UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

COMPENSACIÓN SALARIAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CORONEL PORTILLO, 2023.

Tesis para optar el título profesional de

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

GARCIA VALDIVIA CHRISTIAN GABRIEL
ESCARCENA GONZALES FABIO SALOMON

Pucallpa – Perú

2024

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

COMISION DE GRADOS Y TÍTULOS

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE: LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

Siendo las 9:00 A.M. del día sábado 03 de agosto del 2024, en los ambientes del Salón de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables, en cumplimiento con lo señalado en los Artículos 17º y 18º del Reglamento General de Grado Académico de Bachiller, Título Profesional y Titulo de segunda Especialidad Profesional, se reunió el jurado integrado por los docentes: **Dr. Lincoln Fritz Cachay Reyes (Presidente), Dr. Alex Davis Astohuaman Huaranga (Miembro), y Mg. Roger Lozano Ruiz (Miembro).**

Se realizó la Sustentación de la Tesis Titulada: **"COMPENSACIÓN SALARIAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CORONEL PORTILLO, 2023",** por el/la/los Bachilleres en **Administración: Christian Gabriel Garcia Valdivia y Fabio Salomon Escarcena Gonzales, EN FORMA PRESENCIAL.**

Qué; según el Artículo 21° del Reglamento General de Grado Académico de Bachiller, Título Profesional y Titulo de Segunda Especialidad Profesional, que a la letra dice:

"La evaluación se hará de acuerdo a la siguiente escala de calificaciones:

a) Sobresaliente con felicitación escrita y recomendaciones de publicación
b) Aprobado por unanimidad
c) Aprobado por mayoría
d) Desaprobado..."

El/la defensor (a) de la Tesis, ha obtenido la siguiente calificación;

APROBADO POR UNANIMIDAD

Siendo las 9:30 A.M. del mismo día, se dio por concluido el acto y luego de ser leído el acta, los miembros del Jurado Evaluador procedieron a suscribirlo.

Dr. Lincoln Fritz Cachay Reyes
Presidente

Dr. Alex Davis Astohuaman Huaranga
Miembro

Mg. Roger Lozano Ruiz
Miembro

Universidad Nacional de Ucayali SECRETARIO PUCALLPA

Mg. Olmedo Pizango Isuiza
Secretario Académico

APROBACIÓN Y FIRMA DE JURADO DE TESIS

La presente Tesis fue aprobada por el jurado calificador de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali, para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración.

Dr. Lincoln Fritz Cachay Reyes ..... Presidente

Dr. Alex Davis Astohuaman Huaranga ..... Miembro

Mg. Roger Lozano Ruiz ..... Miembro

Dr. Jackie Frank Chang Saldaña ..... Asesor

Bach. Christian Gabriel Garcia Valdivia ..... Tesista

Bach. Fabio Salomon Escarcena Gonzales ..... Tesista

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

CONSTANCIA

ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Nº **V/0285-2024**.

La Dirección de Producción Intelectual de la Universidad Nacional de Ucayali, hace constar por la presente, que el trabajo académico de investigación, titulado:

"**COMPENSACIÓN SALARIAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CORONEL PORTILLO, 2023**"

Autor(es)	:	**GARCIA VALDIVIA, CHRISTIAN GABRIEL**
		ESCARCENA GONZALES, FABIO SALOMON
Facultad	:	**CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES**
Escuela	:	**ADMINISTRACIÓN**
Asesor(a)	:	**Dr. CHANG SALDAÑA, JACKIE FRANK**

Presenta un **porcentaje de similitud de 9%,** verificado en el Sistema Antiplagio COMPILATIO,

De acuerdo a los criterios de porcentaje establecidos en el artículo 9 de la DIRECTIVA DE USO DEL SISTEMA ANTIPLAGIO, el cual indica que todo trabajo de investigación no debe superar el 10%. **En tal sentido, se declara, que el presente trabajo de investigación: SI Contiene un porcentaje aceptable de similitud,** procediéndose a emitir la presente Constancia de Originalidad de Trabajo de Investigación (COTI) a solicitud del asesor.

En señal de conformidad se firma y sella el presente documento.

Fecha: 20/06/2024

Mg. JOSÉ MANUEL CÁRDENAS BERNAOLA
Director de Producción Intelectual

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN

Repositorio de la Universidad Nacional de Ucayali

Yo, Christian Gabriel Garcia Valdivia

Autor de la tesis titulada : Compensación Salarial y desempeño Laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2023.

Sustentada el año: 2024

Asesor(a): Dr. Jackie Frank Chang Saldaña

Facultad: Ciencias Economicas, Administrativas y Contables.

Escuela Profesional: Administración

Autorizo la publicación:

PARCIAL [ ] TOTAL [X]

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali (www.repositorio.unu.edu.pe), bajo los siguientes términos:

Primero: Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: Declaro que la tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali, la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria y el Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 10 / 02 / 2025

Email: gabriel.136@gmail.com Firma:

Teléfono: 939925679 DNI: 76354518

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN

Repositorio de la Universidad Nacional de Ucayali

Yo, Fabio Salomon Escarcena Gonzales

Autor de la tesis titulada: Compensación Salarial y Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2023.

Sustentada el año: 2024

Asesor(a): Dr. Jackie Frank Chang Saldaña

Facultad: Ciencias Economicas, Administrativas y Contables

Escuela Profesional: Administración

Autorizo la publicación:

PARCIAL [ ] TOTAL [X]

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali (www.repositorio.unu.edu.pe), bajo los siguientes términos:

Primero: Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: Declaro que la tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali, la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria y el Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 10 / 02 / 2025

Email: escarchela99@Gmail.com Firma:

Teléfono: 975100142 DNI: 72891211

DEDICATORIA

A nuestros padres para por ser la mayor inspiración para cumplir todo lo que nos hemos propuesto, a nuestros amigos cercanos que nos apoyaron en cada paso que dimos desde la infancia hasta el culmino de nuestra tesis.

Garcia Christian y Escarcena Fabio.

AGRADECIMIENTO

Gracias a la Universidad Nacional de Ucayali, que nos ah por permitirnos a nosotros, y miles de estudiantes de la regiones y regiones cercanas, al mismo tiempo acompañarnos paso a paso a convertirnos en profesional.

A mi asesor de tesis el Dr. Chang Saldaña Jackie Frank, por tiempo, dedicación y constancia a favor del culmino de nuestra tesis para el título profesional de licenciados en administración.

A la municipalidad provincial de Coronel Portillo, por permitirnos ingresar a sus instalaciones, a los trabajadores por brindarnos las herramientas y datos necesarios para el desarrollo total de nuestra investigación.

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA vii
AGRADECIMIENTO viii
RESUMEN xiv
ABSTRACT xv
INTRODUCCIÓN xvi
CAPÍTULO I. 18
EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN 18
1.1. Descripción del problema 18
1.2. Formulación del problema 19
1.2.1. Problema general 19
1.2.2. Problemas específicos 19
1.3. Objetivos 20
1.3.1. Objetivo general 20
1.3.2. Objetivos específicos 20
1.4. Hipótesis 20
1.4.1. Hipótesis 20
1.5. Variables 21
1.6. Operacionalización de variables 22
1.7. Justificaciones 23
1.7.1. Justificación Teórica 23
1.7.2. Justificación Metodológica 23
1.7.3. Justificación Practica 23
CAPÍTULO II. 24
MARCO TEÓRICO 24
2.1. Antecedentes del problema 24
2.1.1. Investigación internacional 24
2.1.2. Investigación nacional 25
2.1.3. Tesis locales 27
2.2. Bases teóricas del problema 27
2.2.1. Base teoría de la variable 1 La compensación salarial 27
2.2.2. Base teórica de la variable 2 Desempeño laboral 28
2.3. Definición de términos básicos 29
CAPÍTULO III. 31
MARCO METODOLOGICO 31

3.1. Método de investigación 31
3.2. Población y muestra 32
3.2.1. Población 32
3.2.2. Muestra 32
3.3. Instrumentos de recolección de datos 32
3.3.1. Técnicas 32
3.3.2. Instrumentos de recolección 33
3.3.3. Validez y confiabilidad del instrumento 33
3.4. Procedimiento de recolección de datos 33
3.5. Tratamientos de los datos 33
CAPÍTULO IV. 34
RESULTADOS Y DISCUSIÓN 34
4.1. Descripción de los resultados obtenidos 34
4.2. Prueba de normalidad 38
4.3. Pruebas de hipótesis 38
4.4. Discusión de resultados 40
CONCLUSIONES 44
SUGERENCIAS 45
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 46
ANEXOS 50

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de las variables. 22
Tabla 2. Variable 1 Compensación salarial Vs Variable 2 Desempeño laboral. 34
Tabla 3. Variable 1 Compensación salarial Vs Dimensión 1 Productividad. 35
Tabla 4. Variable 1 Compensación salarial vs Dimensión 2 Eficacia. 36
Tabla 5. Variable 1 Compensación salarial Vs Dimensión 3 Eficiencia. 37
Tabla 6. Prueba de Shapiro-Wilk. 38
Tabla 7. Correlación sobre la hipótesis general. 38
Tabla 8. Correlación sobre la hipótesis especifica 1. 39
Tabla 9. Correlación de la hipótesis especifica 2. 39
Tabla 10. Correlación de la hipótesis especifica 3. 39

