

UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS

FACULTAD DE CIENCIAS

ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD Y FINANZAS



TESIS

**GESTIÓN DE PAGO DE REMUNERACIONES Y DESEMPEÑO LABORAL DE
LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUSI - 2025**

PRESENTADA POR:

WILY PAMPA ADCO

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/)



10.02%

SIMILARITY OVERALL

SCANNED ON: 28 OCT 2025, 5:21 PM

Similarity report

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

● IDENTICAL
1.19%

● CHANGED TEXT
8.83%

Report #29571703

WILY PAMPA ADCO // GESTIÓN DE PAGO DE REMUNERACIONES Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUSI - 2025

RESUMEN La presente investigación tuvo como propósito establecer la relación entre la gestión de pago de remuneraciones y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pusi durante el año 2025., el estudio se realizó en la Municipalidad Distrital de Pusi, ubicada en la provincia de Huancané, Departamento de Puno, considerando una población de 35 trabajadores entre autoridades, funcionarios y personal administrativo, se empleó un diseño no experimental, correlacional y transversal, con un enfoque cuantitativo para la recolección y análisis de datos mediante encuestas aplicadas a la totalidad de la población estudiada., el análisis estadístico permitió identificar la existencia de una relación directa, significativa y moderada entre la gestión integral del pago de remuneraciones que incluye aspectos como ascensos, niveles remunerativos y compensaciones y el desempeño laboral de los trabajadores. Los resultados confirmaron que una adecuada gestión en el pago de remuneraciones incide positivamente en la eficiencia y eficacia laboral, contribuyendo al mejoramiento del desempeño de los servidores públicos, por tanto, se recomienda fortalecer los procesos administrativos relacionados con la gestión de remuneraciones para promover la motivación, satisfacción y compromiso del personal, garantizando así una gestión institucional más

UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS
FACULTAD DE CIENCIAS
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD Y FINANZAS
TESIS

**GESTIÓN DE PAGO DE REMUNERACIONES Y DESEMPEÑO LABORAL DE
LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUSI - 2025**

PRESENTADA POR:

WILY PAMPA ADCO

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

CONTADOR PUBLICO

APROBADA POR EL SIGUIENTE JURADO:

PRESIDENTE

:


M.Sc. KORINA ASQUI GOMEZ

PRIMER MIEMBRO

:


Mtra. NATALY SILVIA GARCIA VILCA

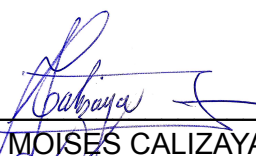
SEGUNDO MIEMBRO

:


Dra. CELIA VERENISSE ORTIZ DE ORUE ROJAS

ASESOR DE TESIS

:


Dr. DAVID MOISES CALIZAYA ZEVALLOS

Área: Ciencias Económicas, Negocios.

Sub área: contabilidad y Finanzas.

Líneas de Investigación: Negocios, Administración. Puno, 06 de noviembre del 2025.

DEDICATORIA

Dedico este trabajo de investigación, a mi esposa que en todo momento estuvo apoyándome para la culminación de este trabajo de investigación, a mi hijo que es el motor de mi vida, a mis padres que desde el cielo me cuida y seguro me guía para seguir por un buen camino.

A mi hija BRIANA ALESSANDRA PAMPA ALEGRE, que desde el cielo nos protege a la familia y nos guía para seguir adelante.

AGRADECIMIENTOS

Gracias a Dios, por todo lo que me ha concedido hasta el momento.

A la Universidad Privada San Carlos - Puno, por haberme acogido y así desarrollarme profesionalmente, a los docentes por inculcarnos sus conocimientos.

También mis sinceros agradecimientos a los miembros del jurado MSc. Korina Asqui Gomez, Mtra. Nataly Silvia García Vilca, Dra. Celia Verenisse Ortiz de Orue Rojas y a mi asesor Dr. David Moisés Calizaya Zevallos por su apoyo durante todo este proceso de desarrollo de tesis.

ÍNDICE GENERAL

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

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA, ANTECEDENTES Y OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

| | |
|---|-----------|
| 1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA | 12 |
| 1.2. FORMULACIÓN DE PROBLEMA | 14 |
| 1.2.1. PROBLEMA GENERAL | 14 |
| 1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS | 14 |
| 1.3. ANTECEDENTES DE INVESTIGACIÓN | 14 |
| 1.3.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES | 14 |
| 1.3.2. ANTECEDENTES NACIONALES | 16 |
| 1.3.3. ANTECEDENTES LOCALES | 18 |
| 1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN | 21 |
| 1.4.1 OBJETIVO GENERAL | 21 |
| 1.4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS | 22 |

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO, CONCEPTUAL E HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

| | |
|---------------------------|-----------|
| 2.1. MARCO TEÓRICO | 23 |
| | 3 |

| | |
|---|-----------|
| 2.1.1. GESTIÓN DE PAGOS DE REMUNERACIONES | 23 |
| 2.1.2. DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES | 30 |
| 2.2. DEFINICIONES CONCEPTUALES | 31 |
| 2.3. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN | 32 |
| 2.3.1. HIPÓTESIS GENERAL | 32 |
| 2.3.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS | 32 |
| CAPÍTULO III | |
| METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN | |
| 3.1. ZONA DE ESTUDIO | 33 |
| 3.2. TAMAÑO DE MUESTRA | 33 |
| 3.2.1. POBLACIÓN | 33 |
| 3.2.2. TAMAÑO DE LA MUESTRA | 34 |
| 3.2.3. SELECCIÓN DE LA MUESTRA | 34 |
| 3.3. MÉTODOS Y TÉCNICAS | 35 |
| 3.3.1. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN | 35 |
| 3.3.2. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN | 35 |
| 3.3.3. ENFOQUE CUANTITATIVO | 35 |
| 3.3.4. TIPO DE INVESTIGACIÓN | 35 |
| 3.4. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE | 35 |
| 3.5. MÉTODO O DISEÑO ESTADÍSTICO | 38 |
| 3.5.1. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS | 38 |
| CAPÍTULO IV | |
| EXPOSICIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS | |
| 4.1. TRATAMIENTO ESTADÍSTICO POR OBJETIVOS | 42 |
| 4.1.1. PARA EL OBJETIVO GENERAL | 42 |
| 4.1.2. PARA OBJETIVOS ESPECÍFICOS | 44 |
| 4.2. CONTRASTACION DE HIPOTESIS | 50 |
| 4.2.1. PRUEBA ESTADÍSTICA PARA LA HIPÓTESIS PRINCIPAL | 50 |
| | 4 |

