

UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS

FACULTAD DE CIENCIAS

ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD Y FINANZAS



TESIS

**GESTIÓN DE REMUNERACIONES Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
TRABAJADORES DE LA ADMINISTRACIÓN LOCAL DEL AGUA JULIACA - 2023**

PRESENTADA POR:

GLADYS ROBERTA CONDORI CONDORI

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

CONTADOR PÚBLICO

PUNO – PERÚ

2024



Repositorio Institucional ALCIRA by [Universidad Privada San Carlos](https://www.upsc.edu.pe/) is licensed under a [Creative Commons Reconocimiento-NoComercial 4.0 Internacional License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)



5.93%

SIMILARITY OVERALL

SCANNED ON: 4 JAN 2024, 9:48 PM

Similarity report

Your text is highlighted according to the matched content in the results above.

IDENTICAL 0.45% **CHANGED TEXT** 5.47%

Report #19264665

GLADYSROBERTA CONDORI CONDORI GESTIÓN DE REMUNERACIONES Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA ADMINISTRACIÓN LOCAL DEL AGUA DE LA CIUDAD DE JULIACA - 2023. RESUMEN La investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre la gestión de remuneración y el desempeño laboral de los trabajadores de la administración local del agua de la ciudad de Juliaca año 2023. La metodología utilizada fue de enfoque cuantitativo, tipo básica, nivel descriptivo correlacional y de diseño no experimental, como muestra se consideró 12 trabajadores de la administración local de agua (ALA) de la ciudad de Juliaca, para la recolección de los datos se consideró como técnica la observación e instrumentos el cuestionario, para su análisis e interpretación de resultados se utilizó la Rdo. de Spearman, así como también al software SPSS, y Microsoft Word, Excel. Los resultados obtenidos demuestran que si existe correlación positiva considerable entre el programa de incentivo y Demanda de Tareas de los trabajadores. Según el valor de probabilidad de error de 0.025, que es inferior al parámetro de 0,05, por otro lado, entre la Prestación de Servicios y Valores de los trabajadores. existe relación positiva considerable según se evidencia las medidas simétricas, muestra un valor de 0.577, por el valor de probabilidad de error de 0.050, que es inferior al parámetro de 0,05, en otra dimensión también se afirma que si existe una relación positiva considerable por que muestra un

UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS
FACULTAD DE CIENCIAS
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD Y FINANZAS
TESIS
GESTIÓN DE REMUNERACIONES Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
TRABAJADORES DE LA ADMINISTRACIÓN LOCAL DEL AGUA JULIACA - 2023

PRESENTADA POR:
GLADYS ROBERTA CONDORI CONDORI
PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
CONTADOR PÚBLICO

APROBADA POR EL SIGUIENTE JURADO:

PRESIDENTE

:


M.Sc. MARLENE CUSI MONTESINOS

PRIMER MIEMBRO

:


Mtro. EDGAR RAYMUNDO TISNADO COILA

SEGUNDO MIEMBRO

:


Mg. CELIA VERENISSE ORTIZ DE ORUE ROJAS

ASESOR DE TESIS

:


Mtra. ZORAÍDA YUPANQUI VIZCARRA

Área: Ciencias Económicas, Negocios

Sub Área: Contabilidad y Finanzas

Línea de Investigación: Negocios, Administración

Puno, 07 de febrero del 2024

DEDICATORIA

En este momento especial, quiero expresar lo importante que eres para mí. Tu presencia en mi vida ilumina mis días y llena mi corazón de alegría. A través de los altibajos y los momentos de calma, tu apoyo inquebrantable ha sido un faro de esperanza.

Esta dedicatoria es un pequeño recordatorio de lo agradecida que estoy por tenerte a mi lado. Tu amor, amistad y compañía son tesoros invaluable que atesoro profundamente.

Que nuestra relación siga floreciendo con amor, risas y momentos inolvidables. Aquí estoy, siempre lista para compartir este viaje llamado vida contigo.

Con cariño y gratitud,

Gladys

AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mi sincero agradecimiento a todos aquellos que han sido parte de mi vida y han contribuido de alguna manera a mi crecimiento y felicidad. Vuestra amabilidad, apoyo y generosidad no tienen precio, y estoy eternamente agradecido por cada gesto y cada momento compartido.

A veces, en medio de la rutina diaria, olvidamos cuánto valoramos a las personas que nos rodean. Hoy, quiero recordarles a todos lo especiales que son para mí y cuánto significan en mi vida.

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA	1
AGRADECIMIENTO	2
ÍNDICE GENERAL	3
ÍNDICE DE TABLAS	6
ÍNDICE DE FIGURAS	7
INDICE DE ANEXOS	8
RESUMEN	9
ABSTRACT	10
INTRODUCCIÓN	11

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA, ANTECEDENTES Y OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	14
1.1.1. Formulación del problema	15
1.1.2. Problemas Específicos	15
1.2. ANTECEDENTES	16
1.2.1. Antecedentes Internacionales	16
1.2.2. Antecedentes Nacionales	17
1.2.3. Antecedentes Locales	20
1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	23
1.3.1. Objetivo general	23
1.3.2. Objetivos específicos	23

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO, CONCEPTUAL E HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

2.1 MARCO TEÓRICO	24
2.1.1. Definiciones de gestión de Remuneraciones	24

2.1.2. Gestión de remuneraciones	25
2.1.3. Diseño del sistema de remuneraciones.	25
2.1.5. Remuneración por debajo o por encima del mercado.	26
2.1.6. Importancia de la Remuneración Salarial.	26
2.1.7. Definiciones de desempeño laboral.	26
2.1.9. Importancia del desempeño laboral.	26
2.1.10. Beneficios de la evaluación de desempeño laboral.	27
2.1.11. Funciones de la Administración Local de Agua Juliaca .	28
2.2 MARCO CONCEPTUAL	32
2.2.1. Beneficio	32
2.2.2. Medios	32
2.2.3. Relaciones	32
2.2.4. Productividad	33
2.2.5. Ala Juliaca	33
2.2.6. Planificación	33
2.2.7. Organización	34
2.2.8. Dirección	34
2.2.9. Control	35
2.3 HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN	35
2.3.1. Hipótesis general	35
2.3.2. Hipótesis específicos	35
CAPÍTULO III	
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	
3.1 ZONA DE ESTUDIO	36
3.2 TAMAÑO DE MUESTRA	36
3.2.1 Población	36
3.2.2 Tamaño de la muestra	36
3.2.3 Selección de la muestra	37

3.3 MÉTODOS Y TÉCNICAS	37
3.3.1. Tipo de Investigación	37
3.3.2. Diseño de Investigación	38
3.3.3. Técnicas	38
3.3.4. Instrumentos	39
3.4 IDENTIFICACIÓN DE VARIABLES	40
3.4.1. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	40
3.5 MÉTODO O DISEÑO ESTADÍSTICO	41
CAPÍTULO IV	
EXPOSICIÓN, ANÁLISIS y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	
4.1. OBJETIVOS	53
4.1.1. Objetivo Específico 01	53
4.1.2. Objetivo Específico 02	54
4.1.3. Objetivo Específico 03	55
4.1.4. Objetivo General	56
4.2. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	57
CONCLUSIONES	61
RECOMENDACIONES	63
BIBLIOGRAFÍA	65
ANEXOS	70

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 01: Dimensión programa de Incentivos	42
Tabla 02: Dimensión prestación de servicios	44
Tabla 03: Dimensión criterios para determinar la remuneración	45
Tabla 04: Dimensión demanda de tareas	47
Tabla 05: Dimensión de valores	49
Tabla 06: Dimensión Productividad	51
Tabla 07: Relación entre el programa de incentivos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Administración Local del Agua Juliaca 2023.	53
Tabla 08: Relación entre la gestión de ascensos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Administración Local del Agua Juliaca 2023	54
Tabla 09: Relación entre los Criterios de pagos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Administración Local del Agua Juliaca 2023.	55
Tabla 10: Relación entre la gestión de remuneración y el desempeño laboral de los trabajadores de la administración local del agua Juliaca año 2023.	56

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 01: Dimensión programa de incentivos.	43
Figura 02: Dimensión prestación de Servicios	44
Figura 03: Dimensión criterios para determinar la remuneración	46
Figura 04: Dimensión demanda de Tareas	48
Figura 05: Dimensión de Valores	50
Figura 06: Dimensión Productividad	52
Figura 07: Relación entre la gestión de remuneración y el desempeño laboral de los trabajadores de la administración local del agua Juliaca año 2023	57

INDICE DE ANEXOS

	Pág.
Anexo 01: Cuestionario para medir la Gestión de la remuneración	71
Anexo 02: Cuestionario para medir el desempeño laboral	73
Anexo 03: Confiabilidad de los instrumentos de investigación	75
Anexo 04: Evidencias Fotográfica	77
Anexo 05: Constancia de Ejecución	78
Anexo 06: Base de Datos	79

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre la gestión de remuneración y el desempeño laboral de los trabajadores de la administración local del agua de la ciudad de Juliaca año 2023. La metodología utilizada fue de enfoque cuantitativo, tipo básica, nivel descriptivo correlacional y de diseño no experimental, como muestra se consideró 12 trabajadores de la administración local de agua (ALA) de la ciudad de Juliaca, para la recolección de los datos se consideró como técnica la observación e instrumentos el cuestionario, para su análisis e interpretación de resultados se utilizó la Rdo. de Spearman, así como también al software SPSS, y Microsoft Word, Excel. Los resultados obtenidos demuestran que si existe correlación positiva considerable entre el programa de incentivo y Demanda de Tareas de los trabajadores. Según el valor de probabilidad de error de 0.025, que es inferior al parámetro de 0,05, por otro lado, entre la Prestación de Servicios y Valores de los trabajadores. existe relación positiva considerable según se evidencia las medidas simétricas, muestra un valor de 0.577, por el valor de probabilidad de error de 0.050, que es inferior al parámetro de 0,05, en otra dimensión también se afirma que si existe una relación positiva considerable por que muestra un valor de 0.600, cuyo valor es de 0.039, que es inferior al parámetro de 0,05. Se concluye que, si existe relación positiva y muy fuerte entre la gestión de remuneración y el desempeño laboral, muestra un valor de 0.773 en la correlación de Spearman, por su valor de 0.003, que es inferior al parámetro de 0,05, por lo que se acepta hipótesis alterna.

Palabras clave: Gestión, Remuneración, Desempeño Laboral, Trabajadores

ABSTRACT

The general purpose of the study was to determine the relationship between remuneration management and job performance of employees of the local water authority of the city of Juliaca in 2023. The methodology used was a quantitative approach, a description of the basic types and levels of correlation, and a non-experimental design, with 12 employees of the Local Water Authority (ALA) of the city of Juliaca being considered as a sample and used for data collection. Observational techniques and questionnaires were used as analytical tools, and the use of RDO was considered in the interpretation of the results. Spearman, as well as SPSS software, and Microsoft Word, Excel. The results obtained show that there is a considerable positive correlation between the incentive program and the Demand for Tasks of the workers. According to the by the error probability value of 0.025, which is lower than the parameter of 0.05, on the other hand, between the Provision of Services and Values of the workers. there is a considerable positive relationship as evidenced by the symmetric measurements, it shows a value of 0.577, for the error probability value of 0.050, which is less than the parameter of 0.05, in another dimension it is also affirmed that there is a considerable positive relationship because it shows a value of 0.600, whose value is 0.039, which is less than the parameter of 0.05. It is concluded that, if there is a positive and very strong relationship between remuneration management and job performance, it shows a value of 0.773 in Spearman's correlation, for its value of 0.003, which is lower than the parameter of 0.05, therefore alternative hypothesis is accepted.

Keywords: Management, Remuneration, Labor Performance, Workers

INTRODUCCIÓN

La gestión de remuneraciones y el desempeño laboral de los trabajadores en la Administración Local de Agua Juliaca es un aspecto fundamental para asegurar el funcionamiento eficiente y eficaz de esta entidad. En un entorno en constante evolución y con una creciente demanda de servicios de calidad, la correcta administración de las remuneraciones y la evaluación del desempeño de los empleados son factores clave para alcanzar los objetivos de la organización. La Administración Local de Agua desempeña un papel crucial en la gestión y conservación de uno de los recursos naturales más valiosos: el agua. Para llevar a cabo esta tarea de manera efectiva, es esencial contar con un equipo de trabajo altamente capacitado y motivado. La gestión de remuneraciones se convierte en una herramienta estratégica para atraer, retener y motivar a profesionales altamente calificados en un campo tan especializado como la gestión del agua por ello mencionamos a autores en el ámbito internacional así como Widiastutik (2022), el panorama salarial en América Latina presenta los mismos problemas que a escala mundial, como la inequidad salarial que es más evidente en países como Brasil, México y Uruguay, donde solo un pequeño porcentaje de empleados públicos recibe salarios significativamente más altos mientras que la mayoría experimenta pago por debajo del salario mínimo problemas que han llevado a efectos negativos en los niveles de desempeño, y también lo han causado por otro lado el sitio web menciona Higashikatal (2021) es uno de los países hispanos con menos empleo y jornadas laborales más largas porque “semanas laborales más largas no se correlacionan con peor empleo” (p. 2). así también refiere Santillán (2021) la mayoría de las instituciones del sector público en el Perú tienen estrategias de compensación que se rigen estrictamente por los requisitos legales fundamentales (El modelo de compensación peruano tradicional incluye salarios, beneficios y servicios sociales que son requeridos por ley), lo que genera insatisfacción entre muchos servidores públicos con sus sistemas de compensación como también explica Bohórquez (2020) la falta de importancia que se le da a la compensación no asalariada en sus programas de compensación hace que los empleados vean su trabajo

principalmente como una forma de intercambiar su tiempo por dinero, abandonando el amor por su trabajo en el proceso y, en muchos casos, sofocando el esfuerzo adicional y innovación, así también Marrufo (2020) en un mundo laboral cada vez más competitivo y diverso, comprender y aplicar estrategias efectivas de gestión de remuneraciones y desempeño laboral se ha convertido en un imperativo para las organizaciones que desean atraer, retener y aprovechar al máximo el talento de sus empleados. A lo largo de esta exploración, abordaremos los desafíos y las oportunidades que enfrentan las empresas en este ámbito y proporcionaremos consejos prácticos para implementar estrategias exitosas que beneficien tanto a la organización como a sus trabajadores así menciona Alvarado (2016) en un estudio la gestión de remuneraciones y el desempeño laboral de los trabajadores son dos aspectos críticos en la administración de recursos humanos que impactan directamente en la motivación, la retención y el éxito de una organización. Estos dos elementos están intrínsecamente ligados, ya que la forma en que una empresa recompensa y reconoce el trabajo de sus empleados tiene un efecto directo en su desempeño y compromiso refiere Ccaulla (2018) explicaremos la importancia de la gestión de remuneraciones y el desempeño laboral, cómo están interconectados y cómo una estrategia efectiva en estos ámbitos puede impulsar el crecimiento y el éxito de una organización. También examinaremos las tendencias y mejores prácticas actuales en la gestión de remuneraciones y en la evaluación del desempeño laboral, en un contexto empresarial en constante evolución, por otro lado Pairazaman (2021) dice que la gestión de remuneraciones no se trata simplemente de establecer salarios y beneficios competitivos, sino de diseñar un sistema integral que motive a los empleados a dar lo mejor de sí mismos. Al mismo tiempo, la evaluación del desempeño laboral no solo implica revisar las tareas realizadas, sino también brindar oportunidades de desarrollo y retroalimentación constante para impulsar la mejora continua así también en el ámbito local en el presente trabajo se justifica por que se dará conocer sobre las variables de estudio y también como es la remuneración y el trato que se da a los trabajadores si realmente reciben incentivos por parte de la autoridad para que el trabajador se desempeñe de manera eficaz y eficiente

también verificar cómo se comportan las variables e identificar fallas y acciones correctivas que se requiere para poder ir mejorando en los aspectos entre un empleador y un trabajador dentro de una institución pública.

