

UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS

FACULTAD DE CIENCIAS

ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD Y FINANZAS



TESIS

**REMUNERACIÓN MENSUAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO
LABORAL DE LOS ANALISTAS DE CRÉDITO BANCARIO DE LA CIUDAD DE
PUNO, 2025**

PRESENTADA POR:

JOSE ENRIQUE MAMANI AVALOS

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

CONTADOR PÚBLICO

PUNO – PERÚ

2025



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



3.71%

SIMILARITY OVERALL

SCANNED ON: 15 OCT 2025, 8:12 PM

Similarity report

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

● IDENTICAL
0.62%

● CHANGED TEXT
3.09%

Report #29279957

JOSE ENRIQUE MAMANI AVALOS // REMUNERACIÓN MENSUAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS ANALISTAS DE CRÉDITO BANCARIO DE LA CIUDAD DE PUNO, 2025 RESUMEN El trabajo de investigación titulado

“Remuneración mensual y su influencia en el desempeño laboral de los analistas de crédito bancario de la ciudad de Puno, 2025” tuvo como objetivo analizar la influencia de la remuneración mensual en el desempeño laboral de los analistas de crédito de la ciudad de Puno. 5 El estudio se

desarrolló bajo el método hipotético-deductivo, con un enfoque cuantitativo, un diseño no experimental y de tipo correlacional-descriptivo. La

muestra estuvo conformada por 61 analistas de crédito pertenecientes a diferentes entidades financieras de la ciudad de Puno. Para la

recolección de datos se aplicaron dos cuestionarios: uno orientado a medir la remuneración mensual y otro el desempeño laboral; la

información fue procesada mediante el software estadístico SPSS. Los resultados mostraron que el 64% de los participantes percibe una

remuneración mensual de nivel medio-alto y, de manera similar, el 69% presenta un desempeño laboral superior al nivel medio. 6 Asimismo, se identificó

una correlación positiva moderada entre ambas variables, con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.630. En conclusión, se


determinó que, a mayores remuneraciones mensuales, mejor es el desempeño laboral de los analistas de crédito de la ciudad de Puno.

UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS
FACULTAD DE CIENCIAS
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD Y FINANZAS
TESIS
REMUNERACIÓN MENSUAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO
LABORAL DE LOS ANALISTAS DE CRÉDITO BANCARIO DE LA CIUDAD DE
PUNO, 2025
PRESENTADA POR:
JOSE ENRIQUE MAMANI AVALOS
PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
CONTADOR PUBLICO

APROBADA POR EL SIGUIENTE JURADO:

PRESIDENTE

:


Dra. MARLENE CUSI MONTESINOS

PRIMER MIEMBRO

:


M.Sc. KORINA ASQUI GOMEZ

SEGUNDO MIEMBRO

:


Mtra. NATALY SILVIA GARCIA VILCA

ASESOR DE TESIS

:


Dr. DAVID MOISES CALIZAYÁ ZEVALLOS

Área: Ciencias Económicas, Negocios

Sub Área: Contabilidad y Finanzas

Líneas de Investigación: Negocios, Administración

Puno, 24 de octubre del 2025

DEDICATORIA

A mis padres (Clemente Mamani y Irma Avalos), gracias por confiar en mí y siempre apoyarme en todo momento y enseñarme que a pesar de las dificultades todo es posible con esfuerzo y dedicación a ustedes les dedico cada éxito.

Jose Enrique Mamani Avalos

AGRADECIMIENTO

Agradezco a la Universidad Privada San Carlos, por brindarme la oportunidad de poder complementar mi formación profesional y personal.

A mi asesor Dr. David Moises Calizaya Zevallos a los miembros del jurado, Dra Marlene Cusi Montesinos, M.Sc. Korina Asqui Gomez, Mtra. Nataly Silva Garcia Vilca, por sus valiosos aportes, observaciones y sugerencias que contribuyeron a la culminación de la presente investigación.

A mi familia y amigos, por su apoyo incondicional y constante a lo largo de mi carrera académica. Su presencia ha sido una fuente de inspiración y motivación, que me ha permitido alcanzar mis metas.

Jose Enrique Mamani Avalos

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA	1
AGRADECIMIENTO	2
ÍNDICE GENERAL	3
ÍNDICE DE TABLAS	6
ÍNDICE DE FIGURAS	8
ÍNDICE DE ANEXOS	9
RESUMEN	10
ABSTRACT	11
INTRODUCCIÓN	12

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA, ANTECEDENTES Y OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	14
1.1.1. PROBLEMA GENERAL	15
1.1.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS	16
1.2. ANTECEDENTES	16
1.2.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES	16
1.2.2. ANTECEDENTES NACIONALES	17
1.2.3. ANTECEDENTES LOCALES	18
1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	20
1.3.1. OBJETIVO GENERAL	20
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	20

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO, CONCEPTUAL E HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. MARCO TEÓRICO	21
2.1.1. REMUNERACIÓN MENSUAL	21
	3

2.1.2. DESEMPEÑO LABORAL	23
2.2. MARCO CONCEPTUAL	26
2.3. HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN	27
2.3.1. HIPÓTESIS GENERAL	27
2.3.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	28
CAPÍTULO III	
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA, ANTECEDENTES Y OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	
3.1. ZONA DE ESTUDIO	29
3.2. TAMAÑO DE MUESTRA	29
3.2.1. POBLACIÓN	29
3.2.2. MUESTRA	30
3.3. MÉTODOS Y TÉCNICAS	30
3.3.1. MÉTODO	30
3.3.2. TÉCNICA	31
3.4. IDENTIFICACIÓN DE VARIABLES	32
3.5. MÉTODO Y DISEÑO ESTADÍSTICO	34
3.5.1. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	34
3.5.2. TÉCNICA DE ANÁLISIS DE DATOS	35
CAPÍTULO IV	
EXPOSICIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	
4.1. ANÁLISIS DESCRIPTIVO UNIVARIADO	36
4.1.1. REMUNERACIÓN MENSUAL	36
4.1.2. DESEMPEÑO LABORAL	40
TABLA 12: DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIA DEL COMPROMISO DE CONTINUACIÓN DE LOS ANALISTAS DE CRÉDITO BANCARIO EN LA CIUDAD DE PUNO	
4.2. ANÁLISIS DESCRIPTIVO BIVARIADO	42
4.2. ANÁLISIS DESCRIPTIVO BIVARIADO	43
	4

4.2.1. REMUNERACIÓN MENSUAL Y DESEMPEÑO LABORAL	43
4.2.2. REMUNERACIÓN MENSUAL Y COMPROMISO AFECTIVO	44
4.2.3. REMUNERACIÓN MENSUAL Y COMPROMISO NORMATIVO	45
4.2.4. REMUNERACIÓN MENSUAL Y COMPROMISO DE CONTINUACIÓN	46
4.3. VERIFICACIÓN Y CONTRASTE DE HIPÓTESIS	47
4.3.1. REMUNERACIÓN MENSUAL Y DESEMPEÑO LABORAL	47
4.3.2. REMUNERACIÓN MENSUAL Y COMPROMISO AFECTIVO	48
4.3.3. REMUNERACIÓN MENSUAL Y COMPROMISO NORMATIVO	49
4.3.4. REMUNERACIÓN MENSUAL Y COMPROMISO DE CONTINUACIÓN	50
4.4. DISCUSIONES	50
CONCLUSIONES	53
RECOMENDACIONES	54
BIBLIOGRAFÍA	55
ANEXOS	58

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 01: Distribución de la muestra	30
Tabla 02: Operacionalización de variables	32
Tabla 03: Distribución de frecuencia de la remuneración mensual de los analistas de crédito bancario en la ciudad de Puno	36
Tabla 04: Distribución de frecuencia de las necesidades fisiológicas de los analistas de crédito bancario en la ciudad de Puno	37
Tabla 05: Distribución de frecuencia de las necesidades seguridad de los analistas de crédito bancario en la ciudad de Puno	37
Tabla 06: Distribución de frecuencia de las necesidades sociales o de pertenencia de los analistas de crédito bancario en la ciudad de Puno	38
Tabla 07: Distribución de frecuencia de las necesidades de estima de los analistas de crédito bancario en la ciudad de Puno	39
Tabla 08: Distribución de frecuencia de las necesidades de autorrealización de los analistas de crédito bancario en la ciudad de Puno	39
Tabla 09: Distribución de frecuencia del desempeño laboral de los analistas de crédito bancario en la ciudad de Puno	40
Tabla 10: Distribución de frecuencia del compromiso afectivo de los analistas de crédito bancario en la ciudad de Puno	41
Tabla 11: Distribución de frecuencia del compromiso normativo de los analistas de crédito bancario en la ciudad de Puno	41
Tabla 13: Distribución de frecuencia de la remuneración mensual y desempeño laboral	43
Tabla 14: Distribución de frecuencia de la remuneración mensual y compromiso afectivo	44
Tabla 15: Distribución de frecuencia de la remuneración mensual y compromiso normativo	45

Tabla 16: Distribución de frecuencia de la remuneración mensual y compromiso de continuación	46
Tabla 17: Correlación de la remuneración mensual y desempeño laboral	47
Tabla 18: Correlación de la remuneración mensual y compromiso afectivo	48
Tabla 19: Correlación de la remuneración mensual y compromiso normativo	49
Tabla 20: Correlación de la remuneración mensual y compromiso de continuación	50

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 01: Ubicación geográfica de la ciudad de Puno, región Puno, Perú.	29

ÍNDICE DE ANEXOS

	Pág.
Anexo 01: Remuneración mensual y su influencia en el desempeño laboral de los analistas de crédito bancario de la Ciudad de Puno, 2025	59
Anexo 02: Cuestionario de medición de la remuneración mensual y el desempeño laboral en contextos de la región de Puno	61
Anexo 03: Evidencias fotográficas	63
Anexo 04: Base de datos	64

RESUMEN

El trabajo de investigación titulado “Remuneración mensual y su influencia en el desempeño laboral de los analistas de crédito bancario de la ciudad de Puno, 2025” tuvo como objetivo analizar la influencia de la remuneración mensual en el desempeño laboral de los analistas de crédito de la ciudad de Puno. El estudio se desarrolló bajo el método hipotético-deductivo, con un enfoque cuantitativo, un diseño no experimental y de tipo correlacional-descriptivo. La muestra estuvo conformada por 61 analistas de crédito pertenecientes a diferentes entidades financieras de la ciudad de Puno. Para la recolección de datos se aplicaron dos cuestionarios: uno orientado a medir la remuneración mensual y otro el desempeño laboral; la información fue procesada mediante el software estadístico SPSS. Los resultados mostraron que el 64% de los participantes percibe una remuneración mensual de nivel medio-alto y, de manera similar, el 69% presenta un desempeño laboral superior al nivel medio. Asimismo, se identificó una correlación positiva moderada entre ambas variables, con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.630. En conclusión, se determinó que, a mayores remuneraciones mensuales, mejor es el desempeño laboral de los analistas de crédito de la ciudad de Puno.

Palabras clave: Analistas de crédito, Desempeño laboral, Entidades financieras Remuneración mensual.