| | |
|--|-----------|
| 4.2.2. PRUEBA ESTADÍSTICA PARA LAS HIPÓTESIS ESPECÍFICAS | 52 |
| CONCLUSIONES | 57 |
| RECOMENDACIONES | 59 |
| BIBLIOGRAFÍA | 61 |
| ANEXOS | 66 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | Pág. |
|--|------|
| Tabla 01: Tamaño de muestra poblacional | 34 |
| Tabla 02: Operacionalización de las variables | 36 |
| Tabla 03: Validez del instrumento para la Variable Independiente: Gestión de pago de remuneraciones | 39 |
| Tabla 04: Validez del instrumento para la Variable Dependiente: Desempeño laboral de los trabajadores | 39 |
| Tabla 05: Prueba de normalidad | 41 |
| Tabla 06: Prueba del Coeficiente de correlación de Rho Spearman entre las variables: Gestión de pago de remuneraciones y el desempeño laboral | 42 |
| Tabla 07: Prueba del Coeficiente de correlación de Rho Spearman entre las variables: Gestión de ascensos y el desempeño laboral | 44 |
| Tabla 08: Prueba del Coeficiente de correlación de Rho Spearman entre las variables: Nivel de remuneraciones y el desempeño laboral | 46 |
| Tabla 09: Prueba del Coeficiente de correlación de Rho Spearman entre las variables: Compensación y/o incentivos y el desempeño laboral | 48 |
| Tabla 10: Prueba estadística de Tau-c de Kendall para la hipótesis principal. | 51 |
| Tabla 11: Prueba estadística de Tau-c de Kendall para la hipótesis específica 1 | 52 |
| Tabla 12: Prueba estadística de Tau-c de Kendall para la hipótesis específica 2 | 54 |
| Tabla 13: Prueba estadística de Tau-c de Kendall para la hipótesis específica 3 | 55 |

ÍNDICE DE FIGURAS

| | Pág. |
|---|-------------|
| Figura 01: Ubicación geoespacial del distrito de Pusi | 33 |
| Figura 02: Diagrama de dispersión entre la gestión de pago de remuneraciones y el desempeño laboral. | 43 |
| Figura 03: Diagrama de dispersión entre la gestión de ascensos y el desempeño laboral. | 45 |
| Figura 04: Diagrama de dispersión entre el nivel de remuneraciones y el desempeño laboral. | 47 |
| Figura 05: Diagrama de dispersión entre la compensación y/o incentivos y el desempeño laboral. | 49 |
| Figura 06: Municipalidad Distrital de Pusi | 74 |
| Figura 07: Evidencia de la Encuesta 1 | 75 |
| Figura 08: Evidencia de la Encuesta 2 | 75 |
| Figura 09: Evidencia de la Encuesta 3 | 76 |
| Figura 10: Evidencia de la Encuesta 4 | 76 |

ÍNDICE DE ANEXOS

| | Pág. |
|--|-------------|
| Anexo 01: Matriz de Consistencia | 67 |
| Anexo 02: Cuestionario | 68 |
| Anexo 03: Primera ficha de validación del instrumento | 70 |
| Anexo 04: Segunda ficha de validación del instrumento | 71 |
| Anexo 05: Regla de Decisión de Spearman y Kendall | 72 |
| Anexo 06: Base de datos de la encuesta | 73 |
| Anexo 07: Evidencias Fotográficas de las encuestas realizadas | 74 |

RESUMEN

La presente investigación tuvo como propósito establecer la relación entre la gestión de pago de remuneraciones y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pusi durante el año 2025., el estudio se realizó en la Municipalidad Distrital de Pusi, ubicada en la provincia de Huancané, Departamento de Puno, considerando una población de 35 trabajadores entre autoridades, funcionarios y personal administrativo, se empleó un diseño no experimental, correlacional y transversal, con un enfoque cuantitativo para la recolección y análisis de datos mediante encuestas aplicadas a la totalidad de la población estudiada., el análisis estadístico permitió identificar la existencia de una relación directa, significativa y moderada entre la gestión integral del pago de remuneraciones que incluye aspectos como ascensos, niveles remunerativos y compensaciones y el desempeño laboral de los trabajadores. Los resultados confirmaron que una adecuada gestión en el pago de remuneraciones incide positivamente en la eficiencia y eficacia laboral, contribuyendo al mejoramiento del desempeño de los servidores públicos, por tanto, se recomienda fortalecer los procesos administrativos relacionados con la gestión de remuneraciones para promover la motivación, satisfacción y compromiso del personal, garantizando así una gestión institucional más eficiente y efectiva.

Palabras Clave: Ascensos, Compensación, Desempeño laboral, Gestión de remuneración.

ABSTRACT

This research aimed to establish the relationship between payroll management and the job performance of employees at the District Municipality of Pusi in 2025., the study was conducted in the District Municipality of Pusi, located in the province of Huancané, Puno Department, with a population of 35 employees including authorities, officials, and administrative staff, a non-experimental, correlational, and cross-sectional design was used, employing a quantitative approach for data collection and analysis through surveys applied to the entire population, statistical analysis identified a direct, significant, and moderate relationship between comprehensive payroll management which includes promotions, salary levels, and compensations and employee job performance, the results confirmed that proper payroll management positively influences labor efficiency and effectiveness, contributing to improved employee performance, therefore, it is recommended to strengthen administrative processes related to payroll management to promote employee motivation, satisfaction, and commitment, ensuring a more efficient and effective institutional management.

Keywords: Promotions, Compensation, Job performance, Payroll management.

INTRODUCCIÓN

El propósito fundamental de esta investigación es indagar y comprender la dinámica subyacente entre la gestión de pago de remuneraciones y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pusi, el estudio tiene como finalidad conocer la problemática de la Gestión de pago de remuneraciones y calidad de desempeño laboral de los trabajadores respecto a mejoramiento de pagos en base al logro de su productividad, los estímulos remunerativos, los niveles remunerativos que son la piedra angular del desarrollo científico social y económico que redundan en una determinada colectividad humana teniendo en cuenta el desarrollo de las capacidades y aptitudes de los empleados a favor de su institución y la sociedad en su conjunto de la municipalidad distrital de Pusi, de acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), una gestión inadecuada de los sueldos puede derivar en insatisfacción laboral, disminución de la productividad y migración del talento humano hacia sectores que ofrecen mejores condiciones salariales, en varios países de América Latina, investigaciones han evidenciado que los retrasos en los pagos, la falta de claridad en los sistemas de compensación y la carencia de incentivos afectan de manera directa el desempeño del servidor público, provocando descontento generalizado y conflictos laborales de manera frecuente (OIT, 2008). El trabajo de investigación está estructurado en 04 capítulos:

Capítulo I: Se abordó la exposición del problema a investigar, se incluyeron los antecedentes sobre el tema y se plantearon los objetivos.

Capítulo II: Se desarrolló el marco teórico relacionado a las variables en estudio, el marco conceptual y las hipótesis.

Capítulo III: Se detalla la metodología aplicada en la investigación, incluyendo la descripción de la zona de estudio, población, tamaño de la muestra, el tipo y diseño de investigación, la técnica y el instrumento con la cual se recolectaron datos.

