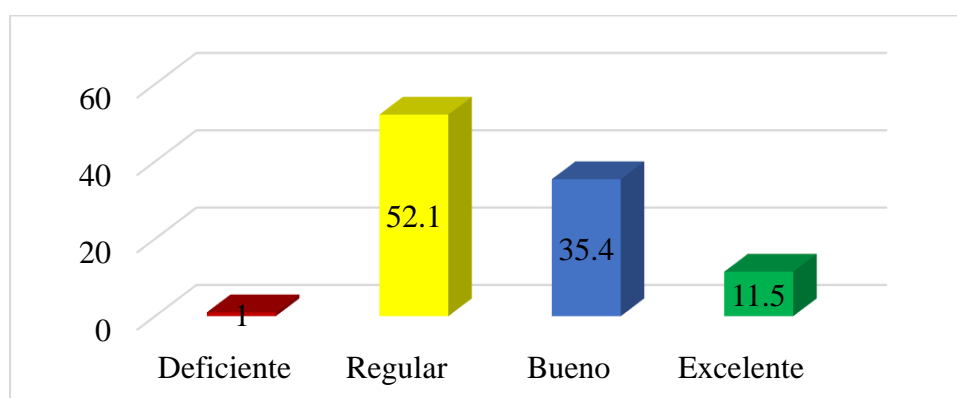


Tabla 12
*Resultados descriptivos de las prestaciones en trabajadores de la
 Municipalidad Distrital de Curahuasi*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	1	1,0
Regular	50	52,1
Bueno	34	35,4
Excelente	11	11,5
Total	96	100,0

Nota. Datos derivados del estadístico SPSS versión 26.00 (2023).

Figura 12
*Resultados descriptivos de las prestaciones en trabajadores de la
 Municipalidad Distrital de Curahuasi*



Nota. Datos derivados del estadístico SPSS versión 27.00 (2020).

En relación con la variable desempeño laboral, los datos obtenidos reflejan una valoración predominantemente positiva por parte de los trabajadores, con un 52,1 % de los encuestados calificando su desempeño como "excelente", seguido por un 39,6 % que lo evaluó como "bueno". Un 6,3 % de los participantes consideró que su desempeño es "regular" y un 2 % lo percibió como "deficiente". Esta distribución indica que, en términos generales, los trabajadores tienen una percepción favorable sobre su propio rendimiento, lo que puede interpretarse como un reflejo de su motivación, competencia y alineación con los objetivos organizacionales. De forma detallada los resultados se evidencian en la Tabla 13 y Figura 13.



Tabla 13

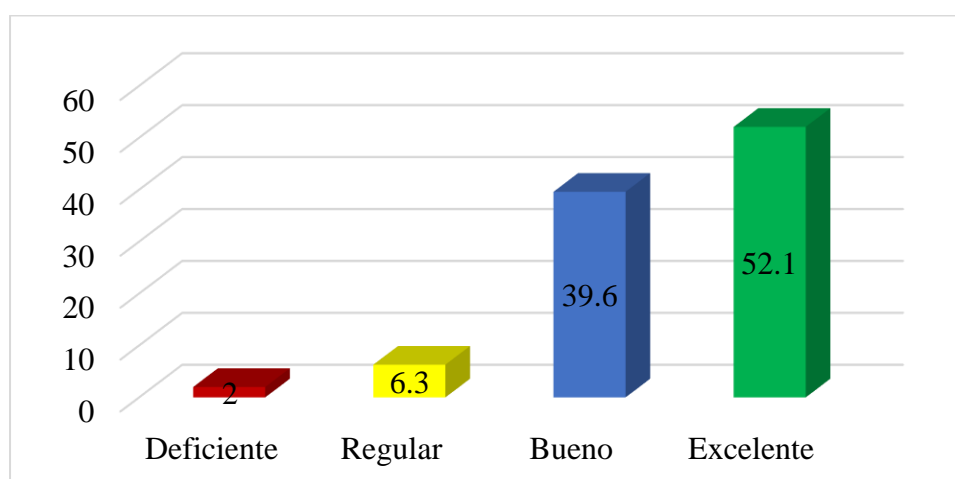
Resultados descriptivos del desempeño laboral en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Curahuasi

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	2	2,0
Regular	6	6,3
Bueno	38	39,6
Excelente	50	52,1
Total	96	100,0

Nota. Datos derivados del estadístico SPSS versión 27.00 (2020).

Figura 13

Resultados descriptivos del desempeño laboral en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Curahuasi



Nota. Datos derivados del estadístico SPSS versión 27.00 (2020).

En lo que respecta a la dimensión de productividad laboral, los resultados obtenidos muestran que un 53,2 % de los encuestados valoró su productividad como "excelente", mientras que el 35,4 % la calificó como "buena". Un 8,3 % consideró que su productividad era "regular", y un 3,1 % la percibió como "deficiente". Este patrón sugiere una percepción mayoritariamente positiva respecto a la capacidad productiva de los trabajadores, lo que podría estar relacionado con factores como la motivación, la eficiencia en los procesos de trabajo y la alineación de los empleados con los objetivos organizacionales. No obstante, la existencia de un porcentaje minoritario que evalúa su productividad



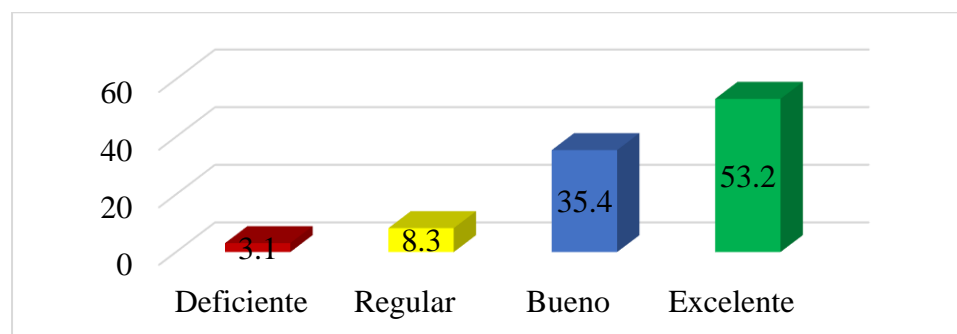
de manera negativa resalta la necesidad de investigar y abordar posibles obstáculos o deficiencias que puedan estar afectando el desempeño de estos trabajadores. De manera detallada los resultados se aprecian en la Tabla 14 y figura 14.

Tabla 14
Resultados descriptivos de la productividad laboral en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Curahuasi

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	3	3,1
Regular	8	8,3
Bueno	34	35,4
Excelente	51	53,2
Total	96	100,0

Nota. Datos derivados del estadístico SPSS versión 27.00 (2020).

Figura 14
Resultados descriptivos de la productividad laboral en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Curahuasi



Nota. Datos derivados del estadístico SPSS versión 27.00 (2020).

En lo que respecta a la dimensión de eficacia laboral, los resultados obtenidos reflejan una percepción mayoritariamente favorable entre los encuestados, con un 57,3 % calificando su eficacia como "excelente", mientras que el 32,3 % la consideró "buena". Un 9,4 % de los participantes evaluó su eficacia como "regular" y un 1 % la percibió como "deficiente". Esta distribución sugiere que, en general, los trabajadores de la municipalidad consideran que cumplen adecuadamente con sus responsabilidades y alcanzan los objetivos



establecidos, lo cual podría ser interpretado como un indicativo de alineación efectiva con las metas organizacionales. Sin embargo, la presencia de un pequeño porcentaje que califica su eficacia de manera negativa plantea la necesidad de identificar las causas subyacentes de estas percepciones menos favorables, que podrían estar relacionadas con factores como la capacitación, los recursos disponibles o las condiciones de trabajo. Ver Tabla 15 y Figura 15.

