

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA

ESCUELA DE POSGRADO



**UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS
ECONÓMICAS CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS**

PROGRAMA DE MAESTRIA EN CIENCIAS

TESIS:

**EL SISTEMA DE REMUNERACIÓN Y SU INFLUENCIA EN EL
DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHOTA, 2021**

Para optar el Grado Académico de
MAESTRO EN CIENCIAS
MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA PÚBLICA

Presentada por:
Bachiller: JAIME EDUARDO CHÁVEZ CHÁVEZ

Asesor:
Dr. ALEJANDRO VÁSQUEZ RUIZ

Cajamarca, Perú

2023

COPYRIGHT © 2023 by
JAIME EDUARDO CHÁVEZ CHÁVEZ
Todos los derechos reservados

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA

ESCUELA DE POSGRADO



UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS

PROGRAMA DE MAESTRIA EN CIENCIAS

TESIS APROBADA:

EL SISTEMA DE REMUNERACIÓN Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHOTA, 2021

Para optar el Grado Académico de

MAESTRO EN CIENCIAS

MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA PÚBLICA

Presentada por:

Bachiller: JAIME EDUARDO CHÁVEZ CHÁVEZ

JURADO EVALUADOR

Dr. Alejandro Vásquez Ruiz
Asesor

Dr. Héctor Diomedes Villegas Chávez
Jurado Evaluador

Dr. Norberto Barboza Calderón
Jurado evaluador

Dr. Julio Norberto Sánchez De La Puente
Jurado evaluador

Cajamarca, Perú

2023



Universidad Nacional de Cajamarca
LICENCIADA CON RESOLUCIÓN DE CONSEJO DIRECTIVO N° 080-2018-SUNEDU/CD
Escuela de Posgrado
CAJAMARCA - PERU



PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Siendo las 10:00 horas del día 21 de junio de dos mil veintitrés, reunidos en el Auditorio de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Cajamarca, el Jurado Evaluador presidido por el **Dr. HECTOR DIOMEDES VILLEGAS CHAVEZ**, **Dr. NORBERTO BARBOZA CALDERÓN**, **Dr. JULIO NORBERTO SANCHEZ DE LA PUENTE**, y en calidad de Asesor el **Dr. ALEJANDRO VASQUEZ RUIZ**. Actuando de conformidad con el Reglamento Interno de la Escuela de Posgrado y la Directiva para la Sustentación de Proyectos de Tesis, Seminarios de Tesis, Sustentación de Tesis y Actualización de Marco Teórico de los Programas de Maestría y Doctorado, se dio inicio a la Sustentación de la Tesis titulada: **EL SISTEMA DE REMUNERACIÓN Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHOTA, 2021**; presentada por el Bach. en Contabilidad **JAIME EDUARDO CHÁVEZ CHÁVEZ**.

Realizada la exposición de la Tesis y absueltas las preguntas formuladas por el Jurado Evaluador, y luego de la deliberación, se acordó APROBAR con la calificación de DIECISIETE (17) EXCELENTE.....la mencionada Tesis; en tal virtud, el Bach. en Contabilidad **JAIME EDUARDO CHÁVEZ CHÁVEZ**, está apto para recibir en ceremonia especial el Diploma que lo acredita como **MAESTRO EN CIENCIAS**, de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias Económicas, Contables y Administrativas, con Mención en **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA PÚBLICA**.

Siendo las 14:15 horas del mismo día, se dio por concluido el acto.

Dr. Alejandro Vasquez Ruiz
Asesor

Dr. Hector Diomedes Villegas Chavez
Jurado Evaluador

Dr. Norberto Barboza Calderón
Jurado Evaluador

Dr. Julio Norberto Sanchez De La Puente
Jurado Evaluador

DEDICATORIA

A Dios Padre Celestial, por iluminar mi vida.

A mis padres, por ser mi inspiración siempre y por su apoyo incondicional para cumplir mis metas.

Y a mi familia en general por impulsarme para seguir adelante.

El autor

AGRADECIMIENTO

A la Unidad Posgrado de la Facultad de Ciencias Económicas Contables y Administrativas de la Universidad Nacional de Cajamarca por permitir desarrollarme académicamente.

A todos los docentes que nos compartieron sus sabias enseñanzas y sobre todo por gran paciencias y comprensión.

A mi asesor el Dr. Alejandro Vásquez Ruiz por su paciencia y permanente orientación e incansable preocupación para que concluya satisfactoriamente mi tesis.

El autor

Son tres "muchos" y tres pocos» los que destruyen a las personas:

- Mucho gastar y poco tener*
- Mucho hablar y poco saber*
- Mucho presumir y poco valer*

Proverbio español

ÍNDICE GENERAL

Dedicatoria	v
Agradecimiento	vi
Epígrafe	vii
Índice general	viii
Índice de tablas	x
Índice de figuras	xi
Lista de abreviaturas	xii
Glosario	xiii
Resumen	xiv
Abstract	xv
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	
1.1. Planteamiento del problema	1
1.1.1. Contextualización	1
1.1.2. Descripción del problema	3
1.1.3. Formulación del problema	3
1.2. Justificación e importancia	4
1.2.1. Justificación teórica-científica	4
1.2.2. Justificación técnica-práctica	4
1.2.3. Justificación institucional-personal	5
1.3. Delimitación de la investigación	5
1.3.1. Delimitación geográfica	5
1.3.2. Delimitación temática	5
1.3.3. Delimitación temporal	5
1.4. Limitaciones	5
1.5. Objetivos	6
1.5.1. Objetivo general	6
1.5.2. Objetivos específicos	6
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	
2.1. Marco legal	7
2.2. Antecedentes de la investigación	7

2.3. Bases teóricas	11
2.3.1. Teorías sobre sistema de remuneraciones	11
2.3.2. Teoría sobre desempeño laboral	11
2.4. Marco conceptual	13
2.4.1. Sistema de remuneraciones	13
2.4.2. Desempeño laboral	16
2.5. Definición de términos básicos	21
CAPÍTULO III: PLANTEAMIENTO DE HIPÓTESIS Y VARIABLES	
3.1. Hipótesis	23
3.1.1. Hipótesis general	23
3.1.2. Hipótesis específicas	23
3.2. Variables	23
3.3. Operacionalización de los componentes de las Hipótesis	23
CAPÍTULO IV: MARCO METODOLÓGICO	
4.1. Ubicación geográfica	25
4.2. Diseño de la investigación	26
4.3. Métodos de investigación	27
4.4. Población, muestra, unidad de análisis y unidad de observación	27
4.5. Técnicas e instrumentos de recopilación de información	28
4.6. Técnicas para el procesamiento y análisis de la información	28
4.7. Equipos, materiales, insumos, etc.	29
4.8. Matriz de consistencia metodológica	29
CAPÍTULO V: RESULTADOS Y DISCUSIÓN	
5.1. Presentación de resultados	31
5.2. Análisis, interpretación y discusión de resultados	33
5.3. Contrastación de hipótesis	41
CONCLUSIONES	45
RECOMENDACIONES	47
REFERENCIAS	48
APÉNDICES	52
Apéndice 1: Cuestionario sobre sistema de remuneraciones	53
Apéndice 2: Cuestionario sobre desempeño laboral	54

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Matriz de operacionalización	24
Tabla 2	Matriz de consistencia	30
Tabla 3	Sistema de remuneraciones	31
Tabla 4	Desempeño laboral	32
Tabla 5	Remuneración básica	33
Tabla 6	Incentivos salariales	34
Tabla 7	Prestaciones	35
Tabla 8	Aptitudes	36
Tabla 9	Actitudes	37
Tabla 10	Prueba de normalidad de Smirnov	42
Tabla 11	Correlación entre variables	42
Tabla 12	Correlación entre variables	43
Tabla 13	Correlación entre variables	43
Tabla 14	Correlación entre variables	44

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Mapa de Municipalidad de Chota	25
Figura 2	Mapa distrito de Chota	25
Figura 3	Sistema de remuneraciones	31
Figura 4	Desempeño laboral	32
Figura 5	Remuneración básica	33
Figura 6	Incentivos salariales	34
Figura 7	Prestaciones	35
Figura 8	Aptitudes	36
Figura 9	Actitudes	37

LISTA DE ABREVIATURAS

CAFAE	Comités de Administración del Fondo de Asistencia y Estímulo
CTS	Compensación por tiempo de servicios

GLOSARIO

- **Administración:**

Administración es el acto de administrar, gestionar o dirigir empresas, negocios u organizaciones, personas y recursos, con el fin de alcanzar los objetivos definidos.

- **Desempeño Laboral:**

El desempeño laboral es lo que el trabajador hace verdaderamente y no solo lo que sabe hacer según sus aptitudes.

- **Eficiencia:**

Capacidad de disponer de alguien o de algo para conseguir un efecto determinado.

- **Eficacia:**

Capacidad de lograr el efecto que se desea o se espera.

- **Gestión:**

Hace referencia a la acción y a la consecuencia de administrar o gestionar algo.

- **Gestión Pública:**

Conjunto de acciones mediante las cuales las entidades tienden al logro de sus fines, objetivos y metas, los que están enmarcados por las políticas gubernamentales establecidas por el Poder Ejecutivo.

- **Influencia:**

Efecto, consecuencia o cambio que produce una cosa en otra

- **Laboral:** Pertenciente o relativo al trabajo, en su aspecto económico, jurídico y social. Real Academia Española.

- **Organización:**

Es un grupo social formado por personas, tareas y administración, que interactúan en el marco de una estructura sistemática para cumplir con sus objetivos.

- **Remuneración:**

Pago o nómina que se le ofrece a un empleado por parte de su empleador para ocupar una vacante y ofrecer su trabajo. Pedrosa (2002)

RESUMEN

La investigación buscó analizar la influencia del sistema de remuneración en el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chota, 2021 la misma que se identificó que existe una correlación significativa y moderada; lo que corrobora porque tanto el sistema de remuneraciones como el desempeño laboral están calificados por los colaboradores como "regular". Y por el valor rho de Spearman que es de 0,582

La investigación es de tipo aplicada, de nivel descriptivo y correlacional y con un diseño transversal y no experimental y para tal efecto utilizó el método inductivo-deductivo. Asimismo, la investigación tuvo una población de 15 colaboradores y se aplicó el instrumento del cuestionario y la técnica de la encuesta.