ABSTRACT

The research study entitled “Monthly remuneration and its influence on the job performance of bank credit analysts in the city of Puno, 2025” aimed to analyze the influence of monthly remuneration on the job performance of credit analysts in the city of Puno. The study was conducted under the hypothetical-deductive method, with a quantitative approach, a non-experimental design, and a correlational-descriptive type. The sample consisted of 105 credit analysts from different financial institutions in the city of Puno. For data collection, two questionnaires were applied: one designed to measure monthly remuneration and the other to assess job performance; the information was processed using the statistical software SPSS. The results showed that 64% of participants receive a medium-high level of monthly remuneration and, similarly, 69% demonstrate job performance above the average level. Furthermore, a moderate positive correlation was identified between both variables, with a Spearman’s Rho correlation coefficient of 0.630. In conclusion, it was determined that higher monthly remuneration leads to better job performance among credit analysts in the city of Puno.

Keywords: Credit analysts, Job performance, Financial institutions, Monthly remuneration.

INTRODUCCIÓN

La remuneración mensual constituye un factor clave en el desempeño laboral de los trabajadores, ya que, cuando los ingresos no alcanzan para cubrir sus necesidades básicas, se generan desmotivación, insatisfacción y bajo rendimiento. Si bien los incentivos económicos temporales, como las bonificaciones, pueden estimular la productividad en determinados aspectos, su impacto no suele ser sostenible en el tiempo, puesto que el desempeño laboral también depende de las condiciones de trabajo, la gestión de recursos y el clima organizacional. En la ciudad de Puno, los analistas de crédito bancario perciben un ingreso promedio de 1,600 soles, cifra que resulta insuficiente frente al costo de vida actual, particularmente para quienes tienen responsabilidades familiares. Esta situación no solo limita la calidad de vida, sino que también repercute directamente en la disposición, el compromiso y la eficiencia con que los trabajadores cumplen las metas establecidas por las entidades financieras.

La remuneración se concibe como el pago otorgado por el empleador al trabajador en reconocimiento a los servicios prestados y al cumplimiento de sus funciones dentro de un periodo determinado. Generalmente, esta compensación se entrega de manera mensual y está compuesta por elementos legales y contractuales que formalizan la relación laboral. En consecuencia, la remuneración constituye un eje fundamental de dicha relación y su determinación suele estar asociada al cargo, la experiencia, las competencias del trabajador y otros factores propios de la organización (Casas, 2002).

Por su parte, el desempeño laboral ha sido objeto de estudio en múltiples disciplinas, como la administración, la economía, la psicología organizacional y las ciencias contables. Este concepto se entiende como la manifestación de la conducta del trabajador en la ejecución de actividades y tareas asignadas, en función de los objetivos de la institución. Su nivel se vincula con la responsabilidad, el compromiso y la motivación que asume el empleado en el desarrollo de sus funciones, lo cual repercute directamente en los resultados y en el fortalecimiento de la organización. Por ello, garantizar

condiciones laborales adecuadas y un sistema remunerativo justo constituye una estrategia esencial para optimizar el desempeño de los colaboradores (Huamán, 2018).

En este marco, la presente investigación se estructura en cuatro capítulos. El Capítulo I desarrolla la descripción del problema, el contexto global, nacional y regional, así como los objetivos del estudio. El Capítulo II expone el marco teórico y conceptual, junto con las hipótesis planteadas. El Capítulo III describe la metodología de investigación, detallando el área de estudio, la población y la muestra, así como los métodos, técnicas, procedimientos y variables de análisis. Finalmente, el Capítulo IV presenta los resultados obtenidos, su análisis e interpretación en función de los objetivos propuestos.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA, ANTECEDENTES Y OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

A nivel internacional, se ha evidenciado que el alto rendimiento de los trabajadores se debe a salarios elevados. Es decir, si los salarios no satisfacen las necesidades del trabajador, éste dejará de ponerle empeño y dedicación a sus tareas. De esta forma, la eficiencia laboral tiende a disminuir en la empresa u organización debido a la desmotivación y la falta de una buena remuneración (Gil & Gómez, 2020). Otro elemento clave que podría afectar el desempeño laboral es la inapropiada gestión de los recursos humanos. Una gestión ineficiente de los recursos humanos promueve la deserción o desmotivación del trabajador (Gaspar, 2021). Desde otro ángulo, se afirma que las acciones de motivación no necesariamente promueven una satisfacción laboral, ya que existen factores como los recursos materiales y financieros que dificultan o limitan el trabajo (Acosta et al., 2024).

A nivel nacional, se ha demostrado que las bonificaciones por productividad, el aguinaldo y las bonificaciones por escolaridad tienen una influencia directa en el desempeño laboral, aunque esta solo es momentánea. Así, se promueven la puntualidad, la constancia, el espíritu de equipo, el liderazgo, la solidaridad y la amabilidad (Chávez, 2023). De esta forma, se confirma que, si no existe un buen sistema remunerativo, el desempeño laboral tiende a ser deficiente (Davila & Pairazaman, 2020). Entonces, mientras más ganancias perciban los trabajadores, tendrán un mejor desempeño laboral, aunque esto no necesariamente es así, ya que podría ser afectado por la modalidad y el

tiempo de contrato (Alva & Estrada, 2019). En este contexto, el desempeño laboral también se ve afectado por la falta de recursos materiales, las condiciones inapropiadas de trabajo, los problemas de gestión de recursos y las dificultades con el trabajo en equipo (Dávila, 2021).

A nivel local, la remuneración mensual de los analistas de crédito bancario en la ciudad de Puno es de 1,600 soles, una cifra que, aunque permite satisfacer parcialmente las necesidades básicas del trabajador, resulta insuficiente para aquellos que tienen familia. En este contexto, el costo de vida exige ingresos más altos para cubrir de manera adecuada los gastos cotidianos. Así, la calidad de vida no solo se refiere a la satisfacción de las necesidades básicas, sino que abarca aspectos relacionados con la fisiología, la seguridad, el amor, la estima y la autorrealización (Apaza, 2023). Según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), para satisfacer estas necesidades en una familia nuclear de cuatro miembros, se requiere un ingreso mínimo vital de 3,280 soles (Pari, 2024).

El desempeño laboral es el resultado de la voluntad, el empeño y el esfuerzo invertido en el cumplimiento de las actividades asignadas (Linares, 2020). Para ello, es necesario contar con competencias, habilidades y destrezas que faciliten el logro de los objetivos establecidos por la institución financiera (Laura, 2017). En este sentido, los analistas de crédito deben cumplir con metas específicas según los requerimientos de la entidad. Un mejor desempeño laboral se refleja en el aumento de clientes y carteras, lo que puede implicar la necesidad de realizar horas extras. Este esfuerzo adicional suele ser compensado mediante comisiones económicas, siempre y cuando se alcancen, o incluso superen, las metas proyectadas.

1.1.1. PROBLEMA GENERAL

¿Cómo influye la remuneración mensual en el desempeño laboral de los analistas de crédito de la ciudad de Puno, 2025?

1.1.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

- ¿En qué medida influye la remuneración mensual en el compromiso afectivo de los analistas de crédito de la ciudad de Puno, 2025?
- ¿Cuál es la influencia de la remuneración mensual en el compromiso normativo de los analistas de crédito de la ciudad de Puno, 2025?
- ¿De qué modo influye la remuneración mensual en el compromiso de la continuidad de los analistas de crédito de la ciudad de Puno, 2025?

1.2. ANTECEDENTES

1.2.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Manjarrez et al. (2019), identificaron el impacto de la motivación en el desempeño laboral de un grupo de empleados que trabajan en un hotel de Ecuador. Se empleó el enfoque cuantitativo y su alcance descriptivo, por lo que el estudio es considerado como una investigación básica. Los datos fueron recolectados a través de un cuestionario estandarizado y como software de análisis se empleó el SPSS. En los resultados, se reportaron que la motivación del personal empleado es un aspecto importante en el desempeño laboral y la competitividad de las empresas hoteleras. En este sentido, se considera importante fortalecer las motivaciones y los intereses compartidos.

Gil y Gómez (2020), demostraron que los salarios de pago mensual y el desempeño laboral del trabajador tiene influencia en el desempeño laboral. A partir del cual, se aplicó el enfoque cualitativo a un conjunto de documentos bibliográficos. Sobre los resultados se indica que la eficacia y la eficiencia de los empleados depende del salario mensual y el desempeño laboral que estos asumen frente a las tareas por el que se les contrató. Mientras los salarios sean considerablemente buenos se ha visto que hay un mejor rendimiento laboral. En tanto, los salarios sean bajos, se percibe una negativa calidad laboral.

Gaspar (2021), determinó el éxito de las empresas a partir de la influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral. Se empleó como método de investigación la revisión documental, acompañado a través de un proceso descriptivo y no experimental.

Se evidencia que las empresas deben contar con una oficina de gestión del talento humano orientada a la capacitación y el buen desempeño laboral. De esta forma, las empresas hacen eficiente los recursos humanos en los propósitos previstos y el éxito empresarial.

Acosta et al. (2024), describieron los factores que afectan la motivación y la satisfacción laboral de un grupo de médicos residentes en el área de cirugía general. Para la descripción se empleó el enfoque cuantitativo con alcance exploratorio y descriptivo. El diseño que se utilizó fue el no experimental, a partir del cual se recolectó los datos y se procesó mediante métodos estadísticos-matemáticos. Desde la revisión documental, se encontró que en los hospitales hay ausencia de motivación del personal y satisfacción laboral. A la luz de esta premisa, se encontró que los residentes de cirugía general están desmotivados e insatisfechos por falta de coordinación, ambientes apropiados y equipos tecnológicos.

1.2.2. ANTECEDENTES NACIONALES

Chávez (2023), determinó la influencia de la remuneración en el desempeño laboral de los funcionarios de la provincia de Chota. En el estudio se empleó el enfoque cuantitativo deductivo bajo el diseño no experimental de una propuesta descriptiva correlacional, a partir del cual se aplicó una encuesta en un solo corte temporal. Los resultados demuestran la conformidad con el sistema de sueldos mensuales, al que califican como regular. De la misma manera, los encuestados sostuvieron que están conformes con las bonificaciones por productividad y aguinaldos. La satisfacción con los sueldos y los beneficios influyen positivamente en el espíritu de trabajo, haciendo que sean puntuales, solidarios y amables.

Davila y Pairazaman (2020), revisaron un conjunto de documentos académicos para explicar la influencia de la remuneración mensual en el desempeño laboral de los empleados de una empresa de la ciudad de Lima. Como metodología se aplicó el enfoque cuantitativo en base a los principios de una investigación básica y el diseño no experimental, que permitió la recolección de datos desde un corte transversal para que

fuera sometida a una prueba correlacional. Los resultados evidencian que la literatura existente sobre la temática es amplia y sólida en empresas de diversos sectores, lo que posibilita la afirmación de una correlación positiva en el pago mensual y el empeño laboral, para la prosperidad y el funcionamiento de la empresa.

Alva y Estrada (2019), determinaron que las remuneraciones son importantes en el desempeño laboral de los empleados de una agencia de Scotiabank en la ciudad de Trujillo. El estudio se realizó desde un enfoque cuantitativo, diseño no experimental, nivel correlacional y corte transversal. Se aplicó un instrumento de escala Likert a 14 empleados de la agencia. Los hallazgos acertaron en la influencia significativa que tiene la remuneración en el desempeño laboral. En este sentido, las ganancias que genera el banco se lo debe a los trabajadores, por lo que se considera que es importante prestar atención a la satisfacción remunerativa de los empleados.