Tabla 15

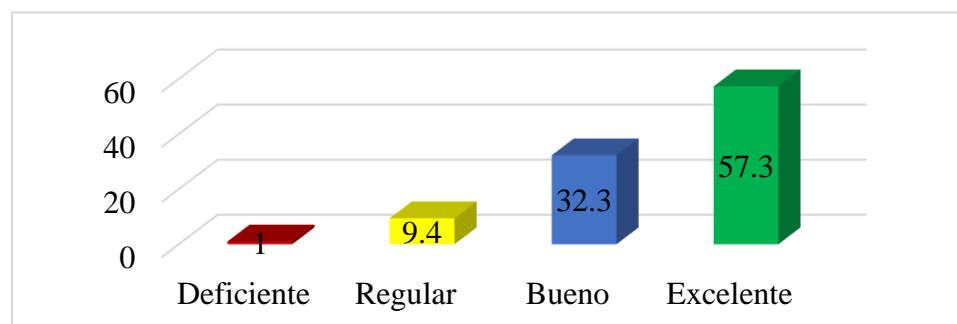
Resultados descriptivos de la eficacia laboral en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Curahuasi

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	1	1,0
Regular	9	9,4
Bueno	31	32,3
Excelente	55	57,3
Total	96	100,0

Nota. Datos derivados del estadístico SPSS versión 27.00 (2020).

Figura 15

Resultados descriptivos de la eficacia laboral en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Curahuasi



Nota. Datos derivados del estadístico SPSS versión 27.00 (2020).

En relación con la dimensión de eficiencia laboral, los resultados obtenidos indican una evaluación predominantemente positiva, con un 61,5 % de los encuestados calificando su eficiencia como "excelente" y un 33,3 % considerándola "buena". Un 5,2 % de los participantes evaluó su eficiencia como "regular". Esta distribución refleja una alta percepción de capacidad para realizar tareas de manera efectiva y con el uso óptimo de los recursos



disponibles, lo cual podría interpretarse como un indicador favorable de la gestión del tiempo y los recursos en el entorno laboral. Ver Tabla 16 y Figura 16.

Tabla 16

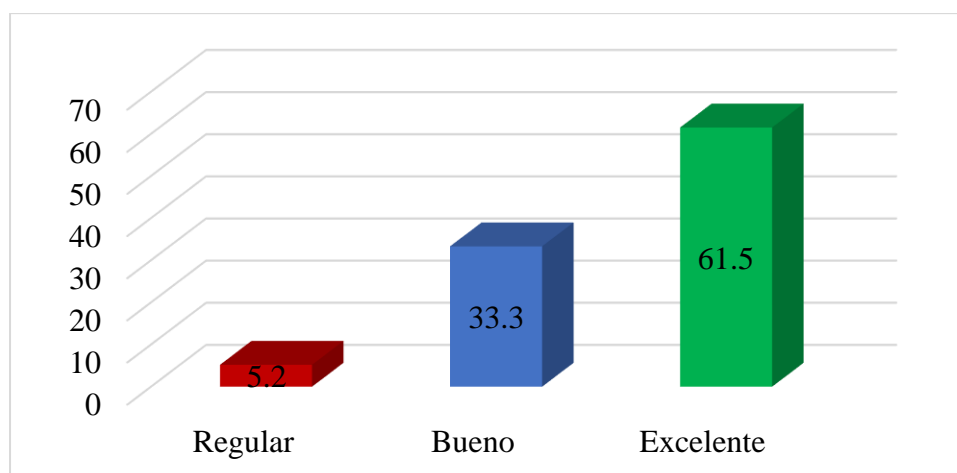
Resultados descriptivos de la eficiencia laboral en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Curahuasi

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Regular	5	5,2
Bueno	32	33,3
Excelente	59	61,5
Total	96	100,0

Nota. Datos derivados del estadístico SPSS versión 27.00 (2020).

Figura 16

Resultados descriptivos de la eficiencia laboral en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Curahuasi



Nota. Datos derivados del estadístico SPSS versión 26.00 (2023).

5.2. Contrastación de hipótesis

5.2.1. Prueba de normalidad de datos

Se llevó a cabo una prueba de normalidad con el objetivo de determinar el comportamiento de los datos en relación con su ajuste a una distribución normal. Para ello, se aplicó la prueba de Kolmogorov - Smirnov^a, que es



ampliamente utilizada en el análisis estadístico de normalidad. Los resultados obtenidos para las variables y sus respectivas dimensiones revelaron un nivel de significancia de $p = 0.000$, lo cual es inferior al umbral de $p < 0.05$. Este hallazgo permite concluir que los datos no siguen una distribución normal, lo que sugiere la necesidad de considerar enfoques estadísticos alternativos, como pruebas no paramétricas, en posteriores análisis para garantizar la validez de las inferencias realizadas. Ver Tabla 17.

Tabla 17
Resultados de la prueba de normalidad de las variables y dimensiones

Variables y dimensiones	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Sistema de compensación salarial	,262	96	,000
Remuneración básica	,263	96	,000
Incentivos salariales	,258	96	,000
Prestaciones	,321	96	,000
Desempeño laboral	,317	96	,000
Productividad laboral	,318	96	,000
Eficacia laboral	,350	96	,000
Eficiencia laboral	,384	96	,000

Nota. a. Corrección de significación de Lilliefors

5.2.2. Prueba de hipótesis general

Para llevar a cabo la prueba de hipótesis, se siguió un procedimiento estructurado de cinco pasos. En primer lugar, se establecieron las hipótesis estadísticas correspondientes a cada variable en estudio. El segundo paso consistió en definir el nivel de significancia, el cual se fijó en $p = 0.05$, lo que implica un nivel de confianza del 95%. En el tercer paso, se determinó la regla de decisión para la aceptación o el rechazo de las hipótesis: si el valor de p es mayor a 0.05 ($p > 0.05$), se acepta la hipótesis nula (H_0) y se rechaza la hipótesis alternativa (H_1); por el contrario, si p es menor a 0.05 ($p < 0.05$), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. El cuarto paso consistió en aplicar la prueba estadística de correlación Rho de Spearman a cada hipótesis planteada, debido a la naturaleza de los datos, que no seguían una distribución normal. Finalmente, en el quinto paso, se realizó la toma

de decisiones en función de los resultados obtenidos para cada hipótesis, evaluando la validez de las mismas de acuerdo con las reglas de decisión previamente establecidas.

HG₀: El sistema de compensación salarial no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Curahuasi, Abancay ,2024.

HG_a: El sistema de compensación salarial se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Curahuasi, Abancay ,2024.

En la tabla 18, se presenta el análisis de correlación entre el sistema de compensación salarial y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Curahuasi. El coeficiente de correlación obtenido fue $Rho = 0.544$, lo que indica una correlación positiva moderada entre las variables estudiadas. Este resultado sugiere que existe una relación positiva moderada, aunque no extremadamente fuerte, entre las percepciones sobre el sistema de compensación y los niveles de desempeño laboral en el contexto de la municipalidad. Adicionalmente, se obtuvo un nivel de significancia de $p = 0.000$, lo que es significativamente menor al umbral de $p < 0.05$, confirmando que la correlación observada es estadísticamente significativa y no producto del azar.

Tabla 18

Resultados de correlacionales del sistema de compensación salarial y desempeño laboral en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Curahuasi

Correlaciones		Sistema de compensación salarial	de	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Sistema de compensación salarial	Coeficiente de correlación	de	1,000
		Sig. (bilateral)		,544**
		N		,000
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	de	,544**
		Sig. (bilateral)		1,000
		N		,000
				96
				96

Nota. **. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).



Decisión: Con el nivel de significancia $p=0.000$, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, afirmando que el sistema de compensación salarial se relaciona de manera positiva moderada con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Curahuasi, Abancay, 2024.

5.2.3. Prueba de hipótesis específica 1

HE1₀: La remuneración básica no se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Curahuasi, Abancay, 2024.

HE1_a: La remuneración básica se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Curahuasi, Abancay, 2024.