Los principales resultados son: en cuanto a la remuneración básica de la Municipalidad Provincial de Chota, 2021, la investigación encontró que las dimensiones son calificadas como "regular", porque remuneración básica que comprende opiniones sobre los sueldos, asignaciones y CAFAE, en un 83,3% es calificado como "regular, incentivos salariales que comprende opiniones sobre las bonificaciones por productividad, aguinaldo y bonificación por escolaridad, en un 76,1% es calificado como "regular", las prestaciones que comprende opiniones sobre las CTS y seguro de salud, en un 83,3% es calificado como "regular". En cuanto al desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chota, 2021, a juzgar por sus dimensiones: aptitud que comprende opiniones sobre conocimiento del puesto y experiencia laboral, en un 81,9% es calificado como "regular" y la Actitud que comprende opiniones sobre puntualidad, constancia, espíritu de equipo, liderazgo, solidaridad y amabilidad en un 81,9% es calificado como "regular".

Palabras clave: Sistema de remuneración, desempeño laboral, Municipalidad.

ABSTRACT

The research sought to analyze the influence of the remuneration system on the work performance of the employees of the Provincial Municipality of Chota, 2021, which identified that there is a significant and moderate correlation; which corroborates why both the remuneration system and work performance are qualified by the collaborators as "regular". And by Spearman's rho value which is 0.582

The research is of an applied type, descriptive and correlational novel and with a cross-sectional and non-experimental design and for this purpose it used the inductive-deductive method. Likewise, the research had a population of 15 collaborators and the questionnaire instrument and the survey technique were applied.

The main results are: regarding the basic remuneration of the Provincial Municipality of Chota, 2021, the investigation found that the dimensions are qualified as "regular", because basic remuneration that includes opinions on salaries, allowances and CAFAE, in a 83.3% is qualified as "regular", salary incentives that include opinions on bonuses for productivity, Christmas bonus and bonus for schooling, 76.1% are qualified as "regular", benefits that include opinions on CTS and health insurance health, in 83.3% it is qualified as "regular". Regarding the work performance of the employees of the Provincial Municipality of Chota, 2021, judging by its dimensions: aptitude that includes opinions on knowledge of the position and work experience, in 81.9% it is qualified as "regular" and the Attitude that includes opinions on punctuality, perseverance, team spirit, leadership, solidarity and kindness in a 81.9% is qualified as "regular".

Keywords: Remuneration system, job performance, Municipality.

CAPÍTULO I

INTRODUCCION

1.1. Planteamiento del problema

1.1.1. Contextualización

Del Carmen (2015) señala que en la gestión pública en Ecuador, se ha establecido que la remuneración del colaborador es un factor importante en el desempeño laboral, si un individuo aprende a tener un mejor desempeño que en el pasado y presente, es porque se encuentra motivado para lograr los resultados que se derivan de tales comportamientos, así como obtener una felicitación de su jefe, un incremento de remuneración, esto sin duda ayudará a que el colaborador obtenga con entusiasmo un buen desempeño laboral.

La remuneración en las instituciones públicas es una de las herramientas más efectivas de motivación entre los colaboradores y las instituciones, permitiéndoles mejorar su eficiencia, alcanzar sus objetivos y metas organizacionales, sin embargo, no se está realizando una retribución que corresponda al trabajo desarrollado por los colaboradores lo cual afecta considerablemente al desempeño individual, grupal e institucional, a nivel mundial.

En el Perú, el sistema remunerativo tiene serias dificultades en su aplicación en todas las dependencias públicas. Es por ello que el estado ha elaborado la Ley N° 30057 (2013) para que en base la meritocracia los servidores públicos tengan una mejor remuneración.

Rendón et.al. (2016), manifiesta que las familias por más insatisfechas que se encuentren por la remuneración obtenida en sus trabajos no dejarían sus puestos por la estabilidad laboral y que el impacto de la remuneración va a influir en la satisfacción de las familias.

El desempeño laboral de los trabajadores está condicionado por las remuneraciones, el puesto que ocupan y el clima organizacional, que influyen el desempeño laboral de los trabajadores ya que con la remuneración monetaria el trabajador adquiere bienes y servicios fundamentales para la vida, como alimentos, transporte, recreación, entre otros. Aquellas instituciones que pagan bajas retribuciones de dinero consiguen trabajadores débiles en compromiso y cuyos pensamientos están centrados en la sobrevivencia y no en la productividad.

Larico (2015), observaba poco reconocimiento laboral por parte de las autoridades municipales; y evidencia una relación significativa entre las remuneraciones con el cumplimiento de responsabilidades y eso influye de manera significativa en el desempeño laboral de los trabajadores municipales.

En la Región de Cajamarca, las municipalidades no son ajenas a los problemas relacionados con la remuneración, lo cual afecta considerablemente en el desempeño laboral.

1.1.2. Descripción del problema

La Municipalidad Provincial de Chota es una Institución Pública al servicio de la comunidad, en la cual encontramos problemas en el personal que labora en dicha institución con respecto a su desempeño laboral, esto debido al incumplimiento de las normas laborales tales como el salario que no es muy satisfactorio, no otorgan prestaciones, no pagan en la fecha indicada, lo cual afecta al buen desempeño de los colaboradores en el área que trabajan y lamentablemente no se le da la debida importancia para mejorar este problema por parte del área a cargo. No existen inducciones, capacitación, incentivos, etc., por parte de la Institución, para poder lograr las metas establecidas y cumplir con las funciones encomendadas por las Gerencias.

Podremos mencionar entonces que, en la Municipalidad Provincial de Chota, no existe la motivación económica, capacitación del personal, y que además existen diferencias entre el personal técnico, profesional y los gerentes de las diferentes áreas. La actitud del personal no alcanza sus objetivos personales ni laborales.

1.1.3. Formulación del problema

Pregunta general

¿Cómo influye el sistema de remuneración en el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chota, 2021?

Preguntas auxiliares

- ¿Cómo influye la remuneración básica en el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chota, 2021?

- ¿Cómo influye los incentivos salariales en el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chota, 2021?
- ¿Cómo influye las prestaciones en el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chota, 2021?

1.2. Justificación e importancia

1.2.1. Justificación teórica – científica

El estudio ayudará a contribuir al incremento del conocimiento científico sobre el sistema de remuneración y el desempeño laboral, basado en la teoría de las expectativas de Vroom y de Herzberg, buscará precisar el marco teórico y mejorará la discusión de la comunidad científica.

Asimismo, servirá de antecedentes para futuras investigaciones relacionadas con la temática de esta investigación.

1.2.2. Justificación técnica-práctica

La investigación servirá para resolver un problema práctico, debido que existe la necesidad de conocer cuál es la influencia del sistema de remuneración en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota. Esta investigación genera información relevante que permitirá tomar medidas correctivas dirigidas a mejorar la gestión pública y específicamente la gestión del sistema de remuneración de la municipalidad provincial de chota, de tal manera que como consecuencia se obtendrán mejores resultados en cuanto al desempeño laboral de sus trabajadores.

1.2.3. Justificación institucional y personal

A la Municipalidad Provincial de Chota, le servirá para mejorar su gestión respecto a los recursos humanos, específicamente el sistema de remuneración y de esta manera podrá mejorar su eficiencia y eficacia, pues es evidente que el desarrollo y buen funcionamiento de toda institución está relacionado con el buen desempeño que tengan sus trabajadores, por lo tanto, tendrán una buena imagen institucional.

Asimismo, la investigación sirve para afianzar mis conocimientos adquiridos y obtener mi grado académico de Maestro en Administración y Gerencia Pública.

1.3. Delimitación de la investigación

1.3.1. Delimitación Espacial

La investigación se realizó en la municipalidad provincial de Chota ubicada en el jirón Anaximandro Vega N° 409 en la provincia de Chota departamento de Cajamarca.

1.3.2. Delimitación Temporal

La investigación fue delimitada durante el año 2021.

1.3.3. Delimitación Temática

La investigación se realizó sobre el sistema de remuneración del personal nombrado y el desempeño laboral.

1.4. Limitaciones

La investigación tiene como principal limitación a la Pandemia del COVID 19 y el presupuesto

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo General

Analizar la influencia del sistema de remuneración en el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chota, 2021.

1.5.2. Objetivos Específicos

- Analizar la influencia la remuneración básica en el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chota, 2021.
- Analizar la influencia de los incentivos salariales en el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chota, 2021.
- Analizar la influencia de las prestaciones en el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chota, 2021.
- Elaborar estrategias para mejorar la influencia del sistema de remuneración en el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Chota, 2021.

CAPÍTULO II

MARCO TEORICO

2.1. Marco legal

Constitución Política del Perú, (1993) “*Constitución Política del Perú*”

Ley N° 27972, (2003) “*Ley Orgánica de Municipalidades*”

Decreto Supremo N° 002-97-TR, (1997) “*Ley de formación y promoción laboral*”

Decreto Supremo N° 003-97-TR, (1997) “*Ley de productividad y competitividad laboral*”

Decreto Supremo N° 001-96-TR, (1996) “*Reglamento de Ley de fomento al empleo*”

Ley N° 30036, (2013) “*Ley de Teletrabajo*”

Decreto Supremo N° 017-2015-TR, (2015) “*Reglamento de la Ley N° 30036.*

Decreto Supremo N° 007-2002-TR, (2002) “*Texto Único Ordenado de la Ley de jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo.*”

Ley 30057 Ley del Servicio Civil

2.2. Antecedentes de la investigación

A Nivel Internacional

Vargas (2016) en su tesis de maestría “*Propuesta de un modelo de remuneración variable, basado en sistema de evaluación de desempeño por competencias, para el personal de la dirección provincial del Consejo de la Judicatura del Azuay*”.

Presentada en la Universidad de Cuenca, tiene como objetivo dar a conocer a las dependencias y entidades el esquema normativo y metodológico para llevar a cabo el proceso de evaluación del desempeño de los servidores públicos del CJA ley vigente aplicable a personal operativo, así como a las personas contratadas por

honorarios equivalentes a los anteriores mediante la medición cuantitativa y cualitativa de metas, en función de sus habilidades, capacidades y adecuación al puesto.