Finalmente la investigación está compuesta por los siguientes capítulos:

Capítulo I : Se abordaron temas como el planteamiento del problema antecedentes y objetivos.

Capítulo II : Contiene el marco teórico, conceptual e hipótesis de la investigación

Capítulo III: Contiene metodología de la investigación

Capítulo IV: Contiene exposición, análisis y discusión de los resultados

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA, ANTECEDENTES Y OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La investigación se fundamenta a nivel de la institución del ALA, donde se desarrolla la investigación también existen insatisfacciones en cuanto a la remuneración de los trabajadores, Consideran que hay mucha inequidad en la distribución de los salarios porque algunos cargos con poca carga laboral poseen sueldos muy superiores a los del mismo nivel de importancia y que muchas veces no logran abastecerse para cumplir con las tareas del área; por consiguiente, algunos colaboradores también indican que es mucho trabajo para muy poco pago.

En el ámbito regional en cuanto a la remuneración está baja en el mercado laboral y peor aún en municipios o sectores públicos, fue posible identificar niveles concretos de insatisfacción con el tema salarial entre algunos de sus empleados porque, según señalaron, no estaban satisfechos con los programas de incentivos y recompensas que ofrece esa institución. Adicionalmente, algunas de las personas encuestadas conocían y eran capaces de llevar a cabo los procedimientos de gestión necesarios para el tipo de organización en la que trabajaban.

El gobierno local enfrenta muchos de los desafíos mencionados anteriormente, por lo que no sorprende escuchar sobre casos de corrupción, favoritismo y desigualdad salarial entre los servidores públicos. Esto se debe a que los altos funcionarios determinan el estipendio de los trabajadores, lo que significa que los salarios pagados por una administración no son

iguales a los pagados por la administración anterior, lo que hace que la desigualdad salarial sea tan severa como lo es. Adicionalmente, los sistemas de compensación que se encuentran actualmente en uso están enfocados principalmente al salario, dejando atrás los aspectos no salariales recompensa por resultados, lo que incentiva a los empleados a realizar únicamente el esfuerzo necesario para cumplir con sus obligaciones contractuales y no invertir tiempo adicional. o el esfuerzo por elevar el calibre de su trabajo

La desigualdad también es una influencia significativa dentro de las instituciones porque, en el caso de los municipios, los puntos de valoración de los honorarios no están debidamente establecidos como factores determinantes a la hora de implementar los sistemas de compensación de cada empleado, sino que los incrementos salariales se deciden con base en los criterios de los funcionarios de más alto rango, lo que conduce a niveles elevados de desigualdad en la distribución de beneficios.

En el ámbito nacional la gran mayoría de las organizaciones en Perú le dieron poca importancia a la gestión de recursos humanos cuando se trataba de lograr objetivos. Incluso con las mejores estrategias, si no se pudiera lograr que todos los colaboradores participaran, el fracaso seguiría siendo un fracaso. Este aspecto avanzó significativamente ya que no se le dio el mismo peso que tendría en otros países. Los horarios de trabajo diarios en el lugar de trabajo con frecuencia parecen tener un efecto, lo que da como resultado un ambiente poco agradable que afecta simultáneamente una serie de factores.

1.1.1. Formulación del problema

Problema General

¿Cómo se relaciona la Gestión de Remuneraciones y Desempeño Laboral en los trabajadores de la Administración Local del Agua Juliaca - 2023?

1.1.2. Problemas Específicos

¿Cómo se relaciona el programa de incentivos y el desempeño laboral de los trabajadores en la Administración local del agua Juliaca - 2023?

¿Cómo se relaciona la gestión de ascensos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Administración local del agua Juliaca 2023?

¿Cómo se relacionan los criterios de pagos y el desempeño laboral de los trabajadores en la Administración Local del Agua Juliaca 2023?

1.2. ANTECEDENTES

1.2.1. Antecedentes Internacionales

Según Barba (2019) en su proyecto de investigación tuvo como objetivo conocer la relación entre el nivel de calificación, remuneración y desempeño laboral de los empleados de la oficina principal del banco. Fue creado en el marco de un proyecto de investigación descriptivo que involucró a 35 participantes. La muestra estuvo conformada por muestras probabilísticas no intencionales, a las cuales se les aplicó el instrumento de 19 preguntas en escala de Likert con muchas opciones de respuesta. Finalmente, se demostró que la compensación y el nivel de habilidad se correlacionaron positivamente con el desempeño laboral de los empleados de la oficina principal del Banco.

Para González (2029) El objetivo fue analizar la relación entre salarios y productividad laboral en México a nivel nacional. La metodología consiste en una estimación econométrica espacial utilizando datos del Censo Económico. Los resultados muestran que un aumento del 1% en la productividad laboral tiene un impacto positivo en los salarios del 0,353%, Por lo tanto, incluso si esta relación es estadísticamente significativa, pone de relieve que la transferencia de ganancias de productividad a los salarios es limitada, Además, un aumento del 1% en la productividad en un estado contiguo tiene un impacto negativo del 0,570% en los salarios en los estados estudiados, Cuando descomponemos estos efectos en efectos directos e indirectos, encontramos que el efecto directo de la productividad sobre las recompensas es positivo (0,145%), mientras que el efecto indirecto es negativo (-0,447%). En términos de política pública, la creación y la administración de planes de desarrollo que promueven la interconexión entre áreas más productivas.

Por otro lado Pashanasi (2021) en su investigación el desempeño laboral y la satisfacción laboral y clima organizacional. Esta situación distorsiona el tema hasta convertirlo en un tema asociado a diversos factores como la eficiencia, la adaptabilidad al trabajo, la comunicación, las relaciones humanas, el control de gestión y el desempeño laboral, en lugar de ser tratado como el objetivo principal, Por lo tanto, el objetivo fue encontrar artículos científicos de latinoamericanos publicados entre 2015 y 2021 en bases de datos como ScieLO, EBSCO, ScienceDirect, ProQuest, Latindex, redib, Redalyc, class, doaj, road, Dialnet, etc, para analizarlos respecto a cuestiones relacionadas con el desempeño laboral, Como parte del estudio, se realizó una revisión bibliográfica sistemática de 27 artículos de países latinoamericanos, Teniendo en cuenta los resultados, el trabajo en equipo se estudia más comúnmente en relación con cuestiones relacionadas con la eficiencia, la orientación al desempeño y los factores antes mencionados que influyen y mejoran el desempeño laboral.

1.2.2. Antecedentes Nacionales

Del Aguila (2023) su objetivo fue conocer la relación entre la gestión de la retribución y el desempeño laboral en el Término Municipal de Zapatero, Lamas en el año 2022. Se decidió realizar este estudio como un análisis correlacional descriptivo directo a un bajo nivel sin diseño experimental para analizar el comportamiento de las variables en sus entornos naturales sin cambiar la realidad. 45 colaboradores conformaron la población y exposición, y el cuestionario se utilizó como herramienta y técnica para la encuesta. Como resultado, el manejo de la compensación se sitúa en un nivel regular de 44,4%, mientras que el nivel de desempeño está por debajo del 44,4%. Estos desafíos provocan complicaciones en el trabajo en equipo, en la organización de tareas y en el desempeño de las funciones asignadas. El coeficiente de evaluación, de 0,879 con un nivel de significación de 0,000, es significativo, alto y positivo, ya que señala que existe una relación significativa entre el rendimiento laboral y la gestión de la compensación.

Gavino (2020) en su investigación tuvo como objetivo conocer la relación entre la compensación por salarios y el desempeño de los trabajadores del Hospital III de EsSalud en Chimbote en el año 2019. La investigación fue cuantitativa, no experimental y diseñada como un plan de mejoramiento transversal, o cadena de talentos. Adicionalmente, había 831 funcionarios administrativos y de apoyo empleados por Cas. 1057 del Hospital III de EsSalud de Chimbote 2019, quienes fueron designados como trabajadores de los regímenes laborales 276 y 728, respectivamente. Se utilizó la encuesta como método de recolección de datos para las variables compensación de remuneración y desempeño en el trabajo. Los resultados logrados fueron examinados de manera estadística mediante los programas EXCEL y SPSS, con los datos finalmente mostrados en tablas y figuras estadísticas. Los resultados mostraron que la correlación entre la remuneración y la capacidad y calidad de los servicios del personal del Hospital III de EsSalud de Chimbote es alta, con una correlación de positivo 1% ($p < 0.01$) y un coeficiente $Rho=0.706$. Estas evidencias indican que la remuneración se mejora para buscar la eficacia y eficiencia a través del desempeño laboral.

Pairazaman (2021) en su proyecto de investigación explora el tema de la compensación y su impacto en el desempeño de los empleados, lo que plantea preocupaciones sobre qué tan bien se realizan los trabajos en las empresas. De acuerdo con la teoría de José y José, es crucial señalar que la compensación sirve como salario base para el pago de incentivos. Puedo especular en base a la información recopilada que las empresas actualmente se enfocan en desarrollar el crecimiento, las ventas, el marketing, la lealtad del cliente, etc. de sus negocios, mientras que descuidan el desarrollo de estrategias de compensación para sus empleados. Esto contrasta con la compensación del buen desempeño que los empleados pueden brindar. Se trata de una grave discapacidad que le impide desarrollar todo su potencial humano. El objetivo principal será analizar la literatura existente para explicar la relevancia de la compensación y su impacto sobre el rendimiento laboral de los empleados dentro de la compañía. Los resultados compilados muestran que la

remuneración y el desempeño en el trabajo están correlacionados, lo que es información importante para el desarrollo del estudio futuro.

Ccaulla (2018) su objetivo general fue establecer la relación entre la compensación salarial y el desempeño laboral en la unidad. El método utilizado fue el hipotético-deductivo; Los tipos de estudios fueron de nivel de correlación básico, de enfoque cuantitativo y de diseño transversal no experimental. La población estuvo conformada por el personal administrativo empleado por la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 de Ate durante el ciclo escolar 2017, y la población estuvo representada por 86 empleados de esta organización, utilizando el despliegue de población basado en probabilidad. El método utilizado para la obtención de los datos fue la entrevista, y las herramientas utilizadas para la obtención de los datos fueron cuestionarios que fueron debidamente validados por jueces profesionales y su La confianza se evaluó mediante el coeficiente de confiabilidad de Alfa Cronbach ($= 0,829$ y $= 0,836$). Se llegó a la siguiente conclusión: Existe evidencia suficiente para afirmar que existe una correlación positiva entre el salario y tanto el desempeño laboral como la significancia (valor $p = 0,014$ menor que $0,05$; $\rho = 5,05$).

Dávila (2020) Su estudio tuvo como objetivo comprender la relación entre la remuneración y el desempeño de los empleados de la Red de Salud Digital Lambayeque. El tipo de estudio realizado fue correlacional. Veinte trabajadores que se emplean en la zona componen la población y exposición. La encuesta y el cuestionario fueron el método y las herramientas utilizadas para la recolección de datos. Los resultados fueron procesados y analizados e interpretados en tablas estadísticas. Según los resultados, el 40% (8) de los encuestados cree que la compensación está a la par de otros factores, mientras que el 60% (12) valora el desempeño laboral. Como consecuencia de llegar a la conclusión de que la remuneración y el desempeño laboral tienen una alta correlación que es positiva, con un valor de $p=0,000$ inferior al nivel de significancia de $0,05$, se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula .

Zarate (2019) en su entorno empresarial tuvo la posibilidad de escenarios más complicados, convirtiendo la gestión de personas en un socio estratégico y piedra angular para el logro de los objetivos organizacionales. Por esta razón, comprender el desempeño de los empleados es crucial para las organizaciones. En otras palabras, comprender qué factores pueden afectar la productividad de los empleados permite a las organizaciones tomar medidas para lograr mejores resultados, un mayor rendimiento y una mayor calidad, al mismo tiempo que evalúan el desempeño de los empleados para comprender cómo los empleados llevan a cabo sus funciones. La empresa objeto del estudio, Tawa Consulting S.A.C., tuvo un crecimiento significativo a lo largo de los años, lo que llevó a la creación del área de Remuneraciones, que ahora cuenta con 15 equipos de trabajo, cada uno de los cuales cuenta con 18 empleados. Esta división es responsable del proceso de nomenclatura, entre otras cosas. Debido a su terciarización, esta área tiene problemas que afectan la capacidad de la organización y del cliente para hacer su trabajo de manera efectiva. Esto genera interés en examinar el desempeño de los trabajadores en la empresa antes mencionada. Por lo anterior, la pregunta principal es: a, la formulación de objetivos generales y específicos, y la definición del proyecto. . El segundo capítulo aborda los fundamentos teóricos e incluye antecedentes y fundamentos teóricos relacionados con el concepto de desempeño laboral. También presenta definiciones de términos básicos para una mejor comprensión del trabajo. El tercer capítulo describe el desarrollo de la investigación sobre competencias profesionales, así como la propuesta de mejora del desempeño laboral y los resultados que se pueden alcanzar con su uso. Las conclusiones y recomendaciones alcanzadas durante la investigación y desarrollo del presente trabajo se encuentran al final, junto con la literatura referenciada y los anexos correspondientes.