INDICE DE FIGURAS

Figura 1. *Esquema de investigación.* 32
Figura 2. Variable 1 Compensación salarial Vs Variable 2 Desempeño laboral. 34
Figura 3. Variable 1 Compensación salarial Vs Dimensión 1 Productividad. 35
Figura 4. Variable 1 Compensación salarial Vs Variable 2 Desempeño laboral. 36
Figura 5. Variable 1 Compensación salarial Vs Dimensión 3 Eficiencia. 37

INDICE DE ANEXOS

Anexo 1. Instrumentos de recolección de datos 51
Anexo 2. Matriz de consistencia. 53

RESUMEN

Para esta investigación se desarrolló bajo el siguiente objetivo describir cómo la compensación salarial se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2023, e hipótesis La compensación salarial se relaciona considerablemente con el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2023; con 32 trabajadores del área de recaudación tributaria, de tipo aplicada, nivel descriptivo-correlacional, diseño experimental-transversal, y con los siguientes resultados los colaboradores describieron que la compensación salarial se relaciona de manera moderada con el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2023, en un 56,3%; respondiendo el objetivo general; y la hipótesis general la correlación de rho de Spearman nos indica que el un p-valor ,000 y un Rho de contraste que es de 0.587 positiva-moderado demostrando la hipótesis: la compensación salarial se relaciona considerablemente con el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2023.

Palabras clave: Compensación salarial, Remuneración Básica y Desempeño laboral.

ABSTRACT

For this research, it was developed under the following objective to describe how salary compensation is related to the work performance of employees of the Provincial Municipality of Coronel Portillo, 2023" and hypothesis Salary compensation is considerably related to the work performance of employees of the Provincial Municipality of Coronel Portillo, 2023; with 32 workers in the tax collection area, applied type, descriptive-correlational level, experimental-cross-sectional design, and with the following results the collaborators described that salary compensation is moderately related to the work performance of the Municipality's collaborators Provincial of Coronel Portillo, 2023, by 56.3%; answering the general objective; and the general hypothesis, Spearman's rho correlation indicates that a p-value of .000 and a contrast Rho of 0.587 positive-moderate demonstrating the hypothesis: salary compensation is considerably related to the job performance of employees of the Provincial Municipality of Coronel Portillo, 2023.

Keywords: Salary compensation, Basic Remuneration and Job Performance.

INTRODUCCIÓN

Hoy en día, los individuos, ya sean organizacionales o personales, dirigen su comportamiento hacia objetivos y metas en función de los estímulos internos y externos que reciben. Por lo tanto, en este estudio se conceptualiza la motivación como un factor que genera, transmite y mantiene el comportamiento humano y se relaciona con el desempeño laboral. La motivación es muy importante para todos los empleados porque su trabajo esencial es servir a la comunidad.

Lo contrario sucede cuando las instituciones educativas sólo apuntan a mejorar la productividad de sus empleados en el trabajo y no reconocen las metas que sus empleados han alcanzado o superado. Desde este punto de vista, el compromiso o no de los empleados con el mantenimiento de los estándares organizacionales no tiene ningún impacto positivo o negativo; el foco principal está en continuar trabajando con un salario estable y viviendo cómodamente. Por lo tanto, para que las empresas aumenten la productividad y satisfagan las necesidades del medio ambiente, es importante garantizar que las empresas puedan ser competitivas y lograr la satisfacción de sus empleados, y que puedan mejorar el desempeño de sus empleados reconociendo los resultados obtenidos. diseñar una política de compensación salarial adecuada que pueda aumentar la motivación. meta u objetivo. Mejorar los objetivos de una institución y, por tanto, su desempeño operativo.

Una perspectiva adecuada sobre las diferentes formas de compensación dará como resultado una coordinación y comunicación óptimas entre los empleados y la empresa. Por ello, diversos estudios coinciden en que una mejor remuneración a los empleados mejora su desempeño, ya que es importante dar respuesta a las necesidades de los empleados en el lugar de trabajo. Además, las empresas con una productividad óptima son capaces de adaptarse y garantizar resultados efectivos.

Por ejemplo, Flores y Pinchi (2020) realizaron un estudio que investigó la relación entre la remuneración salarial y la satisfacción laboral, definiéndolas como los principales factores que aumentan la productividad. Proporcionar a los empleados sueldos, salarios y compensaciones adecuados es fundamental para que se sientan satisfechos y motivados para avanzar en sus funciones.

Domínguez (2023) Así como las empresas esperan resultados óptimos de sus empleados, los empleados también esperan reconocimiento de sus organizaciones, como aumentos, bonificaciones y ascensos. La remuneración también se refleja en el marco político, ya que está directamente relacionada con el ámbito económico y social del país, y todo lo que sucede afecta a nivel de empleadores y empleados. Teniendo esto en cuenta, podemos decir que este es un factor importante ya que las familias dependen de él para su sustento. Debido al impacto del COVID-19, la productividad ha disminuido debido a la crisis nacional e internacional, y hemos confirmado que esto no ha afectado los salarios de los empleados, por lo que la compensación salarial se ha convertido en un factor muy importante relacionado con la satisfacción laboral. Los pagos no se realizan a tiempo, lo que obliga a la organización a reducir plantilla y pagar.

Según Dessler (2009), el pago por desempeño es un incentivo financiero que se otorga a los empleados que demuestran un buen desempeño personal en beneficio de la empresa. Este reconocimiento fomenta el crecimiento de los empleados y también aumenta la autoestima, lo cual es importante dentro de una empresa. (pág. 449).

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción del problema

Hoy en día, el individuo direcciona el comportamiento en torno a propósitos y metas, ya sea ésta organizacional o particular, con motivo de estímulos internos y externos que acoge; y es por ello que el presente estudio, conceptúa a la motivación como elementos que generan, encauzan y mantienen el comportamiento humano, las mismas que se vinculan con el desempeño laboral. La motivación resulta imprescindible en todos los colaboradores, toda vez que la tarea sustancial es en favor de la colectividad.

Así como las organizaciones esperan óptimos resultados de sus empleados, los empleados esperan también recibir reconocimientos de la organización como aumentos, bonos, ascensos, entre otros. La compensación también se ve reflejado en el marco político, ya que de manera directa esta se enlaza con el ámbito económico y social del país y que todo lo que pase afectara a nivel empleador y empleado; ante ello podemos decir que es un factor de importancia porque detrás de ello dependen sus familias para su subsistencia.

Villena (2022). La coordinación y comunicación entre los colaboradores y la entidad es óptima cuando hay una buena perspectiva de este con la remuneración asignada en sus diferentes tipos, por ende, su importancia para responder a las necesidades de los colaboradores en sus centros laborales, diversos estudios concuerdan que, con una mejor remuneración al colaborador, mejora su desempeño, además, las entidades con optima productividad son capaces de adaptarse y aseguran resultados eficaces.

Según Alcibíades (2011), la motivación del personal, es la iniciativa dentro de una empresa u institución, para que sus trabajadores tengan mayor rendimiento y por ende productividad, asimismo un buen clima laboral. (párr. 9). Una política de remuneración salarial es de vital importancia, ya que muchos creen que éste solo está relacionado con el sueldo que percibe el trabajador y no toman en cuenta otros componentes como son los beneficios e incentivos que la Institución les pueda otorgar con la finalidad de recompensar su labor adecuadamente.

Por lo antes mencionado y por la problemática en la que se encuentra la municipalidad provincial de coronel portillo como investigadores nos vimos en la necesidad de indagar recolectar información acerca de las variables a estudiar V1 compensación salarial V2 Desempeño laboral. Y se empezó a estructura de la siguiente manera:

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

- ¿Cómo la compensación salarial se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2023?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cómo la compensación salarial se relaciona con la dimensión 1 Productividad de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2023?
- ¿Cómo la compensación salarial se relaciona con la dimensión 2 Eficacia de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2023?

- ¿Cómo la compensación salarial se relaciona con la dimensión 3 Eficiencia de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2023?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

- Describir cómo la compensación salarial se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2023.

1.3.2. Objetivos específicos

- Analizar cómo la compensación salarial se relaciona con la dimensión 1 Productividad de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2023.
- Indicar cómo la compensación salarial se relaciona con la dimensión 2 Eficacia de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2023.
- Especificar cómo la compensación salarial se relaciona con la dimensión 3 Eficiencia de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2023.

1.4. Hipótesis

1.4.1. Hipótesis

1.4.1.1. Hipótesis general

- La compensación salarial se relaciona considerablemente con el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2023.

1.4.1.2. Hipótesis especificas

- La compensación salarial se relaciona considerablemente con la dimensión 1 Productividad de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2023.
- La compensación salarial se relaciona considerablemente con la dimensión 2 Eficacia de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2023.
- La compensación salarial se relaciona considerablemente con la dimensión 3 Eficiencia de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2023.