La remuneración en la Dirección Provincial del Consejo de la Judicatura del Azuay se calcula en función a los resultados que brindan los colaboradores; por ello realizaron una evaluación para medir las competencias en el desempeño del cargo, en formularios estandarizados para todo el país elaborados por el ministerio de Trabajo, como requisito para el pago de la remuneración variable por eficiencia y los resultados fueron: el 34.22% son Excelentes, el 47.37% tienen una calificación de Muy Buena, el 7.89% de Regular y el 10.52% Satisfactorio.

Guerra (2015) en su tesis de Maestría *“Impacto del salario emocional en la calidad de vida de los colaboradores y su influencia en el servicio hacia el cliente externo”*, presentada en la Pontificia Universidad Católica del Ecuador. La investigación tiene como objetivo: Establecer el impacto del salario emocional en los colaboradores de OLADE para determinar su influencia en la calidad de vida de los mismos y el servicio al cliente externo. Llegando a la siguiente conclusión: la inclusión del salario emocional en el paquete salarial influye directamente en la calidad de vida de los colaboradores de OLADE, siendo el factor tiempo el elemento motivante que tiene mayor influencia sobre los funcionarios de la organización, con el 95% de aceptación respecto a los otros factores analizados.

A Nivel Nacional:

Pozo (2018) en su tesis de Maestría, *“Compensaciones y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Vegueta 2017”*. Presentada en la

Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. La investigación tiene como objetivo determinar la relación que existe entre las compensaciones y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Vegueta 2017, llegó a la siguiente conclusión, los sistemas de compensación y beneficios, así como remuneración, los incentivos y bonos tienen una relación directa con el desempeño laboral de los trabajadores.

Medina (2017) en su tesis de Maestría, *“La gestión de remuneración y la satisfacción laboral del servidor de la administración pública en la Red Lima - Ciudad 2016”*. Universidad César Vallejo. La investigación planteó como objetivo principal: Establecer el nivel de relación que existe entre la gestión de remuneración con la satisfacción laboral del servidor de la administración pública en la Red de Lima-Ciudad, 2016. Llegando a la siguiente conclusión: En consideración al objetivo general la cual se formuló establecer la relación que existe entre la Gestión de Remuneración y la Satisfacción Laboral del servidor de la administración pública en la Red de Lima-Ciudad 2016, luego de los resultados estadísticos se demostró que existe relación significativa entre La Gestión de Remuneración y la Satisfacción Laboral del servidor, la cual se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0,299** lo que se interpreta al 99% a dos colas, la correlación es significativa al nivel 0,01 bilateral, interpretándose como correlación positiva débil entre las variables, con un $p = 0.000$ ($p < 0.05$), rechazándose la hipótesis nula.

A Nivel Local:

Ferrer (2017) en su tesis de Maestría, *“Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2016”*.

Universidad César Vallejo. La investigación tiene como objetivo determinar la relación que existe entre Gestión administrativa y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad de Cajamarca, periodo 2016 y llegó a la conclusión que las características de la gestión administrativa se relacionan significativa con las capacidades para el desempeño laboral, indica que el Planeamiento es un factor que se relaciona con el nivel del desempeño de los trabajadores ya que ellos suelen adaptarse a diversos ambientes.

Albán (2017) en su tesis de Maestría, *“Incidencia del plan de desarrollo de capacidades en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos, Municipalidad Provincial de Chota, 2017”*. Universidad César Vallejo. El objetivo de la investigación determinar la incidencia del plan de desarrollo de capacidades en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos, Municipalidad Provincial de Chota, periodo 2017 y llegó a la conclusión: que existe incidencia significativa del plan de desarrollo de capacidades en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos, y la aplicación del plan de desarrollo de capacidades a los trabajadores administrativos mejoró su desempeño laboral, mejorando el desenvolvimiento del trabajador, el cumplimiento de funciones y el logro de resultados.

2.3. Bases Teóricas

2.3.1. Teorías sobre Sistema de Remuneración

A. Teoría de VROOM

Flores (2015), Menciona en su tesis la postura de Vroom, autor de la teoría de las expectativas, plantea que un trabajador opta por el comportamiento que según su criterio los llevará a obtener los resultados que espera. El comportamiento se inicia con un esfuerzo del trabajador, esfuerzo que genera un determinado desempeño de su labor: en esta etapa, se genera una Expectativa. Luego la empresa percibe este desempeño y lo evalúa de acuerdo a sus parámetros, por lo cual decide retribuir o no al trabajador con algún tipo de recompensa: en esta fase, entra a tallar la Instrumentalidad. Finalmente, el trabajador evalúa si esa recompensa va acorde con sus objetivos personales a lo cual se le llama Valencia.

La existencia de los tres factores motivará al trabajador a realizar la acción, por lo contrario, si uno de los factores no existe, la motivación desaparece.

2.3.2. Teorías sobre Desempeño Laboral

A. Teoría de Herzberg

Para Herzberg citado por Fabian (2019), indica que “el nivel de rendimiento en las personas cambia en función a su motivación, esto quiere decir, que el desempeño en el trabajo eran diferentes cuando se sentía bien o cuando se sentía mal”.

También explica que: La satisfacción en el centro laboral tiene relación con el contenido de las acciones que estimulan en otras palabras los factores extrínsecos y la insatisfacción depende del entorno, de las

relaciones con otras personas y del ambiente general en este caso de los factores intrínsecos.

Herzberg hizo sus investigaciones en varias empresas del estado de Pittsburg, EE.UU., los resultados de estos trabajos de investigación le encaminaron a instaurar dos factores, estos factores relacionados a su teoría son los factores intrínsecos y los factores extrínsecos que examinan semblantes que pueden generar satisfacción o insatisfacción en el centro de labores ósea en el trabajo, explicando que no tiene que ser consideradas como contrarias, ya que la representación de los factores extrínsecos no fomentan la motivación, pero al no estar presente desmotiva, los factores intrínsecos, si fomentan la motivación.

Analizando la teoría de Herzberg se plantea que la motivación radica en descartar o disminuir las relaciones negativas de los factores extrínsecos y fortalecer los factores intrínsecos, estos factores mencionados no tienen límites y es necesario reforzarlos constantemente.

2.4. Marco conceptual

2.4.1. Sistema de Remuneración

A. Definiciones

Según Chiavenato (2008) la remuneración es el proceso que incluye todas las formas de pago o recompensas que se entregan a los trabajadores y que se derivan de su empleo.

B. Dimensiones e indicadores

Dimensión 1: Remuneración básica

Se considera remuneración básica a aquel monto fijo pactado por las partes como contraprestación por la labor efectuada por el trabajador. Cadillo (2018)

Indicador 1: Sueldo

Para Varela (2013) la compensación que debe pagar la organización por el trabajo, fijada por unidad de tiempo, productividad o meta; es de carácter fijo y permanente, en cuanto a su percepción, ya cuerdos entre servidor y organización.

Indicador 2: Asignaciones

La asignación familiar es un beneficio que gozan los trabajadores de la actividad privada cuyas remuneraciones no se regulan por negociación colectiva. Además, el monto de la asignación familiar es directamente proporcional a la Remuneración Mínima Vital (RMV), quiere decir que si RMV aumenta el monto de la Asignación Familiar también aumentará.

El monto de este beneficio equivale al 10% RMV, tipificado en el artículo N° 02 de la Ley N° 25129 y modificado mediante Ley N° 31600 del 2022. Que a partir del 2022 el monto es de S/. 102.50 soles. Este beneficio se le

otorga al trabajador que tenga hijos menores de 18 años con la excepción de ampliarlo 6 años más en caso de que continúe sus estudios profesionales. Asignación Familiar en el Perú (2022)

Indicador 3: Comité de Administración del Fondo de Asistencia y Estímulo - CAFAE

Es una organización sin fines de lucro, el cual tiene por finalidad administrar fondos económicos y financieros para brindar estímulo y asistencia personal que contribuye al bienestar del trabajador, así como promover actividades recreativas, sociales, culturales e inversiones dirigidas a prestar servicios múltiples para el trabajador de EsSalud. D.S N°006-75-PM-INAP (1975)

Dimensión 2: Incentivos salariales

Los incentivos salariales son una parte variable del salario que reciben los trabajadores. Son pagos en los que se valora de forma más tangible la contribución del empleado.

Indicador 1: Bonos por productividad

Este tipo de pagos está calculado en función a los resultados, en base a la evaluación de desempeño o en base al cumplimiento de objetivos. Estas posibilidades nos permiten comprobar la relación directa que existe entre el trabajo realizado con los factores de productividad: La productividad definida como la cantidad de producción de una unidad de producto o servicio por insumo de cada factor utilizado por unidad de tiempo. Texto único de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral Decreto Supremo No. 003-97-TR, LPCL, (2018)

Indicador 2: Aguinaldo

El aguinaldo es un beneficio que perciben los trabajadores del sector público en el mes de Julio y Diciembre dos veces al año. Para julio de 2019, el Ministerio de Economía del Perú dispuso la entrega de un aguinaldo de S/ 300, que será abonado como parte de la planilla de pago del mes.

Indicador 3: Bonificación por escolaridad

La Bonificación por escolaridad es un beneficio que se paga a los servidores del sector público y otros beneficiarios en base a montos fijados por las sucesivas Leyes Anuales de Presupuesto.

Dimensión 3: Prestaciones

Las prestaciones de trabajo son beneficios adicionales a los que el trabajador se hace acreedor al pertenecer a un vínculo laboral, las prestaciones nacen en la relación contractual y serán independientes al salario, podrán consistir en beneficios de carácter económico, cultural, o médicos, la ley establece prestaciones obligatorias que todo patrón debe de otorgar a sus empleados, las demás serán acordadas por mutuo acuerdo en el contrato individual de trabajo o en su caso en el contrato colectivo donde el sindicato hará función de mediador para conseguir los mayores beneficios posible. Ministerio del Trabajo (2018)

Indicador 1: CTS

La Compensación por Tiempo de Servicio (CTS) es un beneficio laboral que otorga el empleador al trabajador que se encuentra en planilla y tiene como finalidad proteger al trabajador al momento en que su relación

laboral con el empleador finaliza. Dirección Nacional de Relaciones de Trabajo (2006)

Indicador 2: Seguro de salud

El seguro de salud es aquel seguro que cubre una contingencia de enfermedades y accidentes o muerte a cambio de una prima o pago.