En la Tabla 19, se presenta el análisis de la correlación entre la remuneración básica y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Curahuasi. El coeficiente de correlación obtenido fue $Rho = 0.594$, lo que indica una relación positiva moderada entre ambas variables, sugiriendo que la remuneración básica influye de manera significativa en el desempeño laboral, aunque no de forma extremadamente fuerte. Además, el nivel de significancia calculado fue $p = 0.000$, valor que se encuentra claramente por debajo del umbral de $p < 0.05$, lo que implica que la correlación observada es estadísticamente significativa, lo cual refuerza la validez de la relación entre las variables analizadas.

Tabla 19

Resultados de correlacionales de la remuneración básica y el desempeño laboral en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Curahuasi

Correlaciones		Remuneración básica	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Remuneración básica	Coeficiente de correlación	de 1,000
		Sig. (bilateral)	,594**
		N	,000
Desempeño laboral	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	de ,594**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,000

Nota. **. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).



Decisión: Puesto que se obtuvo un nivel de significancia $p=0.000$, se rechaza la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna, afirmando que la remuneración básica se relaciona de manera positiva moderada con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Curahuasi, Abancay, 2024.

5.2.4. Prueba de hipótesis específica 2

HE2₀: Los incentivos salariales no se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Curahuasi, Abancay, 2024.

HE2_a: Los incentivos salariales se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Curahuasi, Abancay, 2024.

En la Tabla 20, se presentan los resultados de la correlación entre los incentivos salariales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Curahuasi. El coeficiente de correlación obtenido fue $Rho = 0.473$, esto sugiere una correlación positiva moderada entre ambas variables, indicando que los incentivos salariales tienen una relación significativa con el desempeño laboral, aunque de intensidad moderada. Asimismo, el nivel de significancia calculado fue $p = 0.000$, lo que está por debajo del umbral de $p < 0.05$, lo que implica que la relación observada entre las variables es estadísticamente significativa y no es producto del azar.

Tabla 20

Resultados de correlacionales de los incentivos salariales y el desempeño laboral en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Curahuasi

Correlaciones		Incentivos salariales	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Incentivos salariales	de 1,000	,473**
	Coeficiente de correlación	.	,000
	Sig. (bilateral)	96	96
Desempeño laboral	Desempeño laboral	de ,473**	1,000
	Coeficiente de correlación	,000	.
	Sig. (bilateral)	96	96

*Nota.**.* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Decisión: Puesto que el nivel de significancia fue de $p=0.000$, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, afirmando que los incentivos salariales se



relacionan de manera positiva moderada con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Curahuasi, Abancay, 2024.

5.2.5. Prueba de hipótesis específica 3

HE3₀: Las prestaciones no se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Curahuasi, Abancay, 2024.

HE3_a: Las prestaciones se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Curahuasi, Abancay, 2024.

En la Tabla 21, se presenta el análisis de la correlación entre las prestaciones y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Curahuasi. El coeficiente de correlación obtenido fue $Rho = 0.372$, lo que indica una relación positiva baja entre las prestaciones y el desempeño laboral. Este resultado sugiere que, si bien existe una asociación positiva entre ambas variables, esta es relativamente débil en comparación con otras dimensiones analizadas. Además, el nivel de significancia calculado fue $p = 0.000$, lo cual es inferior al umbral de $p < 0.05$, lo que confirma que la relación observada es estadísticamente significativa, lo que refuerza la validez de los hallazgos.

Tabla 21

Resultados de correlacionales de las prestaciones y el desempeño laboral en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Curahuasi

Correlaciones			Prestaciones	Desempeño laboral
Rho de Prestaciones Spearman	Coeficiente de correlación	de	1,000	,372**
	Sig. (bilateral)		.	,000
	N		96	96
Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	de	,372**	1,000
	Sig. (bilateral)		,000	.
	N		96	96

*Nota.**:* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Decisión: Puesto que el nivel de significancia obtenido fue $p=0.000$, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna, afirmando que las prestaciones se relacionan de manera positiva baja con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Curahuasi, Abancay, 2024.



5.3. Discusión

En el presente estudio, cuyo objetivo fue establecer la relación entre la compensación salarial y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Curahuasi, los hallazgos empíricos confirman la existencia de una correlación positiva y estadísticamente significativa entre ambas variables. No obstante, el nivel de asociación identificado se ubica en un rango moderado, lo cual sugiere importantes implicancias para la gestión del talento humano en el ámbito público. Este resultado permite inferir que los sistemas de compensación vigentes presentan limitaciones estructurales que impiden una correspondencia adecuada entre la remuneración otorgada y el esfuerzo o rendimiento efectivo del personal. En tal sentido, se revela una disociación parcial entre el reconocimiento económico y el valor del trabajo desempeñado, lo que podría incidir negativamente en la motivación intrínseca, la productividad sostenida y el compromiso institucional de los trabajadores. Este escenario demanda una revisión crítica de las políticas retributivas municipales, con el fin de diseñar esquemas de compensación más equitativos, competitivos y estratégicamente alineados con los objetivos organizacionales y las expectativas del capital humano.

Los resultados obtenidos en la presente investigación, en cuanto a la relación entre la compensación salarial y el desempeño laboral, se alinean con los hallazgos reportados por estudios previos, fortaleciendo así la validez externa de los mismos. En consonancia, Herrera (2024) identificó una asociación significativa y directa entre la compensación remunerativa y el desempeño laboral, con un coeficiente de correlación de 0.460, reflejando una relación de tipo moderada. De igual manera, García y Escarcena (2024) evidenciaron un coeficiente de correlación de Spearman de 0.587 ($p = 0.000$), lo que confirma una relación positiva y moderada entre ambas variables en contextos municipales. Asimismo, los hallazgos son congruentes con lo sostenido por Saeed et al. (2023), quienes, desde un enfoque más complejo, demostraron que el salario incide indirectamente sobre la intención de rotación del personal, mediado por su efecto en la satisfacción y el desempeño laboral. En conjunto, estas evidencias refuerzan el postulado de que la compensación constituye un componente estratégico con implicaciones sustantivas en la dinámica del rendimiento organizacional.



Los hallazgos obtenidos en esta investigación revelan que las dimensiones de la compensación salarial - remuneración básica, incentivos salariales y prestaciones- mantienen una relación moderada y significativa con el desempeño laboral de los trabajadores del sector público. Esta evidencia empírica sugiere que el diseño y aplicación de políticas compensatorias adecuadas no solo tienen efectos motivacionales inmediatos, sino que también inciden de manera sustantiva en la productividad organizacional, en línea con los planteamientos de la teoría de la motivación-higiene de Herzberg (1959), que distingue entre factores extrínsecos (como la remuneración) y su impacto en la satisfacción y el rendimiento. En esta misma dirección, los resultados coinciden con los hallazgos de Villena (2022), quien encontró asociaciones moderadas entre la remuneración básica ($Rho=0.584$), los incentivos salariales ($Rho=0.50$) y las prestaciones ($Rho=0.625$) con el desempeño laboral, todas estadísticamente significativas. Asimismo, García y Escarcena (2024) concluyeron que estas tres dimensiones se correlacionan de forma significativa con el rendimiento funcional en contextos municipales, reafirmando la influencia transversal de la compensación en el ámbito público. Desde una perspectiva más actual, autores como Armstrong y Taylor (2023) subrayan la importancia de sistemas de retribución equitativos y estratégicamente alineados con los objetivos institucionales, señalando que la compensación no debe entenderse únicamente como un mecanismo financiero, sino como una herramienta de gestión del talento humano. En consecuencia, los resultados obtenidos refuerzan la necesidad de desarrollar modelos integrales de compensación que fomenten la motivación sostenida, el compromiso organizacional y la eficiencia institucional.