1.5. Variables

1.5.1. Variable 1 Informalidad

- Definición conceptual

La compensación salarial es aquel ingreso monetario derivado de una función desempeñada en beneficio de la empresa, modificado según el puesto que ocupe el empleado. (Ccaulla, 2018)

- Definición operacional

La variable compensación salarial se definirá operacionalmente con las siguientes dimensiones: remuneración básica, incentivos salariales y prestaciones.

1.5.2. Variable 2 Evasión tributaria

- Definición conceptual

Son los procedimientos o actividades de los empleados tras seguir los objetivos definidos organizacionalmente; esto constituye una estrategia individual para lograr los objetivos deseados, ya que las

organizaciones suelen evaluar a sus empleados de forma continua, que puede ser formal o informal. (Tantalean, 2021)

- Definición operacional

La variable desempeño laboral se definirá operacionalmente con las siguientes dimensiones: Productividad, eficacia y eficiencia.

1.6. Operacionalización de variables

Tabla 1. *Operacionalización de las variables*

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
Compensación Salarial	La compensación salarial es aquel ingreso monetario derivado de una función desempeñada en beneficio de la empresa, modificado según el puesto que ocupe el empleado. (Ccaulla, 2018)	La variable compensación salarial se definirá operacionalmente con las siguientes dimensiones: remuneración básica, incentivos salariales y prestaciones.	Remuneración Básica	- Sueldo - Salario - Cumplimiento de Ley
			Incentivos Salariales	- Bonificación - Participación en los resultados - Equidad
			Prestaciones	- Seguro de Vida - Seguro de Salud - Cobertura
Desempeño Laboral	Son los procedimientos o actividades de los empleados tras seguir los objetivos definidos organizacionalmente; esto constituye una estrategia individual para lograr los objetivos deseados, ya que las organizaciones suelen evaluar a sus empleados de forma continua, que puede ser formal o informal. (Tantalean, 2021)	La variable desempeño laboral se definirá operacionalmente con las siguientes dimensiones: Productividad, eficacia y eficiencia.	Productividad	- Eficiencia - Eficacia - Nivel de Producción del Colaborador - Cumplimiento de Metas
			Eficacia	- Cumplimiento de Actividades - Metas Logradas - Cumplimiento de tareas asignadas - Conocimiento del puesto de trabajo - Actividades
			Eficiencia	- Responsabilidad del Personal - Nivel de conocimientos técnicos - Liderazgo y cooperación en el trabajo - Nivel de adaptabilidad del trabajador Tiempo

1.7. Justificaciones

1.7.1. Justificación Teórica

Se justificó teóricamente ya que se fundamentará el conocimiento de las compensaciones salariales y el desempeño laboral, lo que nos explica con mayor precisión de forma teórica y actualizada. Se aplicó a nuestra investigación de la contratista con el fin de aplicar las teorías que indican los autores.

1.7.2. Justificación Metodológica

Se justificó de manera práctica, se ha logrado demostrar la relación entre compensación salarial y satisfacción laboral, dando lugar al compromiso de los trabajadores a seguir cooperando con la productividad de la organización y a la gerencia para una mejor toma de decisiones.

1.7.3. Justificación Practica

Se justificó metodológicamente porque, se dio a través del uso de encuestas de manera detallada, lo que nos permitió recolectar datos para complementar nuestro trabajo de investigación.

CAPÍTULO II.

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del problema

2.1.1. Investigación internacional

Zans (2017) en su estudio, “Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el periodo 2016”, concluyo: la percepción de euforia y entusiasmo en mayor grado y el de frialdad y distanciamiento en menor grado, provienen de los resultados conseguidos en relación al Clima Organizacional que se halla en la FAREM, debiendo indicar que el mejoramiento de dicho Clima se vería influenciado de buena manera en el desempeño de los servidores de la facultad. De otro lado, resulta necesario incentivar a los colaboradores a fin de obtener buenos niveles de euforia y entusiasmos, así como de excitación y orgullo, e igualmente establecer de forma regular en los miembros de la colectividad universitaria lo relativo a consultas, escuchar opiniones y sugerencias, generando un espacio inmejorable en la consecución de la productividad, como así también tonificar la ejecución de decisiones.

Aguilar y Ortiz (2016) en su estudio el “Análisis de incentivos laborales y su influencia en el desempeño de los empleados de la empresa de Electrodomésticos Marcimex S.A. de la ciudad de Milagro”, concluyo que: los resultados demuestran que los incentivos no pecuniarios se han convertido en un creciente estímulo que los trabajadores aprecian en gran medida, es un plus o agregado a sus

emolumentos que ayuda a mantener en alto su motivación para el trabajo. Ante lo observado, la propuesta consistió en el diseño y elaboración de un plan de incentivos no salariales 18 para los trabajadores de la empresa MARCIMEX que garantice compromiso, fidelidad y aumento de la producción.

Según Mendoza y Morales (2017) titulado, “Estudio de remuneración sectorial y su incidencia en la productividad laboral de la empresa sipia en los años 2014 y 2015”, dentro de los resultados: se encontró que el 54% de los colaboradores manifestaron que el salario que reciben no está de acuerdo las funciones encargadas. Se concluyó que el motivo principal de la disminución en su desempeño que reflejan los colaboradores del área operativa de la compañía se debe a que se encuentran con escasa satisfacción con el pago de su salario.

2.1.2. Investigación nacional

Villena (2022), en su tesis titulada “Compensación salarial y desempeño laboral de los colaboradores del área de recursos humanos de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2022.”, concluyó que: los resultados encontrados señalaron que el nivel de la relación entre compensación salarial y desempeño laboral fue muy alto con un índice de 0.823; asimismo, las dimensiones de la compensación salarial se relacionaron significativamente con el desempeño laboral con un p valor igual a 0.000 (Sig. menor a 0,05; aceptándose la Hi, lo que significa que mejorando la compensación salarial se incrementará el desempeño laboral.

Velasquez (2022), em su tesis titulada “Compensación salarial y desempeño laboral en los colaboradores, en una entidad pública, Lima, 2022”, concluyó que: concurre una relación explicativa entre desempeño laboral y compensación laboral en los colaboradores, en una entidad estatal, Lima, 2022, mientras más alta sea la Compensación Salarial en los colaboradores de una entidad pública en Lima, 2022 mayor será su desempeño laboral. Considerando que se obtuvo mediante el análisis de la prueba no paramétrica donde se muestran un coeficiente de Pearson de 0,449, lo cual indica una correlación moderada entre las variables. Por otro lado, el p valor de 0,008.

Dominguez (2023), em su tesis titulada “Compensación Salarial y Satisfacción Laboral de los trabajadores de una contratista. Lima, 2022”, concluyó que: el valor de significancia entre los compensación laboral y satisfacción laboral es de 0.150; este valor es superior al valor P (0.05); por lo que se acepta la hipótesis nula, con un coeficiente de correlación igual a 0.270. Finalmente, con este estudio se llegó a la conclusión que no existe correlación entre las variables, por ende, la compensación salarial no influye sobre la satisfacción laboral de los trabajadores de una contratista en Lima, 2022.

Ccaulla (2018), en su tesis titulada “La remuneración salarial y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local Nº 06 – Ate, 2018”, concluyó que: existe evidencias suficientes para afirmar que la remuneración salarial tiene relación positiva media (rho = ,507) y significativa (p valor = 0.014 menor que 0.05) con el desempeño laboral.

2.1.3. Tesis locales

No se encontró ninguna investigación que vincula las variables la compensación salarial y Desempeño laboral.

2.2. Bases teóricas del problema

2.2.1. Base teoría de la variable 1 La compensación salarial

2.2.1.1. Definición La compensación salarial

La compensación salarial es aquel ingreso monetario derivado de una función desempeñada en beneficio de la empresa, modificado según el puesto que ocupe el empleado. (Ccaulla, 2018).

2.2.1.2. Dimensiones

La compensación para Valera (2013) está conformado por tres dimensiones: la remuneración básica, los incentivos salariales y las prestaciones.

- La remuneración básica: según la página oficial del Gobierno Central del Perú se define a la Remuneración Mínima Vital como la cantidad mínima de dinero obtenida después de una jornada laboral 8 horas diarias o 48 horas semanales y en la actualidad el sueldo según el cumplimiento de ley es de 1025 soles.
- Los incentivos salariales: según Guancha (2019) es una de las categorías que hay en las bonificaciones, esta se emplea el empleado cumple con lo predeterminado según la entidad.

- Las prestaciones: Valera (2016), nos dice que las prestaciones incorporan seguridad social, prima vacacional, vacaciones, pensiones por jubilación, gastos médicos y múltiples beneficios en otros servicios para los colaboradores y todo lo que complemente el sueldo de estos.