En nuestro país tenemos diferentes seguros que nos podemos atender dependiendo en que régimen uno se encuentra. Es decir, si perteneces a EsSalud, te podrás atender solo en los Centros de Salud de EsSalud o si te encuentras bajo el régimen de las Fuerza Armadas, solo podrás atenderte en sus Centros de Salud. Los seguros públicos del Perú son el Seguro Integral de Salud (SIS), EsSalud, los Seguros de las Fuerzas Armadas y el Seguro de Salud de la Policía. Pero también contamos con empresas aseguradoras como, Rímac, Mapfre, Sanitas y Pacífico, estas últimas te cubren solamente lo que indica en su póliza de seguros.

2.4.2. Desempeño laboral

A. Definiciones

Se trata del comportamiento del evaluado encaminado a alcanzar efectivamente los objetivos formulados. El aspecto principal del sistema reside en este punto. El desempeño constituye la estrategia individual para alcanzar los objetivos pretendidos Chiavenato (2007)

B. Dimensiones e indicadores

Dimensión 1: Aptitudes

Según Ozil (2017) es un concepto clave de la orientación profesional y de la selección profesional atributos principales que han sido objeto

de numerosos debates en el marco del nacimiento y desarrollo de la psicotécnica.

Indicador 1: Conocimiento del puesto

El conocimiento del puesto es definido como el procedimiento mediante el cual se determinan los deberes y las responsabilidades de las posiciones y los tipos de personas (en términos de capacidad y experiencia) que deben ser contratadas para ocuparlas. Igualmente, se puede definir como el procedimiento de recolección, evaluación y organización de información sobre un puesto de trabajo determinado” Ozil (2017)

Indicador 2: Experiencia laboral

Conjunto de aptitudes y conocimientos adquiridos por una persona o grupo en un determinado puesto laboral, o durante un periodo de tiempo específico. Westreicher (2019)

Dimensión 2: Actitudes

Una definición clásica de actitud es la establecida por Allport, que la considera como “un estado de disposición mental y nerviosa, organizado mediante la experiencia, que ejerce un influjo directivo dinámico en la respuesta del individuo a toda clase de objetos y situaciones”. Allport (2000)

Indicador 1: Puntualidad

Se entiende por puntualidad a la capacidad que tiene una persona para llegar en horario a sus tareas, a los lugares a los que debe concurrir, etc. La noción de puntualidad es considerada una de las más importantes y características de las sociedades modernas en las cuales el manejo del

tiempo es de gran relevancia. La puntualidad puede ser entendida como una actitud al mismo tiempo que como un valor. Cecilia (2010)

Indicador 2: Perseverancia

El análisis de puesto es definido como el procedimiento mediante el cual se determinan los deberes y las responsabilidades de las posiciones y los tipos de personas (en términos de capacidad y experiencia) que deben ser contratadas para ocuparlas. Equipo Pedagógico de la Asociación Mundial de Educadores Infantiles (2019)

Igualmente, se puede definir como el procedimiento de recolección, evaluación y organización de información sobre un puesto de trabajo determinado” El término perseverancia puede ser empleado en cualquier circunstancia de la vida. Para ser perseverante se debe tener un objetivo claro o una meta que justifique el esfuerzo o dedicación en un período de tiempo generalmente extenso. Es por ello que se dice que la perseverancia es la clave del éxito en muchas situaciones.

Indicador 3: Trabajo en Equipo

El trabajo en equipo como un aspecto para un efectivo clima organizacionales importante, por lo que debe estar en constante evaluación y control, porque es una parte fundamental en la mayoría de empresas, facilita que los miembros se sientan a gusto en su lugar de trabajo y desarrollen las tareas de una mejor manera; cuando se menciona una organización, se habla de un grupo de personas que van encaminadas hacia un mismo objetivo. Enriquez (2015)

Los equipos se crean para aportar conocimiento, compartir información, criterios, y para conseguir un objetivo común gracias a las tareas que

desarrolla cada miembro. La pretensión que se intenta conseguir a la hora de trabajar en equipo es unir esfuerzos y aptitudes, maximizar estos, y disminuir el tiempo de ejecución de tareas.

Cuanto mayor sea el entendimiento y la cohesión entre todos los miembros del equipo, mejores resultados se obtendrán con la puesta en práctica de sus trabajos.

Indicador 4: Compromiso

“El compromiso es lo que transforma una promesa en realidad, es la palabra que habla con valentía de nuestras intenciones, es la acción que habla más alto que las palabras, es hacerse al tiempo cuando no lo hay, es cumplir con lo prometido cuando las circunstancias se ponen adversas, es el material con el que se forja el carácter para poder cambiar las cosas, es el triunfo diario de la integridad sobre el escepticismo”.

Comprometerse y mantener los compromisos, son la esencia de la proactividad” Lehman (2019)

El compromiso laboral es un factor que hace que los empleados se involucren tanto con su trabajo como con los objetivos y los valores de la institución. Un empleado comprometido es alguien que siente pasión con su trabajo, y esto lo demostrará realizando un esfuerzo mayor a la hora de realizar sus tareas.

Indicador 5: Liderazgo

Es el conjunto de habilidades gerenciales o directivas a través de las cuales se puede influir en la forma de ser o actuar de las personas o en un grupo de trabajo determinado, haciendo que este equipo trabaje con entusiasmo hacia el logro de sus metas y objetivos.

Indicador 6: Solidaridad

La solidaridad es el apoyo a una causa o al interés de otros. La solidaridad es compartir con otros tanto lo material como lo sentimental, es ofrecer ayuda a los demás y una colaboración mutua entre las personas. En este sentido la solidaridad en el trabajo es muy importante ya que debemos tener en cuenta que tener un equipo de trabajo conformado por profesionales talentosos no es suficiente para garantizar el éxito de la organización, la clave está en que sus miembros sean solidarios. La solidaridad es un valor que permite desarrollar relaciones familiares, personales y sociales de gran fortaleza, permitiendo a diferentes individuos luchar por una causa común, pues la solidaridad contrarresta la indiferencia y el egoísmo.

Indicador 7: Amabilidad

Se refiere al acto o el comportamiento en el cual nos mostramos corteses, complacientes y afectuosos hacia los demás. La amabilidad es un valor social que se funda en el respeto, el afecto y benevolencia en nuestra forma de relacionarnos con el otro.

Crear una cultura de amabilidad en las instituciones puede contribuir a reducir el riesgo psicosocial y es un aspecto que conviene tener en consideración para mejorar las condiciones de vida y trabajo en los entornos laborales. Hoy, más que nunca, las organizaciones deben orientar sus esfuerzos hacia las personas, como uno de sus activos más importantes. La amabilidad favorece un ambiente de trabajo armónico y permite evitar el estrés y generar una mayor colaboración en los equipos de trabajo; amabilidad con los demás, pero también amabilidad con uno mismo.

2.5. Definición de términos básicos

- **Administración:**

Administración es el acto de administrar, gestionar o dirigir empresas, negocios u organizaciones, personas y recursos, con el fin de alcanzar los objetivos definidos.

- **Desempeño Laboral:**

El desempeño laboral es lo que el trabajador hace verdaderamente y no solo lo que sabe hacer según sus aptitudes.

- **Eficiencia:**

Capacidad de disponer de alguien o de algo para conseguir un efecto determinado.

- **Eficacia:**

Capacidad de lograr el efecto que se desea o se espera.

- **Gestión:**

Hace referencia a la acción y a la consecuencia de administrar o gestionar algo.

- **Gestión Pública:**

Conjunto de acciones mediante las cuales las entidades tienden al logro de sus fines, objetivos y metas, los que están enmarcados por las políticas gubernamentales establecidas por el Poder Ejecutivo.

- **Influencia:**

Efecto, consecuencia o cambio que produce una cosa en otra

- **Laboral:** Pertenciente o relativo al trabajo, en su aspecto económico, jurídico y social. Real Academia Española.

- **Organización:**

Es un grupo social formado por personas, tareas y administración, que interactúan en el marco de una estructura sistemática para cumplir con sus objetivos.

- **Remuneración:**

Pago o nómina que se le ofrece a un empleado por parte de su empleador para ocupar una vacante y ofrecer su trabajo. Pedrosa (2002)

CAPÍTULO III

PLANTEAMIENTO DE LAS HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. Hipótesis

3.1.1. Hipótesis General

El sistema de remuneración influye directamente en el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chota, 2021.

3.1.2. Hipótesis Específicas

- El sistema de remuneración básica influye directamente en el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chota, 2021.
- Los incentivos salariales influyen directamente en el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chota, 2021.
- Las prestaciones influyen directamente en el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chota, 2021.

3.2. Variables

Variable X: Sistema de Remuneración

Variable Y: Desempeño laboral

3.3. Operacionalización de los componentes de la hipótesis

Tabla 1**Operacionalización de las variables**

Título: El sistema de remuneración y su influencia en el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Chota, 2021

Definición operacional de las variables					
Hipótesis	Definición conceptual	Variables	Dimensiones	Indicadores	Instrumentos de recolección de datos
Hipótesis general	Según (Chiavenato, I, 2008) la remuneración es el proceso que incluye todas las formas de pago o recompensas que se entregan a los trabajadores y que se derivan de su empleo.	Variable X	Remuneración	Sueldo	Instrumento:
El sistema de remuneración influye significativamente en el desempeño laboral de la Municipalidad Provincial de Chota, 2021.			básica	Asignaciones CAFAE	Análisis documental
	Hipótesis específicas	Se trata del comportamiento del evaluado encaminado a alcanzar efectivamente los objetivos formulados. El aspecto principal del sistema reside en este punto. El desempeño constituye la estrategia individual para alcanzar los objetivos pretendidos (Chiavenato, I, 2007).	Incentivos salariales	Bonos por productividad Aguinaldo Bonificación por escolaridad	Técnica: Guía de cotejo
Sistema de remuneración			Prestaciones	CTS Seguro de salud - EsSalud	Instrumento: Cuestionario de preguntas
- El sistema de remuneración básica influye significativamente en el desempeño laboral de la Municipalidad Provincial de Chota, 2021.	Variable Y	Aptitudes	Conocimiento del puesto Experiencia laboral	Técnica: Encuesta	
- Los incentivos salariales influyen significativamente en el desempeño laboral de la Municipalidad Provincial de Chota, 2021.		Desempeño laboral	Actitudes		Puntualidad Perseverancia Trabajo en equipo Compromiso Liderazgo Solidaridad Amabilidad
- Las prestaciones influyen significativamente en el desempeño laboral de la Municipalidad Provincial de Chota, 2021.					