1.2.3. Antecedentes Locales

Pineda (2022) en su investigación tuvo el objetivo de determinar la relación que existe entre la planilla de remuneraciones y liquidez. Que pretende verificar la relación de estas dos variables, su población conformada por 40 y el procesamiento de la información estará

basada en una herramienta intencional, a quienes se les consultó, para la obtención de la información, a través de encuestas que fue el instrumento utilizado, validados por juicio de expertos con un resultado de aplicabilidad, la confiabilidad se determinó mediante el coeficiente Alfa Cronbach cuyo valor fue 65.20% para la variable planilla de remuneraciones y 78.20 % para la variable liquidez. Producto de los resultados obtenidos podemos deducir que existe relación positiva muy alta entre las variables, determinada por el Rho de Spearman 0.572; existiendo una correlación moderada positiva de ambas variables frente al (grado de significación estadística) $p < 0,00$.

Rojas (2021) tuvo como objetivo identificar la relación entre el talento humano y desempeño laboral en trabajadores de la Cooperativa Credicoop, Puno 2021. Materiales y Métodos: Se realizó un examen con enfoque cuantitativo, diseño descriptivo-correlacional y no experimental a 80 trabajadores de la cooperativa Credicoop de la agencia Puno. Se utilizó un cuestionario como herramienta. Utilizando el Rho de Spearman, se realizó una evaluación estadístico descriptiva y bivariada. Hallazgos: De los participantes, el 75,3% son analistas cooperativos, el 7,4% son gerentes de ingresos, el 6,2% son administradores, el 4,9% son personal de asistencia de efectivo, el 2,5% son personal de seguridad, el 1,2% son cajeros generales y el personal comercial y de limpieza conforman el porcentaje restante. Además, el 63% de los trabajadores completa una jornada laboral completa, mientras que el 37% trabaja a tiempo parcial. Conclusión: existe correlación entre el potencial humano y el desempeño laboral; por tanto, existen dos variables.

Málaga (2019) su estudio se desarrolló con la intención de determinar qué relación existe entre clima organizacional y desempeño laboral, la salud y el bienestar psicológico de los trabajadores; así como analizar los factores motivacionales, satisfacción laboral y su implicancia en el rendimiento laboral. Como resultados muestran que El estilo de liderazgo que aplica actualmente el director de la Institución Educativa Particular “Andrés Avelino Cáceres”, es Autocrático, influenciado por su origen castrense y por la procedencia del mismo Centro educativo; este estilo de liderazgo es aceptado por un 56% de los

encuestados; sin embargo, el 44% se mostró en desacuerdo con el mismo. Se concluye que tiene una importancia social-educativa, ya que se pretende brindarle a la Institución Educativa, unidad de análisis del presente estudio, herramientas para el mejoramiento continuo del proceso de enseñanza- aprendizaje de los estudiantes.

Huaricallo (2021) el objetivo fue determinar la influencia de la Gestión del talento humano en el desempeño laboral de los colaboradores del archivo regional de Puno -2020. Se puede confirmar en el contexto y plano de metodología investigativa que el estudio utiliza un tipo básico aplicado y basado exclusivamente en el diseño no experimental, ya que ninguna variable fue modificada para su uso; la población exacta seleccionada contiene 36 trabajadores del archivo regional de Puno. En esta investigación, se ha concluido que el desempeño laboral de todos los colaboradores del archivo regional de Puno se relaciona directa y significativamente con la gestión del talento humano.

Arangoitia (2019) su objetivo principal fue determinar el nivel de relación que existe entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral. como metodología fue de enfoque cuantitativo, tipo Básica, nivel descriptivo y correlacional; Se tuvo un diseño no experimental transversal, las herramientas fueron cuestionarios y encuestas, y para el procesamiento estadístico se utilizó el programa SPSS-v.22, Los resultados confirmaron la hipótesis de la investigación de que existe una relación significativa entre la gestión transformacional y el desempeño laboral del personal administrativo en las unidades estructurales estudiadas. La muestra consta de 103 servidores UGEL de 4 regiones conectados directamente a la región administrativa física, La conclusión es que dentro de la organización estudiada, el desempeño laboral y la actitud hacia el liderazgo transformacional se encuentra en un nivel medio, por lo que el liderazgo transformacional debe activarse plenamente para alcanzar las metas trazadas de bienestar grupal e institucional, porque actualmente estamos en el proceso de reformas y fortalecimiento de las instituciones estatales y estamos tratando de mejorar los problemas de la administración estatal y lograr mejores resultados.

1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre la gestión de remuneración y el desempeño laboral de los trabajadores de la Administración Local del Agua Juliaca año 2023.

1.3.2. Objetivos específicos

Determinar la relación entre el programa de incentivos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Administración Local del Agua Juliaca 2023.

Determinar la relación entre la gestión de ascensos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Administración Local del Agua Juliaca 2023.

Determinar la relación entre los Criterios de pagos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Administración Local del Agua Juliaca 2023.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO, CONCEPTUAL E HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

2.1 MARCO TEÓRICO

2.1.1. Definiciones de gestión de Remuneraciones

Según Vadillo (2009) Define la gestión de nómina como una actividad organizacional puede entenderse como la capacidad de procesar entradas y salidas (capital humano, capital financiero, infraestructura, tecnología, etc.) para entregar productos o servicios terminados, Según el economista, el sistema fue creado por Yildirim y colegas en 2022), Una parte de esta riqueza o capital es capital adquirido, que debe distribuirse entre las partes que hicieron posible su creación.

Según Higashikatal (2021) dice que la gestión de la compensación es una pieza esencial de la actividad humana que se dirige a los ejecutivos y sustenta el logro de las metas institucionales y es significativa ya que en el largo plazo se debe valorar a las personas”. (pág. 35).

De acuerdo con Chiavenato (2009) Se dice que la gestión de remuneraciones es una herramienta que proporciona a la organización las capacidades necesarias para atraer, retener y motivar a los mejores recursos humanos del mercado laboral con el fin de dotar a la organización de personal altamente calificado y maximizar su efectividad, Habilidades y destrezas.

2.1.2. Gestión de remuneraciones

Chiavenato (2009) cree que los programas de incentivos representan una dimensión de la compensación global y son acciones que se toman para contrarrestar a los empleados que realizan su trabajo de acuerdo con los lineamientos y estándares establecidos institucionalmente.

Según Tsybaliuk (2022) menciona que los premios se otorgan de diversas formas, incluso a través de bonificaciones y participación en las utilidades, así como otras formas de reconocimiento establecidas por ley o como políticas de la organización.

Según Chiavenato (2009) El concepto es que la dimensión de beneficios y servicios está incluida en la seguridad social que todo trabajador debe recibir por ley. Estos beneficios pueden incluir seguro de vida, seguro médico y comisiones de beneficios.

Además Alvarado (2016) Explica que el propósito de la prestación de servicios sociales es satisfacer las necesidades básicas de la fuerza laboral como protección, cuidado y seguridad, Debido a que estos servicios contribuyen a la creación de felicidad de los empleados, requieren financiación, generalmente proporcionada por el empleador de acuerdo con la ley local. Las obligaciones laborales del empleado, los años de servicio, la experiencia laboral, la educación y la equidad salarial se incluyen en la tercera dimensión, que define los estándares salariales, que por supuesto deben ser especificados por la organización Chiavenato (2009).

2.1.3. Diseño del sistema de remuneraciones.

Al crear un sistema de salarios por compensación, la institución debe enfocarse en ciertos factores, como el esfuerzo y el deber de proporcionar la compensación adecuada a cada empleado por el adecuado desempeño de su servicio a la organización Chiavenato (2009).

2.1.4. Remuneración por desempeño o antigüedad en la compañía.

Según Chiavenato (2004) Dice que la riqueza es un factor que puede afectar el desempeño y depende, por otro lado, de las contribuciones que realiza cada empleado, ya sean individuales o grupales, mientras permanecen vinculados a la organización. (página 289).

2.1.5. Remuneración por debajo o por encima del mercado.

Según Chiavenato (2004) menciona que el monto que un trabajador recibe a su favor estará limitado por la tasa de mercado, dependiendo de su tamaño y alcance en la institución. No obstante, en la mayoría de los casos, los trabajadores de grandes instituciones que buscan retenerlos a través de este método se pagan tasas superiores a las del mercado.

2.1.6. Importancia de la Remuneración Salarial.

Para Widiastutik (2022) menciona que mejora el desempeño de los empleados, el sueldo también tiene el potencial de aumentar el compromiso y la productividad de los empleados en beneficio de la empresa.

2.1.7. Definiciones de desempeño laboral.

Para Chiavenato (2021) Define el desempeño laboral como la condición mediante la cual una organización coordina el desempeño individual, grupal y organizacional para estimular el desempeño laboral, reconocer las percepciones de los empleados

2.1.8. Propósitos del desempeño laboral

Para Castro (2020) menciona que la función de evaluación del desempeño es muy valiosa y sirve para una variedad de propósitos, el significado de esta función para nosotros depende en última instancia del punto de vista que adoptemos.

2.1.9. Importancia del desempeño laboral.

Según Tobón (2017) dice que toda persona necesita recibir retroalimentación sobre su desempeño para entender cómo avanza en el trabajo. Sin este reabastecimiento de

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

Habilite la comunicación a los empleados mientras trabajan de que debe haber un cambio en el comportamiento, las acciones, las habilidades o el conocimiento.

Para Urquijo (2008) hacer saber a los subordinados lo que el jefe piensa de ellos. Los gerentes utilizan la evaluación como base para dirigir, asesorar y ofrecer asesoramiento a los subordinados sobre su desempeño.

2.1.10. Beneficios de la evaluación de desempeño laboral.

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

2.1.10.1. Beneficios para el gerente.

Según Hidalgo (2011) explica que comportan y se desempeñan los subordinados en relación con los factores de evaluación.

Informar sobre las medidas para optimizar los estándares de desempeño de los empleados.

Para Urquijo (2008) es comunicarse con los subordinados para asegurar que entiendan que la evaluación del desempeño es un sistema justo, objetivo e imparcial que les permitirá estar al tanto de su desempeño en todo momento.

2.1.10.2. Beneficios para el subordinado.

Dice Marianella (2014) los términos de conducta y expectativas de desempeño que la organización tiene para y evalúa de los subordinados.

Determine cuáles de sus rasgos, o lo que sus superiores quieren de usted en términos de su desempeño, son los más distintivos y los más susceptibles.

Reconoce los pasos dados por su superior para optimizar su productividad y los que él mismo necesita ajustar.

Produce una valoración autocrítica de sí mismo teniendo en cuenta los progresos y observaciones personales.

2.1.10.3. Beneficios para la entidad

Según Pablos (2019) considera el potencial de los empleados con respecto a las metas de corto, mediano y largo plazo, así como los beneficios precisos que cada subordinado aporta a la empresa.

Determine qué empleados necesitan reinventarse o mejorar en ciertas áreas al mismo tiempo, luego elija a aquellos que merecen una oportunidad de ascenso o transferencia.

Según Cuesta (2019) dice que fortalece tu estrategia de gestión de recursos humanos ofreciendo una variedad de oportunidades a los subordinados para fomentar su productividad y el desarrollo de conexiones personales en el lugar de trabajo.

2.1.11. Funciones de la Administración Local de Agua Juliaca .

Los recursos hídricos se administran en sus respectivos ámbitos territoriales por parte de la Autoridad Administrativa del Agua, de la cual depende jerárquicamente de la Administración Local de Agua Juliaca.

El Consejo Directivo sería informado por la Jefatura de la Autoridad Nacional del Agua durante el concurso público de méritos para designar los Administradores Locales de Agua, en conformidad con la ley.

El ámbito territorial de las administraciones locales de aguas se determina mediante Resolución Conjunta de la Autoridad Nacional del Agua. En un grupo de unidades hidrográficas individuales y congruentes se establece (ROF D.S N°018-2017-MINAGRI).

2.1.11.1. Demanda de tareas

Según López (2022) Dijo que incluye la realización y ejecución de las tareas que los empleados deben realizar durante la jornada laboral, la cual se mide tanto por el nivel de eficiencia profesional desempeñada por los mismos, como por la eficiencia y calidad de las tareas, Defina la competencia como la capacidad de realizar tareas en un corto período de tiempo y organizarse adecuadamente para lograr los objetivos organizacionales.

2.1.11.2. Demanda de tareas del personal Administrativo

- a) Planificar, dirigir y supervisar los procesos de los sistemas administrativos de recursos humanos, contabilidad, tesorería y abastecimiento, en concordancia con la normatividad vigente.
- b) Dirigir los procesos de adquisición de bienes y servicios suscribiendo los contratos respectivos; asimismo, dirige los procesos de control patrimonial.
- c) Proponer y elaborar los instrumentos de gestión en el marco de sus competencias y en lo dispuesto por la Ley N' 30057, Ley del Servicio Civil y sus normas reglamentarias, complementarias y conexas.
- d) Formular y ejecutar el Plan Anual de Contrataciones de la entidad en coordinación con la Oficina de Planeamiento y Presupuesto.
- e) Cautelar la conservación y el mantenimiento de los activos fijos y realizar el Inventario físico de almacén y de bienes patrimoniales.
- f) Programar, dirigir, coordinar y supervisar el cumplimiento de las actividades relacionadas con el archivo y trámite documentario, en concordancia con las normas técnicas y legales vigentes.

g) Programar, dirigir y ejecutar a través del Ejecutor Coactivo de la entidad, los actos de ejecución forzosa de acuerdo a lo establecido en la normatividad vigente sobre procedimientos de ejecución coactiva.

h) Ejecutar acciones de administración y control de las recaudaciones de las retribuciones económicas por uso de agua y vertimiento de agua residual tratada, (ROF D.S N°018-2017-MINAGRI)

2.1.11.3. Demanda de tarea del personal técnico

a) Como apoyo al Sistema Nacional de Gestión de Recursos Hidrológicos en su ámbito, la Autoridad Administradora del Agua es fundamental para el funcionamiento del sistema.

b) Notificar al Director de la Autoridad Administrativa del Agua de la autorización de estudios de aprovechamiento hídrico y otorgar permisos de uso de agua.

c) Manejar acciones de supervisión, control, vigilancia y fiscalización con el objetivo de garantizar el uso sostenible, la concentración y protección de la calidad de los recursos hídricos; además de dirigir procedimientos sancionadores en caso de infracción a la normativa de recursos hídricos y por cumplimiento de las funciones de las organizaciones de usuarios de agua.

d) Publicar un aviso previo sobre la técnica relacionada con la concesión de permisos por parte de las municipalidades para la extracción de material de acarreo en los lugares naturales.

e) Vigilar el pago de la reparación económica mediante el aprovechamiento del agua y la verificación de las aguas residuales tratadas en fuentes hídricas naturales, reportando a la oficina de administración.

f) Aprobar, gestionar y mantener actualizado el inventario de la infraestructura hidráulica.

g) Gestionar y mantener la red dedicada de estaciones hidrométricas.

h) Establecer una cultura del agua mediante la creación de campañas de difusión y acciones de capacitación en colaboración con la Autoridad Administrativa del Agua.