A partir de los resultados obtenidos en esta investigación, se pueden identificar aportes relevantes tanto en el plano teórico como en el práctico, los cuales enriquecen la comprensión de la relación entre la compensación salarial y el desempeño laboral en el contexto del sector público. Desde el punto de vista teórico, los hallazgos refuerzan y amplían las conceptualizaciones de diversas teorías de la motivación laboral, como la teoría de la motivación-higiene de Herzberg (1959), que plantea que los factores extrínsecos, como la compensación, influyen en el nivel de satisfacción y desempeño de los trabajadores. Los resultados obtenidos en esta investigación — que indican una correlación moderada pero significativa entre la remuneración

básica, los incentivos salariales y las prestaciones con el desempeño laboral— validan empíricamente estos postulados en el marco de la administración pública local. Asimismo, se alinean con el enfoque de Armstrong y Taylor (2023), quienes sostienen que los sistemas de compensación deben estar diseñados de manera estratégica para fortalecer el compromiso, el rendimiento y la permanencia del talento humano en las organizaciones. La evidencia también contribuye a la literatura sobre la gestión de recursos humanos en el sector público, ofreciendo datos actualizados en un contexto subnacional poco explorado como es el caso de la Municipalidad Distrital de Curahuasi.

En términos prácticos, los resultados se constituyen en insumos importantes para que los funcionarios de la municipalidad en estudio puedan diseñar políticas salariales. La relación positiva encontrada entre la compensación y el desempeño laboral sugiere que es necesario realizar revisiones acerca de la compensación a los trabajadores, de tal manera que con una buena implementación se tenga mejor desempeño laboral de los trabajadores, por lo tanto, mejores niveles de desempeño de la institución. Las autoridades municipales pueden utilizar estos datos para implementar esquemas de incentivos más efectivos, equitativos y motivadores que reconozcan el esfuerzo y fomenten una cultura de alto desempeño. Además, los hallazgos pueden servir como insumo para diseñar programas de capacitación dirigidos a los gestores de recursos humanos, orientados a fortalecer sus competencias en la formulación de políticas de compensación integrales y sostenibles. En suma, esta investigación aporta insumos valiosos para la toma de decisiones orientadas al fortalecimiento del capital humano y la mejora continua de los servicios públicos.

Una de las principales limitaciones del estudio fue el enfoque cuantitativo exclusivo, lo que impidió explorar a profundidad las percepciones subjetivas de los trabajadores sobre la compensación y su impacto en el desempeño. En relación con ello, se recomienda que futuras investigaciones adopten un enfoque mixto, incorporando metodologías cualitativas como entrevistas semiestructuradas o grupos focales, con el fin de complementar los datos estadísticos con perspectivas más contextualizadas y experienciales.



La segunda limitación se refiere al alcance geográfico restringido del estudio, ya que se centró únicamente en la Municipalidad Distrital de Curahuasi. Esto reduce la posibilidad de generalizar los hallazgos a otras entidades del sector público. En este sentido, se sugiere ampliar el campo de estudio incluyendo otras municipalidades provinciales o regionales, lo que permitiría realizar comparaciones interinstitucionales y fortalecer la validez externa de los resultados obtenidos.

Finalmente, el diseño transversal del estudio representó una tercera limitación, ya que solo permitió establecer asociaciones en un momento determinado, sin captar dinámicas evolutivas en el tiempo. Como recomendación, sería pertinente realizar investigaciones longitudinales que permitan observar los cambios en la relación entre la compensación salarial y el desempeño laboral a lo largo del tiempo, lo cual contribuiría a una mejor comprensión de los efectos sostenidos o diferenciales de las políticas retributivas implementadas.



CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones

Primero. – La investigación permitió establecer, con rigor empírico, una relación positiva moderada entre el sistema de compensación salarial y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Curahuasi – Abancay, 2024, evidenciada por un coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.544. Este hallazgo sugiere que una adecuada política de compensación se relaciona significativamente en el rendimiento de los trabajadores, constituyéndose en un factor estratégico para la gestión del talento humano en el sector público.

Segundo. - Se determinó una correlación positiva moderada entre la remuneración básica y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Curahuasi – Apurímac, 2024, reflejada en un coeficiente de correlación (Rho Spearman) de 0.594. Este resultado evidencia que la remuneración básica está relacionada en gran medida con el desempeño laboral, siendo un componente clave en la mejora del rendimiento funcional, destacando su papel estratégico en la motivación y eficiencia del capital humano dentro del ámbito de la gestión pública local.

Tercero. - Se determinó una relación positiva moderada entre los incentivos salariales y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Curahuasi – Apurímac, 2024, evidenciada por un coeficiente de correlación (Rho Spearman) de 0.473. Este hallazgo sugiere que los incentivos económicos están altamente relacionados con el desempeño laboral, reafirmando su incidencia en la productividad y eficacia del recurso humano en el ámbito de la administración pública local.

Cuarto. - Se determinó una relación positiva baja entre las prestaciones y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Curahuasi – Apurímac, 2024, con un coeficiente de correlación (Rho Spearman) de 0.372, correspondiente a un nivel bajo de asociación. Este resultado indica que, aunque existe



cierta vinculación, los trabajadores perciben de manera limitada la relación de las prestaciones en su rendimiento, reflejando una débil conexión entre estos beneficios y su compromiso laboral.

6.2. Recomendaciones

Primero. - Se recomienda diseñar y aplicar una política integral de compensación salarial que contemple tanto aspectos económicos como no económicos, alineada a los objetivos institucionales y al perfil del talento humano. Esta estrategia debe enfocarse en fortalecer la motivación y el compromiso laboral, dado que la evidencia empírica respalda su relación positiva y moderada en el desempeño, optimizando así la eficiencia organizacional en la gestión pública local.

Segundo. - Se recomienda revisar y actualizar periódicamente las escalas de remuneración básica de acuerdo a la normativa vigente, incorporando las escalas adecuadas, asegurando que sean equitativas, competitivas y acordes con las funciones y responsabilidades del personal. Esta acción debe ser parte de una estrategia de gestión del talento orientada a fortalecer la motivación, reducir la rotación y elevar los niveles de desempeño, reconociendo la remuneración como un eje central en la eficiencia operativa de la administración pública local.

Tercero. - Se recomienda implementar un sistema de incentivos salariales basado en el mérito, con criterios objetivos y medibles de desempeño. Este sistema debe reconocer logros individuales y colectivos, fomentando la mejora continua y la cultura de resultados. Asimismo, es fundamental que los incentivos estén alineados con los objetivos institucionales, a fin de potenciar la productividad y consolidar una gestión pública más eficiente y orientada al cumplimiento de metas.

Cuarto. - Se recomienda fortalecer la comunicación institucional respecto a las prestaciones otorgadas, promoviendo su comprensión y valoración por parte del personal. Además, se sugiere vincular dichas prestaciones a estrategias de bienestar laboral y desarrollo profesional, de modo que los trabajadores perciban su impacto directo en la calidad de vida y desempeño. Esto contribuirá a mejorar la percepción y efectividad de las prestaciones como herramienta de motivación y compromiso en la gestión pública local.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Adanlawo, E., Nkomo, Y. and Vezi-Magigaba, M. (2023). Compensation as a motivating factor of job satisfaction and performance. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147-4478) 12(3):131-139. DOI:10.20525/ijrbs.v12i3.2474
- Ancalla sivincha, L. J. (2022). *Gestion de recursos humanos y su influencia en el desempeño laboral de los servidores publicos de la Municipalidad distrital de tamburco-2019*. Abancay - Peru: Repositorio.
- Ander-Egg, E. (2011). *Aprender a investigar nociones básicas para la investigación* (1ra ed.). Cordova - Argentina: Brujas.
- Arias, F. (2016). *El proyecto de investigación*. Caracas - Venezuela: El pasillo 2011, C.A.
- Ayala, N., Calva, V., & Palacios , A. (Julio - Noviembre de 2016). Capital humano e ingreso laboral en Ecuador: un enfoque regional utilizando variables instrumentales. *Economica*, 1-11.
- Bernal Torres, C. A. (2010). *Metodologia de la investigacion* (Tercera ed.). Colombia: Pearson Educacion. Obtenido de <https://www.elsolucionario.org/metodologia-de-la-investigacion-cesar-bernal-3ed/>
- Bernal Torres, C. A. (2010). *Metodologia de la investigacion* (3ra ed.). colombia: Pearson.
- Bittel Lester R. (2000). *Administracion de personal*. Mexico: Mcgraw.
- bravo, O. G. (2012). *Historia de lo salarios*. Colombia.
- Castaño, J. C., Montoya A, L. S., & Restrepo De ocampo, L. S. (2009). Compensacion salarial y Calidad de vida. *Scientia et technica*, XV, 89-94. Recuperado el Diciembre de 2009