CAPÍTULO IV

MARCO METODOLÓGICO

4.1. Ubicación Geográfica

La investigación se desarrolló en la Municipalidad Provincial de Chota, ubicada en el Jr. Anaximandro Vega N° 409, distrito de Chota Provincia de Chota departamento de Cajamarca. Se encuentra ubicado en la parte central de la provincia, en la región andina norte del Perú. Su capital se encuentra en la meseta de Acunta a 2,388 msnm y a 150 km al norte de Cajamarca.

Figura 1

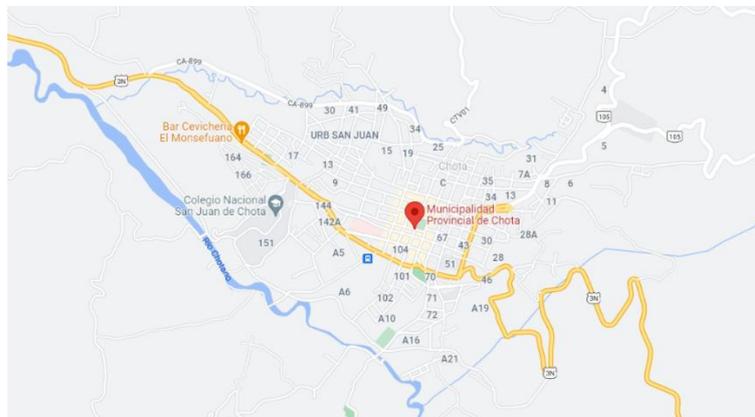
Municipalidad Provincial de Chota



Fuente: <https://www.munichota.gob.pe/>

Figura 2

Mapa Distrito de Chota



Fuente: <https://www.google.com/maps/place/Municipalidad+Provincial+de+Chota>

4.2. Diseño de la Investigación

De acuerdo a Nivel de investigación:

La investigación será de nivel Descriptivo, porque analizó a cada uno de las variables (Sistema de Remuneración y Desempeño Laboral); y es de tipo Correlacional, porque se determinó la relación existente entre ambas variables objeto de estudio.

Además, es de diseño no experimental, pues se analizó las variables en su contexto natural sin manipular para luego indagar y sistematizarlo. Lomas (2017).

Esquema:

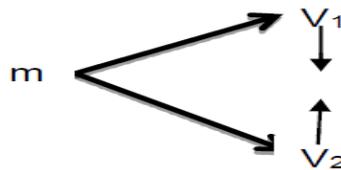


Figura 2. Relación de variables
Fuente: (Hernández, R. y Mendoza, B., 2018).

Dónde:

M: Colaboradores de la MPCH

V1: Sistema de Remuneración

V2: Desempeño laboral

r: Relación

Transversal, porque, se determinará en un momento determinado de tiempo año 2021. Hernández y Mendoza (2018).

4.3. Métodos de investigación

Deductivo, porque la investigación basada en el marco teórico existente esquematizó sus dimensiones e indicadores de sus variables tanto para la compensación remunerativa y desempeño laboral. Hernández y Mendoza (2018).

Inductivo, porque en base a los resultados encontrados se elaboró las conclusiones de la investigación Hernández y Mendoza (2018).

4.4. Población, muestra, unidad de análisis y unidades de observación

4.4.1. Población

La investigación tomó como población a 358 colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chota,

4.4.2. Muestra

La investigación se centró en el tamaño de la muestra que surge del cálculo de la siguiente formula:

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

Donde:

α_c = Valor del nivel de confianza (Varianza)

e = Margen de error

N = Tamaño población (Universo)

p = probabilidad de éxito = 0.5; q = probabilidad de frac. = 0.5

Población: 358 colaboradores de la Municipalidad de Chota

d = Margen de error: 5.0%

Z = Nivel de confianza 95%

$$n = \frac{358 \times (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5}{(0.05)^2 (358-1) + (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5} = 186$$

Muestra: 186 colaboradores (nombrados)

4.4.3. Unidad de análisis

La investigación tuvo como unidad de análisis la Municipalidad Provincial de Chota 2021.

4.4.4. Unidad de observación

La unidad de observación fue los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chota, de acuerdo a cada indicador de las dimensiones de las variables.

4.5. Técnicas e instrumentos de recopilación de información

Instrumento:

La indagación tuvo como instrumento de investigación, para el sistema de remuneración y el desempeño laboral: El cuestionario de preguntas a los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chota los cuales confirmaron la situación real con respecto a las variables del estudio.

Técnicas:

La investigación utilizó la técnica de encuesta para ambas variables, que se aplicó de manera presencial a los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chota.

4.6. Técnicas para el procesamiento y análisis de la información

La información recopilada se procesó manualmente utilizando el Excel 2019 y el programa SPSS (versión 26) y se analizó e interpretó mediante la tabulación de indicadores utilizando el coeficiente de Pearson.

4.7. Equipos, materiales, insumos

Equipos

Laptop

Impresora

Escáner

USB

Materiales

Papel bond A4

Lapiceros

Lápices

Borrador

Corrector

Resaltador

Folder

Tajador

Insumos

Tóner para la impresora

Servicios

Energía eléctrica

Internet.

4.8. Matriz de consistencia metodológica

Tabla 2

Matriz de consistencia

Título: El sistema de remuneración y su influencia en el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Chota, 2021								
Formulación del Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Instrumento de recolección	Metodología	Población y Muestra
Pregunta principal	Objetivo general	Hipótesis general		Remuneración básica	Sueldo	Instrumento: Análisis documental	Enfoque: Investigación Mixto	Población: 358 colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chota, 2021.
¿Cómo influye el sistema de remuneración en el desempeño laboral de la Municipalidad Provincial de Chota, 2021?	Determinar la influencia del sistema de remuneración en el desempeño laboral de la Municipalidad Provincial de Chota, 2021.	El sistema de remuneración influye significativamente en el desempeño laboral de la Municipalidad Provincial de Chota, 2021.	Variable X Sistema de remuneración	Incentivos salariales	Bonos por productividad Aguinaldo Bonificación por escolaridad	Técnica: Guía de cotejo	Tipo: Investigación aplicada	
Preguntas auxiliares	Objetivos específicos	Hipótesis específicas		Prestaciones	CTS	Instrumento: Cuestionario de preguntas	Nivel de investigación: Descriptivo Correlacional	Muestra: 186 colaboradores
¿Cómo influye la remuneración básica en el desempeño laboral de la Municipalidad Provincial de Chota, 2021?	Determinar la influencia la remuneración básica en el desempeño laboral de la Municipalidad Provincial de Chota, 2021.	El sistema de remuneración básica influye significativamente en el desempeño laboral de la Municipalidad Provincial de Chota, 2021.		Aptitudes	Seguro de salud - EsSalud	Técnica: Encuesta	Diseño de investigación: No experimental de corte Transversal	Con 5.0% de margen de error y 95% de nivel de confianza.
¿Cómo influyen los incentivos salariales en el desempeño laboral de la Municipalidad Provincial de Chota, 2021?	Determinar la influencia de los incentivos salariales en el desempeño laboral de la Municipalidad Provincial de Chota, 2021.	Los incentivos salariales influyen significativamente en el desempeño laboral de la Municipalidad Provincial de Chota, 2021.	Variable Y	Desempeño laboral	Conocimiento del puesto Experiencia laboral			
¿Cómo influye las prestaciones en el desempeño laboral de la Municipalidad Provincial de Chota, 2021?	Determinar la influencia de las prestaciones en el desempeño laboral de la Municipalidad Provincial de Chota, 2021.	Las prestaciones influyen significativamente en el desempeño laboral de la Municipalidad Provincial de Chota, 2021.		Actitudes	Puntualidad Constancia Espíritu de equipo Liderazgo Solidaridad Amabilidad			
¿Cómo mejorar la influencia del sistema de remuneración en el desempeño laboral de la Municipalidad Provincial de Chota, 2021?	Elaborar estrategias para mejorar la influencia del sistema de remuneración en el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Chota, 2021.	Las prestaciones influyen significativamente en el desempeño laboral de la Municipalidad Provincial de Chota, 2021.						

CAPÍTULO V

RESULTADOS Y DISCUSION

5.1. Presentación de resultados.

La investigación se llevó a cabo para analizar la influencia del sistema de remuneración en el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chota, 2021. obteniéndose los siguientes resultados:

Tabla 3

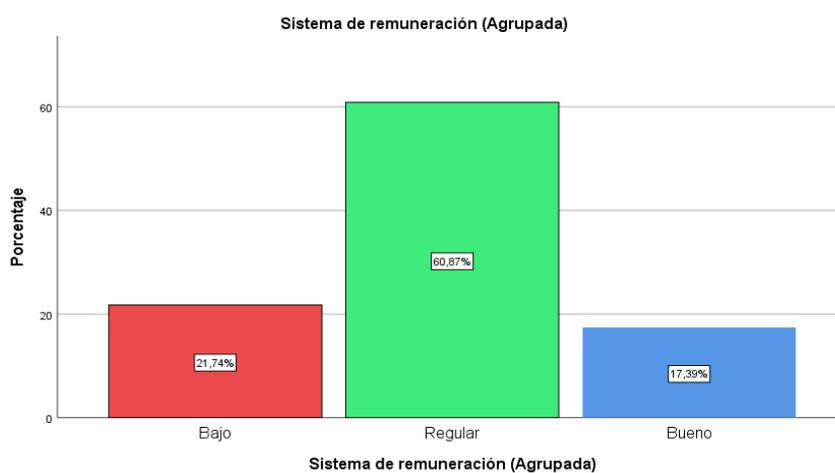
Sistema de remuneraciones

		Porcentaje			
		Frecuencia	Porcentaje	válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	40	21,7	21,7	21,7
	Regular	113	60,9	60,9	82,6
	Bueno	32	17,4	17,4	100,0
	Total	186	100,0	100,0	

Fuente. Encuestas aplicadas

Figura 3

Sistema de remuneraciones



Fuente. Tabla 3

Análisis e interpretación

Según los 186 colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chota, ante la encuesta aplicada sobre el sistema de remuneraciones, el 60,9% lo califica como "regular", mientras que el 21,7% lo califica como "bajo", lo denota que hay descontento por el sistema de remuneraciones de la institución lo cual afecta al desarrollo adecuado de las actividades.