- i) Aprobará la autoridad administrativa del agua para autorizar el desempeño de las funciones enumeradas en el artículo 46 0 del presente Reglamento.
- j) Implementar el monitoreo del acuerdo con el Plan de Aprovechamiento de las disponibilidades aprobadas por la Autoridad Administrativa del
- k) Cambiar el propietario de la actividad al que se destina el uso del agua y obtener licencia de uso de agua por cambio, siempre que se mantengan los mismos objetivos y condiciones del título primario.
- l) Aprobar las tarifas de los servicios de abastecimiento de agua que prestan todos los Proyectos Especiales; además, aprobar y supervisar las metas del Plan Plurianual de Inversiones y los planes de operación, mantenimiento y desarrollo de la infraestructura hidráulica relacionados con dichos proyectos.
- m) Identificar las Comisiones y Comités de Usuarios del Agua.
- n) Implementar medidas para mejorar las habilidades de las organizaciones de usuarios de agua en la gestión institucional y en el funcionamiento y manejo de la infraestructura hidráulica.
- ñ) Supervisar y controlar el cumplimiento de sus funciones a las juntas de usuarios y a otras organizaciones de usuarios de agua.
- o) Aceptar el valor de las tarifas por los servicios de abastecimiento de agua que presten los grupos de usuarios.
- p) Aprobar y supervisar, en nombre de los grupos de usuarios, el cumplimiento de los objetivos del Plan Plurianual de Inversiones, así como los planes de operación, mantenimiento y desarrollo de infraestructuras hidroeléctricas y demás instrumentos técnicos.
- q) Aceptar el panel de usuarios de agua con base en el Registro Administrativo de Derechos de Uso de Agua y, en su caso, convocar a elecciones de las organizaciones.
- r) Resolver las dudas planteadas por los usuarios del agua frente a las reclamaciones resueltas por los grupos de usuarios.

s) En el marco del Decreto Supremo NO 022-2016-MINAGRI u otras disposiciones normativas que se aprueban sobre el tema, aprobar la acreditación de disponibilidad hídrica para el otorgamiento de derechos de uso de agua y autorizar la ejecución de obras de aprovechamiento hídrico, dirigidos a la obtención de agua, así como su prórroga o modificación.

t) Obtención de licencias de uso de agua de conformidad con el Decreto Supremo NO 022-2016-MINAGRI. u) Otras licencias que puedan ser otorgadas por la ley, de conformidad con las normas reglamentarias aplicables, y por la Autoridad Administrativa de la Autoridad del Agua en el ejercicio de sus funciones (ROF D.S. N°018-2017-MINAGRI).

2.2 MARCO CONCEPTUAL

2.2.1. Beneficio

Administrar, conservar y proteger los recursos hídricos de las diferentes cuencas, optando por un desarrollo sostenible y una responsabilidad compartida entre el gobierno y la sociedad, incentivando la cultura del agua que reconozca su valor económico, social y ambiental. (ana.gob.pe)

2.2.2. Medios

En este caso, los mecanismos utilizados para compartir información con los colaboradores pueden ser formales o informales, dependiendo del nivel de intercambio que sea necesario Tobón (2017)

2.2.3. Relaciones

Es un grupo de dos o más personas que comparten diversos aspectos sociales, en este caso empresariales, con el fin de avanzar en el conocimiento y generar oportunidades de empleo Tamayo (2004)

2.2.4. Productividad

Es el producto que producen las empresas, que está conectado con el desempeño de los trabajadores involucrados Tobón (2017)

2.2.5. Ala Juliaca

Se refiere a la Administración Local de Agua Juliaca, aprobado por Resolución Jefatural N° 036-2016-ANA, Es la unidad orgánica de la Autoridad Administrativa del Agua XIV Titicaca, que administra los recursos hídricos en sus respectivos ámbitos territoriales. Dependen jerárquicamente de la Autoridad Administrativa del Agua.

2.2.6. Planificación

Implica la definición de metas, establecimiento de estrategias y desarrollo de planes para coordinar actividades Chiavenato (2021).

Plan Operativo Institucional (POI) de la Administración Local de Agua Juliaca para el periodo del año 2023, el cual se tiene que cumplir mensual y trimestralmente.

Indicadores POI	Unidad de Medida	Programacion Anual 2023
ALA Juliaca		
Meta Presupuestal: 137		S/ 829,926
IP: Número de usuarios atendidos	Personas	1,597
Tarea 01: Emitir actos resolutiveos en el marco del Decreto Supremo N° 022-2016-MINAGRI (licencias de uso de agua, acreditación de disponibilidad hidrica para el otorgamiento de derechos de uso de agua y ejecución de obras de aprovechamiento hidrico, destinadas a la obtención de derechos de uso de agua).	RA	16
Tarea 02: Emitir actos resolutiveos (autorizar estudios de aprovechamiento hidrico, otorgamiento de permiso de uso de agua y aprobar el inventario de infraestructura	RA	11
Tarea 03: Extinción y otorgamiento de licencia de uso de agua por cambio de titular de la actividad a la cual se destina el uso del agua.	RA	1
Tarea 04: Aprobar el valor de las tarifas por los servicios de suministro de agua, las metas del Plan Multianual de Inversiones y los planes de operación, mantenimiento	RA	2
Tarea 05: Reconocimiento a Comité y Comisión de Usuarios de agua.	RA	2
Tarea 06: Aprobar el padrón de usuarios de agua en base al Registro Administrativo de Derechos de Uso de Agua.	RA	2
Tarea 07: Resolver los cuestionamientos interpuestos por los usuarios de agua contra los reclamos resueltos por las juntas de usuarios.	RA	1
Tarea 08: Emitir actos resolutiveos sobre las cuestiones (desestimación, improcedencia, abandono y de oficio) y reclamos por el uso del agua de su	RA	7
Tarea 09: Instruir a la AAA expedientes relacionados a procedimientos administrativos sobre recursos hidricos y sus bienes asociados.	Expediente Remitido	75
Tarea 10: Realizar eventos de sensibilización en cultura del agua (Organizados y financiados exclusivamente por la ALA: Charlas, Pasacalles, Ferias itinerantes, Conversatorios), así como el Fortalecimiento de Capacidades a las Organizaciones de Usuarios de Agua.	Persona	1,480
	Evento	32
Tareas de Soporte Institucional		
Soporte 11: Ejecutar acciones de supervisión, control, vigilancia y fiscalización para asegurar el uso sostenible, la conservación y protección de la calidad de los	Informe de Inspección	45
Soporte 12: Supervisar y fiscalizar a las juntas de usuarios (tecnico: PMI, POMDIH, entre otros y administrativo) y demás organizaciones de usuarios de agua así como	Informe de Supervisión	4
Soporte 13: Emitir opinión técnica previa vinculante para el otorgamiento por parte de las municipalidades de autorizaciones de extracción de material de acarreo en	Opinión Técnica	24
Soporte 14: Instruir a la AAA expedientes sancionadores (por infracción a la normativa de recursos hidricos y por incumplimiento de las funciones de las	Expediente Remitido	22
Soporte 15: Supervisar el cumplimiento del pago de la retribución económica por el uso del agua y por vertimientos de aguas residuales tratadas en las fuentes	Informe de Supervisión	12

2.2.7. Organización

Involucra la asignación de tareas, la agrupación de recursos y la creación de una estructura organizativa para llevar a cabo los planos de manera eficiente Chiavenato (2021)

2.2.8. Dirección

Consistir en motivar, liderar y supervisar a los miembros de la organización para que trabajen hacia el logro de los objetivos establecidos Chiavenato (2021)

2.2.9. Control

Implica la medición y evaluación del desempeño organizacional para asegurar que se esté progresando hacia los objetivos y, en caso necesario, realizar ajustes para corregir desviaciones Chiavenato (2021)

2.3 HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

2.3.1. Hipótesis general

La gestión de remuneraciones de los trabajadores de la Administración Local de Agua Juliaca 2023 tiene una relación significativa con el desempeño laboral

2.3.2. Hipótesis específicos

El programa de incentivos se relaciona directamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Administración Local del Agua Juliaca 2023.

La gestión de ascensos se relaciona directamente con el desempeño laboral en trabajadores de la Administración Local del Agua Juliaca 2023.

Los criterios para la determinación de pagos se relacionan directamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Administración Local del Agua Juliaca 2023.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 ZONA DE ESTUDIO

El lugar de estudio se encuentra ubicado en el Distrito de Juliaca, Provincia de San Román, Región Puno, ubicado en Jr. los Olivos N° 12.

3.2 TAMAÑO DE MUESTRA

3.2.1 Población

Hernández (2014) menciona cómo un conjunto de sujetos o individuos que no son inusuales y presentan residencias coincidentes, luego se delimita el contexto a estudiar, y tarde o temprano se pretende generalizar las consecuencias. (p. 174). La población se conformó por 12 trabajadores de la Administración Local del Agua Juliaca (ALA Juliaca)

3.2.2 Tamaño de la muestra

Hernández (2014) es un subgrupo de la población, indica que es un subconjunto de elementos que pertenecen descrito en sus rasgos que denominamos. (pag. 165). La muestra estuvo conformada por un total de 12 trabajadores antes ya mencionados se escogió al todo el personal permanente de la institución ya que algunos que son considerados en la muestra no son permanentes.

Descripción		Total
Administradora	Personal Administrativo	3
Especialista administrativo		
Secretaria		
Analista I en recursos hídricos	Personal técnico	5
Profesional en recursos hídricos		
Técnico de campo especializado		
Asistente de campo		
Chofer		
Profesional en calidad de los recursos hídricos	Personal de calidad	1
Personal de limpieza	Personal de servicios	3
Personal de vigilancia diurno	terceros	
Personal de vigilancia noche		
Total		12

Fuente: CAP ALA - Juliaca

3.2.3 Selección de la muestra

Para la selección de muestra se utilizó el muestreo no probabilístico, ya que se seleccionarán por conveniencia y que son accesibles.

3.3 MÉTODOS Y TÉCNICAS

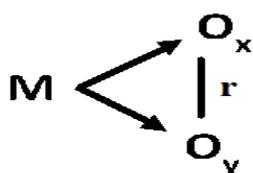
3.3.1. Tipo de Investigación

Según Carrasco (2005) la investigación fue de tipo básico ya que no tenía aplicaciones prácticas inmediatas y sólo buscaba profundizar y ampliar el cuerpo de conocimiento científico existente que corresponderá a la realidad. Para perfeccionar sus contenidos, se analizarán las teorías científicas que constituyen la base de su estudio (p. 43).

3.3.2. Diseño de Investigación

La presente investigación fue de diseño no experimental, Correlacional – transversal, por que midió dos variables según los hechos y contextos que se suscitan en el mismo instante del estudio que se llevan a cabo sin la manipulación deliberada de variables y en los que los fenómenos solo se observan en sus entornos naturales para su análisis Hernández (2014).

El siguiente diagrama corresponde a este tipo de diseño:



Dónde:

M: Trabajadores de la Administración local del agua Juliaca

OX: Variable (X): Gestión de Remuneraciones

OY: Variable (Y): Desempeño Laboral

r: Relación existente entre variables.

Transversal porque recolectan datos en un momento único su incidencia e interrelación Hernández (2014)

3.3.3. Técnicas

Para Hernández (2014) es un conjunto de principios que orientan las acciones que se van a realizar en la investigación científica”. Se utilizó como técnica de la encuesta para recopilar los datos de las variables. Según Carrasco (2013), “la encuesta es un método destacado para la investigación social” (p. 314) se aplicará en un solo momento ya que será transversal, primero se solicitará mediante un documento pidiendo permiso, luego se quedará la fecha y hora para aplicar la encuesta, la cual se realizó por un lapso de 30 minutos.

3.3.4. Instrumentos

Cuestionario

Es un conjunto de preguntas estructuradas o no estructuradas diseñadas para recopilar información específica de una persona o grupo de personas. Estas preguntas pueden abordar una variedad de temas y se utilizan en diversos contextos, como investigaciones académicas, encuestas de opinión, estudios de mercado, evaluaciones de desempeño y más Hernández et al. (2014)

Validez y Confiabilidad

La información se recopiló y validó por tres profesionales con experiencia para calificarlos de acuerdo a su experiencia. Este análisis se realizará para cada variable teniendo en cuenta los 10 criterios enumerados en los formularios de validación (anexos), y como resultado, la primera variable recibió una calificación de 4,23, o una tasa de acuerdo de expertos de 84,67%. En cuanto a la segunda variable, se obtuvo una puntuación de 4,30 o 86,00% de acuerdo entre expertos, lo que demuestra la validez de los instrumentos mencionados para el uso previsto. Del Aguila (2023).

Confiabilidad

Se utilizó la técnica de pilotaje para probar la confiabilidad, y estuvo constituida por 12 trabajadores, o el 35,56% de la muestra. Estos individuos también fueron sometidos a la prueba de confiabilidad alfa de Cronbach, lo que permitió concluir que el instrumento creado para la variable "gestión de la remuneración" tenía un coeficiente alfa de 0,87, que es superior al umbral de 0,07, por lo que se considera significativo. Asimismo, el coeficiente alfa alcanzado en el desempeño del trabajo = 0,877, lo que, al igual que en el caso anterior, incide significativamente. Del Águila (2023)

3.4 IDENTIFICACIÓN DE VARIABLES

3.4.1. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable	Definición	Indicador o definición Operativa	Dimensiones	Escala de Medición	Categorías y Valores
Gestión de Remuneración es	Es una herramienta de gestión de la organización para asegurar sus capacidades necesarias para atraer, retener y motivar a los mejores recursos humanos del mercado laboral con el objetivo de dotarla de personal altamente cualificado y aprovechar al máximo sus capacidades y capacidades. Castro(2020)	Se realizará un cuestionario conformado por 18 interrogantes.	Programas de incentivos Ascensos Criterios de pago	1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre	Malo [8 - 20) Regular [21-31) Bueno [31 -40)
Desempeño laboral	Chiavenato(2021) expone: “La eficacia de las personas que trabajan en la organización es necesaria para que la organización haga bien su trabajo y tenga satisfacción laboral” (p. 236).	La evaluación se realizará a través de un cuestionario de tipo Likert, conformado por 16 ítems.	Demanda de tareas Valores Productividad	5: Siempre	

3.5 MÉTODO O DISEÑO ESTADÍSTICO

Para Hernandez (2014) Los resultados finales de las variables y sus dimensiones se describieron en tablas para el análisis descriptivo, además se presentarán tablas de contingencia que relacionaron las dos variables con sus respectivos gráficos de barras tridimensionales. Dado que las variables en estudio son de naturaleza ordinal, se utilizó la prueba de correlación de **Spearman** para contrastar las hipótesis (análisis inferencial) La prueba de evaluación de Spearman es una prueba no paramétrica utilizada para evaluar la fuerza y dirección de la relación monótona entre dos variables. A diferencia de la prueba de evaluación de Pearson, la prueba de Spearman no supone una relación lineal entre las variables, sino que evalúa si existe una relación monótona (ya sea creciente o decreciente) Evaluar la significancia estadística: Se utiliza la distribución de probabilidad de Spearman para determinar si el coeficiente de clasificación obtenido es significativamente diferente de cero. Esto se hace mediante la comparación del valor crítico con el valor calculado.