- Castillo solano, C. O., Goya Anchundia, K. L., Romero andrade, K. p., & Tipan torres, Y. M. (2020). Compensacion salarial y satisfaccion laboral de funcionarios en gobiernos autonomos descentralizados parroquiales rurales canton ambato. *593 Digital publisher CEIT*, 59-70. doi:<https://doi.org/10.33386/593dp.2020.6-1.250>
- Castro Mori, K. O., & Delgado Bardales, J. M. (2020). Gestion del talento humano en el desempeño laboral, proyecto especial huallaga central y bajo mayo 2020. *Ciencia latina Revista Multidisciplinar*, 1-20. Obtenido de <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/107/93>
- Chiavenato, I. (2007). *Administracion de recursos humanos* (Octava ed.). Mexico: Mc Graw-Hill interamericana.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestion del talento humano* (Primera ed.). Mexico: Mc graw hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestion del Talento Humano* (segunda ed.). Mexico: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Administracion de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones* (9na ed.). mexico: Mc graw hill.
- De, F. (1995). *Desarrollo organizacional*. Venezuela: Noriega.
- Dessler, G., & Varela, R. (2011). *Administracion de recursos humanos enfoque latinoamericano* (Quinta ed.). Mexico, Naucalpan de juarez : Pearson.
- Diaz sanchez, L. N., & Ordoñez romero, A. (2021). *Sistema de compensacion salarial y su relacion con el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa electro oriente S.A - Yurimaguas 2020*. Tarapoto - peru: Repositorio Universidad peruana union.
- Gamarra Cconchuro, F. (2019). *La motivacion y desempeño laboral de los servidores nombrados de la municipalidad pronvvincial cotabambas, tambobamba-apurimac-2017*. Apurimac. Abancay- peru: Repositorio unamba.



- García Ch. y Escarcena F. (2024). *Compensación salarial y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2023*. [Tesis, Universidad Nacional De Ucayali]. <https://repositorio.unu.edu.pe/items/c570d561-0f60-49d6-a821-69b5cf73b856>
- García Rada, J. F. (1999). *El comportamiento humano en las organizaciones*. Lima: Universidad del pacífico.
- Gestion. (17 de Abril de 2024). El sueldo mensual promedio en arequipa cae, ¿en cuanto se ubica? pág. 1. Obtenido de <https://gestion.pe/economia/arequipa-el-sueldo-mensual-promedio-en-cae-en-cuanto-se-ubica-segun-el-osel-observatorio-socio-economico-laboral-noticia/>
- Gonzales carpio, K. a. (2014). *Relacion en el desempeño laboral entre colaboradores con discapacidad auditiva y colaboradores sin discapacidad*. Guatemala: Universidad rafael landivar, facultad de humanidades.
- Hernandez Sampieri, R., Fernandez Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigacion* (sexta ed.). Mexico: MC GRAW HILL education.
- Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education, Año de edición: 2018, ISBN: 978-1-4562-6096-5, 714 p.
- Herrera, E. (2024). *La compensación remunerativa y el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura Cajamarca, 2021*. [Tesis, Universidad Nacional de Cajamarca]. <https://repositorio.unc.edu.pe/handle/20.500.14074/6615>
- Juarez Hernandez , J. O., & Carrillo Castro, E. (2014). *Administracion de la compensacion, Sueldos, Salarios, Incentivos y prestaciones*. (Primera ed.). Mexico: Grupo editorial patria. Obtenido de [books/edition/Administración_de_la_Compensación_Suel/i_HhBAAAQBAJ?hl=q&gbpv=1&dq=administración+de+la+compensación&printsec=frontcover](https://books.edition/Administración_de_la_Compensación_Suel/i_HhBAAAQBAJ?hl=q&gbpv=1&dq=administración+de+la+compensación&printsec=frontcover)



Lucero, C. (2019). *Gestiopolis*.

Marco, F., Anibal Loguzzo, H., & Fedi, J. L. (2016). *Introducción a la Gestión y Administración en las Organizaciones* (Segunda ed.). Argentina: Universidad Nacional Arturo Jauretche.

Martinez, J. (2024). *La compensación salarial y desempeño institucional de alcaldías municipales de 6ta categoría*. [Tesis, Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano]. <https://alejandria.poligran.edu.co/handle/10823/7214>

Martins, F., & Palella, S. (2012). *Metodología de la Investigación Cuantitativa* (3ra ed.). Caracas, Venezuela: Fondo Editorial de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (FEDUPEL).

Maurizio, R. (Mayo de 2014). El impacto distributivo del salario mínimo en la argentina, el brasil, chile y el uruguay. *Naciones unidas*, 1-53. Obtenido de https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/35462/CONICET_Digital_Nro.357db52c-4aff-4f62-af37-c9d8d16c0471_A.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Ñaupas paitan, H., Mejia Mejia, E., Novoa Ramirez, E., & Villagomez Paucar, A. (2014). *Metodologia de la investigacion: Cuantitativa - Cualitativa y redaccion de la tesis* (5ta ed.). Bogota - Colombia: Ediciones de la U.

Perez, O. (2015). Beneficios de la administracion de compensaciones. *Blog people next*, 1-3. Obtenido de <https://blog.peoplenext.com/que-es-la-administracion-de-compensaciones-y-cuales-son-sus-beneficios>

Queipo, B., & Useche, M. C. (Setiembre de 2002). El desempeño laboral en el departamento de mantenimiento del Ambulatorio la Victoria Revista de Ciencias Sociales. *Revista de ciencias sociales, III*, 486-496.

Rios manriquez, M., Perez rendon, L., Sanchez fernandez, M. D., & Ferrer guerra, J. (2017). Estrategias de compensacion y su relacion con el compromiso organizacional en los



- docentes de las instituciones de educacion superior en mexico. *Iberro-americana de estrategia*, 16, 91-103. Recuperado el 2 de Junio de 2017
- Robbins P, S., & Coulter, M. (2010). *Administracion* (Decima ed.). Mexico: Pearson Educacion.
- Robbins, S. p., & Judge, T. A. (2013). *Comportamiento organizacional* (Decimoquinta ed.). España: Pearson.
- Salas perrea, R., & y Diaz hernandez, L. (2012). Las competencias y el desempeño laboral en el sistema nacional de salud. *Scielo*, 26.
- Salazar raymond , M. B., Icaza Guevara, M., & Alejo machado, O. J. (2018). La importancia de la etica en la investigacion. *Universidad y sociedad*, 10(1), 305-3011.
- Salazar, V., Dolores , M., Cordon pozo, E., & De la torre Ruiz, J. M. (Julio-Diciembre de 2015). Impacto de los modelos de compensacion flexible en la atraccion y retencion del talento. *Universia business review*, 14-37.
- Salcedo, B. (2020). *La influencia de la politica de compensaciones y beneficios como clave en la captacion y fidelizacion del talento de acuerdo a la diversidad generacional*. Argentina: Universidad de buenos aires.
- Sanchez Pinto, M. A. (2011). *Motivacion como factor determinante en el desempeño laboral del personal administrativo del hospital "DR.Adolfo prince lara".puerto cabello, estado carabobo*. Venezuela: Unepa.
- Saeed, F., Mir, A., Hamid, M., Ayaz, F. and Iyyaz S. (2023). Employee Salary and Employee Turnover Intention: A Key Evaluation Considering Job Satisfaction and Job Performance as Mediators. *International Journal of Management Research and Emerging Sciences*, Vol 13, No 1, March 2023, PP. 01-23. <https://doi.org/10.56536/ijmres.v13i1.234>
- Torrens Perez, M. E., & Real Goya, G. (04-08 de 2019). Salario minimos y necesidades vitales. *Universidad tecnica de manabi*, 1-9.