Dávila (2021), determinó que el desempeño laboral se ve afectado por la remuneración en la red de salud de Lambayeque. La metodología empleada en el estudio fue cuantitativa y el diseño fue no experimental. Los datos fueron recolectados bajo los criterios de un corte transversal y en su correlación se aplicó una prueba no paramétrica de Spearman. Los participantes de la encuesta sostienen que la remuneración es medianamente buena, lo que se estaría ajustando a los requerimientos laborales de la institución. A partir del cual, se infiere que las instituciones de salud cubren expectativas de los empleados sobre la remuneración y las condiciones laborales dadas.

1.2.3. ANTECEDENTES LOCALES

Pari (2024), evaluó el desempeño laboral en función al mobbing laboral de un grupo de empleados de la cooperativa de ahorro y crédito wiñay Macusani LTDA. En esta investigación básica se empleó el enfoque cuantitativo y el diseño no experimental. En este sentido, el método hipotético deductivo fue comprobado con la correlación de Pearson. Participaron 87 empleados en la encuesta durante un solo corte temporal de recolección de datos. Los resultados descubrieron que el desempeño laboral es afectado por el acoso laboral conocido como mobbing laboral. Los encuestados afirman que el

ambiente se vuelve tenso y desagradable debido a las acciones intolerantes de algunos empleados. El acoso laboral se muestra en conductas verbales y miradas con contenido obsceno.

Apaza (2023), determinó que estrés laboral influye negativamente en el desempeño laboral en empleados de la Municipalidad Distrital de Coata. La investigación se realizó desde el enfoque cuantitativo y los fundamentos de una investigación básica. El diseño fue no experimental correlacional donde la recolección de datos se aplicó de acuerdo al corte transversal. En este sentido, la muestra estuvo conformada por 45 personas, entre varones y mujeres. Tras los resultados, se evidenció que el estrés laboral tiene un impacto negativo en el desempeño laboral, ya que esta condición psicológica suele ocasionar cansancio, depresión e irritabilidad en los trabajadores. De esta manera, las conductas de una persona estresada se asocian a la falta de respeto, el malhumor y el descontento.

Linares (2020), demostró que el desempeño laboral suele ser afectado por el clima laboral en la agencia de Mibanco de la ciudad de Puno. Para la afirmación de esta premisa, se aplicó el enfoque cuantitativo bajo la lógica de un diseño no experimental correlacional. En la muestra participaron el 100% de los trabajadores y el instrumento se les aplicó en un sólo corte temporal. Los resultados evidencian que la comunicación se ha vuelto un eje importante en el desempeño laboral. La comunicación se práctica en todos los niveles y jerarquías de trabajo. Así, se confirma que la motivación del trabajador suele estar influenciado por los estímulos verbales del gerente y la administración. Además, se confirma la importancia de las relaciones interpersonales al interior del equipo mediamos por la amabilidad y el trabajo en equipo.

Laura (2021), correlacionó el desempeño laboral con los incentivos laborales a partir de una encuesta realizada a un grupo de empleados del banco Compartamos Financiera S.A. de la agencia de Puno. En esta investigación básica se utilizó el enfoque cuantitativo y el diseño no experimental correlacional. Se contó con la participación de 27 empleados, entre varones y mujeres. A los mismos se les aplicó un cuestionario con ítems para

ambas variables. Sobre los hallazgos, se confirma que los incentivos laborales suelen motivar a los empleados en sus funciones y el desempeño laboral. De esta forma, se considera que cada recompensa reconoce el esfuerzo del trabajador y su compromiso con la empresa.

1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

Analizar la influencia de la remuneración mensual en el desempeño laboral de los analistas de crédito de la ciudad de Puno, 2024.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Determinar la influencia de la remuneración mensual en el compromiso afectivo de los analistas de crédito de la ciudad de Puno, 2025.
- Determinar la influencia de la remuneración mensual en el compromiso normativo de los analistas de crédito de la ciudad de Puno, 2025.
- Evaluar la influencia de la remuneración mensual en el compromiso de la continuidad de los analistas de crédito de la ciudad de Puno, 2025.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO, CONCEPTUAL E HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. MARCO TEÓRICO

2.1.1. REMUNERACIÓN MENSUAL

La remuneración se define como el pago que realiza el empleador al trabajador por los servicios prestados y el desempeño laboral durante un periodo determinado, en el marco de las actividades y funciones inherentes a su cargo (Casas, 2002). En la misma línea, Urquijo y Bonilla (2008) señalan que la remuneración suele otorgarse mensualmente y se entiende como una compensación monetaria por los servicios brindados durante dicho periodo. Asimismo, los autores destacan que esta compensación está conformada por componentes legales que reconocen formalmente la labor del empleado dentro de la entidad contratante. En este sentido, puede concluirse que la remuneración mensual constituye un elemento fundamental de la relación laboral, y su determinación depende, por lo general, del cargo, la experiencia, las competencias del trabajador y otros factores pertinentes.

Desde la perspectiva de Toyama (2015), la remuneración mensual es el resultado de un acuerdo accesorio establecido en el marco del contrato laboral. Este documento legal representa una formalidad que toda entidad debe asumir al momento de contratar a un trabajador para la prestación de servicios. Entre los elementos que conforman dicho contrato se encuentran las funciones asignadas y, de manera central, el salario estipulado. El salario se entiende como la compensación económica que reciben los empleados por los servicios prestados a una organización (Gracia, 2024). En este contexto, una persona jurídica puede efectuar pagos mensuales, quincenales,

trimestrales o anuales a una persona natural en calidad de remuneración. En el caso específico de las empresas peruanas, esta retribución suele realizarse los días 15 o 30 de cada mes a los colaboradores que prestan servicios en la organización.

- **Necesidades fisiológicas**

Las necesidades fisiológicas son un concepto desarrollado en el ámbito de las ciencias naturales, ya que se relacionan directamente con la estructura biológica de los organismos. En la profundización de este concepto, se ha abordado ampliamente el término de supervivencia de los seres vivos. Se reconoce que ciertos elementos fundamentales de la naturaleza son esenciales para el desarrollo y sostenimiento de la vida. Sin agua, aire, alimentos y refugio, la existencia y el bienestar físico se ven seriamente comprometidos (Maslow, 2008).

- **Necesidades de seguridad**

Las necesidades de seguridad se manifiestan en emociones interdependientes y en la búsqueda de vínculos sociales que brindan estabilidad, protección y la sensación de estar resguardados, tanto bajo un techo como en el marco de la solidaridad humana. En este sentido, dichas necesidades comprenden tanto aspectos objetivos como subjetivos de la vida, e incluyen la seguridad física y emocional. En el ámbito laboral, se traducen en la necesidad de contar con un empleo estable y duradero que garantice la seguridad financiera del trabajador y de su familia. Según Maslow (2008), a partir de esta etapa se inicia la satisfacción de necesidades que trascienden lo meramente biológico.

- **Necesidades sociales**

Las necesidades sociales se manifiestan en la dimensión colectiva del ser humano y se expresan a través de sentimientos de pertenencia e interdependencia con los demás. Esta categoría se vincula estrechamente con la comunidad, la familia, los amigos y los diversos grupos sociales. A partir de su naturaleza gregaria, las personas construyen vínculos afectivos y relaciones significativas que las unen y les permiten compartir propósitos y objetivos comunes en la vida. Según Maslow (2008), la satisfacción de estas

necesidades favorece una vida social activa que contribuye al bienestar emocional y a la estabilidad interpersonal.

- **Necesidades de estima**

Las necesidades de estima se relacionan con el individuo en su condición de sujeto social, cuyos logros se alcanzan mediante el esfuerzo y la dedicación. Estos logros contribuyen a la construcción de la reputación personal frente a los demás. En este proceso, la autoestima se considera un factor fundamental, ya que sostiene el desarrollo de la personalidad y permite valorar los avances personales y profesionales a lo largo de la vida. De este modo, cada persona puede aspirar al reconocimiento social, y en muchos casos, dicho reconocimiento se vincula con el respeto a la dignidad humana y con el legado que se deja en la sociedad (Maslow, 2008).

- **Necesidades de autorrealización**

La necesidad de autorrealización, según Maslow (2008), se ubica en la cúspide de la pirámide de necesidades humanas. Esta solo puede alcanzarse una vez que las necesidades inferiores fisiológicas, de seguridad, sociales y de estima han sido satisfechas de manera adecuada. La autorrealización implica el desarrollo pleno del potencial individual, y puede verse influenciada por factores como la estabilidad económica, representada por la remuneración mensual, así como por los vínculos sociales construidos a lo largo de la vida. Esta etapa también se asocia con el logro personal y la realización de metas significativas, lo que constituye una de las principales distinciones entre los seres humanos y los animales, quienes se limitan a la satisfacción de necesidades básicas.

2.1.2. DESEMPEÑO LABORAL

El desempeño laboral es un concepto ampliamente estudiado en diversas disciplinas, como la administración, la economía, la psicología del comportamiento y las ciencias contables. Desde estas perspectivas, se entiende como la manifestación del comportamiento humano orientado al cumplimiento de actividades y tareas asignadas por una entidad o empleador. Este desempeño está estrechamente vinculado con la

responsabilidad y el compromiso que las personas asumen en el ejercicio de sus funciones durante su etapa de empleabilidad. Los logros alcanzados por el trabajador suele reflejarse en el crecimiento y fortalecimiento de la organización en su entorno social. Por ello, resulta fundamental mejorar las condiciones laborales de los empleados como medio para potenciar su desempeño (Huamán, 2018).

Por su parte, Chiavenato (2000), desde una perspectiva gerencial, señala que el desempeño laboral es una variable del comportamiento humano que puede ser observada y evaluada. Los gerentes suelen centrar su atención en esta variable con el objetivo de identificar las fortalezas y potencialidades de los empleados, ya que el desempeño constituye un pilar fundamental para el crecimiento organizacional y la consolidación de la empresa en el mercado.

En la misma línea, se reconoce que el desempeño laboral también contribuye a la estabilidad emocional de los empleados y a su identificación con la organización. No obstante, su carácter subjetivo puede generar sesgos en los procesos de evaluación y dificultar la comprensión integral del comportamiento laboral. En efecto, existen aspectos del desempeño que resultan complejos de medir de manera objetiva. Por esta razón, se han desarrollado diversos enfoques de evaluación que permiten a las organizaciones adaptarlos o diseñar sistemas propios, de acuerdo con sus necesidades y objetivos específicos (Montejo, 2009).

Según Faria (2004), desde una perspectiva amplia, define el desempeño laboral como el resultado de la dedicación y el empeño que las personas manifiestan al ser contratadas por una organización o empresa. Según el autor, cada individuo aporta mérito a su función a través del compromiso asumido en el cumplimiento de sus responsabilidades. Asimismo, se señala la importancia de establecer reglas claras entre la empresa y el trabajador, con el propósito de evitar situaciones de ilegalidad o informalidad laboral que puedan dar lugar a malentendidos. En este sentido, la empresa debe actuar como un espacio que facilite una interacción laboral equilibrada, basada en la colaboración y el respeto mutuo.