El coeficiente de evaluación de Spearman (ρ) varía entre -1 y 1. Un valor de 1 representa una relación monótona positiva perfecta, -1 representa una relación monótona negativa perfecta y 0 representa ninguna relación monótona.

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

ESCALA DE VALORES	
Valor de r	Interpretación
+0,91 a + 1,00	Correlación positiva perfecta
+0,76 a + 0,90	Correlación positiva muy fuerte
+0,51 a + 0,75	Correlación positiva considerable
+0,11 a + 0,50	Correlación positiva media
+0,01 a + 0,10	Correlación positiva débil

Fuente: Hernández, R., & Fernández, C. (1998).

CAPÍTULO IV

EXPOSICIÓN, ANÁLISIS y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

Tabla 01: Dimensión programa de Incentivos

Programa de Incentivos	Nunca		Casi Nunca		A veces		Casi Siempre		Siempre		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
La ALA JULIACA mantiene políticas remunerativas acorde a lo que paga el mercado.	0	0%	0	0%	0	0%	1	8%	11	92%	12	100%
La ALA JULIACA cumple con pagar todos los bonos que por ley le corresponde.	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	12	100%	12	100%
La ALA JULIACA le brinda algún tipo de incentivo por su productividad.	6	50%	6	50%	0	0%	0	0%	0	0%	12	100%
La ALA JULIACA hace cumplir el descanso del personal, que por ley debe recibir por feriados o días no laborales	1	83%	2	17%	0	0%	0	0%	0	0%	12	100%
La ALA JULIACA se encarga de depositar a tiempo sus gratificaciones que por ley le corresponde.	0	0%	1	8%	7	58%	4	33%	0	0%	12	100%
La ALA JULIACA le ha permitido firmar contrato por un periodo de tiempo estable.	0	0%	8	67%	4	33%	0	0%	0	0%	12	100%
Como trabajador recibe reconocimiento por la labor que realiza.	0	0%	5	42%	5	42%	2	17%	0	0%	12	100%
la ALA JULIACA le brinda la infraestructura adecuada para realizar sus labores.	0	0%	6	50%	6	50%	0	0%	0	0%	12	100%
Tiene autonomía para desarrollar las actividades de su área.	0	0%	3	25%	1	8%	8	67%	0	0%	12	100%
La ALA JULIACA le brinda las facilidades para seguir creciendo como profesional.	0	0%	0	0%	2	17%	10	83%	0	0%	12	100%

Fuente: Encuesta de la gestión de remuneración y el desempeño laboral de los trabajadores de la administración local del agua de la ciudad de Juliaca año 2023.

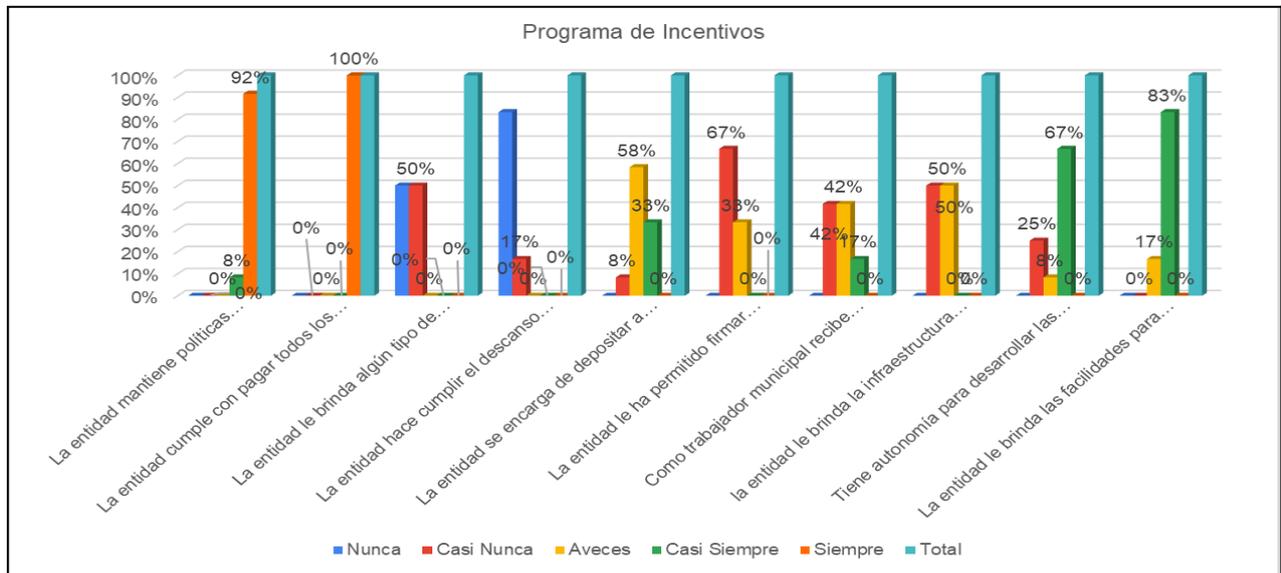


Figura 01: Dimensión programa de incentivos.

Análisis descriptivo

En la tabla y figura se puede observar los resultados de la encuesta programa de incentivos. Donde el 100% de los encuestados manifiesta, que la entidad siempre, cumple con pagar todos los bonos que por ley le corresponde, el 92% indica que siempre, la entidad mantiene políticas remunerativas acorde a lo que paga el mercado, el 83% indica que nunca, la entidad hace cumplir el descanso del personal, que por ley debe recibir por feriados o días no laborables, el 83%, manifiesta, casi siempre la entidad le brinda las facilidades para seguir creciendo como profesional, el 67% casi nunca, la entidad le ha permitido firmar contrato por un periodo de tiempo estable, el 58%, a veces, la entidad se encarga de depositar a tiempo sus gratificaciones que por ley le corresponde, el 50% nunca y casi nunca la entidad le brinda algún tipo de incentivo por su productividad, el 50% casi nunca y a veces, la entidad le brinda la infraestructura adecuada para realizar sus labores, 42% casi nunca y a veces, como trabajador recibe reconocimiento por la labor que realiza, el 25% casi nunca, tiene autonomía para desarrollar las actividades de su área. Concluyendo que el ALA Juliaca cumple con el programa de incentivos.

Tabla 02: Dimensión prestación de servicios

Prestación de Servicios	de	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre	Total					
							fi	%	fi	%		
La ALA JULIACA solicita información necesaria para otorgar de manera adecuada el seguro de vida.	0	0%	0	0%	0	0%	8	67%	4	33%	12	100%
La ALA JULIACA da a conocer los procedimientos para que pueda acceder oportunamente al seguro de salud	0	0%	0	0%	0	0%	7	58%	5	42%	12	100%
La ALA JULIACA proporciona los viáticos necesarios para el desarrollo de sus actividades laborales.	5	42%	6	50%	1	8%	0	0%	0	0%	12	100%

Fuente: Encuesta de la gestión de remuneración y el desempeño laboral

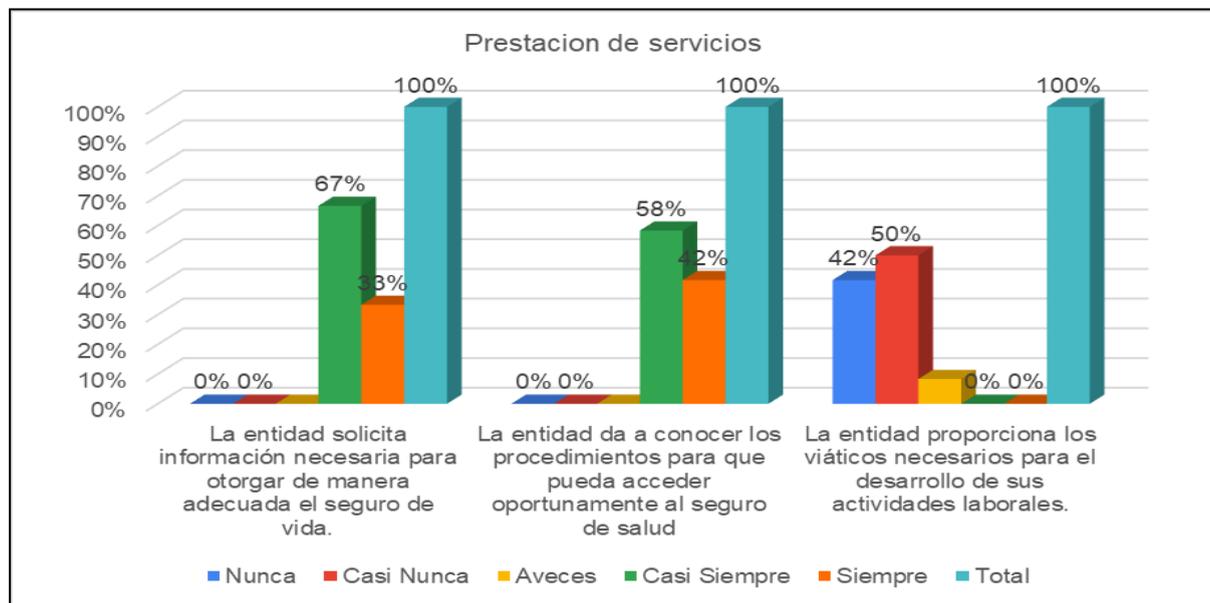


Figura 02: Dimensión prestación de Servicios

Análisis descriptivo

En la tabla y figura se observa en los resultados de la encuesta prestación de servicios. El 67 % de los encuestados dijo que la organización casi siempre solicita la información necesaria para emitir adecuadamente un seguro de vida, El 58% dijo que sus organizaciones casi siempre cuentan con trámites públicos para poder contratar a tiempo un seguro médico, y el 50% dijo que sus organizaciones casi nunca proveen los gastos de viaje necesarios para realizar sus actividades laborales. Evidenciando, que la empresa cumple con la prestación de servicios.

Tabla 03: Dimensión criterios para determinar la remuneración

Criterios para la Determinación de la Remuneración	Nunc a		Casi Nunca		A veces		Casi Siempre		Siempre		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
	Se especifican las funciones o cargo que desempeña para determinar su sueldo.	0	0%	0	0%	8	67%	4	33%	0	0%	12
La ALA JULIACA toma en cuenta el tiempo que viene laborando (antigüedad) para determinar su sueldo que debe recibir.	0	0%	3	25%	7	58%	2	17%	0	0%	12	100%
La ALA JULIACA valora su experiencia profesional para determinar su remuneración.	0	0%	6	50%	5	42%	1	8%	0	0%	12	100%
La ALA JULIACA toma en cuenta el nivel académico alcanzado para determinar su sueldo.	0	0%	5	42%	7	58%	0	0%	0	0%	12	100%

La ALA JULIACA otorga las remuneraciones de manera equitativa.

Fuente: Encuesta de la gestión de remuneración y el desempeño laboral de los trabajadores de la administración local del agua de la ciudad de Juliaca año 2023

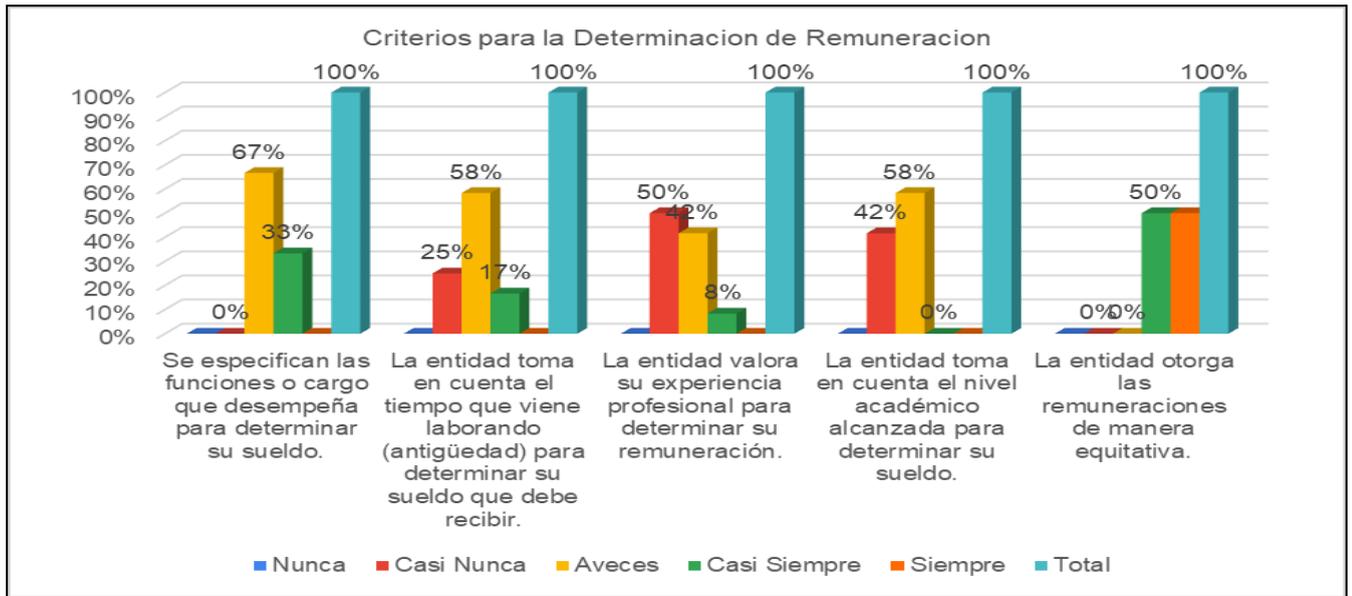


Figura 03: Dimensión criterios para determinar la remuneración

Análisis descriptivo

En la tabla y figura se observa en los resultados de la encuesta criterios para la determinación de remuneración. El 67% de los encuestados indicó que en ocasiones realiza funciones que determinan su salario 58% en ocasiones toma en cuenta el número de horas trabajadas para determinar el salario que merece 58% % En ocasiones la unidad toma en cuenta el monto alcanzado. Tú nivel académico determina tu salario 50% Esta institución casi nunca considera su experiencia profesional al determinar su compensación. Casi siempre y siempre la empresa compensa de forma justa. Evidenciando, que la empresa casi siempre cumple con los criterios para la determinación de remuneración.