Tabla 4

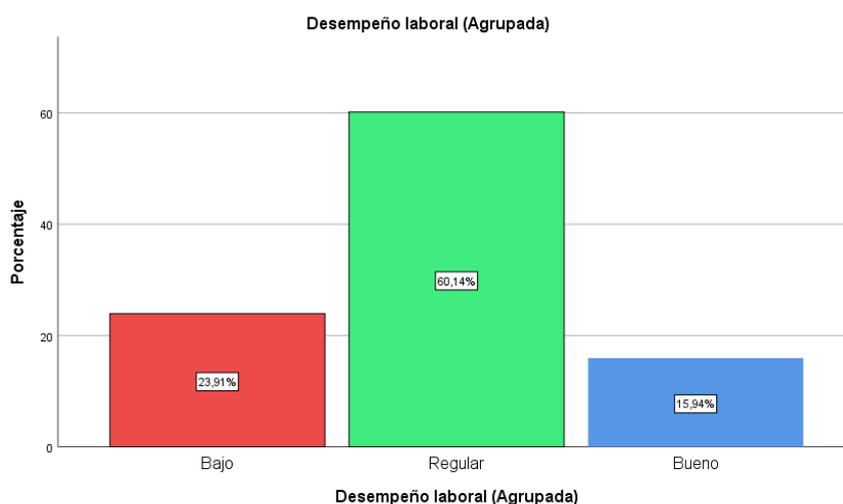
Desempeño laboral

		Porcentaje			
		Frecuencia	Porcentaje	válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	33	23,9	23,9	23,9
	Regular	83	60,1	60,1	84,1
	Bueno	22	15,9	15,9	100,0
	Total	186	100,0	100,0	

Fuente encuestas aplicadas

Figura 4

Desempeño laboral



Fuente. Tabla 4

Análisis e interpretación

Según los 186 colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chota, ante la encuesta aplicada sobre el desempeño laboral, el 60,1% lo califica como "regular", mientras que el 23,9% lo califica como "bajo", lo denota que hay un inadecuado desempeño laboral en la institución lo cual afecta al desarrollo de las actividades.

5.2. Análisis, interpretación y discusión de resultados

5.2.1. Análisis, interpretación de resultados

A. Sistema de remuneraciones

Tabla 5

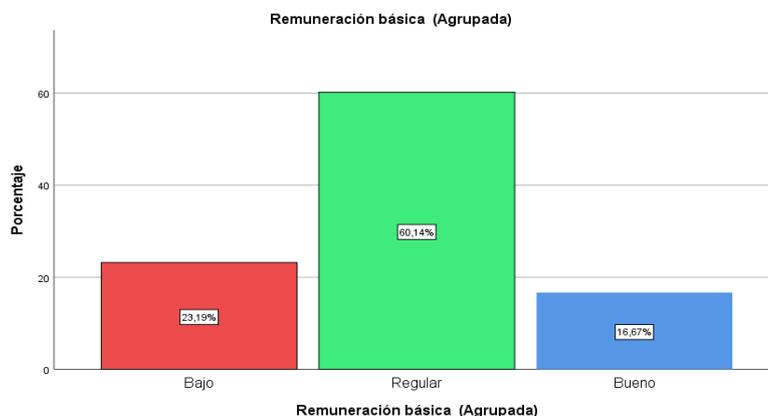
Remuneración básica

		Porcentaje			
		Frecuencia	Porcentaje	válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	32	23,2	23,2	23,2
	Regular	83	60,1	60,1	83,3
	Bueno	23	16,7	16,7	100,0
	Total	186	100,0	100,0	

Fuente. Encuestas aplicadas

Figura 5

Remuneración básica



Fuente. Tabla 5

Análisis e interpretación

Según los 186 colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chota, ante la encuesta aplicada sobre la remuneración básica, el 60,1% lo califica como "regular", mientras que el 23,2% lo califica como "bajo", lo denota que hay descontento por el sistema de remuneraciones de la institución lo cual afecta al desarrollo adecuado de las actividades.

Tabla 6

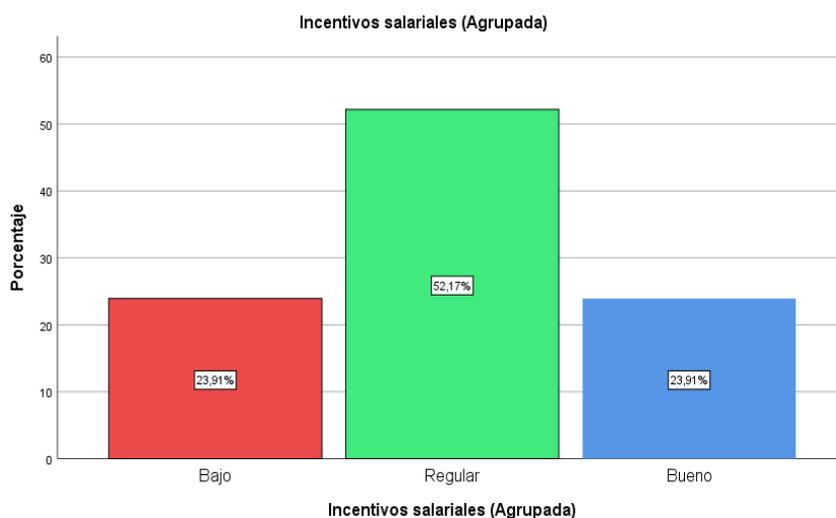
Incentivos salariales

Válido		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	
				válido	Porcentaje acumulado
	Bajo	33	23,9	23,9	23,9
	Regular	72	52,2	52,2	76,1
	Bueno	33	23,9	23,9	100,0
	Total	186	100,0	100,0	

Fuente. Encuestas aplicadas

Figura 6

Incentivos salariales



Fuente. Tabla 6

Análisis e interpretación

Según los 186 colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chota, ante la encuesta aplicada sobre los incentivos salariales, el 52,2% lo califica como "regular", mientras que el 23,9% lo califica como "bajo", lo denota que hay descontento por el sistema de remuneraciones de la institución lo cual afecta al desarrollo adecuado de las actividades.

Tabla 7

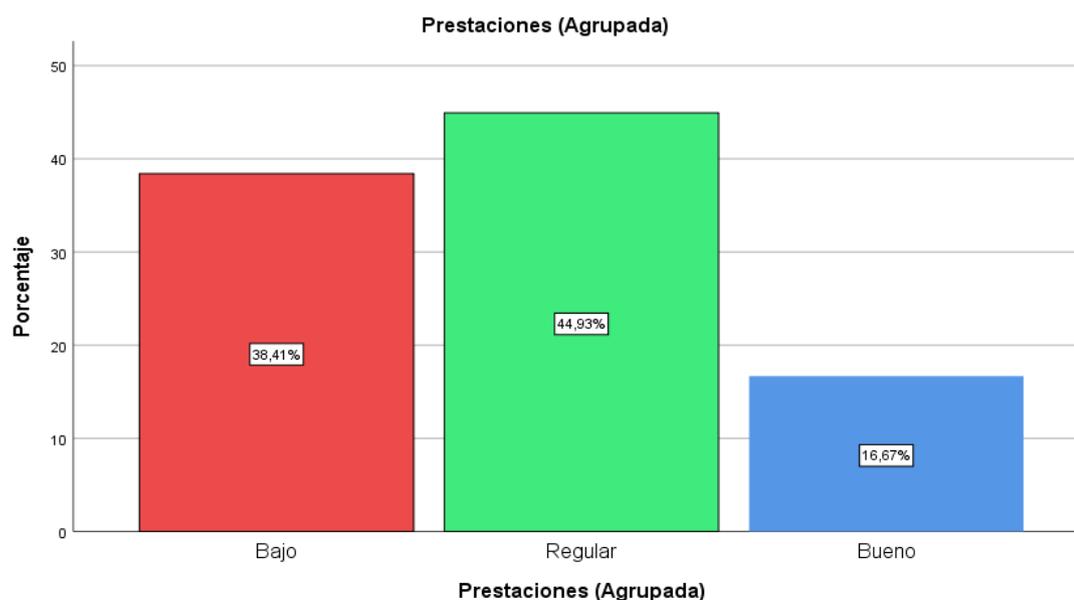
Prestaciones

		Porcentaje			
		Frecuencia	Porcentaje	válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	53	38,4	38,4	38,4
	Regular	62	44,9	44,9	83,3
	Bueno	23	16,7	16,7	100,0
	Total	186	100,0	100,0	

Fuente. Encuestas aplicadas

Figura 7

Prestaciones



Fuente. Tabla 7

Análisis e interpretación

Según los 186 colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chota, ante la encuesta aplicada sobre las prestaciones, el 44,9% lo califica como "regular", mientras que el 38,4% lo califica como "bajo", lo denota que hay descontento por el sistema de remuneraciones de la institución lo cual afecta al desarrollo adecuado de las actividades.

B. Desempeño laboral

Tabla 8

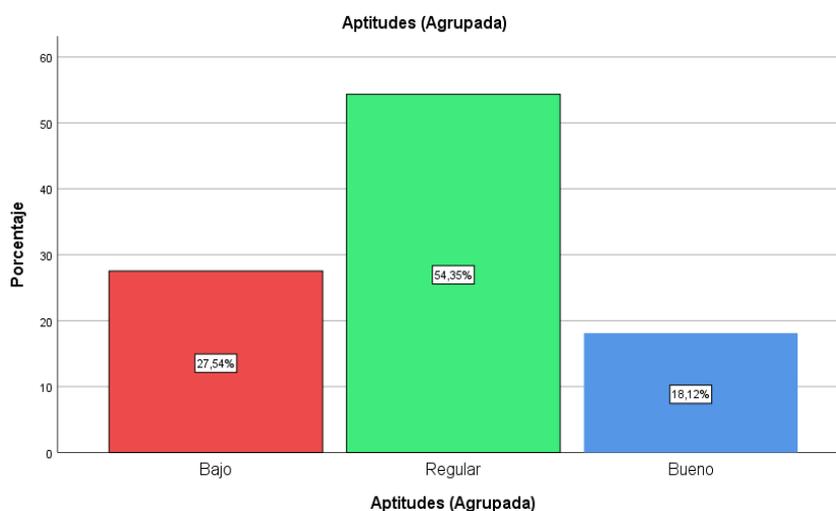
Aptitudes

		Porcentaje			
		Frecuencia	Porcentaje	válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	38	27,5	27,5	27,5
	Regular	74	54,3	54,3	81,9
	Bueno	25	18,1	18,1	100,0
	Total	186	100,0	100,0	

Fuente. Encuestas aplicadas

Figura 8

Aptitudes



Fuente. Tabla 8

Análisis e interpretación

Según los 186 colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chota, ante la encuesta aplicada sobre las aptitudes, el 54,3% lo califica como "regular", mientras que el 27,5% lo califica como "bajo", lo denota que hay un preocupante desempeño laboral en la institución lo cual afecta al desarrollo adecuado de las actividades.