- **Compromiso afectivo**

García y Ibarra (2012) definen el desempeño laboral como un aspecto vinculado a las emociones personales orientadas hacia la consecución de logros y la proyección a futuro. Este concepto abarca estructuras psicológicas que responden a la satisfacción de necesidades individuales, especialmente en contextos de estabilidad laboral y un clima organizacional positivo. En tales condiciones, el trabajo se convierte en una fuente de disfrute y realización, tanto en el cumplimiento de tareas individuales como en la vivencia de logros colectivos.

Se considera que la conexión emocional entre los trabajadores contribuye a la creación de un clima laboral amigable y satisfactorio. De esta manera, se fortalece el sentido de familiaridad y el compromiso con la organización en la que se desempeñan (Madero & Flores, 2009). En este contexto, los vínculos laborales positivos motivan a los empleados a buscar estabilidad y permanencia, lo cual, a su vez, impulsa el crecimiento de la empresa y la proyección de nuevos horizontes con personas comprometidas con la labor organizacional.

- **Compromiso normativo**

Según García y Ibarra (2012), el compromiso normativo está vinculado al sentido del deber que asume el trabajador una vez ha sido contratado. Desde esta perspectiva, el deber se concibe como sinónimo de compromiso y lealtad hacia la institución que lo acoge, en una lógica de reciprocidad orientada al bienestar y beneficio mutuo. Tras un desempeño laboral adecuado, la organización tiene la responsabilidad de contribuir al fortalecimiento de las capacidades del trabajador. Este concepto refleja dinámicas de interacción horizontales y recíprocas, basadas en el compromiso y la lealtad entre ambas partes.

Además, el compromiso organizacional refleja un sentimiento de responsabilidad por parte del empleado para mantener su vínculo con la organización (Madero & Flores, 2009). La permanencia del personal en las empresas suele estar influenciada por factores como las condiciones laborales y la remuneración, los cuales inciden

directamente en el nivel de compromiso. En este sentido, es a través de estos elementos que se tejen los lazos y se consolidan los compromisos entre el trabajador y la organización (Velázquez, 2024).

- **Compromiso de continuación**

La continuidad es un concepto estrechamente relacionado con la permanencia en la organización, sustentada en la autonomía y el compromiso del trabajador. También implica una decisión consciente de permanecer o abandonar la entidad, considerando las posibles pérdidas o beneficios que ello conlleva. Según Garcia y Ibarra (2012), esta reflexión representa una valoración de los equilibrios y desequilibrios que pueden surgir en el entorno laboral. Factores como la remuneración, las condiciones de trabajo y la estabilidad emocional influyen significativamente en esta decisión.

Para Madero y Flores (2009), el nivel de compromiso organizacional depende en gran medida de la remuneración percibida y del clima laboral. En este sentido, se plantea que el compromiso tiende a aumentar cuando se incrementan los salarios. Desde esta perspectiva, los aspectos éticos podrían quedar relegados a un segundo plano en la motivación del empleado. No obstante, si una persona decide mantenerse en su centro laboral, suele manifestar un compromiso real con la organización, invirtiendo esfuerzo y dedicación en las tareas que se le asignan (Velázquez, 2024).

2.2. MARCO CONCEPTUAL

- **Administración:** La administración es el arte de dirigir una organización mediante la planificación y la gestión eficiente de los recursos disponibles. Se recomienda que esta gestión incluye un liderazgo efectivo sobre las personas y sus acciones, siguiendo una lógica orientada a la optimización de recursos como el dinero, el tiempo y los materiales. Estas prácticas contribuyen a alcanzar la efectividad y eficiencia organizacional. Por otro lado, la administración implica un proceso dinámico, en constante evolución, que se manifiesta en la toma de decisiones y en el diseño de estrategias a lo largo del desarrollo organizacional (Robbins & Coulter, 2005).

- **Centro laboral:** El centro laboral es un espacio físico donde los trabajadores se reúnen para ejecutar actividades y tareas específicas. Según la naturaleza de estas actividades, el espacio está acondicionado y equipado con los recursos necesarios para facilitar su desempeño. Por ejemplo, las oficinas suelen contar con computadoras, mobiliario adecuado y otros elementos diseñados conforme a las necesidades del personal administrativo. En cambio, fábricas y tiendas disponen de componentes y herramientas específicas que permiten la productividad diaria y mensual (Romero, 2022).
- **Compromiso:** El compromiso se define en función de aspectos emocionales y las acciones cotidianas del trabajador. La lealtad y la responsabilidad constituyen componentes fundamentales que sustentan la disposición laboral y las perspectivas de crecimiento dentro de las empresas. En el ámbito organizacional, el compromiso debe ser fomentado de manera constante mediante incentivos como aguinaldos y programas de capacitación continua (Fuentealba & Imbarack, 2014).
- **Entidad financiera:** La definición más cercana de entidad financiera corresponde a una empresa o institución orientada a la gestión de recursos financieros, a través de la cual se otorgan préstamos a personas naturales que los soliciten. Estas entidades se materializan comúnmente en bancos, cooperativas de ahorro y crédito, sociedades financieras, entre otras. Asimismo, se caracterizan por ofrecer servicios relacionados con el ahorro, la administración de fondos y otros productos financieros (Fernández, 2023).
- **Remuneración:** La remuneración es el salario que las personas reciben a cambio de los servicios prestados a un empleador. Bajo esta conceptualización, se entiende que las organizaciones realizan pagos en dinero conforme a lo estipulado en el contrato de trabajo o en función de la carga laboral asignada (Casas, 2002). En el caso del Perú, el salario mínimo vigente es de 1,130 soles.

2.3. HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN

2.3.1. HIPÓTESIS GENERAL

La remuneración mensual influye significativamente en el desempeño laboral de los analistas de crédito de la ciudad de Puno, 2025.

2.3.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

- La remuneración mensual influye significativamente en el compromiso afectivo de los analistas de crédito de la ciudad de Puno, 2025.
- La remuneración mensual influye significativamente en el compromiso normativo de los analistas de crédito de la ciudad de Puno, 2025.
- La remuneración mensual influye significativamente en el compromiso de la continuidad de los analistas de crédito de la ciudad de Puno, 2025.

CAPÍTULO III

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA, ANTECEDENTES Y OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. ZONA DE ESTUDIO

El estudio se llevó a cabo en la ciudad de Puno, un espacio urbano donde se concentraban diversas agencias de crédito. Esta ciudad estaba ubicada en la ribera del lago Titicaca, en su bahía interior, y su población se dedicaba principalmente al comercio, tanto formal como informal. Además, el turismo constituyó una de las principales actividades económicas de la región.



Figura 01: Ubicación geográfica de la ciudad de Puno, región Puno, Perú.

3.2. TAMAÑO DE MUESTRA

3.2.1. POBLACIÓN

Se contó con una población finita de 61 personas que se desempeñan como analistas de crédito, quienes formaban parte de las empresas de crédito más conocidas y recurridas

en la región de Puno, tales como Caja Piura, Caja Cusco, Caja Municipal, Caja Arequipa, Mi Banco, Compartamos Financiera y Banco Pichincha.

3.2.2. MUESTRA

Se aplicó el muestreo no probabilístico por cuotas. Esto significó que no se empleó ninguna fórmula probabilística en la determinación de la muestra. Las cuotas estuvieron delimitadas según el agente financiero y la cantidad de analistas de crédito contratados en cada institución.

La muestra estuvo conformada por 61 personas que se desempeñan como analistas de crédito. Según el sondeo, la distribución de la muestra fue la siguiente:

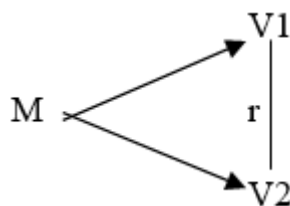
Tabla 01: Distribución de la muestra

Agencias de Crédito	Muestra
Caja Piura	8
Caja Cusco	8
Caja Los Andes	8
Caja Arequipa	8
Mi Banco	7
Compartamos Financiera	8
Banco Pichincha	7
Caja Tacna	7
TOTAL	61

3.3. MÉTODOS Y TÉCNICAS

3.3.1. MÉTODO

La investigación fue de tipo básico y se desarrolló bajo un diseño no experimental de tipo correlacional descriptivo entre las variables de estudio (Supo, 2024). No se realizó manipulación de variables, ya que el objetivo fue analizar el grado de asociación entre ellas tal como se presentaron en la realidad, según la percepción de los participantes. En este sentido, el diseño metodológico se representó mediante el siguiente modelo gráfico:



Donde:

M : Muestra

V1 : Remuneración mensual

V2 : Desempeño laboral

r : Correlación de variables

3.3.2. TÉCNICA

La encuesta fue la técnica empleada para la recolección de datos, por considerarse la más apropiada para obtener información directa de los analistas de crédito en la ciudad de Puno. Esta herramienta permitió conocer sus percepciones respecto a la remuneración mensual y al desempeño laboral, variables centrales del estudio. Se utilizó un cuestionario estructurado de tipo Likert, con opciones de respuesta en una escala ordinal (Totalmente en desacuerdo, En desacuerdo, De acuerdo ni en desacuerdo, De acuerdo, Totalmente de acuerdo), distribuido en bloques temáticos correspondientes a las variables de investigación. La aplicación del cuestionario, tanto en modalidad presencial como digital, garantizó la participación voluntaria, confidencial y anónima de los encuestados, asegurando así la validez de la información obtenida.

3.4. IDENTIFICACIÓN DE VARIABLES

Tabla 02: Operacionalización de variables

Variable	Dimensiones	Indicadores	Categoría y valores
V1=VI: Remuneración mensual	“Necesidades fisiológicas”	<ul style="list-style-type: none"> • Salario suficiente. • Acceso a beneficios. • Posibilidad de afrontar emergencias. 	<p>Totalmente en desacuerdo</p> <p>En desacuerdo</p> <p>Ni en acuerdo ni en desacuerdo</p>
	“Necesidades de seguridad”	<ul style="list-style-type: none"> • Estabilidad laboral. • Beneficios adicionales. • Garantías de cumplimiento. 	<p>De acuerdo</p> <p>Totalmente de acuerdo</p>
	“Necesidades de pertenencia”	<ul style="list-style-type: none"> • Oportunidades. • Reconocimiento y aprecio. • Participación en actividades. 	
	“Necesidad de estima”	<ul style="list-style-type: none"> • Salario competitivo. • Oportunidades de ascenso y crecimiento. • Retroalimentación positiva. 	

	“Necesidad de autorrealización”	<ul style="list-style-type: none"> ● Posibilidad de realizar tareas desafiantes y significativas. ● Apoyo para la formación continua. ● Autonomía y empowerment. 	
V2=VD: Desempeño laboral	“Compromiso afectivo”	<ul style="list-style-type: none"> ● Identificación con la organización. ● Sentido de pertenencia. ● Deseo permanecer. ● Sentimientos de afecto positivo. 	<p>Totalmente en desacuerdo</p> <p>En desacuerdo</p> <p>Ni en acuerdo ni en desacuerdo</p> <p>De acuerdo</p> <p>Totalmente de acuerdo</p>
	“Compromiso normativo”	<ul style="list-style-type: none"> ● Voluntad de esfuerzo. ● Sentimiento de obligación moral. ● Cumplimiento de las normas y reglas. ● Lealtad hacia la organización. ● Sentimiento de responsabilidad. 	
	“Compromiso de continuación”	<ul style="list-style-type: none"> ● Mantenimiento de la relación laboral. 	