Capítulo IV: Se desarrolló la exposición, análisis y discusión de los resultados seguido de las conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA, ANTECEDENTES Y OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La gestión de remuneraciones en las entidades del sector público es un problema fundamental en el país en todos los niveles de gobierno como resultado del mal rendimiento y desempeño laboral de los profesionales en la sociedad peruana ya que se basa en la mala gestión pública de los recursos humanos incumpliendo con la aplicación de las normativas y procesos de reclutamiento del personal que labora en la institución, además es importante señalar que la mayoría de los trabajadores ingresan junto con el partido político a fin de recompensar el favor que brindaron en el momento de su campaña política; es así que en el contexto global, se reconoce que una adecuada gestión del pago de remuneraciones constituye un elemento esencial para fortalecer el compromiso, la motivación y el rendimiento del personal en el sector público. De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), una administración ineficiente de los sueldos puede derivar en insatisfacción laboral, disminución de la productividad y migración del talento humano hacia sectores que ofrecen mejores condiciones salariales. En diversos países de América Latina, investigaciones han evidenciado que los retrasos en los pagos, la falta de claridad en los sistemas de compensación y la carencia de incentivos afectan de manera directa el desempeño del servidor público, provocando descontento generalizado y conflictos laborales de manera frecuente (OIT, 2008) y en el contexto nacional, diversos estudios han puesto en evidencia que persisten falencias estructurales en la gestión de las remuneraciones dentro de las entidades del Estado,

siendo más notorias en el ámbito de los gobiernos locales. Según un informe de (All Rights Reserved, 2019) , muchas municipalidades en el Perú afrontan serias limitaciones presupuestarias, escasa capacitación del personal encargado de la administración y carencia de herramientas tecnológicas adecuadas para el manejo eficiente de las planillas. En el contexto local. Estas deficiencias han generado en los trabajadores una percepción de inestabilidad laboral que repercute directamente en su desempeño. Además, informes emitidos por la Contraloría General de la República revelan la existencia de pagos realizados fuera de plazo, errores en el cálculo de beneficios laborales y una notoria ausencia de mecanismos efectivos de control interno en los procesos vinculados a la gestión de remuneraciones; así mismo a nivel local, un estudio reciente denominado *“Sistema de gestión de planillas y pago de remuneraciones en la Municipalidad Provincial de Puno, periodo 2024”* (Perez, & Letser, 2025), evidenció que los trabajadores tienen una percepción poco favorable respecto al sistema actual de pago de remuneraciones, según sus resultados, el 51 % de los encuestados calificó el sistema de planillas como “regular”, mientras el 27 % lo consideró “bueno” y el 22 % lo calificó como “malo”, respecto al cumplimiento en los pagos, el 45 % lo percibió como “aceptable”, el 32 % como “óptimo” y un 23 % lo consideró “deficiente”, atribuyéndole principalmente a demoras en los desembolsos y errores administrativos, hallando una correlación muy elevada (Spearman $\rho = 0.860$) entre la eficiencia del sistema de planillas y la puntualidad en los pagos, lo que demuestra que las fallas en la gestión administrativa repercuten directamente en la entrega oportuna de las remuneraciones. Por lo tanto, una gestión deficiente en el pago de remuneraciones tales como los ascensos, incentivos, nivel remunerativos, constituye un problema estructural que impacta no solo en el respeto de los derechos laborales, sino también en el rendimiento y compromiso del personal. Esta problemática se acentúa en el ámbito municipal, donde las limitaciones en los recursos y capacidades de gestión son más evidentes. En ese contexto, se vuelve fundamental investigar de qué manera la gestión de pago de remuneraciones influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pusi.

1.2. FORMULACIÓN DE PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

¿De qué manera la gestión de pago de remuneraciones se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pusi - 2025

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

¿De qué manera la gestión de ascensos se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pusi - 2025?

¿De qué manera el nivel de remuneraciones incide en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pusi - 2025?

¿De qué manera la gestión de compensación y/o incentivo de remuneraciones se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pusi - 2025?

1.3. ANTECEDENTES DE INVESTIGACIÓN

1.3.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Segun Muhawenimana & Omedo, (2024), en su estudio *"Relación entre los paquetes de compensación y el desempeño laboral en el Municipio de Mukono, Distrito de Mukono"*, tuvo como objetivo principal analizar la eficacia de las estrategias de compensación implementadas en dicha entidad pública, así como evaluar su impacto sobre el desempeño de los trabajadores. La investigación se centró en examinar la competitividad salarial, los beneficios no monetarios y los programas de reconocimiento, así como su influencia en la productividad laboral. Para ello, se utilizó un análisis de regresión lineal múltiple, lo cual permitió identificar los factores que inciden significativamente tanto en la compensación como en el rendimiento del personal. Los resultados revelaron que la competitividad salarial ($\beta = 0.40$, $p < 0.001$), los beneficios no monetarios ($\beta = 0.35$, $p < 0.001$) y los programas de reconocimiento ($\beta = 0.28$, $p = 0.001$) tienen una influencia significativa en la eficacia de las estrategias de compensación. En lo referente al desempeño laboral, se halló una relación positiva con la tasa de cumplimiento de tareas ($\beta = 0.45$, $p < 0.001$), el compromiso de los trabajadores ($\beta = 0.37$, $p < 0.001$) y el acceso

a programas de formación ($\beta = 0.32$, $p = 0.002$). Asimismo, se evidenció una relación positiva fuerte entre los paquetes de compensación y el desempeño, destacando como predictores principales el salario base ($\beta = 0.50$, $p < 0.001$), las bonificaciones por rendimiento ($\beta = 0.42$, $p < 0.001$) y las asignaciones para desarrollo profesional ($\beta = 0.30$, $p = 0.001$). A modo de conclusión, el estudio sostuvo que la implementación de salarios competitivos, beneficios integrales y sistemas de reconocimiento adecuados resultan esenciales para fortalecer las estrategias de compensación. Del mismo modo, se concluyó que promover un entorno laboral favorable, establecer metas claras de desempeño, impulsar el compromiso del personal y brindar oportunidades de capacitación, incide positivamente en la productividad. Por ello, se recomendó que las instituciones del Municipio de Mukono adopten sistemas de compensación integrales, refuercen la capacitación continua y promuevan incentivos transparentes basados en el rendimiento, con miras a un desarrollo laboral sostenible.