Tabla 04: Dimensión demanda de tareas

Demanda de Tareas	Nunca		Casi Nunca		A veces		Casi Siempre		Siempre		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
	Usted pone en su experiencia profesional en el puesto que le asignaron.	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	12	100%	12
Cumple con las funciones designadas a mi puesto	0	0%	0	0%	0	0%	1	8%	11	92%	12	100%
La ALA JULIACA ofrece programas de formación para el desarrollo de sus capacidades.	0	0%	0	0%	0	0%	11	92%	1	8%	12	100%
La ALA JULIACA brinda capacitaciones para asegurar el buen desempeño de mi área.	0	0%	0	0%	0	0%	2	17%	10	83%	12	100%

Fuente: Encuesta de la gestión de remuneración y el desempeño laboral

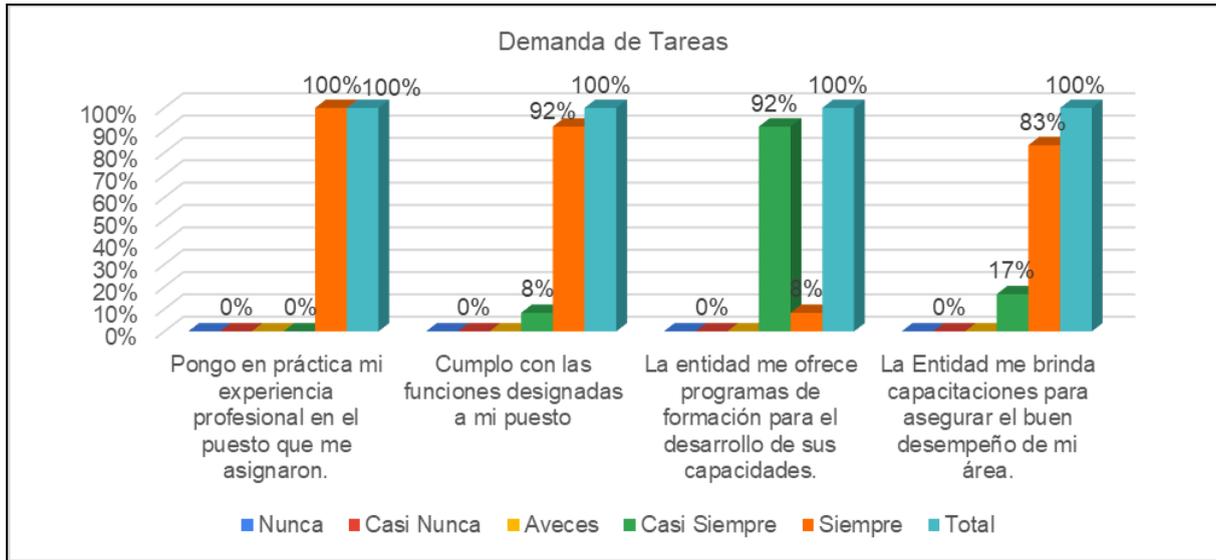


Figura 04: Dimensión demanda de Tareas

Análisis descriptivo

En la tabla y figura se observa en los resultados demanda de tareas. Donde el 100% de los encuestados manifiesta, que siempre, pone en práctica su experiencia profesional en el puesto que le asignaron. El 92% siempre cumple con las funciones designadas a su puesto. El 92% casi siempre ofrece programas de formación para desarrollar sus habilidades. El 83% de las unidades brinda capacitación constante para garantizar un buen desempeño en su campo.. Evidenciando, que la empresa siempre cumple con la demanda de tareas.

Tabla 05: Dimensión de valores

Valores	Casi				Casi				Total			
	Nunca		Nunca		A veces		Siempre		Siempre		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Tengo facilidad para trabajar con otras personas.	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	12	100%	12	100%
Llego puntualmente a mi centro de labores.	0	0%	0	0%	0	0%	1	8%	11	92%	12	100%
Demuestro responsabilidad en las actividades realizadas de mi área.	0	0%	0	0%	0	0%	2	17%	10	83%	12	100%
Respeto las opiniones de mis compañeros de trabajo.	0	0%	0	0%	0	0%	4	33%	8	67%	12	100%
Mis opiniones son respetadas por los demás colaboradores.	0	0%	0	0%	0	0%	1	8%	11	92%	12	100%
Analizo el contexto de mis compañeros para poder apoyarlos.	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	12	100%	12	100%

Fuente: Encuesta de la gestión de remuneración y el desempeño

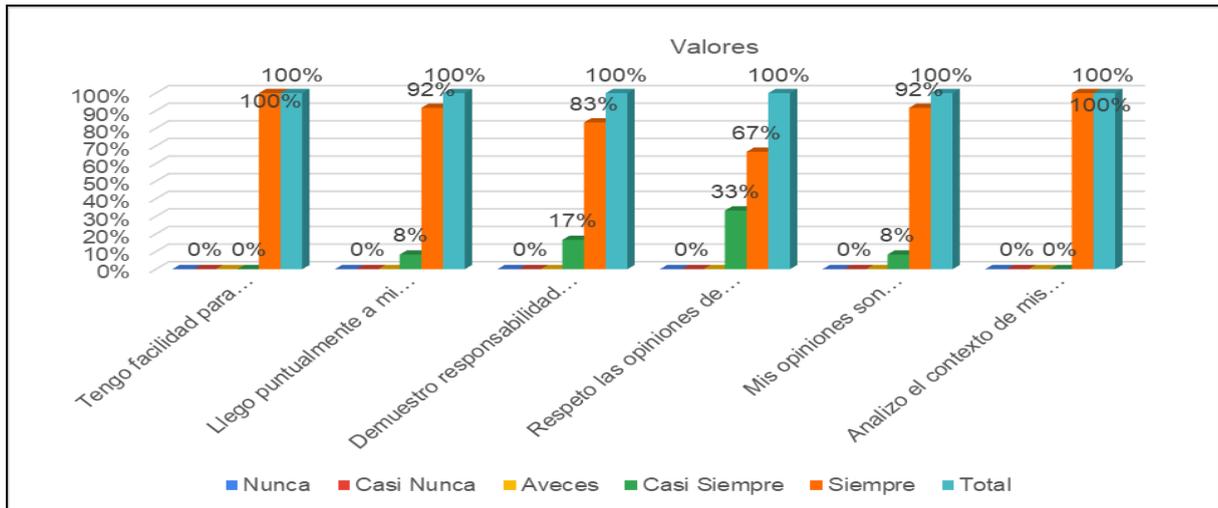


Figura 05: Dimensión de Valores

Análisis descriptivo

En la tabla y figura se observa en los resultados de la encuesta valores. Donde el 100% de los encuestados manifiesta, que siempre, tiene facilidad para trabajar con otras personas. El 92% siempre llega puntualmente. El 92% siempre, sus opiniones son respetadas. El 83% siempre, demuestra responsabilidad. El 67% siempre respeta las opiniones y concluye que el ALA siempre cumple con los valores.

Tabla 06: Dimensión Productividad

Productividad	Nunca		Casi Nunca		A veces		Casi Siempre		Siempre		Total	
	a	f	a	f	a	f	a	f	a	f	a	f
	i	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Entregó los pendientes en la fecha establecida por la entidad.	0	0%	0	0%	0	0%	6	50%	6	50%	12	100%
Cumplo con las metas asignadas para el periodo establecido.	0	0%	0	0%	0	0%	1	8%	11	92%	12	100%
Soy recompensado por el cumplimiento de mi trabajo.	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	12	100%	12	100%
Recibo algún estímulo por el logro de mis metas dentro del área de trabajo.	0	0%	0	0%	5	42%	7	58%	0	0%	12	100%
Estoy motivado por el trabajo sobresaliente que realizó.	0	0%	0	0%	5	42%	7	58%	0	0%	12	100%
Organizo mi trabajo antes de ejecutarlo.	0	0%	0	0%	0	0%	1	8%	11	92%	12	100%

Fuente: Encuesta de la gestión de remuneración y el desempeño laboral

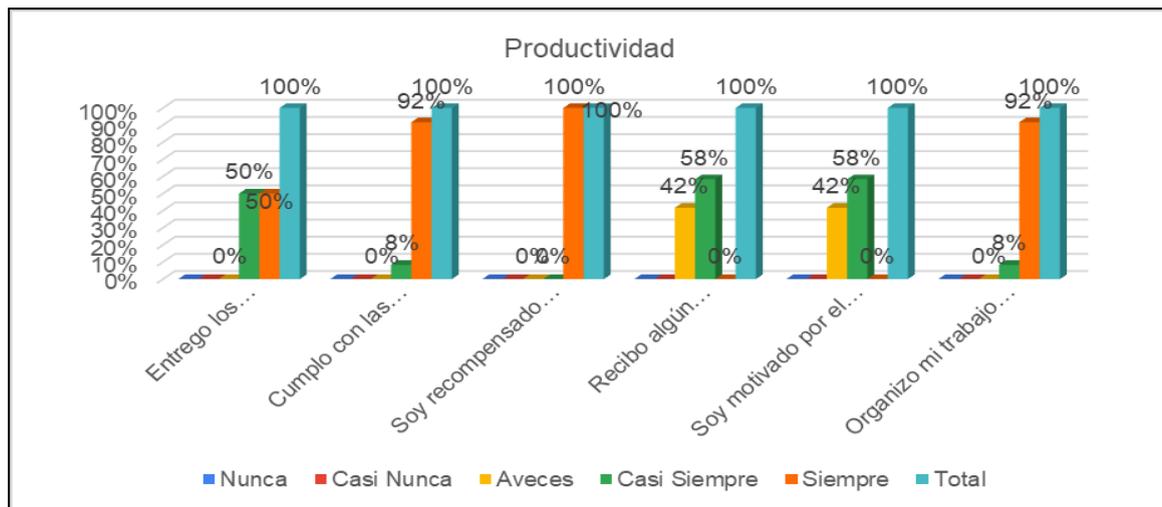


Figura 06: Dimensión Productividad

Análisis descriptivo

En la tabla y figura. Se observa en los resultados de la encuesta productividad. Donde el 100% de los encuestados manifiesta, que siempre, es recompensado por el cumplimiento de su trabajo. El 92% siempre, cumple con las metas. El 92% siempre organiza su trabajo. El 58% casi siempre, recibe algún estímulo. El 58% casi siempre, es motivado por su trabajo. El 50% casi siempre y siempre, entrega los pendientes en la fecha establecida por la entidad. Concluyendo que la empresa siempre cumple con la productividad.

4.1. OBJETIVOS

4.1.1. Objetivo Específico 01

Tabla 07: Relación entre el programa de incentivos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Administración Local del Agua Juliaca 2023.

Correlaciones				
			Programas de incentivos	Total de la Variable Desempeño laboral
Rho de Spearman	Programas de incentivos	Coefficiente de correlación	1.000	,640*
		Sig. (bilateral)		0.025
		N	12	12
	Total de la Variable Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,640*	1.000
		Sig. (bilateral)	0.025	
		N	12	12

Análisis de correlación y regresión

Muestra la tabla según la prueba de medidas simétricas, muestra un valor de 0.640 en la correlación de Spearman, lo que implica que existe una correlación positiva considerable y significativa, además por el valor de probabilidad de error de 0.025, que es inferior al parámetro de 0,05, se demuestra la aceptación de la hipótesis alterna donde; Existe relación significativa entre el programa de incentivo y desempeño laboral de los trabajadores de la Administración Local del Agua Juliaca 2023.

4.1.2. Objetivo Específico 02

Tabla 08: Relación entre la gestión de ascensos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Administración Local del Agua Juliaca 2023

		Correlaciones		
			Prestaciones y servicios	Total de la Variable Desempeño laboral
Rho de Spearman	Prestaciones y servicios	Coeficiente de correlación	1.000	,577*
		Sig. (bilateral)		0.050
		N	12	12
		Total de la Variable Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,577*
		Sig. (bilateral)	0.050	
		N	12	12

Análisis de correlación y regresión

Muestra según la tabla que la prueba de medidas simétricas, muestra un valor de 0.577 en la correlación de Spearman, lo que implica que existe una correlación positiva considerable y significativa, además por el valor de probabilidad de error de 0.05, que es inferior al parámetro de 0,05, se demuestra la aceptación de la hipótesis alterna donde; Existe relación significativa La gestión de ascensos con el desempeño laboral en trabajadores de la Administración Local del Agua Juliaca 2023.

4.1.3. Objetivo Específico 03

Tabla 09: Relación entre los Criterios de pagos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Administración Local del Agua Juliaca 2023.

Correlaciones				
			Criterios para la determinación de remuneración	Total, de la Variable Desempeño laboral
Rho de Spearman	Criterios para la determinación de remuneración	Coeficiente de correlación	1.000	,600*
		Sig. (bilateral)		0.039
		N	12	12
	Total, de la Variable Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,600*	1.000
		Sig. (bilateral)	0.039	
		N	12	12

Análisis de correlación y regresión

Según la tabla la prueba de medidas simétricas, muestra un valor de 0.600 en la correlación de Spearman, lo que implica que existe una correlación positiva considerable y significativa, además por el valor de probabilidad de error de 0.039, que es inferior al parámetro de 0,05, se demuestra la aceptación de la hipótesis alterna donde; Existe relación significativa entre Los criterios para la determinación de pagos con el desempeño laboral de los trabajadores de la Administración Local del Agua Juliaca 2023.

4.1.4. Objetivo General

Tabla 10: Relación entre la gestión de remuneración y el desempeño laboral de los trabajadores de la administración local del agua Juliaca año 2023.