2.2.2. Base teórica de la variable 2 Desempeño laboral

2.2.2.1. Definición del desempeño laboral

Son los procedimientos o actividades de los empleados tras seguir los objetivos definidos organizacionalmente; esto constituye una estrategia individual para lograr los objetivos deseados, ya que las organizaciones suelen evaluar a sus empleados de forma continua, que puede ser formal o informal. (Tantalean, 2021).

2.2.2.2. Dimensiones desempeño laboral

El desempeño laboral abarca las siguientes dimensiones:

- La productividad: La productividad según Carro y Gonzáles (2012) es la prueba en su medida de que se ha optimizado los recursos para cumplir los resultados, la producción del colaborador en base a los resultados del cumplimiento de metas de un periodo.
- La eficacia: La eficacia según ISO 9000 (2015) es el tiempo en el que se mide las diligencias realizadas.
- La eficiencia según ISO 9000 (2015) es la relación de los recursos utilizados y su resultado. Esta definición

va ligada a la responsabilidad del personal, ya que debe hacerse cargo de las consecuencias sobre uno mismo y en algunos casos sobre otros de las acciones que deciden emprender, por ende, se atiende a la llamada del otro, o de uno mismo, a reparar las consecuencias

2.3. Definición de términos básicos

- **Compensación**

Sudiardhita et al. (2018) afirma que la compensación es una forma de gestión para optimizar el desempeño laboral, motivar y mejorar el desempeño de los empleados.

- **Desempeño**

Aropah et al. (2020) señalan que el desempeño es el resultado de la cantidad de trabajo alcanzado por un empleado en el desempeño de sus funciones de acuerdo con sus responsabilidades.

- **Remuneración**

Chiavenato (2011) es una remuneración que los empleados perciben de manera mensual; en término monetario, el salario se define como una recompensa que perciben los empleados por sus actividades efectuadas en función de sus capacidades y habilidades.

- **Beneficios laborales**

Marcano (2014), mencionó que los beneficios laborales es una manera de compensar al trabajador a través de ascensos, reconocimientos o beneficio de alimentación; es una remuneración distinta a su sueldo.

- **Puesto de trabajo**

Robbins (2017) se refiere que las organizaciones crean perfiles para un puesto y de acuerdo a ello buscan un candidato que se adecue al puesto.

CAPÍTULO III.

MARCO METODOLOGICO

3.1. Método de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

CONCYTEC (2018) afirma que de acuerdo con su orientación las investigaciones pueden dividirse en investigación básica e investigación aplicada, en relación con las investigaciones aplicadas estas se orientan a obtener un conocimiento novedoso que permita soluciones de problemas prácticos. En tal sentido, el prototipo de investigación para el actual estudio fue aplicada, se consideró la aplicación práctica para el escenario en este caso el que se enmarca en el centro laboral de los colaboradores de un organismo público en la capital del Perú. Asimismo, se tomó como antecedentes aquella información relacionada al tema para el análisis de las variables, con lo cual se podrá definir mejor el marco de circunstancias del tema expuesto en esta investigación.

3.1.2. Nivel de investigación

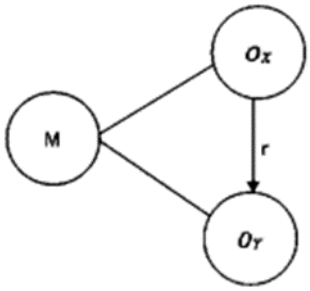
El nivel de esta investigación es de tipo descriptivo-correlacional. La investigación no solo busca encontrar y detallar las características propias de las variables remuneración salarial y desempeño laboral, y de sus dimensiones; si no, que se orienta a determinar la relación entre ellas.

3.1.3. Diseño de investigación

No experimental-transversal, esto debido a que las variables no fueron cambiadas intencionalmente y los datos se copilan en un solo periodo de tiempo, según Hernández & Mendoza (2018), este se puede definir como un estudio realizado sin manipulación intencional de

variables. no se cambiaron intencionalmente para ver su efecto en otras variables.

Figura 1. *Esquema de investigación.*



Dónde:

M: Muestra

OX: Observación de la variable compensación salarial.

OY: Observación de la variable desempeño laboral.

r: Relación

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población

En cuanto a su población serán en su totalidad los trabajadores del área de administración Tributaria de la Municipalidad Provincial de coronel Portillo, que son 32 personas.

3.2.2. Muestra

En cuanto a su muestra esto les corresponda una muestra poblacional, es decir serán los 32 trabajadores.

3.3. Instrumentos de recolección de datos

3.3.1. Técnicas

En este informe de investigación se aplicó una encuesta en la que se establecieron preguntas cerradas o de tipo Lickert.

3.3.2. Instrumentos de recolección

En medición de Variable 1 Compensación salarial se aplicará un cuestionario que constará de 12 ítems, 4 para cada una de las dimensiones propuestas y serán medidos con las escalas con las siguientes puntuaciones de Siempre (5), casi siempre (4), a veces (3), casi nunca (2) y nunca (1).

En medición de Variable 2: Desempeño laboral se aplicará un cuestionario que constará de 15 ítems, 5 para cada una de las dimensiones propuestas y serán medidos con las escalas con las siguientes puntuaciones de Siempre (5), casi siempre (4), a veces (3), casi nunca (2) y nunca (1).

3.3.3. Validez y confiabilidad del instrumento

Para poder encontrar la validación de los instrumentos se utilizará una ficha de experto y para la fiabilidad el estadístico alfa de Cronbach.

3.4. Procedimiento de recolección de datos

Utilizare la codificación cuantitativa de la información, luego se elaborará la matriz de todas las encuestas para el análisis inferencial y descriptivo. Para ellos se utilizará el software estadístico SPSS, versión 28.0, así como también el programa Excel 2019.

3.5. Tratamientos de los datos

Utilizare la codificación cuantitativa de la información, luego se elaborará la matriz de todas las encuestas para el análisis inferencial y descriptivo. Para ellos se utilizará el software estadístico SPSS, versión 28.0, así como también el programa Excel 2019.

CAPÍTULO IV.

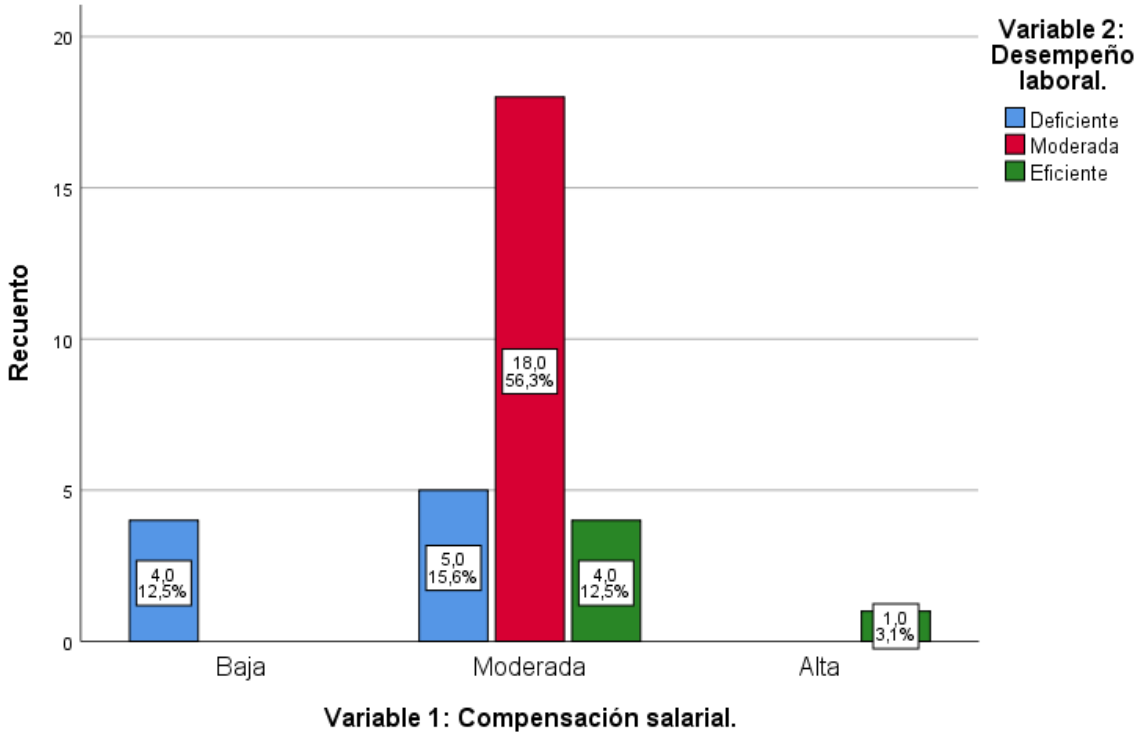
RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción de los resultados obtenidos

Tabla 2. *Variable 1 Compensación salarial Vs Variable 2 Desempeño laboral.*

			Variable 2: Desempeño laboral.			Total
			Deficiente	Moderada	Eficiente	
Variable 1: Compensación salarial.	Baja	Recuento	4	0	0	4
		% del total	12,5%	0,0%	0,0%	12,5%
	Moderada	Recuento	5	18	4	27
		% del total	15,6%	56,3%	12,5%	84,4%
	Alta	Recuento	0	0	1	1
		% del total	0,0%	0,0%	3,1%	3,1%
Total		Recuento	9	18	5	32
		% del total	28,1%	56,3%	15,6%	100,0%