- Varela Juarez, R. A. (2006). *Administracion de la compensacion sueldos, salarios y prestaciones* (primera ed.). Mexico: Pearson Educacion. Obtenido de <https://elsolucionario.net/administracion-de-la-compensacion-ricardo-a-varela-1ra-edicion/>
- Varela Juarez, R. A. (2013). Administracion de la compensacion sueldos, salarios y prestaciones. En *Administracion de la compensacion sueldos, salarios y prestaciones* (Segunda ed., págs. 1-392). Mexico: Pearson.
- Velasquez, G. (2022). *Compensación salarial y desempeño laboral en los colaboradores, en una entidad pública, Lima, 2022*. [Tesis, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/108908>
- Villena, R. (2022). *Compensación salarial y desempeño laboral de los colaboradores del área de recursos humanos de la municipalidad provincial de Trujillo, 2022*. [Tesis, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/112021>
- Werther, W. B., & Davis, K. (2008). *Administracion de recursos humanos. El capital humano de las empresas*. (Sexta ed.). Mexico: Mc Graw-Hill interamericana.



ANEXOS



Anexo 1: Matriz de operacionalización de las variables

Sistema de compensación salarial y su relación con el desempeño laboral del personal de la municipalidad distrital de Curahuasi, Abancay 2024.

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores
Sistema de compensación Salarial	El sistema de compensación salarial incluye salario base, incentivos y prestaciones, recompensando el esfuerzo laboral y reduciendo efectos negativos del desempeño. Es clave para motivar y reconocer a los empleados dentro de la organización. (Juárez y Carrillo, 2014).	Operacionalmente la variable se mide a partir de tres dimensiones: remuneración básica, incentivos laborales y prestaciones. Además de 15 ítems. Operacionalmente la variable se mide a partir de tres dimensiones: remuneración básica, incentivos laborales y prestaciones. Además de 15 ítems.	Remuneración básica	Sueldo Salario Requisitos fijados por ley Estructura remunerativa
			Incentivos Salariales	Bonificaciones Participación en los resultados Obtención de incentivos Grado de equidad
			Prestaciones	Seguro de vida Seguro de salud Obtención de prestaciones
Desempeño laboral	El desempeño laboral menciona que “es de suma importancia valorar la eficacia del mismo, de otro modo, que los trabajadores alcancen las metas y objetivos trazados en la organización” (Castro y Delgado, 2020, P.7).	Operacionalmente se mide a partir de tres dimensiones: productividad laboral, eficacia laboral y eficiencia laboral. Así como de 18 ítems.	Productividad	Nivel de producción del trabajador Rendimiento laboral Calidad de trabajo Responsabilidad de tareas Cumplimiento de tareas Logro/resultados
			Eficacia	Percepción del nivel de calidad del trabajo. Metas logradas Conocimiento dentro del puesto de trabajo Actividades Experiencia
			Eficiencia	Responsabilidad del personal. Optimización de recursos Nivel de conocimientos técnicos Liderazgo y cooperación en el centro de trabajo Nivel de adaptabilidad del colaborador Tiempo

Anexo 2: Matriz de consistencia

Título: Sistema de compensación salarial y su relación con el desempeño laboral del personal de la municipalidad distrital de Curahuasi, Abancay 2024.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	MÉTODOLOGIA
<p>PG: ¿Cómo se relaciona el sistema de compensación salarial y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Curahuasi – Abancay, 2024?</p> <p>PE₁: ¿Qué relación existe entre la Remuneración básica y el Desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Curahuasi, Abancay, 2024?</p> <p>PE₂: ¿Qué relación existe entre los</p>	<p>OG: Determinar la relación del sistema de compensación salarial y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Curahuasi – Abancay, 2024.</p> <p>OE₁: Determinar el grado de relación que existe entre la remuneración básica y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Curahuasi, Abancay, 2024.</p> <p>OE₂: Determinar el grado relación que existe entre los incentivos salariales y</p>	<p>HG: El sistema de compensación salarial se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Curahuasi, Abancay ,2024.</p> <p>HE₁: La remuneración básica se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Curahuasi, Abancay,2024.</p>	<p>Variable 1</p> <p>Sistema de compensación Salarial</p>	<p>1.1. Remuneración básica</p> <p>1.2. Incentivos Salariales</p> <p>1.3. Prestaciones</p> <p>2.1. Productividad</p>	<p>1.1.1 Sueldo</p> <p>1.1.2 Salario</p> <p>1.1.3 Requisitos fijados por ley</p> <p>1.1.4 Estructura remunerativa</p> <p>1.2.1 Bonificaciones</p> <p>1.2.2 Participación en los resultados</p> <p>1.2.3 Obtención de incentivos</p> <p>1.2.4 Grado de equidad</p> <p>1.3.1 Seguro de vida</p> <p>1.3.2 Seguro de salud</p> <p>1.3.3 Obtención de prestaciones</p> <p>2.1.1 Nivel de producción del trabajador</p> <p>2.1.2 Rendimiento laboral</p> <p>2.1.3 Calidad de trabajo</p>	<p>Enfoque de investigación: Cuantitativa.</p> <p>Tipo de investigación: Básica</p> <p>Nivel o alcance de investigación: Correlacional</p> <p>Método de investigación: Deductiva</p> <p>Diseño: No Experimental de corte transversal</p> <p>Población: 127 servidores.</p>

<p>incentivos salariales y el Desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Curahuasi, Abancay, 2024?</p> <p>PE₃: ¿Qué relación existe entre las prestaciones y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Curahuasi, Abancay, 2024?</p>	<p>el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Curahuasi, Abancay, 2024.</p> <p>OE₃: Determinar el grado relación que existe entre las prestaciones y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Curahuasi, Abancay, 2024.</p>	<p>HE₂: Los incentivos salariales se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Curahuasi, Abancay,2024.</p> <p>HE₃: Las prestaciones se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Curahuasi, Abancay, 2024.</p>	<p>Variable 2</p> <p>Desempeño laboral</p>	<p>2.2 Eficacia</p> <p>2.3 Eficiencia</p>	<p>2.1.4 Responsabilidad de tareas</p> <p>2.1.5 Cumplimiento de tareas</p> <p>2.1.6 Logro/resultados</p> <p>2.2.1 Percepción del nivel de calidad del trabajo.</p> <p>2.2.2 Metas logradas</p> <p>2.2.3 Conocimiento dentro del puesto de trabajo</p> <p>2.2.4 Actividades</p> <p>2.2.5 Experiencia</p> <p>2.3.1 Responsabilidad del personal.</p> <p>2.3.2 Optimización de recursos</p> <p>2.3.3 Nivel de conocimientos técnicos</p> <p>2.3.3 Liderazgo y cooperación en el centro de trabajo</p> <p>2.3.4 Nivel de adaptabilidad del colaborador</p> <p>2.3.5 Tiempo</p>	<p>Muestra: 96</p> <p>Técnica: Encuesta.</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Técnica análisis de datos: Estadística descriptiva e inferencial</p> <p>Escala: Likert</p>
--	---	---	--	---	--	---

Nota: Elaboración propia

Anexo 3

Cuestionario

Estimados servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Curahuasi, se le presenta el cuestionario que forma parte de la investigación titulado: “Sistema de compensación salarial y su relación con el Desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Curahuasi, Abancay 2024”, por lo que se le solicita su colaboración respondiendo con absoluta veracidad a las preguntas, así mismo se le hace conocer que el presente instrumento es anónimo por la que las respuestas que usted nos brinde serán evaluadas de manera confidencial desde el punto de vista ético. Además, se le informa que al llenar el presente cuestionario usted lo hace de manera informada y de forma voluntaria.