- Percepción de costos asociados con dejar la organización.
 - Ausencia de alternativas laborales atractivas.
 - Percepción de dificultades.
-

3.5. MÉTODO Y DISEÑO ESTADÍSTICO

3.5.1. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Técnica

Se empleó la técnica de la encuesta con el propósito de recolectar información sobre las actitudes y percepciones de los analistas de crédito que laboran en las distintas agencias bancarias de la ciudad de Puno. Esta técnica permitió obtener datos directos y sistemáticos respecto a las variables de investigación.

Instrumento

Como instrumentos de recolección de datos se aplicaron dos cuestionarios diseñados específicamente para medir cada una de las variables y sus componentes. La validez de los instrumentos se garantiza a través del juicio de expertos, conformado por profesionales con grado de magíster o doctor, quienes contaban con experiencia en la temática de estudio o en alguna de las variables analizadas.

El cuestionario correspondiente a la variable remuneración estuvo conformado por 15 ítems, mientras que el cuestionario destinado a evaluar el desempeño laboral incluyó 12 ítems. Ambos instrumentos fueron elaborados con base en escalas de medición estandarizadas y fueron adaptados al contexto de la investigación, lo que aseguró su pertinencia y relevancia para los objetivos planteados.

3.5.2. TÉCNICA DE ANÁLISIS DE DATOS

Los datos recopilados fueron procesados en un archivo de Excel, de acuerdo con las dimensiones y variables establecidas en el estudio. Posteriormente, para proceder con su análisis, se transfirieron al programa estadístico SPSS v.27. Se utilizaron tablas y figuras para presentar los resultados, empleando estadísticas descriptivas e inferenciales. El análisis de los datos y la comprobación de las hipótesis se llevaron a cabo mediante la prueba estadística de Rho de Spearman, con un nivel de significancia establecido en 0.05.

- **Rho Spearman**

El coeficiente Rho de Spearman es una medida estadística no paramétrica que evalúa la fuerza y dirección de la relación entre dos variables ordinales o cuantitativas, a partir de sus rangos. A diferencia de la correlación de Pearson, no requiere supuestos de normalidad, lo que lo hace adecuado para analizar asociaciones en datos que no siguen una distribución normal o que presentan valores atípicos. Su valor oscila entre -1 y +1, donde los extremos indican una correlación perfecta negativa o positiva, respectivamente.

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

- **Donde**

- r_s : Correlación de Rho de Spearman
- n: Muestra.

- **Escala de evaluación**

- 0.00 a 0.19: Correlación muy baja
- 0.20 a 0.39: Correlación baja
- 0.40 a 0.59: Correlación moderada
- 0.60 a 0.79: Correlación alta
- 0.80 a 1.00: Correlación muy alta

CAPÍTULO IV

EXPOSICIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1. ANÁLISIS DESCRIPTIVO UNIVARIADO

4.1.1. REMUNERACIÓN MENSUAL

Tabla 03: Distribución de frecuencia de la remuneración mensual de los analistas de crédito bancario en la ciudad de Puno

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Nivel bajo	22	36%
Nivel medio	24	39%
Nivel alto	15	25%
Total	61	100%

Interpretación:

Del 100% de los analistas de crédito bancario encuestados en la ciudad de Puno, el 39% perciben una remuneración mensual en un nivel medio, seguidos por un 36% que reciben ingresos en un nivel bajo. Finalmente, el 25% de los analistas se encuentran en un nivel alto de remuneración. Estos resultados sugieren que la mayoría de los analistas de crédito bancario presentan ingresos intermedios; sin embargo, existe una proporción significativa en el nivel bajo, lo que evidencia desigualdad en la distribución salarial y plantea la necesidad de estrategias que mejoren las condiciones económicas de este grupo profesional.

4.1.1.1. Necesidades fisiológicas

Tabla 04: Distribución de frecuencia de las necesidades fisiológicas de los analistas de crédito bancario en la ciudad de Puno

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Nivel bajo	20	33%
Nivel medio	30	49%
Nivel alto	11	18%
Total	61	100%

Interpretación:

Del 100% de los analistas de crédito bancario encuestados en la ciudad de Puno, el 49% manifestaron un nivel medio de satisfacción de sus necesidades fisiológicas, seguido por un 33% que se encuentran en un nivel bajo. Finalmente, el 18% reportaron un nivel alto en este aspecto. Estos resultados indican que la mayoría de los analistas presentan un nivel intermedio de satisfacción de sus necesidades fisiológicas; sin embargo, la proporción considerable en el nivel bajo refleja posibles carencias que podrían repercutir en su bienestar físico y rendimiento laboral, lo que sugiere la importancia de implementar medidas que promuevan mejores condiciones de salud y autocuidado.

4.1.1.2. Necesidad de seguridad

Tabla 05: Distribución de frecuencia de las necesidades seguridad de los analistas de crédito bancario en la ciudad de Puno

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Nivel bajo	22	36%
Nivel medio	25	41%
Nivel alto	14	23%
Total	61	100%

Interpretación:

Del 100% de los analistas de crédito bancario encuestados en la ciudad de Puno, el 41% indicaron un nivel medio de satisfacción de sus necesidades de seguridad, mientras que el 36% se encuentran en un nivel bajo. Finalmente, el 23% manifestaron un nivel alto. Estos resultados evidencian que la mayoría de los analistas perciben una seguridad intermedia en su entorno laboral y personal; sin embargo, la proporción significativa en el nivel bajo revela posibles riesgos o percepciones de inestabilidad que podrían afectar su desempeño y bienestar, lo cual sugiere la necesidad de fortalecer las condiciones de estabilidad laboral y protección social.

4.1.1.3. Necesidades sociales o de pertenencia

Tabla 06: Distribución de frecuencia de las necesidades sociales o de pertenencia de los analistas de crédito bancario en la ciudad de Puno

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Nivel bajo	22	36%
Nivel medio	28	46%
Nivel alto	11	18%
Total	61	100%

Interpretación:

Del 100% de los analistas de crédito bancario encuestados en la ciudad de Puno, el 46% señalaron un nivel medio en la satisfacción de sus necesidades sociales o de pertenencia, seguido por un 36% que se encuentran en un nivel bajo. Finalmente, el 18% reportaron un nivel alto. Estos resultados muestran que la mayoría de los analistas mantienen vínculos sociales y de integración en un grado intermedio; no obstante, la elevada proporción en el nivel bajo refleja limitaciones en el sentido de pertenencia y cohesión grupal, lo cual sugiere la importancia de fortalecer las relaciones interpersonales y el clima organizacional para mejorar la integración social en el entorno laboral.

4.1.1.4. Necesidades de estima

Tabla 07: Distribución de frecuencia de las necesidades de estima de los analistas de crédito bancario en la ciudad de Puno

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Nivel bajo	20	33%
Nivel medio	32	52%
Nivel alto	9	15%
Total	61	100%

Interpretación:

Del 100% de los analistas de crédito bancario encuestados en la ciudad de Puno, el 52% manifestaron un nivel medio en la satisfacción de sus necesidades de estima, seguido por un 33% que se encuentran en un nivel bajo. Finalmente, el 15% reportaron un nivel alto. Estos resultados evidencian que la mayoría de los analistas presentan una valoración personal y reconocimiento social en un nivel intermedio; sin embargo, la proporción considerable en el nivel bajo refleja carencias en el ámbito de la autoestima y la valoración externa, lo cual podría repercutir en la motivación y el desempeño laboral, sugiriendo la importancia de fortalecer estrategias de reconocimiento y desarrollo personal en la organización.

4.1.1.5. Necesidades de autorrealización

Tabla 08: Distribución de frecuencia de las necesidades de autorrealización de los analistas de crédito bancario en la ciudad de Puno

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Nivel bajo	22	36%
Nivel medio	30	49%
Nivel alto	9	15%
Total	61	100%

Interpretación:

Del 100% de los analistas de crédito bancario encuestados en la ciudad de Puno, el 49% se encuentran en un nivel medio respecto a la satisfacción de sus necesidades de autorrealización, seguidos por un 36% en un nivel bajo. Finalmente, el 15% reportaron un nivel alto. Estos resultados muestran que la mayoría de los analistas presentan un desarrollo personal y profesional intermedio; sin embargo, la proporción significativa en el nivel bajo evidencia limitaciones en el alcance de metas, creatividad y crecimiento personal, lo cual sugiere la necesidad de fomentar espacios de capacitación, innovación y oportunidades de desarrollo que potencien la autorrealización en este grupo profesional.

4.1.2. DESEMPEÑO LABORAL

Tabla 09: Distribución de frecuencia del desempeño laboral de los analistas de crédito bancario en la ciudad de Puno

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Nivel bajo	19	31%
Nivel medio	24	39%
Nivel alto	18	30%
Total	61	100%

Interpretación:

Del 100% de los analistas de crédito bancario encuestados en la ciudad de Puno, el 39% presentan un nivel medio de desempeño laboral, seguidos por un 31% que se encuentran en un nivel bajo. Finalmente, el 30% reportaron un nivel alto de desempeño. Estos resultados muestran que la mayoría de los analistas mantienen un rendimiento laboral intermedio; sin embargo, la proporción considerable en los niveles bajo y alto refleja una distribución heterogénea en la eficiencia y productividad del personal, lo cual sugiere la importancia de implementar programas de capacitación, incentivos y estrategias de gestión que promuevan un mayor equilibrio y eleven el nivel general de desempeño.

4.1.2.1. Compromiso afectivo

Tabla 10: Distribución de frecuencia del compromiso afectivo de los analistas de crédito bancario en la ciudad de Puno

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Nivel bajo	19	31%
Nivel medio	36	59%
Nivel alto	6	10%
Total	61	100%

Interpretación:

Del 100% de los analistas de crédito bancario encuestados en la ciudad de Puno, el 59% presentan un nivel medio de compromiso afectivo, seguidos por un 31% que se encuentran en un nivel bajo. Finalmente, el 10% reportaron un nivel alto. Estos resultados indican que la mayoría de los analistas manifiestan un apego emocional intermedio hacia la institución; sin embargo, la proporción relevante en el nivel bajo refleja debilidades en el sentido de identificación y pertenencia organizacional, lo cual sugiere la necesidad de fortalecer las estrategias de motivación, reconocimiento y cultura institucional que promuevan un compromiso afectivo más sólido en el personal.

4.1.2.2. Compromiso normativo

Tabla 11: Distribución de frecuencia del compromiso normativo de los analistas de crédito bancario en la ciudad de Puno

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Nivel bajo	21	34%
Nivel medio	27	44%
Nivel alto	13	21%
Total	61	100%

Interpretación:

Del 100% de los analistas de crédito bancario encuestados en la ciudad de Puno, el 44% presentan un nivel medio de compromiso normativo, seguidos por un 34% que se encuentran en un nivel bajo. Finalmente, el 21% reportaron un nivel alto. Estos resultados evidencian que la mayoría de los analistas mantienen un compromiso normativo intermedio, es decir, sienten una obligación moderada de permanecer en la organización por lealtad o sentido del deber. No obstante, la proporción considerable en el nivel bajo refleja que una parte importante del personal no percibe una fuerte obligación moral hacia la institución, lo cual plantea la necesidad de reforzar valores organizacionales, normas y principios éticos que fortalezcan este tipo de compromiso.