Fernandez & Madumo (2022), en su estudio *"Análisis de la influencia del salario de funcionarios electos y burócratas en el desempeño organizacional de los gobiernos locales sudafricanos, 2022"*, se planteó como objetivo proponer un modelo teórico que explique cómo el salario incide en el rendimiento organizacional a través de tres mecanismos clave: la mejora en los procesos de contratación, la motivación del personal y la retención de talento. Ante la escasez de evidencia empírica en torno al vínculo entre las remuneraciones y el desempeño institucional en el sector público, los autores analizaron cómo las decisiones salariales, tanto desde un enfoque vertical (de arriba hacia abajo) como horizontal (de abajo hacia arriba), afectan la eficacia de la administración pública. Se utilizó una metodología basada en el análisis de datos de panel correspondientes a municipios de Sudáfrica, centrando la atención en la comparación entre los efectos del salario de los burócratas y el de los funcionarios electos. Los resultados mostraron que incrementar la remuneración de los burócratas contribuye a una mejora en la prestación de servicios públicos de carácter intensivo en mano de obra. No obstante, también se observó que dichos aumentos salariales pueden

generar incentivos no deseados, como el incumplimiento de normas de gasto público, lo cual compromete la transparencia y la rendición de cuentas. En conclusión, el estudio destaca la importancia de orientar las políticas salariales hacia el fortalecimiento del personal técnico-administrativo, pero también advierte sobre los posibles riesgos asociados a un uso inadecuado de estos incentivos en contextos con débil control institucional.

1.3.2. ANTECEDENTES NACIONALES

Montes & Elizabeth (2024), en su estudio titulado *"Remuneración y desempeño laboral en los trabajadores de la Empresa Congeladora Industrial Ilo S.R.L., Moquegua – 2024"*, tuvo como objetivo principal determinar el grado de relación entre las condiciones salariales y el rendimiento laboral del personal, su estudio se enmarcó dentro de la investigación básica, con diseño metodológico no experimental y de tipo transversal, tuvo como población compuesta por 35 trabajadores, a quienes se realizó la encuesta como método de recolección de información, empleando como instrumento un cuestionario, sus resultados obtenidos demostraron que existe una relación positiva y significativa entre la remuneración y el desempeño laboral, evidenciada por un coeficiente de correlación de 0.348 y un nivel de significancia de 0.041, lo cual permite validar la hipótesis alternativa planteada. Aunque la fuerza de la correlación es moderada, los hallazgos sugieren que mejoras en la remuneración podrían estar asociadas a un incremento en el nivel de desempeño del personal evaluado.

Meza & Stephania (2024), en su estudio *"Relación entre la remuneración y el desempeño laboral del personal administrativo de la Gerencia de Administración en la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, 2023"*, plantearon como objetivo principal identificar la relación existente entre el salario percibido por los trabajadores y su rendimiento laboral, su estudio fué de tipo básico, de nivel correlacional, con diseño no experimental de corte transversal, su muestra estuvo compuesta por 70 empleados públicos administrativos pertenecientes a la Gerencia de Administración de dicha municipalidad, para recolectar datos aplicó el método de encuesta, a través del

cuestionario estructurado con ítems con la escala de Likert para las dos variables, sus hallazgos revelaron que la percepción sobre la remuneración alcanzó un nivel medianamente satisfactorio (65,7%), mientras que el desempeño laboral fue valorado en un nivel alto, con un 92,9% de respuestas favorables, su análisis estadístico, resultó que el coeficiente de correlación de Pearson fue de 0,514 con un nivel de significancia de 0,000 ($p < 0,05$), lo que confirma la existencia de una relación moderada y estadísticamente significativa entre la remuneración y el desempeño laboral del personal administrativo.

Chavez (2023) en su estudio *"El sistema de remuneración y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chota, 2021"*, se planteó como objetivo analizar cómo incide el sistema de remuneraciones en el nivel de desempeño laboral del personal municipal, su investigación evidenció una correlación significativa y de magnitud moderada entre ambas variables, lo cual se sustenta tanto en la percepción de los trabajadores quienes calificaron ambos aspectos como "regulares" como en el valor del coeficiente de Rho de Spearman, que alcanzó 0,582, empleó un tipo de estudio aplicado, de carácter descriptivo-correlacional, con un diseño no experimental transversal, apoyado en el método inductivo-deductivo, su población considerada fue de 15 trabajadores, a quienes los realizó la encuesta a través de un cuestionario, logrando así la recolección de información. En cuanto sus resultados obtenidos sobre el sistema de remuneraciones, se halló que el 83,3% de los trabajadores calificó como regular la remuneración básica considerando sueldos, asignaciones y CAFAE; el 76,1% también evaluó como regular los incentivos salariales, que abarcan bonificaciones por productividad, aguinaldos y bonificación por escolaridad; mientras que un 83,3% calificó de igual manera las prestaciones sociales, como CTS y seguro de salud. Respecto al desempeño laboral, se observó que la dimensión de aptitud (referida al conocimiento del puesto y experiencia) fue considerada regular por el 81,9% de los encuestados; al igual que la dimensión de actitud (puntualidad, constancia, trabajo en equipo, liderazgo, solidaridad y amabilidad), también calificada como regular por el 81,9%. Estos hallazgos

confirman que tanto el sistema de remuneración como el desempeño laboral presentan debilidades similares y están vinculados de manera significativa.

Calixto & Nancy (2023), en su estudio *"El sistema de gestión de planillas y el pago de remuneraciones en la municipalidad de San Juan de Lurigancho - 2023"*, se planteó como objetivo analizar el vínculo entre el sistema de gestión de planillas y el proceso de pago de remuneraciones, en un contexto en el que se evidenciaron dificultades para actualizar y registrar adecuadamente la información de los trabajadores, generando demoras en el abono de sus ingresos. El estudio se clasificó como aplicado, desarrollado con un diseño no experimental de tipo transversal y sustentado en un enfoque cuantitativo. La población estuvo constituida por los archivos de planillas de la municipalidad, y el muestreo fue no probabilístico por conveniencia. Se emplearon como instrumentos de gestión el Manual de Organización y Funciones (MOF), el Reglamento de Organización y Funciones (ROF), registros de planillas y fichas de verificación del cumplimiento de estos documentos. Para la recolección de información, se aplicaron técnicas como el análisis documental, entrevistas dirigidas a los jefes de las unidades orgánicas y fichas de observación del cumplimiento de las actividades asignadas. Los resultados evidenciaron que el sistema de gestión de planillas presenta un rendimiento aceptable en cuanto al registro y procesamiento de la información laboral. En conclusión, se determinó la existencia de una interdependencia significativa entre el sistema de gestión de planillas y el pago de remuneraciones, donde la eficacia y precisión del primero incide directamente en la efectividad del segundo.

1.3.3. ANTECEDENTES LOCALES

Turpo & Reyna (2024), en su estudio *"Gestión de remuneración laboral y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Unión Eco Real Sociedad Anónima Cerrada, 2023"*, plantearon como problema principal determinar la relación existente entre la gestión de las remuneraciones y el desempeño del personal de dicha entidad, su objetivo central fue establecer este vínculo en el contexto del personal de la empresa Unión Eco Real S.A.C. Su estudio lo llevó a cabo mediante el método inductivo-deductivo, de tipo

aplicado, bajo un enfoque cuantitativo de nivel descriptivo-correlacional de diseño no experimental, consideró como muestra a 29 empleados de todas las áreas, a quienes se aplicó un cuestionario en escala Likert para la recolección de datos. Para comprobar la hipótesis planteada, mediante el análisis estadístico de correlación de Rho de Spearman, sus efectos revelaron la existencia de una relación positiva muy fuerte entre la gestión de las remuneraciones y el desempeño laboral, con un coeficiente de correlación de 0,803** y una significancia bilateral de $p = 0.000$, cifra que se encuentra por debajo del umbral de 0.05. Asimismo, se evidenció una relación significativa entre la remuneración base y el desempeño laboral (0,781**), entre los incentivos salariales y el desempeño (0,769**), así como entre los beneficios salariales y el desempeño laboral (0,770**). Finalmente, se concluyó que también existe una correlación alta entre las políticas de compensación salarial y el desempeño de los trabajadores (0,764**), lo que reafirma la influencia positiva de una adecuada gestión remunerativa en el rendimiento del personal.