Figura 2. *Variable 1 Compensación salarial Vs Variable 2 Desempeño laboral.*



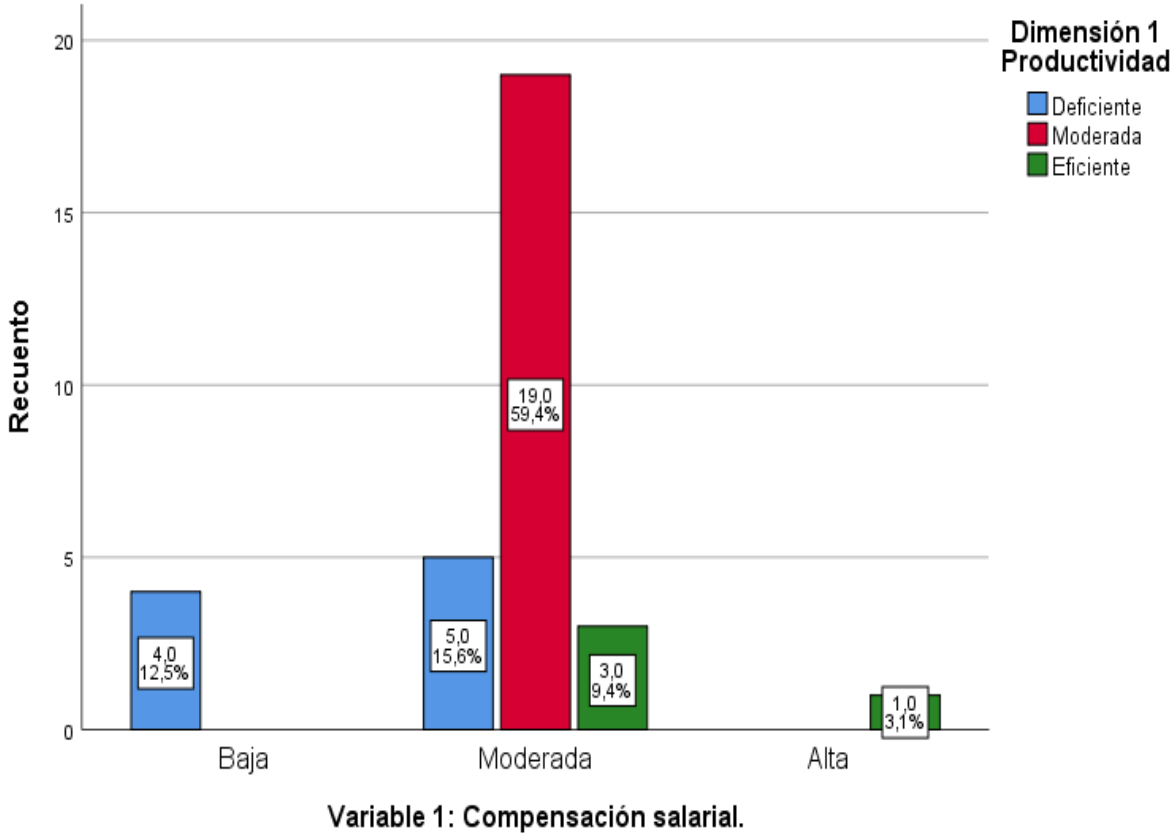
Interpretación general:

Como se puede visualizar los colaboradores describieron que la compensación salarial se relaciona de manera moderada con el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2023, en un 56,3%.

Tabla 3. *Variable 1 Compensación salarial Vs Dimensión 1 Productividad.*

			Dimensión 1 Productividad			Total
			Deficiente	Moderada	Eficiente	
Variable 1: Compensación salarial.	Baja	Recuento	4	0	0	4
		% del total	12,5%	0,0%	0,0%	12,5%
	Moderada	Recuento	5	19	3	27
		% del total	15,6%	59,4%	9,4%	84,4%
	Alta	Recuento	0	0	1	1
		% del total	0,0%	0,0%	3,1%	3,1%
Total		Recuento	9	19	4	32
		% del total	28,1%	59,4%	12,5%	100,0%

Figura 3. *Variable 1 Compensación salarial Vs Dimensión 1 Productividad.*



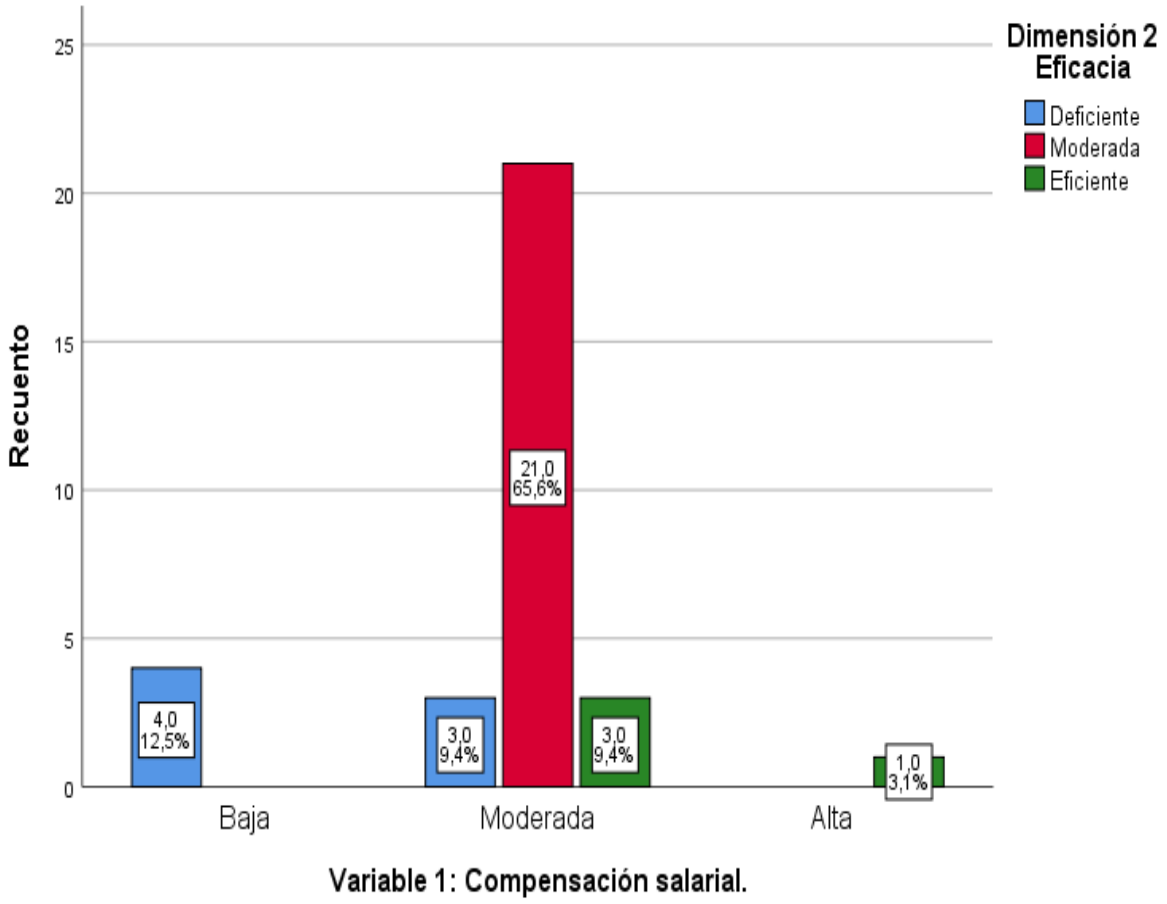
Interpretación especifica 1:

Como se puede visualizar los colaboradores describieron que la compensación salarial se relaciona de manera moderada con la dimensión 1 Productividad de los colaboradores, de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2023, en un 59,4%.