4.1.2.3. Compromiso de continuación

TABLA 12: DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIA DEL COMPROMISO DE CONTINUACIÓN DE LOS ANALISTAS DE CRÉDITO BANCARIO EN LA CIUDAD DE PUNO

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Nivel bajo	19	31%
Nivel medio	29	48%
Nivel alto	13	21%
Total	61	100%

Interpretación:

Del 100% de los analistas de crédito bancario encuestados en la ciudad de Puno, el 48% presentan un nivel medio de compromiso de continuación, seguidos por un 31% que se encuentran en un nivel bajo. Finalmente, el 21% reportaron un nivel alto. Estos resultados muestran que la mayoría de los analistas mantienen un compromiso de permanencia en la organización en un grado intermedio, principalmente asociado a los costos percibidos de dejar el empleo. Sin embargo, la proporción significativa en el nivel bajo indica que una parte importante del personal no siente fuertes razones prácticas para continuar en la

institución, lo cual sugiere la necesidad de fortalecer incentivos, beneficios y oportunidades de desarrollo que motiven la permanencia de los trabajadores.

4.2. ANÁLISIS DESCRIPTIVO BIVARIADO

4.2.1. REMUNERACIÓN MENSUAL Y DESEMPEÑO LABORAL

Tabla 13: Distribución de frecuencia de la remuneración mensual y desempeño laboral

		Remuneración mensual							
		Bajo		Medio		Alto		Total	
		fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Desempeño laboral	Bajo	14	23%	4	7%	1	2%	19	31%
	Medio	8	13%	12	20%	4	7%	24	39%
	Alto	0	0%	8	13%	10	16%	18	30%
	Total	22	36%	24	39%	15	25%	61	100%

Interpretación:

En la Tabla se observa que, del 100% de analistas de crédito bancario encuestados en la ciudad de Puno, el 31% presentan un desempeño laboral clasificado en nivel bajo. Dentro de este grupo, el 23% corresponde a analistas con una remuneración mensual baja, el 7% a quienes reciben una remuneración media y el 2% a los que cuentan con una remuneración alta. Seguidamente, el 39% de los analistas se ubicó en la categoría de desempeño laboral medio. De este grupo, el 13% percibe una remuneración baja, el 20% una remuneración media y el 7% una remuneración alta. Asimismo, un 30% de los analistas alcanzó un desempeño laboral alto; de este grupo, el 13% percibe una remuneración media, el 16% una remuneración alta y ninguno con remuneración baja. Estos resultados evidencian que los analistas con mayores niveles de remuneración tienden a alcanzar también un mejor desempeño laboral, mientras que aquellos con remuneración baja se concentran mayoritariamente en los niveles más bajos de desempeño.

4.2.2. REMUNERACIÓN MENSUAL Y COMPROMISO AFECTIVO

Tabla 14: Distribución de frecuencia de la remuneración mensual y compromiso afectivo

		Remuneración mensual							
		Bajo		Medio		Alto		Total	
		fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Compromiso afectivo	Bajo	15	25%	2	3%	2	3%	19	31%
	Medio	7	11%	21	34%	21	34%	36	59%
	Alto	0	0%	1	2%	1	2%	6	10%
	Total	22	36%	24	39%	24	39%	61	100%

Interpretación:

En la Tabla se observa que, del 100% de analistas de crédito bancario encuestados en la ciudad de Puno, el 31% presentan un compromiso afectivo bajo. Dentro de este grupo, el 25% perciben una remuneración mensual baja, mientras que el 3% cuentan con una remuneración media y otro 3% con una remuneración alta. Seguidamente, el 59% de los analistas se ubicó en la categoría de compromiso afectivo medio; de este grupo, el 11% tienen una remuneración baja, el 34% una remuneración media y el 34% una remuneración alta. Finalmente, el 10% de los analistas alcanzó un compromiso afectivo alto; dentro de este grupo, el 2% reciben una remuneración media y el 2% una remuneración alta, mientras que ninguno con remuneración baja. Estos resultados sugieren que los analistas con mayores niveles de remuneración tienden a presentar también un compromiso afectivo más elevado, en contraste con aquellos que reciben una remuneración baja, quienes se concentran principalmente en niveles bajos de compromiso.

4.2.3. REMUNERACIÓN MENSUAL Y COMPROMISO NORMATIVO

Tabla 15: Distribución de frecuencia de la remuneración mensual y compromiso normativo

		Remuneración mensual							
		Bajo		Medio		Alto		Total	
		fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Compromiso normativo	Bajo	14	23%	6	10%	1	2%	21	34%
	Medio	5	8%	16	26%	6	10%	27	44%
	Alto	3	5%	2	3%	8	13%	13	21%
	Total	22	36%	24	39%	15	25%	61	100%

Interpretación:

En la Tabla se observa que, del 100% de analistas de crédito bancario encuestados en la ciudad de Puno, el 34% presentan un compromiso normativo bajo. Dentro de este grupo, el 23% perciben una remuneración mensual baja, el 10% una remuneración media y el 2% una remuneración alta. Seguidamente, el 44% de los analistas se ubicó en la categoría de compromiso normativo medio; de este grupo, el 8% tienen una remuneración baja, el 26% una remuneración media y el 10% una remuneración alta. Finalmente, el 21% de los analistas alcanzó un compromiso normativo alto; dentro de este grupo, el 5% cuentan con una remuneración baja, el 3% con una remuneración media y el 13% con una remuneración alta. Estos resultados sugieren que los analistas con mayores niveles de remuneración tienden a manifestar un compromiso normativo más elevado, mientras que aquellos con remuneración baja se concentran en mayor medida en niveles bajos de compromiso, lo que evidencia la influencia de las condiciones salariales en el sentido de obligación moral hacia la organización.

4.2.4. REMUNERACIÓN MENSUAL Y COMPROMISO DE CONTINUACIÓN

Tabla 16: Distribución de frecuencia de la remuneración mensual y compromiso de continuación

		Remuneración mensual							
		Bajo		Medio		Alto		Total	
		fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Compromiso de continuación	Bajo	11	18%	4	7%	4	7%	19	31%
	Medio	10	16%	14	23%	5	8%	29	48%
	Alto	1	2%	6	10%	6	10%	13	21%
	Total	22	36%	15	25%	15	25%	61	100%

Interpretación:

En la Tabla se observa que, del 100% de analistas de crédito bancario encuestados en la ciudad de Puno, el 31% presentan un compromiso de continuación bajo. Dentro de este grupo, el 18% perciben una remuneración mensual baja, el 7% una remuneración media y el 7% una remuneración alta. Seguidamente, el 48% de los analistas se ubicó en la categoría de compromiso de continuación medio; de este grupo, el 16% tienen una remuneración baja, el 23% una remuneración media y el 8% una remuneración alta. Finalmente, el 21% de los analistas alcanzó un compromiso de continuación alto; dentro de este grupo, el 2% cuentan con una remuneración baja, el 10% con una remuneración media y el 10% con una remuneración alta. Estos resultados sugieren que los analistas con mayores niveles de remuneración tienden a presentar un compromiso de continuación más elevado, mientras que aquellos con remuneración baja se concentran en niveles bajos de compromiso, lo cual indica que la permanencia en la organización está influenciada por las condiciones salariales y los costos percibidos de abandonar el empleo.

4.3. VERIFICACIÓN Y CONTRASTE DE HIPÓTESIS

4.3.1. REMUNERACIÓN MENSUAL Y DESEMPEÑO LABORAL

Tabla 17: Correlación de la remuneración mensual y desempeño laboral

		Desempeño laboral	
Rho de Spearman	Remuneración mensual	Coeficiente de	0.630
		correlación	
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	61

Interpretación:

Se plantean las siguientes proposiciones para la confrontación de la hipótesis general del estudio.

Ho: La remuneración mensual no influye significativamente en el desempeño laboral de los analistas de crédito de la ciudad de Puno, 2025.

H1: La remuneración mensual influye significativamente en el desempeño laboral de los analistas de crédito de la ciudad de Puno, 2025.

Los resultados indican que existe una relación significativa entre la remuneración mensual y el desempeño laboral de los analistas de crédito en la ciudad de Puno. El coeficiente de correlación de Spearman es de 0,630, lo que representa una relación positiva moderada entre ambas variables. El valor $p = 0,000$ respalda esta relación significativa, lo que permite rechazar la hipótesis nula (Ho) y aceptar la hipótesis alterna (H1). Esto sugiere que una mayor remuneración mensual se asocia con un mejor desempeño laboral en los analistas de crédito, evidenciando que los incentivos económicos tienen un impacto relevante en el rendimiento profesional.

4.3.2. REMUNERACIÓN MENSUAL Y COMPROMISO AFECTIVO

Tabla 18: Correlación de la remuneración mensual y compromiso afectivo

		Compromiso afectivo	
Rho de Spearman	Remuneración	Coeficiente de	0.586
	mensual	correlación	
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	61

Interpretación:

Se plantean las siguientes proposiciones para la confrontación de la primera hipótesis específica del estudio.

Ho: La remuneración mensual no influye significativamente en el compromiso afectivo de los analistas de crédito de la ciudad de Puno, 2025.

H1: La remuneración mensual influye significativamente en el compromiso afectivo de los analistas de crédito de la ciudad de Puno, 2025.

Los resultados muestran que existe una relación significativa entre la remuneración mensual y el compromiso afectivo de los analistas de crédito en la ciudad de Puno. El coeficiente de correlación de Spearman es de 0,586, lo que representa una relación positiva moderada entre ambas variables. El valor $p = 0,000$ confirma la significancia estadística, por lo que se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna (H1). Esto sugiere que un mayor nivel de remuneración mensual está asociado con un mayor compromiso afectivo hacia la organización, evidenciando que la compensación económica influye en el grado de identificación y apego emocional de los analistas con su institución.

4.3.3. REMUNERACIÓN MENSUAL Y COMPROMISO NORMATIVO

Tabla 19: Correlación de la remuneración mensual y compromiso normativo

		Compromiso normativo	
		Coeficiente de	0.495
Rho de	Remuneración	correlación	
Spearman	mensual	Sig. (bilateral)	0.000
		N	61

Interpretación:

Se plantean las siguientes proposiciones para la confrontación de la segunda hipótesis específica del estudio.

Ho: La remuneración mensual no influye significativamente en el compromiso normativo de los analistas de crédito de la ciudad de Puno, 2025.

H1: La remuneración mensual influye significativamente en el compromiso normativo de los analistas de crédito de la ciudad de Puno, 2025.

Los resultados evidencian que existe una relación significativa entre la remuneración mensual y el compromiso normativo de los analistas de crédito en la ciudad de Puno. El coeficiente de correlación de Spearman es de 0,495, lo que indica una relación positiva moderada entre ambas variables. El valor $p = 0,000$ confirma que la relación es estadísticamente significativa, por lo cual se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna (H1). Esto significa que a mayores niveles de remuneración mensual, los analistas de crédito tienden a mostrar un mayor compromiso normativo, reflejado en el sentido de obligación moral y responsabilidad hacia la organización.