Mamani, (2025), en su investigación "*Sistema de gestión de planillas y pago de remuneraciones en la Municipalidad Provincial de Puno, periodo 2024*", su propósito fue analizar la relación entre el sistema de gestión de planillas y el cumplimiento del pago de remuneraciones a los trabajadores de la Municipalidad. Se trató de un estudio aplicado, con enfoque cuantitativo, nivel descriptivo-correlacional y diseño no experimental de corte transversal. Su población estaba integrada por 32 empleados, la fuente fue obtenida de la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad. Debido al tamaño reducido de esta, se aplicó un muestreo no probabilístico, por tanto la muestra fue la totalidad de la población. Para recolectar datos, se utilizó la técnica de encuesta, con un cuestionario estructurado como instrumento. Los efectos mostraron que el 51% de los encuestados calificó el sistema de gestión de planillas como regular, el 27% lo consideró bueno y el 22% deficiente, lo que evidenció falencias en su funcionamiento. Respecto al pago de remuneraciones, el 45% lo percibió aceptable, el 32% óptimo y el 23% deficiente, señalando problemas de retrasos y errores. El análisis estadístico arrojó una correlación positiva muy fuerte entre ambas variables, con un coeficiente Rho de Spearman de 0.860,

lo cual confirma que una mejor gestión de planillas incide directamente en la eficiencia y puntualidad de los pagos.

Sosa & Falcon (2025), en su pesquisa "*Gestión de remuneración salarial y engagement laboral en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Orurillo, 2024*", abordaron cómo la administración de las remuneraciones influye directamente en la motivación y desempeño de los servidores públicos, repercutiendo tanto en el clima organizacional como en la calidad del servicio brindado a la población. El propósito de este trabajo fue determinar la relación entre la gestión de remuneración salarial y el engagement laboral del personal. Metodológicamente, adoptó un enfoque cuantitativo, con nivel descriptivo y diseño transversal. Su población estuvo compuesta por 95 trabajadores, de los cuales seleccionó una muestra de 76 participantes, en base a criterios previamente definidos. Sus resultados obtenidos revelaron una relación estadísticamente significativa entre la gestión de la remuneración y las dimensiones del engagement laboral. En términos específicos, la correlación con la dimensión vigor alcanzó un valor de 0,687 ($p = 0,000$), con la dedicación fue de 0,654 ($p = 0,000$), mientras que en el caso de la absorción se obtuvo una correlación negativa de -0,528 ($p = 0,000$). A partir de estos hallazgos, se concluyó que una adecuada gestión de la remuneración salarial está significativamente relacionada con los niveles de compromiso y motivación laboral del personal municipal.

Rivera (2024), en su investigación "*Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave, 2023*", se planteó como objetivo principal identificar el vínculo entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de dicha entidad. El trabajo se enmarcó en una investigación aplicada, con diseño metodológico no experimental de corte transversal y de nivel correlacional. La población estuvo integrada por 37 trabajadores, de los cuales se seleccionó una muestra probabilística de 34 participantes. Para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta, aplicando cuestionarios diseñados específicamente para medir las variables de talento humano y desempeño laboral. Los resultados reflejaron que el 52,94% de los encuestados calificó la gestión del talento humano como

regular, el 29,41% como inadecuada y sólo el 17,65% la consideró adecuada. En cuanto al desempeño laboral, el 44,12% lo percibió como regular, el 35,29% como eficiente y el 20,59% como ineficiente. El análisis estadístico evidenció una relación positiva entre ambas variables, con un coeficiente de correlación de Pearson de 0,698 y un nivel de significancia de $p = 0,001$, valor inferior al 0,01. Este resultado permite concluir que un mejor nivel de gestión del talento humano favorece directamente un mayor desempeño laboral en el personal municipal.

Condori (2024) tuvo como propósito determinar la relación existente entre la gestión de remuneraciones y el desempeño laboral de los trabajadores de la Administración Local del Agua de la ciudad de Juliaca durante el año 2023. La metodología empleada se enmarcó en un enfoque cuantitativo, de tipo básico, nivel descriptivo-correlacional y diseño no experimental. La muestra estuvo conformada por 12 trabajadores de la ALA de Juliaca. Para la recolección de datos se utilizó la técnica de la observación y como instrumento principal el cuestionario. El análisis de la información se realizó mediante la correlación de Spearman, con apoyo del software SPSS, así como de Microsoft Excel y Word. Los resultados mostraron una correlación positiva considerable entre el programa de incentivos y la demanda de tareas, con un valor de significancia de 0,025 ($< 0,05$). Asimismo, se encontró relación positiva entre la prestación de servicios y los valores de los trabajadores, con un coeficiente de 0,577 y un nivel de significancia de 0,050 ($< 0,05$). De igual forma, otra dimensión evidenció una relación positiva significativa con un coeficiente de 0,600 y un nivel de significancia de 0,039 ($< 0,05$). En conclusión, se determinó una relación positiva y muy fuerte entre la gestión de remuneraciones y el desempeño laboral, con un coeficiente de Spearman de 0,773 y un nivel de significancia de 0,003 ($< 0,05$), aceptándose la hipótesis alterna.

1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1 OBJETIVO GENERAL

Establecer la relación entre la gestión de pago de remuneraciones y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pusi - 2025

1.4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Determinar la relación entre la gestión de ascensos y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pusi - 2025
- Determinar la incidencia entre el nivel de remuneraciones y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pusi - 2025
- Determinar la relación entre la gestión de compensación y/o incentivo de remuneraciones y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pusi - 2025

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO, CONCEPTUAL E HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. MARCO TEÓRICO

2.1.1. GESTIÓN DE PAGOS DE REMUNERACIONES

Báez, M. (2023), El responsable del proceso, Jefe de la Oficina de Gestión Humana, debe velar por que la gestión de remuneraciones y compensaciones se lleve a cabo en estricto cumplimiento de los plazos y lineamientos previstos tanto en la normativa legal vigente como en este procedimiento.