Tabla 9

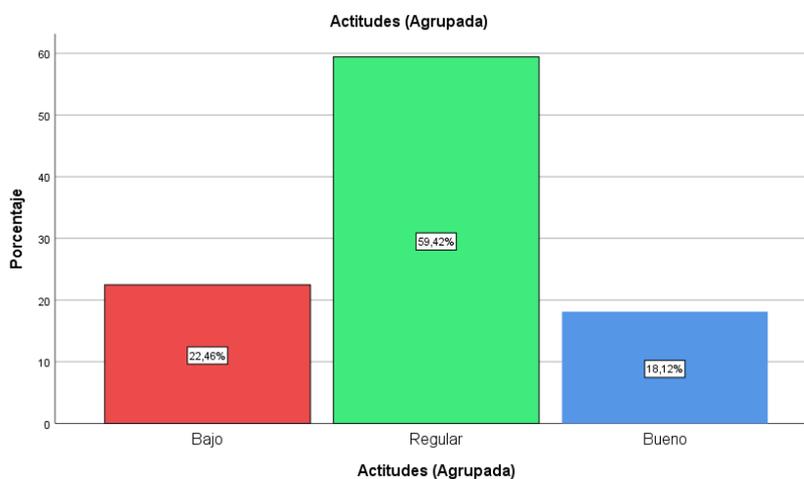
Actitudes

		Porcentaje			
		Frecuencia	Porcentaje	válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	31	22,5	22,5	22,5
	Regular	82	59,4	59,4	81,9
	Bueno	25	18,1	18,1	100,0
	Total	186	100,0	100,0	

Fuente. Encuestas aplicadas

Figura 9

Actitudes



Fuente. Tabla 9

Análisis e interpretación

Según los 186 colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chota, ante la encuesta aplicada sobre las actitudes, el 59,4% lo califica como "regular", mientras que el 22,5% lo califica como "bajo", lo denota que hay preocupante desempeño laboral en la institución lo cual afecta al desarrollo adecuado de las actividades.

5.2.2. Discusión de resultados

La investigación buscó Analizar la influencia del sistema de remuneración en el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chota, 2021, lo cual se corrobora mediante el Coeficiente de correlación de Spearman, que nos indica que existe una influencia directa y significativa.

Estos resultados coinciden con los resultados de los siguientes trabajos de investigación:

De Vargas (2016) en su tesis de maestría *“Propuesta de un modelo de remuneración variable, basado en sistema de evaluación de desempeño por competencias, para el personal de la dirección provincial del Consejo de la Judicatura del Azuay”*. Presentada en la Universidad de Cuenca, tiene como objetivo dar a conocer a las dependencias y entidades el esquema normativo y metodológico para llevar a cabo el proceso de evaluación del desempeño de los servidores públicos del CJA ley vigente aplicable a personal operativo, así como a las personas contratadas por honorarios equivalentes a los anteriores mediante la medición cuantitativa y cualitativa de metas, en función de sus habilidades, capacidades y adecuación al puesto.

La remuneración en la Dirección Provincial del Consejo de la Judicatura del Azuay se calcula en función a los resultados que brindan los colaboradores; por ello realizaron una evaluación para medir las competencias en el desempeño del cargo, en formularios estandarizados para todo el país elaborados por el ministerio de Trabajo, como requisito para el pago de la remuneración variable por eficiencia y los resultados fueron: el 34.22% son Excelentes, el 47.37% tienen una calificación de Muy Buena, el 7.89% de Regular y el 10.52% Satisfactorio.

Asimismo, con la tesis de Guerra (2015) en su tesis de Maestría *“Impacto del salario emocional en la calidad de vida de los colaboradores y su influencia en el servicio hacia el cliente externo”*, presentada en la Pontificia Universidad Católica del Ecuador. La investigación tiene como objetivo: Establecer el impacto del salario emocional en los colaboradores de OLADE para determinar su influencia en la calidad de vida de los mismos y el servicio al cliente externo. Llegando a la siguiente conclusión: la inclusión del salario emocional en el paquete salarial influye directamente en la calidad de vida de los colaboradores de OLADE, siendo el factor tiempo el elemento motivante que tiene mayor influencia sobre los funcionarios de la organización, con el 95% de aceptación respecto a los otros factores analizados.

De igual modo, con la tesis de Pozo (2018) en su tesis de Maestría, *“Compensaciones y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Vegueta 2017”*. Presentada en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. La investigación tiene como objetivo determinar la relación que existe entre las compensaciones y el desempeño laboral de los

trabajadores de la Municipalidad distrital de Vegueta 2017, llegó a la siguiente conclusión, los sistemas de compensación y beneficios, así como remuneración, los incentivos y bonos tienen una relación directa con el desempeño laboral de los trabajadores.

Asimismo, con la tesis de Medina (2017) en su tesis de Maestría, *“La gestión de remuneración y la satisfacción laboral del servidor de la administración pública en la Red Lima -Ciudad 2016”*. Universidad César Vallejo. La investigación planteó como objetivo principal: Establecer el nivel de relación que existe entre la gestión de remuneración con la satisfacción laboral del servidor de la administración pública en la Red de Lima-Ciudad, 2016. Llegando a la siguiente conclusión: En consideración al objetivo general la cual se formuló establecer la relación que existe entre la Gestión de Remuneración y la Satisfacción Laboral del servidor de la administración pública en la Red de Lima-Ciudad 2016, luego de los resultados estadísticos se demostró que existe relación significativa entre La Gestión de Remuneración y la Satisfacción Laboral del servidor, la cual se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0,299** lo que se interpreta al 99% a dos colas, la correlación es significativa al nivel 0,01 bilateral, interpretándose como correlación positiva débil entre las variables, con un $p = 0.000$ ($p < 0.05$), rechazándose la hipótesis nula.

También, con la tesis de Ferrer (2017) en su tesis de Maestría, *“Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2016”*. Universidad César Vallejo. La investigación tiene como objetivo determinar la relación que existe entre Gestión administrativa

y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad de Cajamarca, periodo 2016 y llegó a la conclusión que las características de la gestión administrativa se relacionan significativa con las capacidades para el desempeño laboral, indica que el Planeamiento es un factor que se relaciona con el nivel del desempeño de los trabajadores ya que ellos suelen adaptarse a diversos ambientes.

Finalmente, con la tesis de Albán (2017) en su tesis de Maestría, *“Incidencia del plan de desarrollo de capacidades en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos, Municipalidad Provincial de Chota, 2017”*. Universidad César Vallejo. El objetivo de la investigación determinar la incidencia del plan de desarrollo de capacidades en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos, Municipalidad Provincial de Chota, periodo 2017 y llegó a la conclusión: que existe incidencia significativa del plan de desarrollo de capacidades en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos, y la aplicación del plan de desarrollo de capacidades a los trabajadores administrativos mejoró su desempeño laboral, mejorando el desenvolvimiento del trabajador, el cumplimiento de funciones y el logro de resultados.

5.3. Contrastación de hipótesis.

La investigación se planteó la hipótesis general que; el sistema de remuneración influye directamente en el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chota, 2021, lo cual se corrobora porque el sistema de remuneraciones en un promedio de 60,9% tiene un calificativo promedio de "**regular**", y el desempeño laboral en un promedio de 60,1% tiene un calificativo promedio de "**regular**"

Tabla 10*Prueba de Normalidad Kolmogorov-Smirnov*

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión de recursos humanos	0,131	186	0,000
Desempeño laboral	0,120	186	0,000

Análisis e interpretación

Como se observa en la tabla, el p_valor (Sig.), es menor que 0.05, entonces se concluye que los datos no tienen distribución normal. El valor 0.05 es un valor de comparación determinado en la estadística y está relacionado con un nivel de confianza del 95%. Para datos que no tienen una distribución normal se utiliza la prueba no paramétrica con el coeficiente de correlación de Spearman.

Tabla 11*Prueba de Correlación de Spearman entre Sistema de remuneraciones y el desempeño laboral*

			Sistema de remuneraciones	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Sistema de remuneraciones	Coeficiente de correlación	1,000	0,582**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	0,582**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	186	186

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

Análisis e interpretación

El valor de Correlación de Spearman es 0,582 lo que significa que es moderada.

Tabla 12

Prueba de Correlación de la Remuneración básica y el desempeño laboral

			Remuneración básica	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Remuneración básica	Coefficiente de correlación	1,000	0,472**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	186	186
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	0,472**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	186	186

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

Análisis e interpretación

El valor de Correlación de Spearman es 0,472 lo que significa que es moderada.

Tabla 13

Prueba de Correlación de los incentivos salariales y el desempeño laboral

			Incentivos salariales	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Incentivos salariales	Coefficiente de correlación	1,000	0,459**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	186	186
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	0,459**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	186	186

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

Análisis e interpretación

El valor de Correlación de Spearman es 0,459 lo que significa que es moderada.

Tabla 14

Prueba de Correlación de las prestaciones y el desempeño laboral

			Prestaciones	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Prestaciones	Coeficiente de correlación	1,000	0,498**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	186	186
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	0,498**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	186	186

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

Análisis e interpretación

El valor de Correlación de Spearman es 0,498 lo que significa que es moderada.