4.3.4. REMUNERACIÓN MENSUAL Y COMPROMISO DE CONTINUACIÓN

Tabla 20: Correlación de la remuneración mensual y compromiso de continuación

		Compromiso de continuación	
		Coefficiente de	0.338
Rho de	Remuneración	correlación	
Spearman	mensual	Sig. (bilateral)	0.008
		N	61

Interpretación:

Se plantean las siguientes proposiciones para la confrontación de la tercera hipótesis específica del estudio.

Ho: La remuneración mensual no influye significativamente en el compromiso de continuación de los analistas de crédito de la ciudad de Puno, 2025.

H1: La remuneración mensual influye significativamente en el compromiso de continuación de los analistas de crédito de la ciudad de Puno, 2025.

Los resultados muestran que existe una relación significativa entre la remuneración mensual y el compromiso de continuidad de los analistas de crédito en la ciudad de Puno. El coeficiente de correlación de Spearman es de 0,338, lo que representa una relación positiva baja entre ambas variables. El valor $p = 0,008$ confirma la significancia estadística, por lo que se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna (H1). Esto indica que los analistas de crédito con mayor remuneración mensual tienden a mostrar un compromiso de continuación más elevado, aunque la intensidad de esta relación es menor en comparación con el compromiso afectivo y normativo.

4.4. DISCUSIONES

Los resultados evidenciaron, que se obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman de 0.630, con un nivel de significancia de $p = 0.000 (< 0.05)$, lo que permite afirmar que existe una correlación positiva moderada y estadísticamente significativa entre la remuneración mensual y el desempeño laboral de los analistas de crédito de la ciudad de

Puno. Es decir, a mayores remuneraciones percibidas, mejor es el nivel de desempeño mostrado por los trabajadores. Estos resultados coinciden con la investigación de Gil y Gómez (2020), quienes demostraron que los salarios mensuales influyen directamente en la eficacia y eficiencia de los empleados, señalando que mejores remuneraciones se asocian a un mayor rendimiento laboral. De igual manera, la investigación de Alva y Estrada (2019) en Trujillo, en el sector bancario, también encontró que la remuneración influye significativamente en el desempeño de los empleados, resultado que coincide plenamente con el presente estudio al evidenciar que la satisfacción salarial constituye un determinante clave en el desempeño. Asimismo, los hallazgos son consistentes con lo reportado por Chávez (2023) en Chota, donde se determinó que la satisfacción con los sueldos y beneficios influye en el espíritu de trabajo de los funcionarios, favoreciendo la puntualidad y solidaridad. Igualmente, Dávila (2021) en Lambayeque demostró que, aunque los sueldos eran considerados medianamente adecuados, se ajustaban a las expectativas laborales, influyendo positivamente en el desempeño de los trabajadores de la red de salud. Estos estudios respaldan que la percepción de suficiencia en la remuneración genera un impacto positivo en la motivación y rendimiento de los empleados. Por otro lado, los resultados del presente trabajo se relacionan con lo planteado por Manjarrez et al. (2019), quienes identificaron que la motivación constituye un aspecto determinante en el desempeño laboral, reforzando que la remuneración, como incentivo extrínseco, es un motor importante en la competitividad de las empresas. En este mismo sentido, Gaspar (2021) resaltó que la gestión del talento humano debe orientarse hacia la motivación y el desempeño, lo cual se complementa con la evidencia de este estudio en el contexto financiero. En contraste, investigaciones como la de Acosta et al. (2024) señalan que la falta de motivación y satisfacción laboral en médicos residentes influye negativamente en su desempeño, lo que refuerza la importancia de contar con adecuados sistemas de incentivos económicos y no económicos para evitar escenarios de desmotivación y bajo rendimiento. Finalmente, los antecedentes locales, como el de Laura (2021) en la agencia de Compartamos Financiera en Puno, confirman

que los incentivos laborales tienen una relación positiva con el desempeño, reforzando lo hallado en este estudio. De igual forma, aunque otros factores como el clima laboral (Linares, 2020) o el estrés (Apaza, 2023) también influyen en el rendimiento, los resultados actuales permiten destacar que la remuneración constituye un factor esencial y significativo en el desempeño de los analistas de crédito. En contraste, la comparación de los hallazgos con las investigaciones previas demuestra que, en diversos contextos y sectores, la remuneración mantiene un papel central en el desempeño laboral. Las diferencias encontradas en algunos estudios pueden deberse al contexto socioeconómico y organizacional en el que se desarrollaron, sin embargo, la evidencia en la ciudad de Puno confirmó la importancia de una adecuada política remunerativa para potenciar el desempeño de los trabajadores del sistema financiero.

CONCLUSIONES

PRIMERA: Se determinó una correlación positiva moderada entre la remuneración mensual y el desempeño laboral de los analistas de crédito en la ciudad de Puno. Con un coeficiente de correlación de 0.630, resultando estadísticamente significativo ($p = 0.000 < 0.05$). Por tanto, a mayores remuneraciones mensuales, mejor es el desempeño laboral de los analistas.

SEGUNDA: Se determinó una correlación positiva moderada entre la remuneración mensual y el compromiso afectivo de los analistas de crédito en la ciudad de Puno. Con un coeficiente de correlación de 0.586, siendo significativo con un valor de ($p = 0.000 < 0.05$). Esto indica que, a mayor remuneración mensual, mayor es el nivel de compromiso afectivo.

TERCERA: Se estableció una correlación positiva moderada entre la remuneración mensual y el compromiso normativo de los analistas de crédito en la ciudad de Puno. Con un coeficiente de correlación de 0.495, siendo estadísticamente significativo ($p = 0.001 < 0.05$). En consecuencia, a mayor remuneración mensual, tiende a incrementarse el compromiso normativo.

CUARTA: Se identificó una correlación positiva baja entre la remuneración mensual y el compromiso de continuidad de los analistas de crédito en la ciudad de Puno. Con un coeficiente de correlación de 0.338, siendo significativo con un valor de ($p = 0.008 < 0.05$). Por tanto, a medida que aumenta la remuneración mensual, tiende a aumentar el compromiso de continuidad de los analistas.

RECOMENDACIONES

PRIMERA: A las instituciones financieras revisen periódicamente sus políticas salariales, a fin de asegurar que las remuneraciones de los analistas de crédito se encuentren en concordancia con el mercado y con el nivel de responsabilidad de sus funciones. Un sistema de incentivos económicos, vinculado al logro de metas, podría contribuir significativamente a mejorar el desempeño laboral.

SEGUNDA: Implementar estrategias de gestión del talento humano que fortalezcan el vínculo emocional de los analistas con la organización. Una adecuada política de remuneraciones debe complementarse con programas de reconocimiento, capacitación continua y oportunidades de desarrollo profesional, lo cual incrementará el compromiso afectivo y la permanencia voluntaria de los trabajadores.

TERCERA: Consolidar políticas organizacionales que refuercen el sentido de responsabilidad y obligación moral de los analistas hacia la institución. Esto puede lograrse mediante la comunicación clara de la misión y valores corporativos, acompañada de un esquema salarial justo y competitivo, que incentive la internalización de las normas organizacionales.

CUARTA: Fortalecer las condiciones laborales mediante la estabilidad contractual, la mejora de beneficios sociales y el diseño de planes de carrera. Estas medidas, junto con una remuneración adecuada, contribuirán a reducir la rotación del personal y garantizar la permanencia de los analistas en la organización.

BIBLIOGRAFÍA

- Acosta, L., Bolaños, O., & Almeida, S. (2024). Motivación y satisfacción laboral de los residentes de Cirugía General. *Revista Médica*, 46. <http://scielo.sld.cu/pdf/rme/v46/1684-1824-rme-46-e5541.pdf>
- Alva, J. A., & Estrada, M. A. (2019). Remuneraciones y desempeño laboral en el Banco Scotiabank Agencia Pizarro Trujillo 2019. En *Universidad Privada Antenor Orrego*. https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12759/5809/RE_ADMIN_JOSELYN.ALVA_MARIA.ESTRADA_REMUNERACIONES.DESEMPEÑO_DATOS.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Apaza, E. E. (2023). Estrés laboral y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Coata - 2021. En la *Universidad Nacional Del Altiplano*. http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/7104/Molleapaza_Mamani_Joel_Neftali.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Casas, A. (2002). *Remuneración retribución y motivación de vendedores* (ESIC, Ed.).
- Chávez, J. E. (2023). *El sistema de remuneración y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chota, 2021*. https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14074/5987/Tesis_Eduardo_Chavez.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos, el capital humano de las organizaciones*.
- Dávila, A. V. (2021). Remuneración y desempeño laboral en el área de digitación de la red de salud de Lambayeque, 2020. *Repositorio Institucional USS*. <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/8541>
- Davila, N. M., & Pairazaman, P. Y. (2020). La remuneración y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores en la Empresa Challamayo Ingeniero SRL en el año 2018. En la *Universidad Privada del Norte*.

- [https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/25798/Davila Salas Nelver Milquer_Pairazaman Chavez Patty Yoana.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/25798/Davila_Salas_Nelver_Milquer_Pairazaman_Chavez_Patty_Yoana.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Faria, M. (2004). *Desarrollo organizacional: enfoque integral* (Noriega Ed).
- Fuentealba, R., & Imbarack, D. (2014). Compromiso docente, una interpelación al sentido de la profesionalidad en tiempos de cambio. *Estudios Pedagógicos*, XL, 257–273.
- García, M. G., & Ibarra, L. A. (2012). *Diagnóstico de clima organizacional del departamento de educación de la universidad de Guanajuato*.
https://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1158/compromiso_organizacional.html
- Gaspar, M. F. (2021). La gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral para el éxito de las empresas. *Polo Del Conocimiento*, 6(8), 310–329.
<https://doi.org/10.23857/pc.v6i8>
- Gil, C., & Gómez, F. (2020). Salario y desempeño: influencia en la calidad del trabajo. *Revista Boliviana de Administración*, 2(2), 75–82.
<https://doi.org/10.33996/reba.v2i4.3>
- Gracia, M. (2024). Remuneraciones: ¿Qué sabes sobre ellas? *BUK*.
<https://www.buk.pe/blog/remuneraciones-que-sabes-sobre-ellas>
- Huamán, G. J. (2018). *Desempeño laboral y eficacia organizacional en la Dirección Regional de la Producción (PRODUCE), Moquegua, 2016* [UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN AREQUIPA].
<https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/f343972b-6e8c-43b1-9312-4f1f9f6feabb/content>
- Laura, D. M. (2017). Incentivos laborales y niveles de desempeño de los trabajadores operativos de la empresa Compartamos Financiera S.A. - Agencia Puno 2016. En la Universidad Nacional Del Altiplano.
<http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S113205591500006X>
- Madero, S. M., & Flores, R. (2009). Predictores no financieros del compromiso de continuidad: Un estudio cuasi-experimental. *Investigación Administrativa*, 1, 1–14.
https://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1158/compromiso_organizacional.html

- Manjarrez, N. N., Boza, J. A., & Mendoza, E. Y. (2019). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el cantón Quevedo, Ecuador. *Revista Científica de La Universidad de Cienfuegos*, 359–365.
<http://190.119.145.154/handle/20.500.12773/11756>
- Maslow, A. (2008). Teoría de las necesidades de maslow. *Teorías y Paradigmas Educativos*.
<https://www.sanfelipe.edu.uy/wp-content/uploads/2017/04/Teoría-de-Maslow-de-EVA-Udelar.pdf>
- Montejo, A. P. (2009). *Evaluación del Desempeño Laboral*. 2, 50–51.
- Pari, S. (2024). Mobbing Laboral y desempeño laboral de los trabajadores de la cooperativa de ahorro y crédito wiñay Macusani LTDA - 2022. En la Universidad *Nacional Del Altiplano*.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2005). *Administración*.
- Romero, S. (2022). Qué se entiende por centro de trabajo. *El Portal de La Coordinación Empresarial*.
- Supo, J. (2024). Metodología de la investigación científica. In *Sociedad Hispana de Investigadores científicos*.
- Toyama, J. (2015). Remuneraciones, rentas y la SUNAT. *Pontificia Universidad Católica Del Perú*, 289–300.
- Urquijo, J. L., & Bonilla, J. (2008). *La remuneración del trabajo* (Universidad).
- Velázquez, A. (2024). ¿Qué es el compromiso organizacional y cómo mejorarlo? *QuestionPro*.
<https://www.questionpro.com/blog/es/compromiso-organizacional/#:~:text=Compromiso afectivo.,por mucho tiempo son altas>.