Senior (2025), La gestión de retribuciones constituye un mecanismo que permite administrar de manera eficiente la política de remuneraciones institucionales, potenciando la toma de decisiones basadas en datos a través de procesos automatizados que favorecen la productividad de los directivos y del área de gestión de personas. Entre sus principales funciones destaca el flujo de aprobación de solicitudes de cambios en puestos y/o salarios, sustentado en la jerarquía organizacional definida y respetando las disposiciones de la política salarial vigente. De igual forma, ofrece la posibilidad de supervisar propuestas en desarrollo, otorgando mayor agilidad y transparencia al proceso de compensaciones. Para los gestores, representa una herramienta clave, pues facilita la descentralización en los pagos, estandariza y valida las políticas remunerativas, contribuye a mantener el equilibrio interno, respalda la formulación de planes de acción, fortalece la toma de decisiones y permite integrar los procesos vinculados al desempeño laboral, gestión de vacantes y planificación presupuestaria del personal.

DEL ASCENSO EN LA CARRERA ADMINISTRATIVA PÚBLICA (DECRETO LEGISLATIVO N° 276., 1984)

De acuerdo con la Ley de Bases de la Carrera Administrativa (2008), el ascenso de los servidores se realiza mediante concurso de méritos, permitiendo la promoción al nivel inmediato superior dentro del grupo ocupacional correspondiente. Las entidades públicas deben planificar anualmente sus necesidades de personal en función de sus servicios y disponibilidad presupuestaria, pudiendo convocar hasta dos procesos de ascenso siempre que existan plazas vacantes. Asimismo, se establece la obligación de implementar programas de capacitación vinculados a cada nivel y especialidad de la carrera, como mecanismo para mejorar el servicio público y fomentar la promoción de los trabajadores. Los méritos individuales y el desempeño deben evaluarse periódicamente mediante métodos técnicos, constituyendo criterios claves para la calificación en los concursos. Finalmente, el cambio de grupo ocupacional solo procede cumpliendo los requisitos establecidos y no puede implicar un retroceso en el nivel alcanzado, salvo consentimiento expreso del servidor.

SISTEMA ÚNICO DE REMUNERACIONES

Promulgan la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público (2008), dispone que la remuneración de los funcionarios y servidores públicos está conformada por el haber básico, las bonificaciones y los beneficios. El haber básico se fija en función del cargo para funcionarios o nivel de carrera para servidores, siendo uniforme en cada caso. Las bonificaciones comprenden: la personal por antigüedad, reconocida por quinquenios, la familiar asociada a cargas familiares y la diferencial para compensar condiciones especiales de trabajo o funciones directivas. Los beneficios, por su parte, son de aplicación general en toda la Administración Pública, de acuerdo con lo previsto en las leyes y reglamentos.

BONIFICACIONES Y/O INCENTIVOS

El marco normativo establece que la bonificación personal equivale al 5% del haber básico por cada quinquenio de servicios, hasta un máximo de ocho. La bonificación familiar se regula por Decreto Supremo considerando las cargas familiares, asignándose a la madre en caso de que ambos progenitores laboren en el Estado. Finalmente, la bonificación diferencial compensa a los servidores de carrera que desempeñen funciones directivas o que trabajen bajo condiciones excepcionales, excluyendo a los funcionarios.

BENEFICIOS

Entre los beneficios reconocidos destacan: la asignación por 25 y 30 años de servicios (equivalente a dos y tres remuneraciones totales, respectivamente, otorgadas por única vez), los aguinaldos por Fiestas Patrias y Navidad (determinados anualmente por Decreto Supremo), y la compensación por tiempo de servicios (CTS), la cual corresponde al 50% del haber básico por cada año de servicios si se cuenta con menos de 20 años, y un haber básico por cada año para quienes superen los 20 años, hasta un máximo de 30.

COMPENSACIONES

Ley del Servicio Civil 30057 (2022), esta ley define la compensación como el conjunto de ingresos y beneficios que la entidad pública asigna al servidor civil como retribución por sus servicios, buscando captar y retener talento para cumplir los objetivos institucionales. La compensación incluye aspectos económicos, salario directo, asignaciones y bonificaciones y no económicos beneficios adicionales orientados a la motivación y competitividad, sin libre disposición. Sus principios rectores son la competitividad, la equidad, la consistencia interna entre puestos de la misma entidad e intergubernamental entre entidades públicas. La estructura de la compensación económica contempla:

- **Principal:** componente directo según la familia de puestos.
 - **Ajustada:** vinculada a criterios de jerarquía, responsabilidad y alcance de decisiones.
- Vacaciones y aguinaldos:** entregas económicas por derecho vacacional y festividades nacionales.

- **Valorización priorizada:** adicional otorgada en contextos atípicos (altitud, riesgo de vida, trabajo en el extranjero), aprobada por Decreto Supremo.

REMUNERACIÓN

Ramirez (2022), menciona que ningún trabajador ofrece su labor de manera gratuita; toda persona está dispuesta a invertir su tiempo, esfuerzo, conocimientos y capacidades en la medida en que reciba una compensación adecuada. Del mismo modo, las organizaciones están interesadas en otorgar recompensas a sus colaboradores, siempre que estos contribuyan al logro de sus metas institucionales. De este principio nace el concepto de remuneración.

Por otro lado, Cáceres (2022), define la remuneración como la percepción que tiene el trabajador respecto a la retribución económica que recibe a cambio de los servicios que presta o las actividades que desarrolla dentro de una empresa o institución. Esta compensación económica representa no solo el pago por su labor, sino también un medio destinado a garantizar su bienestar y el de su familia. En términos generales, constituye el conjunto de recompensas que recibe el colaborador por cumplir con las funciones asignadas por la organización. La compensación puede clasificarse en directa, que corresponde a sueldos y salarios percibidos regularmente; e indirecta, que incluye beneficios adicionales como derechos y prestaciones sociales adquiridos.

OBJETIVO DE LA REMUNERACIÓN

Cáceres (2022), El propósito fundamental de un sistema de recompensas es establecer un equilibrio justo entre los intereses del colaborador y los de la organización. La finalidad es que el trabajador se sienta atraído por su puesto, motivado económicamente y dispuesto a desempeñar sus funciones con satisfacción y en un ambiente armonioso. En este contexto, se puede afirmar que los objetivos de las políticas remunerativas apuntan a que estas sean adecuadas, equitativas, aceptadas por los trabajadores y brindadas en condiciones de seguridad.

PRINCIPALES REMUNERACIONES

Cáceres (2022), entre los componentes más comunes y relevantes de la remuneración se encuentran: la remuneración básica, bonificaciones, asignaciones, vacaciones, gratificaciones y el pago por horas extras.