Correlaciones				
			Total, de la Variable Gestión de Remuneraciones	Total, de la Variable Desempeño laboral
Rho de Spearman	Total, de la Variable	Coefficiente	1.000	,773**
	Gestión de	de		
	Remuneraciones	correlación		
		Sig. (bilateral)		0.003
		N	12	12
	Total, de la Variable	Coefficiente	,773**	1.000
	Desempeño laboral	de		
		correlación		
		Sig. (bilateral)	0.003	
		N	12	12

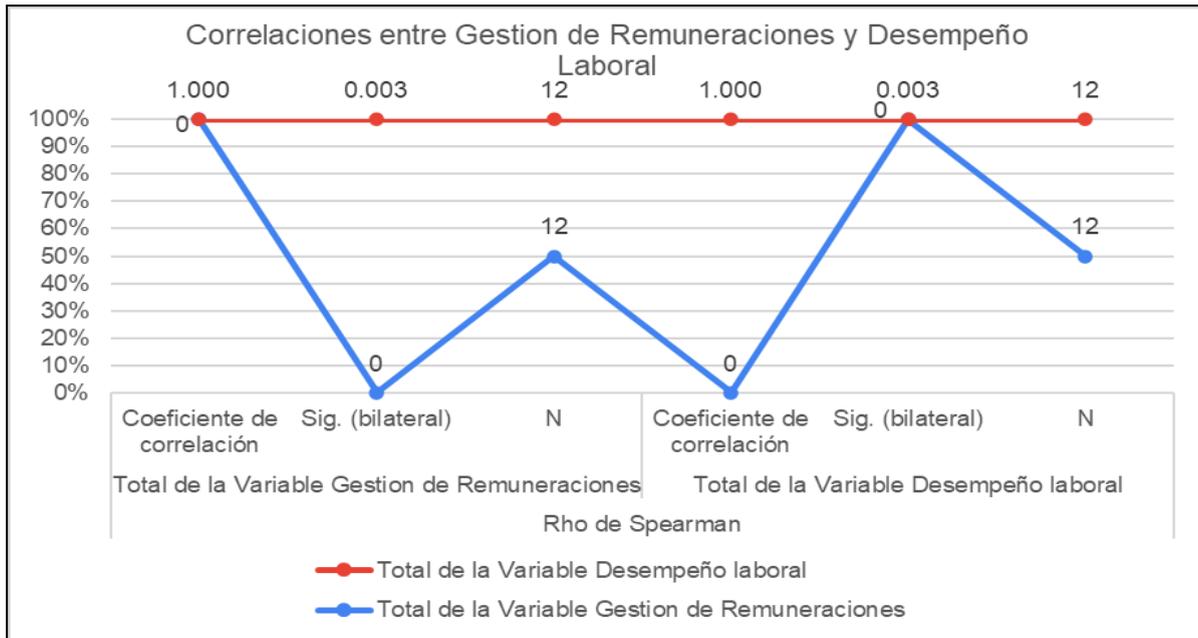


Figura 07: Relación entre la gestión de remuneración y el desempeño laboral de los trabajadores de la administración local del agua Juliaca año 2023

Análisis de correlación y regresión

Muestra los resultados que la prueba de medidas simétricas, muestra un valor de 0.773 en la correlación de Spearman, lo que implica que existe correlación positiva muy fuerte, además por el valor de probabilidad de error de 0.003, que es inferior al parámetro de 0,05, se demuestra la aceptación de la hipótesis alterna donde; Existe relación significativa entre la gestión de remuneración y el desempeño laboral.

4.2. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Algunos autores, así como Barba (2019) han demostrado que la compensación y el nivel de habilidad se correlacionaron positivamente con el desempeño laboral de los empleados de la oficina principal del Banco. También González (2029) considera que un incremento del 1% en la productividad laboral tiene un impacto positivo del 0,353% en las remuneraciones, por lo que, si bien la relación es estadísticamente significativa, Asimismo, un incremento del 1% en la productividad de los estados contiguos tiene un impacto negativo del 0,570% en los salarios del estado analizado en las remuneraciones es positivo (0,145%), en tanto que el

efecto indirecto es negativo (-0,447%) más productivos y menos productivos tendrá un efecto positivo en términos de ingreso y bienestar. Menciona también Pashanasi (2021) Son trabajos en equipo relacionados con la eficiencia, la orientación al desempeño y relacionados con los factores mencionados anteriormente que inciden y mejoran el desempeño laboral. Del Aguila (2023) se encuentra en un nivel regular de 44,4%, y de igual forma el nivel de desempeño se encuentra en un nivel por debajo del 44,4%, generando desafíos para el trabajo en equipo, la organización de tareas y el desempeño de las funciones asignadas indicando que existe una relación significativa entre la gestión de la compensación y el desempeño laboral. Menciona también al autor Gavino (2020) como resultado final. Los hallazgos mostraron que la variable remuneración tiene una alta correlación que es positiva 1% ($p < 0.01$) coeficiente $Rho=0.706$, lo que significa que la remuneración mejora de forma que busca la eficiencia y eficacia a través del desempeño laboral cuyo objetivo es acomodarse con capacidad y calidad de servicios del personal del Hospital III de EsSalud de Chimbote. Ccaulla (2018) concluye que si existe evidencia suficiente para afirmar que la compensación salarial se correlaciona positivamente tanto con el desempeño laboral como con la significación (valor $p = 0,014$ menor que $0,05$) ($\rho = ,507$). Dávila (2020) presentados, analizados e interpretados mediante tablas estadísticas. Según los resultados, el 40% (8) de los encuestados cree que la compensación está a la par de otros factores, mientras que el 60% (12) valora el desempeño laboral. Como consecuencia de llegar a la conclusión de que la remuneración y el desempeño laboral tienen una alta correlación que es positiva, con un valor de $p=0,000$ inferior al nivel de significancia de $0,05$, se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. menciona también. Zarate (2019) esta división es responsable del proceso de nomenclatura, entre otras cosas. Debido a su terciarización, esta área tiene problemas que afectan la capacidad de la organización y del cliente para hacer su trabajo de manera efectiva las conclusiones y recomendaciones alcanzadas durante la investigación y desarrollo del presente trabajo se encuentran al final, junto con la literatura referenciada y los anexos correspondientes. Pineda (2022) para la variable planilla de remuneraciones y 78.20 % para

la variable liquidez. Producto de los resultados obtenidos podemos deducir que existe relación positiva muy alta entre las variables, determinada por el Rho de Spearman 0.572; existiendo una correlación moderada positiva de ambas variables frente al (grado de significación estadística) $p < 0,00$. Rojas (2021) el 75.3% son analistas de la cooperativa, el 7.4% gestor de cobranza, el 6.2% son administradores, el 4.9 % auxiliar de caja, el 2.5% personal de seguridad, el 1.2% caja general, gestor comercial y personal de limpieza. Asimismo, el 63% realiza la jornada completa de trabajo y el 37% tiempo parcial. Conclusión: tienen correlación entre el talento humano y el desempeño laboral, Es por ello que si existe una relación entre estas dos variables mediante; la cooperación, el trabajo en equipo, el cumplimiento de los objetivos, la tarea y disciplina laboral. También Málaga (2019) influenciado por su origen castrense y por la procedencia del mismo Centro educativo; este estilo de liderazgo es aceptado por un 56% de los encuestados; sin embargo, el 44% se mostró en desacuerdo con el mismo. Se concluye que tiene una importancia social-educativa, ya que se pretende brindarle a la Institución Educativa, unidad de análisis del presente estudio, herramientas para el mejoramiento continuo del proceso de enseñanza- aprendizaje de los estudiantes. Huaricallo (2021) concluye que se llega en esta investigación es que la gestión del talento humano se logra relacionar de manera directa y de forma significativa con el desempeño laboral de todos los colaboradores del archivo regional de Puno. Arangoitia (2019) Se comprobó que la hipótesis de la investigación será confirmada al reconocer una relación significativa entre la gestión transformacional y el desempeño del trabajo del personal administrativo de la unidad estructural investigada. Se concluye que la actitud hacia la gestión transformadora y el desempeño laboral en la organización estudiada es media; por lo tanto, se debe iniciar de lleno el liderazgo transformacional para alcanzar las metas que se han planteado para el bienestar del grupo y de la institución tal como nos encontramos por el momento. reforma y fortalecimiento de las instituciones estatales destinadas a mejorar la administración estatal. Obtenga mejores resultados en función del rendimiento.

Similares a los autores concluyen que en cuanto al objetivo general se concluye que según la prueba de medidas simétricas, muestra un valor de 0.773 en la correlación de Spearman , lo que implica que existe correlación positiva muy fuerte según la tabla de escala de valores, además por el valor de probabilidad de error de 0.003, que es inferior al parámetro de 0,05, se demuestra la aceptación de la hipótesis alterna donde; se concluye en el objetivo general que si existe relación significativa entre la gestión de remuneración y el desempeño laboral.

CONCLUSIONES

Primera: En cuanto al objetivo general se Determinó la relación entre la gestión de remuneración y el desempeño laboral de los trabajadores de la Administración Local del Agua Juliaca año 2023 que según la prueba de medidas simétricas, muestra un valor de 0.773 en la correlación de Spearman, lo que implica que existe correlación positiva muy fuerte según la tabla de escala de valores, además por el valor de probabilidad de error de 0.003, que es inferior al parámetro de 0,05, se demuestra la aceptación de la hipótesis alterna donde; se concluye en el objetivo general que si existe relación significativa entre la gestión de remuneración y el desempeño laboral.

Segunda: Según los resultados del objetivo específico uno, se determinó la relación entre el programa de incentivos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Administración Local del Agua Juliaca 2023. muestra un valor de 0.640 en la correlación de Spearman, lo que implica que existe correlación positiva considerable, además por el valor de probabilidad de error de 0.025, que es inferior al parámetro de 0,05, se demuestra que si existe relación significativa entre el programa de incentivo y Demanda de Tareas de los trabajadores.

Tercera: Según el objetivo específico dos, se determinó la relación entre la gestión de ascensos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Administración Local del Agua Juliaca 2023. la prueba de medidas simétricas, muestra un valor de 0.577 en la correlación de Spearman, lo que implica que existe relación positiva considerable y significativa, además por el valor de probabilidad de error de 0.050, que es inferior al parámetro de 0,05, se concluye que si existe una relación significativa entre la Prestación de Servicios y Valores de los trabajadores.

Cuarta: Según el objetivo específico tres, se determinó la relación entre los Criterios de pagos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Administración Local del Agua Juliaca 2023. La prueba de medidas simétricas, muestra un valor de 0.600 en la correlación de Spearman, lo que implica que existe relación directa, fuerte y significativa, además por el valor de probabilidad de error de 0.039, que es inferior al parámetro de 0,05, se concluye que si existe relación significativa entre las dos variables de criterios de remuneración y productividad.

RECOMENDACIONES

Primera: Según la conclusión del objetivo general se recomienda a la Administración Local de Agua Juliaca, mantener la motivación y el compromiso, reconoce y celebra los logros de los empleados de manera adecuada, ya sea a través de premios, reconocimientos o incentivos, fomenta un ambiente de trabajo positivo y colaborativo que motive a los empleados a esforzarse por un mejor desempeño laboral, Evalúa y ajusta regularmente. La gestión de la remuneración y el desempeño laboral debe ser un proceso continuo y adaptativo. No existe una solución única para todos los trabajadores, por lo que es importante personalizar estas recomendaciones según las necesidades de la entidad. Además, es fundamental mantenerse actualizado con las mejores prácticas en gestión de recursos humanos para asegurarse de que tu enfoque sea efectivo a lo largo del tiempo.

Segunda. Según la conclusión del objetivo específico uno se recomienda a la Administración Local de Agua Juliaca, aumentar la productividad y la motivación en el lugar de trabajo. Para diseñar y gestionar este tipo de programa de manera exitosa y la definición de objetivos claros. Antes de implementar el programa, establece objetivos específicos y medibles. Puede ser aumentar la productividad, mejorar la calidad del trabajo o promover la innovación. Diseño de incentivos atractivos, Los incentivos deben ser lo suficientemente atractivos para motivar a los empleados. Esto puede incluir bonificaciones, premios, reconocimientos, tiempo libre adicional, ascensos, etc. Asegúrate de que los incentivos sean justos y equitativos para evitar posibles conflictos entre los empleados.

Tercera: Según la conclusión del objetivo específico dos, se recomienda a la Administración Local de Agua Juliaca, definir una cultura organizacional sólida, establecer y comunicar

claramente los valores fundamentales de tu organización. Estos valores deben guiar el comportamiento y las decisiones de los empleados. Demostrar un liderazgo ejemplar. Los líderes organizacionales deben actuar como modelos a seguir para demostrar valores y brindar un servicio de alta calidad. Su comportamiento y acciones establecen el tono para el resto del equipo. Es importante mantener una comunicación efectiva fomenta la comunicación abierta y transparente en todos los niveles de la organización. Los empleados deben sentirse libres para expresar sus opiniones y preocupaciones y sobre todo una capacitación y desarrollo que proporciona oportunidades de capacitación y desarrollo profesional para mejorar las habilidades y competencias de los empleados, lo que les permite ofrecer un mejor servicio. Además, para ello es imprescindible la prestación de servicios excepcionales y la promoción de valores en el lugar de trabajo requieren un compromiso constante y el liderazgo efectivo de la alta dirección. Al crear una cultura que valore el servicio al usuario y promueva los valores de la organización, puedes mejorar la satisfacción de los usuarios y la moral de los empleados.

Cuarta: Según la conclusión del objetivo específico tres, se recomienda a la Administración Local de Agua Juliaca, Realizar la motivación intrínseca, que fomente la motivación intrínseca al reconocer y celebrar los logros de los empleados y al proporcionar un ambiente de trabajo positivo que valora el esfuerzo y el desempeño, deben evolucionar con el tiempo y adaptarse a las cambiantes necesidades y metas de la organización mantén una revisión y actualización periódica de estos criterios para mantenerlos relevantes y efectivos. Vincula los aumentos de salario, bonificaciones o incentivos directamente a objetivos específicos relacionados con la productividad. Esto puede incluir metas de producción, ventas, calidad del trabajo, eficiencia, etc.

BIBLIOGRAFÍA

- Alvarado, M. N. (2016). La Remuneración Salarial e innovación de la enseñanza y el aprendizaje. Recuperado el 16 de Diciembre de 2023, de <https://books.google.com.pe/books?id=Nz9XDQEACAAJ&dq=gesti%C3%B3n+de+talento+humano.&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwj6dat1Jr9AhV7AbkGHWQaCPE4KBDoAXoECAMQAg>
- Arangoitia, V. R. (2019). El Liderazgo Transformacional y el Desempeño Laboral del Personal Administrativo de la Región Puno Unidad de Gestión Educativa Local Yunguyo-Puno, Año 2018. Recuperado el 12 de Marzo de 2023, de <http://hdl.handle.net/20.500.12969/1409>
- Barba, B. L. (2019). El nivel de capacitación, las remuneraciones y el desempeño laboral, en una institución financiera. doi:<https://doi.org/10.52936/p.v1i1.9>
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., y Benavides, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. Revista Universidad y Sociedad, 12(3), 385-390. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-3620202000030038
- Ccaulla, F. L. (2018). La remuneración salarial y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 – Ate, 2018. Recuperado el 12 de Marzo de 2023, de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/22499>
- Chiavenato, I. (2004). Administração da produção. *Uma abordagem*.
- Carrasco, D. S. (2005). Metodología de la Investigación Científica. Lima: San Marcos . doi:file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Metodologia_de_La_Investigacion_Cientifi.pdf
- Castro, M. K. (2020). La Remuneración Salarial en el desempeño laboral. doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.107
- Cuesta, S. A. (2019). Manual para la evaluación del desempeño laboral. Recuperado el 12 de Marzo de 2023, de

https://www.google.com.pe/books/edition/Manual_para_la_evaluaci%C3%B3n_del_desemp%C3%B1o/DY0azgEACAAJ?hl=es

Chiavenato, I. (2009). Gestión del talento humano. México: McGraw Hill.