Tabla 4. *Variable 1 Compensación salarial vs Dimensión 2 Eficacia.*

			Dimensión 2 Eficacia			Total
			Deficiente	Moderada	Eficiente	
Variable 1: Compensación salarial.	Baja	Recuento	4	0	0	4
		% del total	12,5%	0,0%	0,0%	12,5%
	Moderada	Recuento	3	21	3	27
		% del total	9,4%	65,6%	9,4%	84,4%
	Alta	Recuento	0	0	1	1
		% del total	0,0%	0,0%	3,1%	3,1%
Total		Recuento	7	21	4	32
		% del total	21,9%	65,6%	12,5%	100,0%

Figura 4. *Variable 1 Compensación salarial Vs Variable 2 Desempeño laboral.*



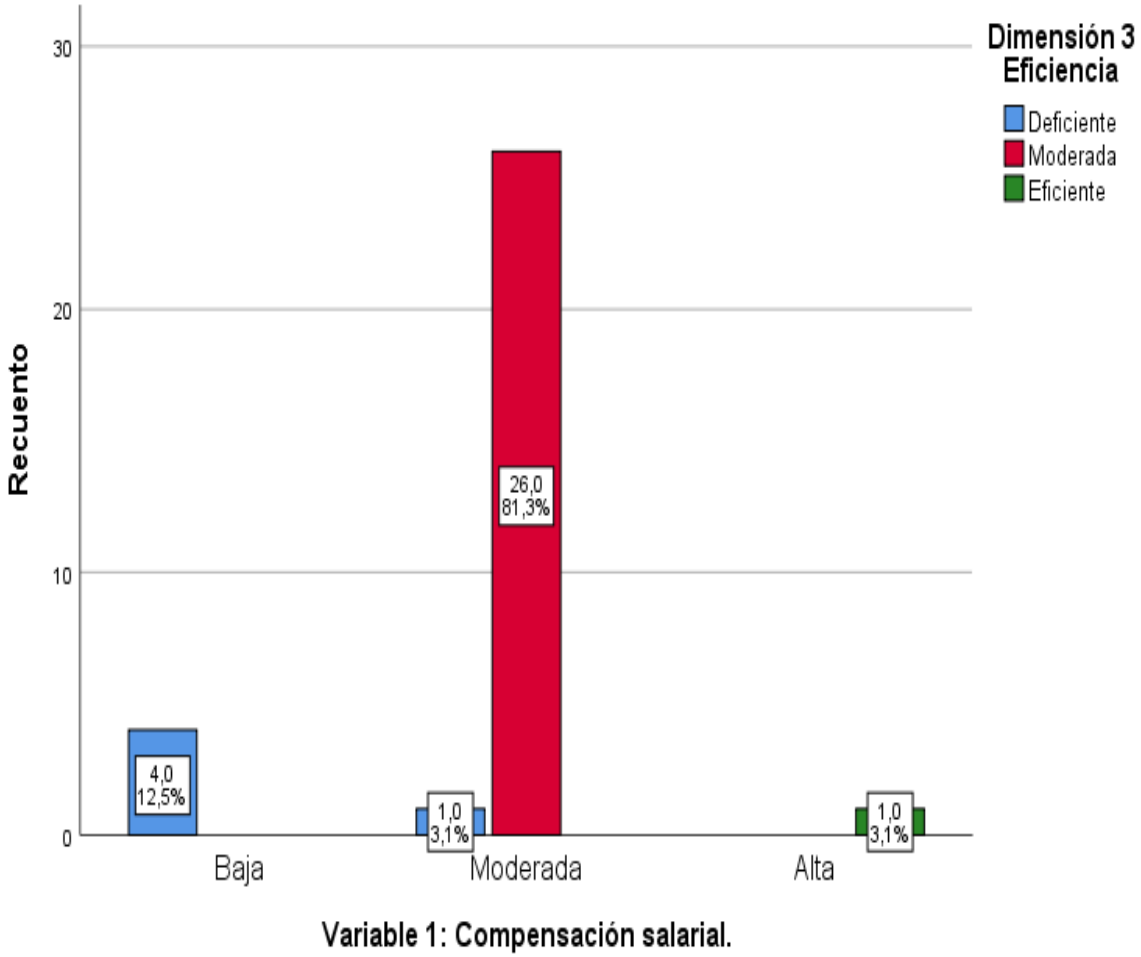
Interpretación especifica 2:

Como se puede visualizar los colaboradores describieron que la compensación salarial se relaciona de manera moderada la dimensión 2 Eficacia de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2023, en un 65,6%.

Tabla 5. *Variable 1 Compensación salarial Vs Dimensión 3 Eficiencia.*

			Dimensión 3 Eficiencia			Total
			Deficiente	Moderada	Eficiente	
Variable 1: Compensación salarial.	Baja	Recuento	4	0	0	4
		% del total	12,5%	0,0%	0,0%	12,5%
	Moderada	Recuento	1	26	0	27
		% del total	3,1%	81,3%	0,0%	84,4%
	Alta	Recuento	0	0	1	1
		% del total	0,0%	0,0%	3,1%	3,1%
Total		Recuento	5	26	1	32
		% del total	15,6%	81,3%	3,1%	100,0%

Figura 5. *Variable 1 Compensación salarial Vs Dimensión 3 Eficiencia.*



Interpretación especifica 3:

Como se puede visualizar los colaboradores describieron que la compensación salarial se relaciona de manera moderada la dimensión 3 Eficiencia de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2023, en un 81,3%.

4.2. Prueba de normalidad

Tabla 6. *Prueba de Shapiro-Wilk*.

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Dimensión 1 Productividad	,776	32	,000
Dimensión 2 Eficacia	,753	32	,000
Dimensión 3 Eficiencia	,568	32	,000
Variable 1: Compensación salarial.	,527	32	,000
Variable 2: Desempeño laboral.	,792	32	,000

Descripción:

Luego del análisis de los datos recolectados nos dieron como principal resultado que todos los valores Sig. hallados son menores que 0,05, lo que nos mostró que se utilizó la prueba de correlación de Spearman para poder discutir y comparar las diferentes hipótesis de este estudio.

4.3. Pruebas de hipótesis

Tabla 7. *Correlación sobre la hipótesis general.*

Correlación rho de spearman entre variables		Variable 2: Desempeño laboral.
Variable 1: Compensación salarial.	Rho de contraste	,587
	Sig. (bilateral) o p-valor	,000
	N o total de la muestra	32

Descripción:

La correlación de rho de spearman nos indica que el un p-valor ,000 y un Rho de contraste que es de 0.587 positiva-moderado demostrando la hipótesis: la compensación salarial se relaciona considerablemente con el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2023.

Tabla 8. *Correlación sobre la hipótesis especifica 1.*

Correlación rho de spearman entre variables		Dimensión 1 Productividad
Variable 1: Compensación salarial.	Rho de contraste	,603
	Sig. (bilateral) o p-valor	,000
	N o total de la muestra	32

Descripción:

La correlación de rho de spearman nos indica que el un p-valor ,000 y un Rho de contraste que es de 0.603 positiva-moderado demostrando la hipótesis: la compensación salarial se relaciona considerablemente con la dimensión 1 Productividad de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2023.

Tabla 9. *Correlación de la hipótesis especifica 2.*

Correlación rho de spearman entre variables		Dimensión 2 Eficacia
Variable 1: Compensación salarial.	Rho de contraste	,672
	Sig. (bilateral) o p-valor	,000
	N o total de la muestra	32

Descripción:

La correlación de rho de spearman nos indica que el un p-valor ,000 y un Rho de contraste que es de 0.672 positiva-moderado demostrando la hipótesis: la compensación salarial se relaciona considerablemente con la dimensión 2 Eficacia de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2023.

Tabla 10. *Correlación de la hipótesis especifica 3.*

Correlación rho de spearman entre variables		Dimensión 3 Eficiencia
Variable 1: Compensación salarial.	Rho de contraste	,903
	Sig. (bilateral) o p-valor	,000
	N o total de la muestra	32

Descripción:

La correlación de rho de spearman nos indica que el un p-valor ,000 y un Rho de contraste que es de 0.903 positiva-alta demostrando la hipótesis: la

compensación salarial se relaciona considerablemente con la dimensión 3 Eficiencia de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2023.

4.4. Discusión de resultados

Los resultados luego del procesamiento de datos, la compensación salarial se relaciona de manera moderada con el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2023, en un 56,3%; los colaboradores describieron que la compensación salarial se relaciona de manera moderada con la dimensión 1 Productividad de los colaboradores, de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2023, en un 59,4%; los colaboradores describieron que la compensación salarial se relaciona de manera moderada la dimensión 2 Eficacia de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2023, en un 65,6%; y por último la compensación salarial se relaciona de manera moderada la dimensión 3 Eficiencia de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2023, en un 81,3%; respectivamente respondiendo los objetivos de la investigación.

Los que se compararon con los siguientes resultados de diferentes investigaciones Zans (2017) en su estudio, Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el periodo 2016, concluyo la percepción de euforia y entusiasmo en mayor grado y el de frialdad y distanciamiento en menor grado, provienen de los resultados conseguidos en relación al Clima Organizacional que se halla en la FAREM, debiendo indicar que el mejoramiento de dicho Clima se vería influenciado de

buena manera en el desempeño de los servidores de la facultad. De otro lado, resulta necesario incentivar a los colaboradores a fin de obtener buenos niveles de euforia y entusiasmos, así como de excitación y orgullo, e igualmente establecer de forma regular en los miembros de la colectividad universitaria lo relativo a consultas, escuchar opiniones y sugerencias, generando un espacio inmejorable en la consecución de la productividad, como así también tonificar la ejecución de decisiones; y con el estudio de Aguilar y Ortiz (2016) en su estudio el Análisis de incentivos laborales y su influencia en el desempeño de los empleados de la empresa de Electrodomésticos Marcimex S.A. de la ciudad de Milagro), concluyo que, los resultados demuestran que los incentivos no pecuniarios se han convertido en un creciente estímulo que los trabajadores aprecian en gran medida, es un plus o agregado a sus emolumentos que ayuda a mantener en alto su motivación para el trabajo. Ante lo observado, la propuesta consistió en el diseño y elaboración de un plan de incentivos no salariales 18 para los trabajadores de la empresa MARCIMEX que garantice compromiso, fidelidad y aumento de la producción.; por último Según Mendoza y Morales (2017) titulado, ESTUDIO DE REMUNERACIÓN SECTORIAL Y SU INCIDENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LA EMPRESA SIPIA EN LOS AÑOS 2014 Y 2015, dentro de los resultados se encontró que el 54% de los colaboradores manifestaron que el salario que reciben no está de acuerdo las funciones encargadas. Se concluyó que el motivo principal de la disminución en su desempeño que reflejan los colaboradores del área operativa de la compañía se debe a que se encuentran con escasa satisfacción con el pago de su salario.