1. DATOS GENERALES.

1.1. Genero.

- a) Masculino
- b) Femenino
- c) Mas de 6 años

1.2. Edad del Encuestado.

- a) Menos de 30 años
- b) De 31 a 45 años
- c) Mayor de 46 años a más

1.3. Grado de profesión

- a) Egresado
- b) Técnico superior
- c) Bachiller
- d) Título superior
- e) Otros

1.4. Tiempo de servicio en la institución

- a) Menos de 2 años
- b) de 3 a 5 años

1.5. Modalidad de contrato

- a) CAS
- b) RH
- c) Cargo de confianza
- d) Personal Nombrado
- e) Otros

1.6. Condición Laboral

- a) Permanente
- b) Eventual
- c) Nombrado

Indicaciones: se les ruega poder leer detenidamente cada una de las preguntas planteadas, luego sírvase o marque con un aspa (X), todas las preguntas formuladas. Proceda a marcar con total sinceridad, Los puntajes por cada opción de respuestas son los siguientes. **Gracias.**

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

N°	ITEMS	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
V1. SISTEMA DE COMPENSACION SALARIAL						
D1. Remuneración básica						
1	Usted se siente satisfecho con el sueldo que percibe en la Municipalidad distrital de Curahuasi por las labores que realizas.					
2	El sueldo que percibe por la Municipalidad distrital de Curahuasi permite satisfacer sus necesidades básicas.					

3	El salario que percibe de la Municipalidad distrital de Curahuasi cubre las expectativas en relación a las necesidades vitales de la familia.					
4	Las autoridades de la Municipalidad distrital de Curahuasi informan oportunamente si cumple sobre la normatividad vigente en relación al aspecto remunerativo.					
5	Los funcionarios de la Municipalidad distrital de Curahuasi implementan la estructura remunerativa conforme a las normas vigentes.					
D2. Incentivos salariales						
6	Usted se siente satisfecho cuando es incentivado con alguna bonificación por los trabajos que desarrolla en la Municipalidad.					
7	Usted se siente satisfecho cuando se le incentiva con alguna bonificación por apoyar a sus compañeros de trabajo.					
8	Usted se siente satisfecho con la participación en los resultados que la Municipalidad logra.					
9	Considera usted que los incentivos que percibe le motivan a tener un mejor desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Curahuasi.					
10	Considera usted que el sistema de incentivos y sanciones se aplica por igual a todos los trabajadores de la Municipalidad.					
D3. Prestaciones						
11	Los trabajadores de la Municipalidad distrital de Curahuasi se sienten satisfechos si les reconocen el seguro de vida.					
12	Cree usted que el seguro de vida es de vital importancia en una organización.					
13	Usted considera que el seguro de salud es importante para la vida del trabajador en una organización.					
14	Usted se siente satisfecho si le reconocieran el seguro de salud.					
15	Las prestaciones que percibe cubren sus necesidades vitales.					
V2. DESEMPEÑO LABORAL						
D1. Productividad laboral						
16	Su nivel de producción es acorde a lo que está establecido por las políticas de la Municipalidad.					
17	Usted considera que el empleador exige el rendimiento laboral a los trabajadores Municipales bajo condiciones adecuadas.					
18	Consideras que las funciones y actividades que realizas en la Municipalidad cumplen con las condiciones básicas de calidad.					
19	Realizas tus actividades de manera responsable en la Municipalidad.					
20	Las tareas que te han sido asignadas son realizadas en el plazo establecido.					
21	Contribuyes con el cumplimiento del logro de los resultados establecidos de la Municipalidad distrital de Curahuasi.					
D2. Eficacia Laboral						
22	Logras desarrollar tu trabajo con calidad en la Municipalidad distrital de Curahuasi.					
23	Cumples con las metas dentro de los cronogramas establecidos por la Municipalidad.					
24	Cumples con las tareas asignadas dentro de la organización.					
25	Conoces las funciones que se desarrollan en tu puesto de trabajo.					



26	Logras realizar las actividades que te han asignado dentro de la organización.					
27	Consideras a la experiencia como factor clave para el logro de las metas institucionales de la Municipalidad distrital de Curahuasi.					
D3. Eficiencia Laboral						
28	Tu grado de responsabilidad está acorde a tu capacidad profesional.					
29	En la Municipalidad distrital de Curahuasi optimizas los recursos escasos de la organización para lograr metas.					
30	En nivel de conocimiento técnico y profesional que posees te permite un mejor desenvolvimiento en tu puesto de trabajo.					
31	Logras desarrollarte con liderazgo y cooperación en tu trabajo.					
32	Logras adaptarme con rapidez a los cambios que se generan en tu entorno.					
33	Crees que el tiempo de realización de las actividades que haces es óptimo.					

Muchas gracias.



Anexo 4

Validación del instrumento de investigación a través del juicio de experto

FICHA DE VALIDACION

Datos del Experto: *M.Sc. María Patricia Lima Bendezi*

Titula de la Investigación: "Sistema de compensación salarial y su relación con el Desempeño Laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Curahuasi, Abancay 2024"

Objetivo: "Determinar el grado de relación que existe entre el sistema de compensación salarial y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Curahuasi-Abancay,2024"

Unidad de Análisis: Los Servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Curahuasi

Investigador: *Bach. Juan Carlos Valderrama León*

Instrumento: Cuestionario

N°	EVIDENCIA	INDICADORES	VALORES				
			1	2	3	4	5
01	Operacionalización de variables	Metodología					X
02	Pertinencia de reactivos	Coherencia			X		
03	Cantidad de reactivos para medir variables	Suficiencia				X	
04	Basados en aspectos teóricos de la variable	Consistencia				X	
05	Expresado en hechos perceptibles	Objetividad				X	
06	Adecuado para sujeto de estudio	Oportunidad			X		
07	Formulado con lenguaje apropiado	Claridad				X	
08	Acorde al avance y ciencia tecnología	Actualidad			X		
09	Muestra una organización lógica	Organización				X	
10	Calidad de instrumento	Calidad				X	
TOTAL			a=	b	c=	d=	e=

COEFICIENTE DE VALIDACION: $C = \frac{(a+b+c+d+e)}{50} = 76\%$

Nota: el instrumento se considera valido cuando el promedio de coeficiente (C) otorgado por los tres expertos es $\geq 70\%$

Abancay, 04 de Setiembre del 2024

UNIVERSIDAD NACIONAL MICHAELA BASTIDAS DE APURÍ

 M.Sc. María Patricia Lima Bendezi
 DOCENTE

Firma y Sello del Experto



FICHA DE VALIDACION

Datos del Experto: *Dr. YAVELL ADHEMIR BARRIONUEVO INCA ROCA*

Titula de la Investigación: “Sistema de compensación salarial y su relación con el Desempeño Laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Curahuasi, Abancay 2024”

Objetivo: “Determinar el grado de relación que existe entre el sistema de compensación salarial y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Curahuasi-Abancay,2024”

Unidad de Análisis: Los Servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Curahuasi

Investigador: Bach. Juan Carlos Valderrama León

Instrumento: Cuestionario

Nº	EVIDENCIA	INDICADORES	VALORES				
			1	2	3	4	5
01	Operacionalización de variables	Metodología				X	
02	Pertinencia de reactivos	Coherencia				X	
03	Cantidad de reactivos para medir variables	Suficiencia					X
04	Basados en aspectos teóricos de la variable	Consistencia				X	
05	Expresado en hechos perceptibles	Objetividad				X	
06	Adecuado para sujeto de estudio	Oportunidad					X
07	Formulado con lenguaje apropiado	Claridad				X	
08	Acorde al avance y ciencia tecnología	Actualidad				X	
09	Muestra una organización lógica	Organización					X
10	Calidad de instrumento	Calidad				X	
TOTAL			a	b	c	d	e

$$\text{COEFICIENTE DE VALIDACION: } C = \frac{(a+b+c+d+e)}{50} = 86\%$$

Nota: el instrumento se considera valido cuando el promedio de coeficiente (C) otorgado por los tres expertos es \geq a 70 %