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

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

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

Dávila, H. A. (2020). Remuneración y desempeño laboral en el área de digitación de la red de salud de Lambayeque, 2020. Recuperado el 13 de Marzo de 2023, de

<https://hdl.handle.net/20.500.12802/8541>

Del Aguila, G. D. (2023). Gestión de la remuneración y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Zapatero, Lamas - 2022. Recuperado el 12 de Marzo de 2023, de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/106377>

Gavino, S. R. (2020). La compensación de remuneraciones y desempeño laboral de los trabajadores del Hospital III EsSalud de Chimbote-2019. Recuperado el 12 de Marzo de 2023, de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/44485>

Hernández, S. R. (2014). Metodología de la Investigación (Sexta edición ed.). (S. D. McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, Ed.) México, Mexico . Recuperado el 15 de Diciembre de 2022, de <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez.%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>

Higashikatal, T. (2021). The Effect of Increasing the Minimum Wage on Employment in Indonesia. Journal Of Southeast Asian Economies, 18.<https://doi.org/IDC>[:10.]355/ae-38-3e

- Hidalgo, B. (2011). Remuneraciones Inteligentes (Ediciones Granica, S.A. ed.). Recuperado el 12 de Marzo de 2023, de https://www.google.com.pe/books/edition/Remuneraciones_Inteligentes/aOoLxUbM3d4C?hl=es&gbpv=0
- Huaricallo, R. V. (2021). Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores del archivo regional de Puno – 2020. Recuperado el 12 de Marzo de 2023, de <http://repositorio.ujcm.edu.pe/handle/20.500.12819/1570>
- Lopez, A., Vazquez, P., & Quiñoa, L. (2022). An approach to employees' job performance through work environmental variables and leadership behaviours. *Journal of Business Research*, 9. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.11.006>
- Málaga, C. A. (2019). el clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal docente y administrativo de la institución educativa privada Andrés Avelino Cáceres Puno – 2018. Recuperado el 13 de Diciembre de 2023, de http://repositorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/UANCV/4670/T036_23946270_M.pdf?sequence=3
- Marianella, C. K. (2014). Correlación entre las competencias y el desempeño laboral: Observarás como se vinculan las competencias y el desempeño laboral, utilizando la técnica del AC sociopsicodrama tico. Recuperado el 13 de Diciembre de 2023, de https://books.google.com.pe/books?id=urDBoAEACAAJ&dq=DESEMPE%C3%91O+LABORAL&hl=es-419&sa=X&redir_esc=y
- Marrufo, G., y Pacherez, J. (2020). El desempeño laboral en la municipalidad provincial de Rioja, región San Martín-2020. *Revista Ciencia Latina*, 4(2), 1575. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.182
- Pablos, H. C. (s.f.). Beneficios para la organización u empresa. Recuperado el 13 de Diciembre de 2023, de

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

Pairazaman, C. P. (2021). La remuneración y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa Challamayo Ingeniero S.R.L. en el año 2018. Recuperado el 12 de Marzo de 2023, de <https://hdl.handle.net/11537/25798>

Rojas, V. C. (2021). "Talento Humano Y Desempeño Laboral En Trabajadores De La Cooperativa Credicoop, Puno,2021". Recuperado el 13 de Marzo de 2023, de <http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/bitstream/autonmadeica/1462/1/Carlos%20Arturo%20Rojas%20Verastegui.pdf>

Siccha, R. E. (2019). La Remuneración Salarial y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores en la unidad de gestión educativa local de Chachapoyas – 2018. Recuperado el 12 de Diciembre de 2023, de <http://hdl.handle.net/20.500.14077/1852>

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

Tobón, S. (2017). Experiencias en la Implementación de la La Remuneración Salarial Desde el Pensamiento Complejo. Recuperado el 12 de Diciembre de 2023, de https://books.google.com.pe/books?id=NeIJMQAACAAJ&dq=gesti%C3%B3n+de+talento+humano.&hl=es-419&sa=X&redir_esc=y

Tsymbaliuk, S., & Shkoda, T. (2022). Labour remuneration in the healthcare sector of Ukraine in terms of decent work concept. *Employee Relations*, 44(1), 191- 209. <https://doi.org/10.1108/ER-10-2020-0477>

Santillán, K., y Saavedra, R. (2021). Desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Moyobamba, San Martín Perú. *Revista Ciencia Latina*, 5(6), 12249. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i6.1227

Urquijo, G. J. (2008). La Remuneración Del Trabajo. (I. d. Universidad Católica Andrés Bello, Ed.) Recuperado el 12 de Marzo de 2023, de

https://www.google.com.pe/books/edition/La_Remuneracion_Del_Trabajo/m7ZKTMMtYZ8C?hl=es&gbpv=0

Vadillo, S. (2009). Administración de Remuneraciones. Editorial Limusa S.A. De C.V. Recuperado el 12 de Marzo de 2023, de https://www.google.com.pe/books/edition/Administraci%C3%B3n_de_Remuneraciones/liHDgGADqgQC?hl=es&gbpv=0

Widiastutik, N., Rahayu, M., & Jiwa, H. A. (2022). Effect of remuneration and job rotation on employee performance with job satisfaction as a mediation variable. *International Journal of Research in Business and Social Science*, 11(6), 175–183. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v11i6.1976>

Yildirim, U., Toygar, A., & Çolakoglu, C. (2022). Compensation effect of wages on decent work: A study on seafarers attitudes. *Marine Policy*, 7. <https://doi.org/10.1016/j.marpol.2022.105155>

Zarate, B. B. (2019). Plan de mejora para el desempeño laboral de los colaboradores en el área de remuneraciones de la Empresa Tawa Consulting S.A.C. Recuperado el 12 de Marzo de 2019, de <http://repositorio.untels.edu.pe/jspui/handle/123456789/41>

DECRETO SUPREMO N° 018-2017-minagri, Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones de la Autoridad Nacional del Agua <https://www.ana.gob.pe/organos-desconcentrados/aaa-titicaca/ala-juliaca>

ANEXOS

Anexo 01: Cuestionario para medir la Gestión de la remuneración

Instrucciones: Estimado colaborador (a), el presente cuestionario tiene por finalidad recabar su opinión sobre la gestión de la remuneración. El instrumento es anónimo y reservado, la información es sólo para uso de la investigación; por eso, se pide que responda a los ítems con sinceridad. Marcando con un aspa (X) la respuesta de acuerdo a su apreciación. Teniendo en cuenta las opciones de respuesta que a continuación se presenta:

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
N	CN	AV	CS	S

Nº	ITEMS	VALORACION				
		N	CN	AV	CS	S
	PROGRAMA DE INCENTIVOS					
1	La entidad mantiene politicas remunerativas acorde a lo que paga el mercado					
2	la entidad cumple con pagar todos los bonos que por ley corresponde					
3	la entidad le brinda algun tipo de incentivos por su productividad					
4	la entidad hace cumplir el descanso del personal que por ley debe recibit por feriados o días no labores					
5	la entidad se encarga de depositar a tiempo sus gratificaciones que por ley corresponde					
6	la entidad le ha permitido firmar contrato por un periodo de tiempo estable					
7	como trabajador recibe reconocimiento por la labor que realiza					
8	la entidad le brinda la infraestructura adecuada para realizar sus labores					
9	tiene autonomia para desarrollar las actividades de su area					
10	la entidad le brinda las facilidades para seguir creciendo como profesional					
	PRESTACIONES Y SERVICIOS					
11	La entidad solicita informacion necesaria para otorgar de manera adecuada el seguro de vida					
12	la entidad proporciona los viaticos necesarios para el desarrollo de sus actividades laborales					
13	CRITERIOS PARA LA DETERMINACION DE REMUNERACION					
14	se especifican las funciones o cargo que desempeña para determinacion de sueldo					
15	la entidad toma en cuenta el tiempo que viene laborando (antigüedad) para determinar su sueldo que debe recibir					
16	la entidad valora su experiencia profecional para determinar la remuneracion					
17	la entidad toma en cuenta el nivel academico alcanzado para determinar su sueldo					
18	la entidad otorga las remuneraciones de manera equitativa					

DIMENSION	BAREMO	RANGO
DIMENSIÓN 1	Eficiente	38-50
	Regular	25-37
	Deficiente	10-24
DIMENSION 2	Eficiente	13-15
	Regular	10-12
	Deficiente	5-9
DIMENSION 3	Eficiente	20-25
	Regular	13-19
	Deficiente	5-12

Autor: Del Águila (2023)

Fuente: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/106377>

Anexo 02: Cuestionario para medir el desempeño laboral

- Instrucciones:** Estimado colaborador (a), el presente cuestionario tiene por finalidad recabar su opinión sobre su desempeño laboral. El instrumento es anónimo y reservado, la información es sólo para uso de la investigación; por eso, se pide que responda a los ítems con sinceridad. Marcando con un aspa (X) la respuesta de acuerdo a su apreciación. Teniendo en cuenta las opciones de respuesta que a continuación se presenta:

Nº	ITEMS	VALORACION				
		N	CN	AV	CS	S
	DEMANDA DE TAREAS					
1	Pongo en practica mi experiencia profesional en el puesto que me asignaron					
2	Cumplo con mis funciones designados a mi puesto					
3	La entidad me ofrece programas de formacion para el desarrollo de sus capacidades					
4	La institucion del estado me brinda capacitaciones para asegurar el buen desempeño de mi area					
	VALORES					
5	Tengo facilidad para trabajar con otras personas					
6	Llego puntualmente a mi centro de trabajo					
7	demuestro responsabilidad en las actividades realizadas en mi area					
8	respeto las opiniones de mis compañeros de trabajo					
9	mis opiniones son respetados por los demas					
10	analizo el contexto de mis compañeros para poder apoyarlos					
	PRODUCTIVIDAD					
11	Entrego los pendientes en la fecha establecida por la entidad					
12	cumplo con las metas asignadas para el periodo establecido					
13	soy recompesado por el cumplimieto de mi trabajo					
14	recibo algun estimulo por el logro de mis metas dentro de area de trabajo					
15	soy motivado por el trabajo sobresaliente que realizo					
16	organizo mi trabajo antes de ejecutarlo					

IMENSION	BAREMO	RANGO
DIMENSION 1	Alto	15-20
	Medio	10-14
	Bajo	4-9
DIMENSION 2	Alto	23-30
	Medio	15-22
	Bajo	6-14
DIMENSION 3	Alto	23-30
	Medio	15-22
	Bajo	6-14

Autor: Del Águila (2023)

Fuente: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/106377>

Anexo 03: Confiabilidad de los instrumentos de investigación

Variable 1: Gestión de remuneración

Resumen de procesamiento de casos

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

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,873	18

Estadísticas de total de elemento

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

Variable 2: Desempeño laboral Prueba piloto

Resumen de procesamiento de casos

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

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,877	16

Estadísticas de total de elemento

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

Fuente: Del águila (2023)

Anexo 04: Evidencias Fotográfica

Fotografía N° 001 profesionales que se encontraban en su horario de trabajo, se provecho en realizar encuestas a profesionales de ALA Juliaca



Fotografía N° 002 profesionales que se encontraban en reunión, al terminar la reunión se provecho en realizar encuestas a profesionales de ALA Juliaca



Anexo 05: Constancia de Ejecución

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres" "Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

27 de Julio de 2023.

CARTA N° 001-2023-GRCC

Señor(a)

ING. BISVANI EMERIDA FIGUEROA VALENCIA
ADMINISTRADOR LOCAL DE AGUA
ADMINISTRACION LOCAL DE AGUA JULIACA



Presente. –

Asunto: SOLICITO ME BRINDE FACILIDADES PARA LA REALIZACION DE EJECUCIÓN DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN "GESTIÓN DE REMUNERACIONES Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA ADMINISTRACIÓN LOCAL DE AGUA DE LA CIUDAD DE JULIACA – 2023"

Yo, Bach. Gladys Roberta Condori Condori, identificado con DNI N° 76912162, es grato dirigirme a Usted para expresarle un cordial saludo y a la vez solicitar a su despacho, me brinde facilidades en sus oficinas de la Administración Local de Agua Juliaca, para la Ejecución de Proyecto de Investigación, en la especialidad de Contabilidad y finanzas,

"GESTIÓN DE REMUNERACIONES Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA ADMINISTRACIÓN LOCAL DE AGUA DE LA CIUDAD DE JULIACA – 2023"

Sea la oportunidad de agradecer anticipadamente su apoyo, por lo que expreso mis consideraciones más distinguidas.

Atentamente,



Bach. Gladys Roberta Condori Condori
DNI. 76912162

Anexo 06: Base de Datos

Sujeto	Gestión de Remuneraciones										Desempeño laboral																						
	Programas de incentivos					Prestaciones y servicios					Criterios de pago					Demanda de tareas					Valores					Productividad							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33
1	4	5	1	1	4	2	2	4	4	4	5	1	3	3	2	3	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5
2	5	5	1	2	4	2	3	3	4	4	4	5	1	3	4	3	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4
3	5	5	2	1	2	2	3	2	4	4	4	5	1	3	2	2	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5
4	5	5	2	1	3	3	2	2	4	4	4	4	2	4	2	3	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5
5	5	5	1	1	3	2	3	4	4	4	5	4	2	3	2	2	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5
6	5	5	2	1	3	2	2	2	4	4	5	5	1	4	3	2	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
7	5	5	2	1	3	2	3	3	4	4	5	4	2	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
8	5	5	2	1	3	3	4	2	4	4	4	4	3	3	2	2	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5
9	5	5	1	1	4	2	3	3	4	3	4	4	1	4	3	3	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5
10	5	5	2	1	3	2	4	2	4	3	4	4	2	4	3	2	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5
11	5	5	1	2	4	3	3	4	4	4	5	4	2	3	4	3	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5



12	5	5	1	1	3	3	2	3	2	4	4	2	4	5	2	3	3	3	2	5	5	5	5	5	5	4	4	5
----	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---