1. **Remuneración Básica:** Corresponde al ingreso mínimo que se otorga por ocupar un determinado puesto de trabajo, y recibe esta denominación por ser la base sobre la cual se calculan otros pagos complementarios. En muchos casos, esta remuneración supera el salario mínimo, aunque en otras situaciones puede coincidir con él. Su monto puede establecerse a través de acuerdos colectivos, convenios laborales o mediante disposiciones legales. Es importante destacar que esta remuneración no incluye otros conceptos como gratificaciones, bonificaciones, asignaciones por variaciones de precios, beneficios pactados por negociación colectiva ni anticipos de aumentos futuros. Cuando una empresa no cuenta con una política remunerativa definida o una escala salarial establecida, se suele tomar como referencia la Remuneración Mínima Vital fijada por el Estado para determinar el valor de la remuneración básica.
2. **Bonificaciones:** Se entienden como remuneraciones adicionales que recibe el trabajador, y tienen como finalidad compensar circunstancias externas que no están directamente relacionadas con las funciones que desempeña. Muchas de estas bonificaciones están reguladas por la ley o se establecen mediante convenios colectivos o acuerdos individuales. Su entrega suele realizarse de forma periódica, ya sea de manera semanal, quincenal o mensual. Estas bonificaciones pueden clasificarse en distintas categorías, tales como: compensación por el incremento del costo de vida; por antigüedad o tiempo de servicios; por realizar labores en horario nocturno; por desempeñar tareas en condiciones de riesgo o en altura; por eficiencia y puntualidad; por productividad alcanzada; o por las características particulares del puesto o naturaleza del trabajo realizado.
3. **Asignaciones:** Son ingresos que recibe el trabajador no como contraprestación

directa por sus servicios, sino con el fin de cubrir gastos específicos relacionados con su situación personal o familiar, como vivienda, educación de los hijos o acontecimientos especiales como el fallecimiento de un familiar. Entre las asignaciones más comunes se encuentra la asignación familiar, aplicable a los colaboradores del régimen laboral de la actividad privada cuyas remuneraciones no están sujetas a negociación colectiva y que tienen hijos menores de 18 años a su cargo, o mayores que se encuentren cursando estudios superiores. En este último caso, el beneficio se extiende hasta la culminación de dichos estudios o hasta que el hijo cumpla 24 años. El monto de esta asignación equivale al 10% de la Remuneración Mínima Vital vigente al momento del pago.

4. **Remuneración Vacacional:** Corresponde al monto que el trabajador debe percibir durante su periodo de descanso vacacional, equivalente a la remuneración habitual y regular que habría recibido de haber continuado trabajando. Para efectos de este cálculo, se considera como base aquella remuneración computable para la compensación por tiempo de servicios (CTS), excluyendo las de periodicidad mayor al mes, tal como lo indica el artículo 18 del Texto Único Ordenado de la Ley de CTS. En el caso de trabajadores comisionistas, el monto vacacional se calcula en función al promedio de las comisiones percibidas durante el semestre anterior. En el caso de los trabajadores que perciben una remuneración principal mixta, variable o bajo la modalidad de destajo, se considera como base el promedio del salario diario calculado sobre las cuatro semanas consecutivas previas a la semana anterior al inicio de las vacaciones. En cuanto a trabajadores con jornadas discontinuas o de temporada, no se reconoce el descanso físico como tal, sino el pago proporcional de un doceavo de la remuneración vacacional por cada mes completo efectivamente trabajado. Las fracciones de mes se calculan considerando treintavos.
5. **Gratificaciones:** Son sumas de dinero que el trabajador recibe de manera habitual o extraordinaria como reconocimiento por los servicios que presta. En términos generales, se consideran gratificaciones todas aquellas cantidades adicionales que el

empleador otorga al trabajador, complementando así sus ingresos regulares. Estas pueden clasificarse en ordinarias y extraordinarias. Las gratificaciones ordinarias tienen carácter obligatorio y se pagan con motivo de Fiestas Patrias y Navidad, mientras que las extraordinarias dependen de la decisión de la empresa y pueden estar asociadas a eventos como el aniversario institucional, el cumpleaños del colaborador o como parte de políticas internas de incentivos o reconocimientos. Cabe señalar que si una gratificación extraordinaria se entrega durante dos años consecutivos, adquiere la condición de ordinaria y, por tanto, su otorgamiento se vuelve obligatorio. Tienen derecho a recibir este beneficio todos los trabajadores del régimen laboral de la actividad privada que, al momento del pago, se encuentren efectivamente laborando, en uso de vacaciones, con licencia con goce de haber, o percibiendo subsidios del Seguro Social de Salud. El monto de la gratificación equivale a un sueldo mensual o a treinta jornales, según corresponda, y se paga de forma íntegra si el trabajador ha laborado durante los seis meses previos a la fecha del pago. En caso de no haber laborado el semestre completo, el monto se calcula de manera proporcional, abonándose tantos sextos como meses completos trabajados durante el periodo.

PRINCIPALES FACTORES PARA LA ESTRUCTURA DE REMUNERACIONES

Cáceres (2022) para definir el nivel de remuneraciones justo y coherente, es necesario considerar diversos factores que resultan fundamentales al momento de formular una política salarial. Entre los más relevantes se encuentran: a) Valoración del puesto: Es uno de los criterios técnicos más importantes para determinar el valor salarial que debe asignarse a un cargo. Este proceso implica analizar el contenido del puesto, el nivel de responsabilidad y las funciones específicas que desempeñará el trabajador. Para ello, se recurre al análisis de puestos, una herramienta que permite establecer con mayor precisión el valor económico correspondiente a cada función. b) Capacidad económica de la empresa: Este factor depende directamente de la situación financiera de la organización, su nivel de productividad y competitividad en el mercado. En la medida en

que la empresa genere mayores utilidades, se espera que los trabajadores reciban beneficios adicionales. Cuando la empresa atraviesa una buena situación económica, está en condiciones de ofrecer remuneraciones justas y adecuadas, superando la práctica común de otorgar únicamente lo mínimo requerido por ley. c) Productividad: Constituye un aspecto clave al momento de establecer incentivos económicos. Se parte de la premisa de que, a mayor productividad, mayores deben ser las retribuciones, tanto si se trata del rendimiento individual como grupal. En este sentido, la política remunerativa también puede orientarse a premiar el esfuerzo y los resultados obtenidos.

2.1.2. DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES

DESEMPEÑO LABORAL

Caso (2015), El desempeño laboral se entiende como la manifestación práctica de las competencias que ha desarrollado una persona en su entorno de trabajo. Las competencias representan un conjunto integrado de conocimientos, capacidades, experiencias, actitudes, motivaciones, rasgos personales, emociones y valores, que en conjunto permiten responder eficazmente a las exigencias técnicas, productivas y de servicio planteadas por la organización. Este concepto no se limita a lo que el trabajador sabe hacer, sino que se refiere específicamente a lo que efectivamente realiza en su labor diaria.