Abancay, 04 de Setiembre del 2024

UNIVERSIDAD NACIONAL MICHAELA BASTIDAS DE APURÍMUC
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
Yavell Adhemir Barrionuevo Inca Roca
Dr. Yavell Adhemir Barrionuevo Inca Roca
DOCENTE

Firma y Sello del Experto

FICHA DE VALIDACION

Datos del Experto: *MGT. ADM. JOSE CARLOS VILCA NARVAEZ*

Titula de la Investigación: "Sistema de compensación salarial y su relación con el Desempeño Laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Curahuasi, Abancay 2024"

Objetivo: "Determinar el grado de relación que existe entre el sistema de compensación salarial y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Curahuasi-Abancay,2024"

Unidad de Análisis: Los Servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Curahuasi

Investigador: Bach. Juan Carlos Valderrama León

Instrumento: Cuestionario

Nº	EVIDENCIA	INDICADORES	VALORES				
			1	2	3	4	5
01	Operacionalización de variables	Metodología					X
02	Pertinencia de reactivos	Coherencia				X	
03	Cantidad de reactivos para medir variables	Suficiencia				X	
04	Basados en aspectos teóricos de la variable	Consistencia					X
05	Expresado en hechos perceptibles	Objetividad				X	
06	Adecuado para sujeto de estudio	Oportunidad			X		
07	Formulado con lenguaje apropiado	Claridad				X	
08	Acorde al avance y ciencia tecnología	Actualidad				X	
09	Muestra una organización lógica	Organización					X
10	Calidad de instrumento	Calidad					X
TOTAL			a	b	c	d	e

COEFICIENTE DE VALIDACION: $C = \frac{(a+b+c+d+e)}{50} = 86\%$

Nota: el instrumento se considera valido cuando el promedio de coeficiente (C) otorgado por los tres expertos es \geq a 70 %



Abancay, 04 de Setiembre del 2024

UNIVERSIDAD NACIONAL MICHAEL BASTIDAS DE APURÍMAYO
 ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
Mgt. Adm. José Carlos Vilca Narvaez
 DOCENTE
 Firma y Sello del Experto



Anexo 5

Carta de autorización para el recojo de datos



Municipalidad Distrital de Curahuasi
Unidad de Recursos Humanos
"Capital Mundial del Anís"

"AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACION DE NUESTRA INDEPENDENCIA Y DE LA CONMEMORACION DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNIN Y AYACUCHO"

Curahuasi, 09 de Setiembre del 2024

CARTA Nº 162-2024-U. RRHH.-MDC.

Señor:

JUAN CARLOS VALDERRAMA LEON

PRESENTE:

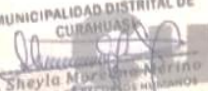
**ASUNTO: SE AUTORIZA REALIZACION DE CUESTIONARIO
REF. CARTA S/N DEL SR. JUAN CARLOS VALDERRAMA LEON**

De mi mayor consideración:

Previo un cordial saludo me dirijo a usted, para manifestarle que, en atención al documento presentado por su persona, se le **AUTORIZA REALIZAR** la aplicación de un Cuestionario como parte de un trabajo de investigación titulada **Sistema de Compensación salarial y su relación con el Desempeño laboral del personal de la MDC. 2024**, el mismo que se llevará a cabo el día lunes 09 y martes 10 de setiembre del año en curso.

Sin otro particular me suscribo de usted.

Atentamente,


MUNICIPALIDAD DISTRICTAL DE CURAHUASI
Abog. Sheyla Morales Nieto
JEFE DE LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS
Curahuasi
"Construyendo el Buen Vivir"

Construyendo el Buen Vivir



Anexo 6

Fiabilidad del cuestionario por ítems

	Estadísticas de total de elemento			Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	
RB1	136,40	280,284	,707	,946
RB2	136,42	277,425	,693	,946
RB3	136,30	282,466	,582	,947
RB4	136,58	277,888	,618	,947
RB5	136,67	284,140	,463	,948
IS1	136,32	280,284	,581	,947
IS2	136,81	283,986	,331	,951
IS3	136,12	279,374	,741	,946
IS4	136,27	279,842	,648	,946
IS5	136,44	282,649	,514	,948
PR1	136,08	282,625	,635	,946
PR2	136,12	286,026	,539	,947
PR3	136,12	283,689	,567	,947
PR4	136,17	284,814	,561	,947
PR5	136,32	281,505	,604	,947
PO1	136,27	280,873	,672	,946
PO2	136,27	279,863	,638	,946
PO3	136,30	275,097	,751	,945
PO4	136,14	278,055	,702	,946
PO5	136,06	283,112	,614	,947
PO6	136,22	278,278	,720	,946
EFC1	136,16	283,544	,633	,947
EFC2	136,16	281,481	,666	,946
EFC3	136,21	284,419	,544	,947
EFC4	136,12	285,268	,518	,947
EFC5	136,14	284,750	,605	,947
EFC6	136,09	286,254	,478	,948
EFI1	135,98	286,736	,573	,947
EFI2	136,21	284,672	,501	,948
EFI3	136,06	286,207	,535	,947
EFI4	136,00	288,232	,519	,947
EFI5	136,07	287,879	,458	,948
EFI6	136,05	284,997	,584	,947



Anexo 9

Matriz de datos en SPSS® v27

*BASE DE DATOS INICIAL.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 47 de 47 variables

	G	E	GP	TS	DC	CL	V1	V2	V3	V4	V5	V6	V7	V8	V9	V10	V11
1	2	2	4	1	1	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	4
2	1	1	4	1	4	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3
3	1	1	2	1	5	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4
4	2	1	2	1	5	3	4	2	3	4	4	3	4	5	5	3	5
5	1	3	4	1	3	3	3	2	3	4	2	4	4	4	4	2	5
6	1	1	2	1	4	2	3	3	3	4	3	3	4	5	4	4	5
7	2	3	4	3	1	3	4	4	4	4	4	4	1	4	3	2	4
8	1	1	4	1	4	2	5	4	4	4	4	2	2	4	2	2	2
9	1	1	2	1	4	3	3	5	5	5	3	4	2	5	5	4	3
10	1	1	2	1	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4
11	1	1	1	1	5	3	5	3	3	5	5	4	4	5	4	3	5
12	2	3	3	2	4	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	2	4
13	2	1	3	1	4	3	5	5	5	4	4	4	3	5	5	3	5
14	1	1	2	1	4	3	3	2	2	3	4	2	3	3	2	2	4
15	1	2	2	1	4	3	4	4	5	3	3	5	1	5	5	4	5
16	1	1	4	1	3	3	4	4	4	2	4	5	1	5	5	3	3
17	1	1	1	1	4	3	4	5	4	3	4	2	2	5	4	3	5
18	2	3	4	1	1	3	4	4	3	3	5	4	2	4	5	4	5
19	2	2	4	1	4	3	4	4	5	3	3	4	2	5	5	3	3
20	2	2	4	1	3	3	4	3	4	3	4	5	2	5	4	4	5
21	1	3	3	3	2	1	3	5	4	4	3	5	2	5	4	4	5
22	2	1	3	1	4	3	5	5	5	4	3	2	1	3	3	3	4
23	2	3	3	3	2	1	4	4	5	3	4	4	2	5	5	3	5
24	1	3	4	3	2	1	4	4	5	3	3	4	4	3	5	4	5
25	2	2	3	1	3	3	5	5	4	4	3	5	1	5	5	3	5
26	1	1	4	1	3	3	5	4	4	2	3	5	2	5	4	3	5
27	2	3	4	2	4	3	4	4	4	3	3	3	2	5	5	5	4

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ACTIVADO

12°C Parc. soleado Búsqueda 10:25 2/06/2025

Anexo 10*Interpretación de coeficientes de correlación de Rho Spearman*

Valor de Rho	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Nota. Tomado de Martínez y Campos (2015)



Anexo 11
Dossier fotográfico aplicando la encuesta