Con respecto a la hipótesis general, para La correlación de rho de spearman nos indica que el un p-valor ,000 y un Rho de contraste que es de 0.587 positiva-moderado demostrando la hipótesis: la compensación salarial se relaciona considerablemente con el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2023; a la hipótesis especifica 1 la correlación de rho de spearman nos indica que el un p-valor ,000 y un Rho de contraste que es de 0.603 positiva-moderado demostrando la hipótesis: la compensación salarial se relaciona considerablemente con la dimensión 1 Productividad de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2023; a la hipótesis especifica 2 la correlación de rho de spearman nos indica que el un p-valor ,000 y un Rho de contraste que es de 0.672 positiva-moderado demostrando la hipótesis: la compensación salarial se relaciona considerablemente con la dimensión 2 Eficacia de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2023; y por último la hipótesis especifica 3 La correlación de rho de spearman nos indica que el un p-valor ,000 y un Rho de contraste que es de 0.903 positiva-alta demostrando la hipótesis: la compensación salarial se relaciona considerablemente con la dimensión 3 Eficiencia de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2023.

Para discutir los hallazgos los estudios Según Mendoza y Morales (2017) titulado, ESTUDIO DE REMUNERACIÓN SECTORIAL Y SU INCIDENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LA EMPRESA SIPIA EN LOS AÑOS 2014 Y 2015, dentro de los resultados se encontró que el 54% de los colaboradores manifestaron que el salario que reciben no está de acuerdo las funciones encargadas. Se concluyó que el motivo principal de la disminución en su

desempeño que reflejan los colaboradores del área operativa de la compañía se debe a que se encuentran con escasa satisfacción con el pago de su salario; con el estudio de Villena (2022), en su tesis titulada “Compensación salarial y desempeño laboral de los colaboradores del área de recursos humanos de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2022.”, concluyó que los resultados encontrados señalaron que el nivel de la relación entre compensación salarial y desempeño laboral fue muy alto con un índice de 0.823; asimismo, las dimensiones de la compensación salarial se relacionaron significativamente con el desempeño laboral con un p valor igual a 0.000 (Sig. menor a 0,05; aceptándose la Hi, lo que significa que mejorando la compensación salarial se incrementará el desempeño laboral; y por ultimo Velasquez (2022), em su tesis titulada “Compensación salarial y desempeño laboral en los colaboradores, en una entidad pública, Lima, 2022”, concluyó que, concurre una relación explicativa entre desempeño laboral y compensación laboral en los colaboradores, en una entidad estatal, Lima, 2022, mientras más alta sea la Compensación Salarial en los colaboradores de una entidad pública en Lima, 2022 mayor será su desempeño laboral. Considerando que se obtuvo mediante el análisis de la prueba no paramétrica donde se muestran un coeficiente de Pearson de 0,449, lo cual indica una correlación moderada entre las variables. Por otro lado, el p valor de 0,008.

CONCLUSIONES

- Primera: La correlación de rho de spearman nos indica que el un p-valor ,000 y un Rho de contraste que es de 0.587 positiva-moderado demostrando la hipótesis: la compensación salarial se relaciona considerablemente con el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2023.
- Segunda: La correlación de rho de spearman nos indica que el un p-valor ,000 y un Rho de contraste que es de 0.603 positiva-moderado demostrando la hipótesis: la compensación salarial se relaciona considerablemente con la dimensión 1 Productividad de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2023.
- Tercera: La correlación de rho de spearman nos indica que el un p-valor ,000 y un Rho de contraste que es de 0.672 positiva-moderado demostrando la hipótesis: la compensación salarial se relaciona considerablemente con la dimensión 2 Eficacia de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2023.
- Cuarta: La correlación de rho de spearman nos indica que el un p-valor ,000 y un Rho de contraste que es de 0.903 positiva-alta demostrando la hipótesis: la compensación salarial se relaciona considerablemente con la dimensión 3 Eficiencia de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2023.

SUGERENCIAS

- Se alienta a las instituciones a realizar un seguimiento mensual del personal mediante evaluaciones y encuestas rápidas. Sus principales elementos son indicadores de gestión del desempeño laboral tales como escala la Compensación Salarial. Con la finalidad de que, los resultados le permitirán analizar e identificar posibles nuevas necesidades de sus empleados, así como proporcionar conocimiento sobre el desempeño de sus empleados en relación con su entorno laboral y estrategias en materia de recompensas tanto monetarias como no monetarias en beneficios del recurso humano.
- Se recomienda al municipio que introduzcan gradualmente medidas de valores no monetarias, teniendo en cuenta el desempeño laboral y la productividad de los empleados de la organización. Esto incluye regular la cultura organizacional, trabajar para mejorar el ambiente laboral y reconocer el trabajo de los empleados, reconociéndolos dentro de la organización para mejorar el ambiente laboral.
- Realizar auditorías periódicas para ajustar las compensaciones según los cambios en las demandas operativas. Implica revisar y modificar los planes de compensación para asegurar que se alineen con las necesidades y objetivos. Este proceso ayuda a garantizar que la empresa siga siendo competitiva, que los empleados estén motivados y que la estructura salarial sea justa y equitativa.
- Diseñar planes de carrera que vinculen el crecimiento profesional con el logro de metas institucionales significa crear estrategias personalizadas para el desarrollo de los empleados, alineando sus aspiraciones profesionales con los objetivos de la organización. Estos planes buscan trazar una ruta donde el crecimiento del empleado contribuya directamente al éxito y a la consecución de las metas de la empresa.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Aguilar, K. y Ortiz, K. (2016). Análisis de incentivos laborales y su influencia en el desempeño de los empleados de la empresa de Electrodomésticos Marcimex S.A. de la ciudad de Milagro (Tesis de Maestría). Universidad Estatal de Milagro, México

Aropah, V. D., S. M., & Sumertajaya, I. M. (2020). Factors affecting employee performance during work from home. International Research Journal of Business Studies, 13(2). file:///C:/Users/TOSHIBA/Downloads/2020-vina-1929-3065-1-PB.pdf

Carro, R. y González, D. (2012). Productividad y competitividad.

Ccaulla, L. (2018). La remuneración salarial y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local Nº 06 – Ate, 2018 (Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo, Lima-Perú). https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22499/Ccaulla_FLM.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Chiavenato, I. (2011). Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones. México, McGraw-Hill (Novena edición). Education/36 Interamericana Editores, S.A de C.V. https://www.sustanciainfinita.com/wp-content/uploads/2020/04/LIBRO-Idalberto-Chiavenato-Administraci%C3%B3n-de-recursos-humanos-El-capital-humano.pdf

CONCYTEC. (2018). REGLAMENTO DE CALIFICACIÓN, CLASIFICACIÓN Y REGISTRO DE LOS INVESTIGADORES DEL SISTEMA NACIONAL DE CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN TECNOLÓGICA - REGLAMENTO RENACYT. Lima

Dessler, G. (2009). Administración de los recursos humanos (11a ed.). México D.F.: Prentice - Hall.

Dominguez, M. (2023). Compensación Salarial y Satisfacción Laboral de los trabajadores de una contratista. Lima, 2022 (Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo, Lima-Perú). https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/111819/Dominguez_RMA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Escobar, M., Sandoval, O. y Roncería, M. (2021). La influencia de la compensación salarial en la motivación de los trabajadores. (Universidad Cooperativa de Colombia, Colombia). https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/cc17b4a4-21f3-4675-893d-4cfa8fdeacc5/content

Flores, J. y Pinchi, K. (2020). Compensación salarial y compromiso organizacional en el personal de la empresa Las palmas Aqua Inversiones y Proyectos S.A.C, en el distrito de la Banda de Shilcayo – 2020. Universidad César Vallejo, Tarapoto. Perú. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/52841/Flores_VJM-Pinchi_DAKC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Guancha, D. (2019). Diseño de un modelo de compensación y beneficios laborales para el talento humano de la empresa Frenos y Resortes la Playa. (Tesis de posgrado, Universidad Jorge Tadaeo Lozano, Colombia-Colombia). https://expeditiorepositorio.utadeo.edu.co/bitstream/handle/20.500.12010/7714/Anexo%201.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Hernandez, R., & Mendoza, C. (2018). METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN: LAS RUTAS CUANTITATIVA, CUALITATIVA Y MIXTA. Mc Graw Hill

ISO 9000 (2015). Sistemas de gestión de la calidad — Fundamentos y vocabulario. *NORMA INTERNACIONAL* Cuarta edición 2015-09-15. https://dai.uas.edu.mx/pdfs/NORMA_ISO_9000-2015_FyV.pdf

Marcano, L. (2014). SALCEDO BASTARDO. Su concepto de historia, estudio biográfico-historiográfico, Caracas, Editorial Latinoamericana de Ciencias Jurídicas.