ANEXOS

Anexo 01: Remuneración mensual y su influencia en el desempeño laboral de los analistas de crédito bancario de la Ciudad de Puno, 2025

Interrogantes	Hipótesis	Objetivos	Variables	Dimensiones	Metodología
<p>PG: ¿Cómo influye la remuneración mensual en el desempeño laboral de los analistas de crédito de la ciudad de Puno, 2024?</p>	<p>HG: “La remuneración mensual influye significativamente en el desempeño laboral de los analistas de crédito de la ciudad de Puno, 2024”.</p>	<p>OG: “Analizar la influencia de la remuneración mensual en el desempeño laboral de los analistas de crédito de la ciudad de Puno, 2024”.</p>	<p>V1=VI: Remuneración mensual</p> <p>V2=VD: Desempeño laboral</p>	<p>“Necesidades fisiológicas”</p> <p>“Necesidades de seguridad”</p> <p>“Necesidades de pertenencia”</p> <p>“Necesidad de estima”</p> <p>“Necesidad de autorrealización”</p>	<p>Enfoque: Cuantitativo.</p> <p>Tipo: Básica</p> <p>Diseño: No experimental Transversal Correlacional</p> <p>Muestreo: No probabilístico del tipo censal</p> <p>Prueba estadística: Rho de Spearman</p>
<p>PEsp1: ¿En qué medida influye la remuneración mensual en el compromiso efectivo de los analistas de crédito de la ciudad de Puno, 2024?</p> <p>PEsp2: ¿Cuáles es la influencia de la remuneración mensual en el compromiso normativo de los analistas de crédito de la ciudad de Puno, 2024?</p> <p>PEsp3: ¿De qué modo influye la remuneración mensual en el compromiso de continuación de los analistas de crédito de la</p>	<p>HEsp1: “La remuneración mensual influye significativamente en el compromiso afectivo de los analistas de crédito de la ciudad de Puno, 2024”.</p> <p>HEsp2: “La remuneración mensual influye significativamente en el compromiso normativo de los analistas de crédito de la ciudad de Puno, 2024”.</p> <p>HEsp3: “La remuneración mensual influye significativamente en el compromiso de continuación de los</p>	<p>OEsp1: “Determinar la influencia de la remuneración mensual en el compromiso afectivo de los analistas de crédito de la ciudad de Puno, 2024”.</p> <p>OEsp2: “Determinar la influencia de la remuneración mensual en el compromiso normativo de los analistas de crédito de la ciudad de Puno, 2024”.</p> <p>OEsp3: “Evaluar la influencia de la remuneración mensual en el compromiso de continuación de los</p>		<p>“Compromiso afectivo”</p> <p>“Compromiso normativo”</p> <p>“Compromiso de continuación”</p>	

ciudad de Puno, 2024?	analistas de crédito de la ciudad de Puno, 2024”.	analistas de crédito de la ciudad de Puno, 2024”.			
-----------------------	---	---	--	--	--

Anexo 02: Cuestionario de medición de la remuneración mensual y el desempeño laboral en contextos de la región de Puno



UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS

FACULTAD DE CIENCIAS

ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD Y FINANZAS



CUESTIONARIO

A continuación, encontrará una serie de preguntas, que forman parte del trabajo de investigación titulado "Remuneración mensual y su influencia en el desempeño laboral de los analistas de crédito bancario de la Ciudad de Puno, 2025".

Nota: Por favor, lea atentamente la pregunta formulada y luego marque con una "X" la opción que más se acerque a su opinión.

Totalmente en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), De acuerdo ni en desacuerdo (3), Casi De acuerdo (4), Totalmente de acuerdo (5)

N°	DIMENSIÓN	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
V1: REMUNERACIÓN MENSUAL						
D1: Necesidades fisiológicas						
1	"Salario suficiente para cubrir necesidades básicas como alimentos, vivienda y vestimenta"					
2	Acceso a beneficios de salud y seguro médico.					
3	Posibilidad de afrontar emergencias económicas sin dificultades extremas					
D2: Necesidad de seguridad						
4	Estabilidad laboral proporcionada por un salario mensual fijo.					
5	Beneficios adicionales como seguro de vida, seguro de desempleo o plan de pensiones.					
6	Garantías de cumplimiento de regulaciones laborales y derechos del trabajador.					
D3: Necesidades Sociales o de Pertenencia						
7	Oportunidades de creación de redes y colaboración con colegas.					
8	Reconocimiento y aprecio por parte de los superiores y compañeros de trabajo.					
9	Participación en actividades sociales y eventos organizacionales					
D4: Necesidades de Estima						
10	Salario competitivo en comparación con el mercado laboral local.					
11	"Oportunidades de ascenso y crecimiento profesional basadas en el desempeño y la contribución"					
12	"Retroalimentación positiva sobre el rendimiento laboral y los logros alcanzados".					
D5. Necesidades de Autorrealización						
13	Posibilidad de realizar tareas desafiantes y significativas que promuevan el desarrollo personal y profesional.					
14	Apoyo para la formación continua y el aprendizaje en el puesto de trabajo.					
15	Autonomía y empoderamiento para tomar decisiones y liderar proyectos relevantes.					

N ^o	DIMENSIÓN	Tot alm ent e en des acu erd o	En des acu erd o	De acue rdo ni en desa cuer do	De acu erd o	Total ment e de acuer do
V1: DESEMPEÑO LABORAL						
D1: Compromiso afectivo						
1	"Estoy orgulloso(a) de trabajar para esta organización".					
2	Me siento como en casa en esta organización.					
3	No tengo intenciones de buscar otro empleo en el futuro cercano.					
4	Me siento bienvenido(a) y apoyado(a) en esta organización.					
5	"Estoy dispuesto(a) a hacer un esfuerzo adicional para ayudar a la organización a alcanzar sus objetivos".					
D2: Compromiso normativo						
6	Me siento moralmente obligado(a) a seguir las reglas y políticas de la organización.					
7	Me siento leal a esta organización porque comparto sus creencias y principios.					
8	Estoy comprometido(a) a hacer mi parte para contribuir al éxito general de la organización.					
9	"Mantengo mi compromiso con esta organización porque creo que es lo correcto desde el punto de vista ético".					
D3: Compromiso de continuación						
10	Creo que dejar esta organización tendría un efecto negativo en mi estabilidad financiera.					
11	No veo muchas oportunidades laborales atractivas fuera de esta organización.					
12	Creo que encontrar un trabajo comparable fuera de esta organización sería difícil dada mi experiencia y calificaciones.					

Anexo 03: Evidencias fotográficas



Anexo 04: Base de datos

N	Edad	G é n e r o	Enti dad fina ncier a	P																											
				1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	
1	30	2	1	4	5	3	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	
2	31	1	1	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	
3	28	1	1	2	5	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	2	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	
4	32	1	2	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	
5	25	1	2	2	1	1	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	5	4	4	3	3	
6	30	1	1	4	4	2	3	4	4	3	3	4	4	4	4	1	4	3	3	3	4	3	4	4	5	5	5	3	4	2	
7	28	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
8	42	2	1	3	1	4	2	1	2	1	1	2	4	3	1	1	3	4	2	3	1	2	1	5	5	5	5	3	5	4	
9	34	2	4	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	
10	31	1	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	
11	30	2	6	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	
12	42	2	1	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	
13	25	1	1	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	2	2	2	2	2	3	2	3	5	5	5	5	2	2	3	
14	33	1	3	5	5	4	4	5	5	4	4	4	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	
15	25	1	7	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	
16	31	1	7	3	5	4	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	3	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	
17	24	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	
18	36	2	4	2	5	2	4	4	4	3	3	5	4	2	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	3	
19	27	2	7	4	5	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	2	2	2	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	
20	25	1	4	4	2	2	4	2	2	2	2	2	4	4	2	4	4	2	4	4	2	2	5	4	2	4	4	2	2	2	
21	27	1	4	3	5	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	2	3	3	3	3	2	3	4	5	3	4	5	4	3	4	
22	36	1	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	3	3	
23	26	2	7	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
24	25	1	7	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	1	4	4	4	4	4	4	2	2	2	
25	30	1	7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	2	
26	30	1	7	4	4	3	3	2	3	4	4	4	2	2	2	4	4	5	4	3	3	4	4	4	3	4	4	2	2	2	
27	35	1	3	2	2	2	5	5	5	4	4	4	3	5	4	2	4	4	4	4	3	4	4	2	3	3	3	2	3	4	
28	31	1	7	4	4	3	3	4	4	4	4	5	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	
29	38	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
30	26	1	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	2	4	4	5	3	3	3	
31	40	1	1	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	
32	30	1	4	2	4	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2
33	35	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	3	2	4	4	3	2	2	
34	22	1	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2
35	29	1	6	4	4	1	5	4	3	3	3	3	3	2	4	2	3	1	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	1	
36	35	2	1	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	3	4	
37	26	1	4	4	2	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4
38	35	1	3	4	4	2	3	3	2	4	2	3	2	4	4	4	3	3	3	2	2	2	3	4	4	4	4	2	3	2	
39	33	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
40	31	1	6	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	

41	29	2	1	5	5	3	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	3	2	4		
42	36	2	2	4	4	4	4	4	5	4	5	4	1	2	1	4	4	4	5	4	4	4	5	2	2	1	1	1	4	4		
43	31	2	7	4	4	4	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	5	4	3	4	4	3	2	2	2	3	3	3		
44	30	2	1	3	3	3	4	3	3	3	3	5	3	4	4	2	3	4	3	3	3	4	2	2	3	4	4	3	3	3		
45	33	1	3	5	5	4	5	5	5	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	2	3	3	5	4	5	5	4	4	5		
46	27	1	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
47	29	2	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4		
48	30	2	5	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4		
49	38	1	2	3	4	3	4	3	3	4	3	1	4	4	4	3	2	2	3	3	3	3	4	5	5	5	5	3	2	3		
50	25	1	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4		
51	30	1	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
52	33	2	5	2	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	1	4	5	5	5	5	5	4	4	4		
53	37	2	2	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	3	3	
54	31	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	
55	36	1	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
56	33	2	7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	1	1	1	
57	31	1	2	1	5	4	3	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	
58	27	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
59	32	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
60	28	1	6	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	4	3	3	2	3	3	2	1	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	
61	22	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2