CONCLUSIONES

- La investigación buscó analizar la influencia del sistema de remuneración en el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chota, 2021 la misma que se identificó que existe una correlación significativa y moderada; lo que corrobora porque tanto el sistema de remuneraciones como el desempeño laboral están calificados por los colaboradores como "regular".
- En cuanto al objetivo específico 1: analizar la influencia la remuneración básica en el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chota, 2021, la investigación encontró que las dimensiones son calificadas como "regular", a juzgar por los siguientes resultados:
 - Remuneración básica que comprende opiniones sobre los sueldos, asignaciones y CAFAE, en un 83,3% es calificado como "regular".
 - Incentivos salariales que comprende opiniones sobre las bonificaciones por productividad, aguinaldo y bonificación por escolaridad, en un 76,1% es calificado como "regular".
 - Prestaciones que comprende opiniones sobre las CTS y seguro de salud, en un 83,3% es calificado como "regular".
- En cuanto al objetivo específico 2: analizar la influencia de los incentivos salariales en el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chota, 2021.
 - Aptitud que comprende opiniones sobre conocimiento del puesto y experiencia laboral, en un 81,9% es calificado como "regular".

- Actitud que comprende opiniones sobre puntualidad, constancia, espíritu de equipo, liderazgo, solidaridad y amabilidad en un 81,9% es calificado como "regular".
- En cuanto al objetivo específico 3: analizar la influencia de las prestaciones en el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chota, 2021.
- En cuanto al objetivo específico 4: elaborar estrategias para mejorar la influencia del sistema de remuneración en el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Chota, 2021, se esquematiza en forma puntual en las recomendaciones en base a los resultados del sistema de remuneraciones y el desempeño laboral.

RECOMENDACIONES

Se recomienda al titular de la entidad, gerente municipal, así como los funcionarios correspondientes revisar las escalas salariales actualizadas para poder aplicar las normas y directivas sobre las remuneraciones e incentivos correspondientes a los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chota y así minimizar la insatisfacción que siente el persona;, asimismo elaborar un plan de capacitación en temas generales y temas específicos de trabajo para los colaboradores y así poder tener una adecuada labor dentro de su área y una buena atención al usuario y demás áreas de la entidad porque se necesita una mejor atención y desempeño dentro de la entidad teniendo la previa preparación necesaria y poder cumplir con las metas y objetivos de la entidad.

REFERENCIAS

- Albán, I. (2017). *Incidencia del plan de desarrollo de capacidades en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos, Municipalidad Provincial de Chota, 2017*. Chota,.
- Allport, F. (2000). *Componentes de la actitud. Modelo de la acción razonada* . Editorial ALFA.
- Asignación Familiar en el Perú*. (1 de Mayo de 2020). Obtenido de BLOG - Inagep: <https://www.inagep.com/contenidos/asignacion-familiar-en-el-peru>
- Cadillo, J. (30 de Noviembre de 2018). *¿Puede pactarse como remuneración básica un monto inferior a la RMV?* Obtenido de Alerta Económica: <https://alertaeconomica.com/puede-pactarse-como-remuneracion-basica-un-monto-inferior-a-la-remuneracion-minima-vital/>
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos. El capital humano en las organizaciones*. Editorial Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2008). *Gestión del talento humano*. Editorial Mc Graw Hill.
- Constitución Política del Perú. (1993). Constitución Política del Perú.
- Decreto Supremo N° 001-96-TR. (1996). Reglamento de Ley de fomento al emple.
- Decreto Supremo N° 002-97-TR. (1997). Ley de formación y promoción laboral.
- Decreto Supremo N° 003-97-TR. (1997). Ley de productividad y competitividad laboral.
- Decreto Supremo N° 007-2002-TR. (2002). Texto Único Ordenado de la Ley de jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo.
- Decreto Supremo N° 017-2015-TR . (2015). Reglamento de la Ley N° 30036.

- Del Carmen, J. (2015). *La Remuneración de los Docentes del Colegio Adventista del Ecuador y su Impacto en el Desempeño Laboral*. Repositorio Institucional, Quito.
- Dirección Nacional de Relaciones de Trabajo. (2006). *Beneficios Laborales*.
- ENRÍQUEZ, H. H. (2015). *Trabajo en equipo y clima organizacional*.
- Equipo Pedagógico de la Asociación Mundial de Educadores Infantiles. (2019). Para Educar perseverancia. 28, 6. Editorial de la Infancia.
- Fabian, J. (2019). *El clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Cajamarca*. Cajamarca: Universidad Nacional de Cajamarca.
- Ferrer, M. (2017). *Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2016*. Cajamarca: Universidad César Vallejo.
- Flore, M. (2015). *Modelo de las Expectativas de Vroom*. Trujillo: Universidad Privada del Norte.
- Frederilk Ozil. (2017). La Aptitud Profesional Según J.-M. Lahy. . *Laboreal*, 5.
- Guerra, P. (2015). *Maestría en Dirección Estratégica de Recursos Humanos*. Quito: Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
- Guerra, P. (2015). *Maestría en Dirección Estratégica de Recursos Humanos (Sin Restricción)*. Quito: Pontificia Universidad Católica de Ecuador.
- Guerra, P. (2015). *Maestría en Dirección Estratégica de Recursos Humanos (Sin Restricción)*. Quito: Pontificia Universidad Católica de Ecuador.
- Hernández, R. y Mendoza, B. (2018). *Metodología de la investigación científica*. Editorial Mc Graw-Hill.

- Incentivos salariales: aprende a diseñar un plan de incentivos para motivar a tus trabajadores.* (2012). Obtenido de Gestión.Org: <https://www.gestion.org/incentivos-salariales/>
- Larico, R. (2015). *Factores Motivadores y su Influencia en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2014.* Juliaca.
- Ley N° 27972. (2003). Ley Orgánica de Municipalidades .
- Ley N° 30036. (2013). Ley de Teletrabajo.
- Ley N° 30057. (2013). Ley del Servicio Civil.
- Lomas, R. (2017). *Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, en el año 2017.* Tarapoto-Perú: Universidad Cesar Vallejo.
- Medina, S. (2017). “*La gestión de remuneración y la satisfacción laboral del servidor de la administración pública en la Red Lima -Ciudad 2016*” . Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Ministerio del Trabajo. (2018). *Prestaciones de trabajo.* Obtenido de Concepto Jurídico: <https://definicionlegal.blogspot.com/2015/06/prestaciones-de-trabajo.html>
- Pozo, M. (2018). *Compensaciones y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Vegueta 2017.* Huacho-Perú: Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.
- Real Academia Española. (s.f.). *Laboral.* Obtenido de Diccionario de la lengua española: <https://dle.rae.es/laboral>

- Real Academia Española. (s.f.). *Remuneración regular asignada por el desempeño de un cargo o servicio profesional*. Obtenido de Diccionario de la lengua española: <https://dpej.rae.es/lema/sueldo>
- Rendón et.al. (2016). *Impacto de la Remuneración Percibida sobre la Satisfacción Laboral en las Familias del nivel Socioeconómico C del Distrito de Arequipa*. Arequipa.
- Pedrosa, S. (2002). *Remuneración*. Obtenido de Economipedia: <https://economipedia.com/definiciones/remuneracion.html>
- (2018). *Texto único de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral*. Ministerio del Trabajo, Lima.
- Vargas, F. (2016). *Propuesta de un modelo de remuneración variable, basado en sistema de evaluación de desempeño por competencias, para el personal de la dirección provincial del Consejo de la Judicatura del Azuay*. Cuenca - Ecuador: Universidad de Cuenca.
- Westreicher, G. (2019). *Experiencia laboral*. Obtenido de Economipedia: <https://economipedia.com/definiciones/experiencia-laboral.html>

APÉNDICES

Apéndice 1. Instrumento sobre sistema de remuneraciones

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA

UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS

MENCIÓN DE ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA PÚBLICA

CUESTIONARIO SOBRE SISTEMA DE REMUNERACIÓN

Estimado colaborador:

Califique entre 1 a 3 la importancia que usted le otorga a cada una de los siguientes ítems en base a los siguientes criterios:

No = 1, A veces = 2, Si (3)

Variable X: Sistema de remuneración	1	2	3
Dimensión 1: Remuneración básica			
Indicador 1: Sueldo			
1. La municipalidad otorga un sueldo justo y equitativo			
Indicador 2: Asignaciones			
2. La municipalidad otorga las asignaciones de acuerdo a Ley			
Indicador 3: CAFAE			
3. La municipalidad otorga CAFAE			
Dimensión 2: Incentivos salariales			
Indicador 1: Bono productividad			
4. La municipalidad otorga bonos de productividad			
Indicador 3: Aguinaldo			
5. La municipalidad otorga aguinaldos de acuerdo a ley			
Indicador 3: Bono escolaridad			
6. La municipalidad otorga bono de escolaridad			
Dimensión 3: Prestaciones			
Indicador 1: CTS			
7. La municipalidad otorga CTS			
Indicador 3: Seguro de salud			
8. La municipalidad otorga seguro de salud			

Muchas gracias

Apéndice 2. Instrumento sobre desempeño laboral

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA

UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS

MENCIÓN DE ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA PÚBLICA

CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL

Estimado colaborador:

Califique entre 1 a 3 la importancia que usted le otorga a cada una de los siguientes ítems en base a los siguientes criterios:

No = 1, A veces = 2, Si (3)

Variable Y: Desempeño laboral	1	2	3
Dimensión 1: Aptitud			
Indicador 1: Conocimiento del puesto			
1. Conoce a cabalidad las funciones del puesto de trabajo			
Indicador 2: Experiencia laboral			
2. Tiene experiencia laboral en las funciones del trabajo encomendadas			
Dimensión 2: Actitud			
Indicador 1: Puntualidad			
3. Cumple Ud. con asistir puntualmente a la Municipalidad			
Indicador 2: Constancia			
4. Demuestra constancia en el cumplimiento de sus tareas			
Indicador 3: Espíritu de equipo			
5. Demuestra espíritu de equipo en el trabajo			
Indicador 4: Liderazgo			
6. Ejerce liderazgo en el desarrollo de las actividades			
Indicador 5: Solidaridad			
7. Es solidario con sus compañeros para el cumplimiento del trabajo			
Indicador 6: Amabilidad			
8. Demuestra amabilidad con los usuarios internos y externos			

Muchas gracias