Mendoza, A., & Morales, N. (2017). ESTUDIO DE REMUNERACIÓN SECTORIAL Y SU INCIDENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LA EMPRESA SIPIA EN LOS AÑOS 2014 Y 2015 [Tesis para optar por el Título de Ingeniero Comercial]. Repositorio institucional. Obtenido de http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/40526

Robbins, S. (2017). Comportamiento Organizacional. Perú: PEARSON EDUCATION.

Sudiardhita, K., Mukhtar, S., Hartono, B., Sariwulan, T., y Nikensari, S. (2018). The effect of compensation, motivation of employee and work satisfaction to employee performance Pt. Bank Xyz (Persero) Tbk. Academy of Strategic Management Journal, 17(4). https://ucv.primo.exlibrisgroup.com/permalink/51UCV_INST/p5e2np/cdi_proquest_journals_2124080491

Tantalean, L. (2021). Gestión de compensaciones salariales y desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa San Martín S.A. – Moyobamba 2021. (Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo, Moyobamba-Perú). https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/62183/Tantalean_RL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Varela, R. (2013). Administración de la compensación: Sueldos, salarios y prestaciones. Revisión Técnica. Universidad Autónoma de México. México.

https://clea.edu.mx/biblioteca/files/original/a3250703796cc8ee39f612e9b4b74a07.pd

Velasquez, G. (2022). Compensación salarial y desempeño laboral en los colaboradores, en una entidad pública, Lima, 2022 (Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo, Lima-Perú). https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/108908/Velasquez_RGJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Villena, R. (2022). Compensación salarial y desempeño laboral de los colaboradores del área de recursos humanos de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2022. (Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo, Trujillo-Perú). https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/112021/Villena_VRH-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Zans, A. (2017). Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el periodo 2016 (Tesis de Maestría- Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Nicaragua).

ANEXOS

Anexo 1. Instrumentos de recolección de datos

Variable 1: Compensación salarial

Estimado colaborador se le facilita este cuestionario para rellenar titulada *COMPENSACIÓN SALARIAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CORONEL PORTILLO, 2023*, esperando que pueda contestar con la mayor prudencia posible. Los ítems se medirán mediante las siguientes escalas de likert:

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

N°	Ítems	Escala de likert				
		1	**2**	**3**	**4**	**5**
Dimensión 1 Remuneración Básica						
01	Usted está conforme con el sueldo que le proporciona su nivel de preparación.					
02	La municipalidad le ofrece estabilidad salarial para un mejor desempeño laboral.					
03	¿La municipalidad da sueldos según cumplimiento de ley?					
04	Usted está de acuerdo con la remuneración básica que ofrece el estado.					
Dimensión 2 Incentivos Salariales		**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
05	La municipalidad ofrece o cumple con dar la bonificaciones correspondientes.					
06	Las autoridades cumplen con dar la participación en los resultados sus colaboradores.					
07	¿Al momento de dar una servicio los trabajadores utilizan la equidad para poder demostrarse un buen servicio?					
08	Los incentivos salariales son los más precisos dentro de la institución.					
Dimensión 3 Prestaciones		**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
09	Usted posee el seguro de vida.					
10	Usted posee el seguro de salud.					
11	Usted tiene un cobertura total en su tiempo de trabajo.					
12	Las prestación son las adecuadas en su lugar de trabajo.					

Variable 2: Desempeño laboral.

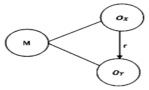
Estimado colaborador se le facilita este cuestionario para rellenar titulada COMPENSACIÓN SALARIAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CORONEL PORTILLO, 2023, esperando que pueda contestar con la mayor prudencia posible. Los ítems se medirán mediante las siguientes escalas de likert:

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

N°	Ítems	Escala de likert				
		1	2	3	4	5
Dimensión 1 Productividad						
01	La municipalidad busca la eficiencia en su labores y servicios.					
02	La municipalidad busca una eficacia para el bien de sus usuarios.					
03	Se mide constantemente el nivel de producción del colaborador.					
04	¿Los trabajadores laboran en orden a las cumplimientos de metas?					
05	¿La municipalidad da prioridad al cumplimiento de actividades?					
Dimensión 2 Eficacia		**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
06	¿Se da un seguimiento a de la actividades a favor de lograr metas?					
07	Usted percibe que existe una comunicación afectiva en el entorno laboral.					
08	Los colaboradores dan cumplimiento a las tareas asignadas.					
09	La municipalidad dispone de trabajadores con conocimiento del puesto de trabajo.					
10	Los colaborados están preparados para afrontar retos y nuevo conocimientos.					
Dimensión 3 Eficiencia		**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
11	Los trabajadores dentro del área de trabajo son responsables personalmente.					
12	Existe un minino de nivel sobre los conocimientos técnicos de la labor donde se desenvuelve.					
13	Usted percibe que todos los trabajadores muestran liderazgo y cooperación en el trabajo.					
14	Usted percibe la municipalidad tiene nivel de adaptabilidad del trabajador durante su tiempo.					
15	Su área de trabajo cuenta con las herramientas necesaria para el desempeño eficaz laboral que se desea.					

Anexo 2. Matriz de consistencia.

Título: COMPENSACIÓN SALARIAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CORONEL PORTILLO, 2023.

<table>
<tr><th>PROBLEMAS</th><th>OBJETIVOS</th><th>HIPOTESIS</th><th>VARIABLES</th><th>DIMENSIONES</th><th>INDICADORES</th><th>METODOLOGIA</th></tr>
<tr><td>Problema General
-¿Cómo la compensación salarial se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2023?</td><td>Objetivo General
-Describir cómo la compensación salarial se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2023.</td><td>Hipótesis General
-La compensación salarial se relaciona considerablemente con el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2023.</td><td rowspan="2">Variable 1: Compensación salarial.</td><td>Dimensión 1 Remuneración Básica</td><td>- Sueldo
- Salario
- Cumplimiento de Ley</td><td rowspan="4">Población
32 trabajadores del área de recaudación tributaria de la municipalidad provincial de coronel. portillo.
Muestra
Corresponderá a los 32 trabajadores total identificados en la poblacional.
Tipo
Aplicada
Nivel
descriptivo-correlacional
Diseño
experimental-transversal
Esquema

Dónde:
M: Muestra
OX: Observación de la variable compensación salarial.
OY: Observación de la variable desempeño laboral.
r: Relación

Técnicas
Encuesta

Instrumento
Cuestionario</td></tr>
<tr><td>Problema especifico
-¿Cómo la compensación salarial se relaciona con la dimensión 1 Productividad de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2023?
-¿Cómo la compensación salarial se relaciona con la dimensión 2 Eficacia de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2023?
-¿Cómo la compensación salarial se relaciona con la dimensión 3 Eficiencia de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2023?</td><td>Objetivo específico
-Analizar cómo la compensación salarial se relaciona con la dimensión 1 Productividad de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2023.
-Indicar cómo la compensación salarial se relaciona con la dimensión 2 Eficacia de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2023.
-Especificar cómo la compensación salarial se relaciona con la dimensión 3 Eficiencia de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2023.</td><td>Hipótesis Especificas
-La compensación salarial se relaciona considerablemente con la dimensión 1 Productividad de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2023.
- La compensación salarial se relaciona considerablemente con la dimensión 2 Eficacia de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2023.
- La compensación salarial se relaciona considerablemente con la dimensión 3 Eficiencia de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2023.</td><td>Dimensión 2 Incentivos Salariales</td><td>- Bonificación
- Participación en los resultados
- Equidad</td></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td>Dimensión 3 Prestaciones</td><td>- Seguro de Vida
- Seguro de Salud
- Cobertura</td></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td rowspan="3">Variable 2: Desempeño laboral.</td><td>Dimensión 1 Productividad</td><td>- Eficiencia
- Eficacia
- Nivel de Producción del Colaborador
- Cumplimiento de Metas
- Cumplimiento de Actividades</td></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td>Dimensión 2 Eficacia</td><td>- Metas Logradas
- Cumplimiento de tareas asignadas
- Conocimiento del puesto de trabajo
- Actividades</td></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td>Dimensión 3 Eficiencia</td><td>- Responsabilidad del Personal
- Nivel de conocimientos técnicos
- Liderazgo y cooperación en el trabajo
- Nivel de adaptabilidad del trabajador Tiempo</td></tr>
</table>