FACTORES DEL DESEMPEÑO LABORAL

González & Vilchez (2024), El desempeño laboral se relaciona con los factores actitudinales o personales del trabajador, es decir, con las conductas que manifiesta en el ejercicio de su puesto. Estos factores influyen directamente en la eficiencia, la productividad y el ambiente dentro de la organización. Entre los principales aspectos se encuentran: a) la adaptabilidad, hace referencia a la facilidad que tiene una persona para ajustarse a nuevas tareas, procesos o cambios dentro del entorno laboral. b) Asistencia y puntualidad, se vincula con el cumplimiento del horario laboral y la presencia oportuna en el centro de trabajo. c) Responsabilidad, cumplir de forma adecuada con las funciones asignadas, asumiendo los deberes y compromisos propios del cargo. d) Disciplina,

cumplimiento de las normas, políticas y procedimientos de la organización, promoviendo una ambiente laboral respetuoso, organizado y eficiente.

2.2. DEFINICIONES CONCEPTUALES

2.2.1. DESEMPEÑO

Torres (2018), Es el grado de efectividad y eficiencia con el que una persona desempeña sus responsabilidades laborales, considerando aspectos como la calidad del trabajo realizado, la puntualidad y los resultados obtenidos.

2.2.2. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Romaña & Aguinaga (1999), Es un proceso organizado que permite evaluar el rendimiento de los trabajadores, basado en criterios definidos y acompañado de una retroalimentación continua que busca mejorar su desempeño.

2.2.3. GESTIÓN

Romaña & Aguinaga (1999), Es la gestión integral del personal que abarca tanto aspectos estratégicos como operativos, incluyendo la planificación del talento humano, la selección de personal, su capacitación, la asignación de remuneraciones y las acciones orientadas al bienestar de los trabajadores.

2.2.4. GESTIÓN DE PAGOS

Torres (2018), Es el conjunto de procesos mediante los cuales se calcula, gestiona y efectúa el pago al personal, considerando sueldos, descuentos, beneficios laborales y el cumplimiento de las disposiciones legales vigentes.

2.2.5. INCENTIVOS LABORALES

Sánchez (2020), Son incentivos, tanto económicos como no económicos, que se otorgan con el propósito de estimular el logro de objetivos y promover un desempeño eficiente por parte del trabajador.

2.2.6. PRODUCTIVIDAD LABORAL

Dupuy (2023), Es la relación que existe entre los resultados que logra un trabajador y los recursos que emplea para alcanzarlos, funcionando como un indicador de su nivel de eficiencia.

2.2.7. REMUNERACIÓN

Garcia (2023), Es la retribución total que recibe un trabajador por la labor que desempeña, e incluye no solo el salario, sino también bonificaciones, comisiones y beneficios adicionales que no necesariamente son monetarios.

2.2.8. TRABAJADOR MUNICIPAL

Ley del servicio civil N° 30057 (2014), Es el trabajador que presta servicios en una municipalidad, bajo el marco de las normativas laborales del Estado, y cuya función puede ser de carácter administrativo, técnico, operativo o de gestión dentro de la estructura municipal.

2.3. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

2.3.1. HIPÓTESIS GENERAL

La gestión de pago de remuneraciones se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pusi - 2025

2.3.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

La gestión de ascensos se relaciona directamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pusi - 2025?

El nivel de remuneraciones incide directamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pusi - 2025

La gestión de compensación y/o incentivo se relaciona directamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pusi - 2025

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. ZONA DE ESTUDIO

La investigación se realizó en la municipalidad distrital de Pusi, la misma que se encuentra ubicada en la Plaza de armas del distrito de Pusi s/n de la provincia de Huancané, Departamento Puno, cuya ubicación geoespacial se encuentra situada en las coordenadas (15°25'19.7"S 69°58'45.7"W) tal como se muestra en la Figura.

3.1.1. UBICACIÓN GEOGRÁFICA

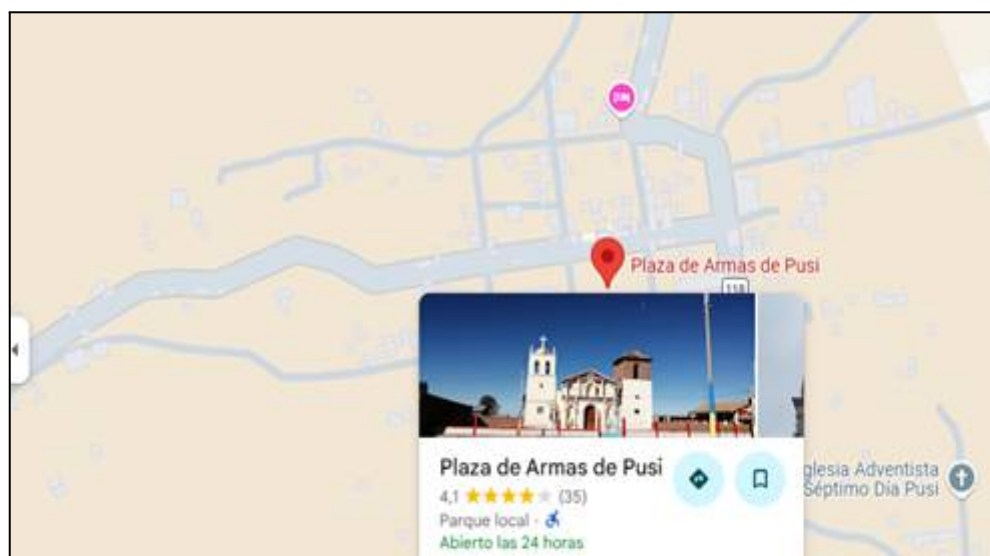


Figura 01: Ubicación geoespacial del distrito de Pusi

Fuente: Google Maps. (s/f).

3.2. TAMAÑO DE MUESTRA

3.2.1. POBLACIÓN

Según Ñaupas et al. (2023), define población como “un conjunto de individuos, instituciones que son motivo de investigación. Esta queda delimitada por el problema y

por los objetivos del estudio". Por lo que en la Municipalidad de Pusi existen 35 trabajadores, según cuadro de asignación de personal (CAP) de la municipalidad de Pusi y en concordancia con el organigrama.

3.2.2. TAMAÑO DE LA MUESTRA

Según Hernandez et al. (2014), La muestra se refiere al subgrupo o a una parte de una población del que se reúnen y/ se recopilan los datos, los mismos deben ser relevantes de dicha población. En este análisis, la muestra fué de tipo no probabilístico, por lo que se consideró como tamaño de la muestra el conjunto total de 35 empleados entre autoridades, funcionarios y trabajadores de la municipalidad distrital de Pusi.

Tabla 01: Tamaño de muestra poblacional

| DESCRIPCIÓN | CANTIDAD |
|------------------------------|-----------|
| Autoridades | 01 |
| Funcionarios | 06 |
| Trabajadores administrativos | 28 |
| TOTAL | 35 |

Fuente: Cuadro de asignación de personal de la municipalidad distrital de Pusi 2025.

3.2.3. SELECCIÓN DE LA MUESTRA

La elección de la muestra fué no probabilística y por juicio, ya que es el más rápido, pero al mismo tiempo es menos representativo y por tanto, el más sesgado. Este método implica que todos los individuos fueron parte de la investigación es decir los 35 servidores públicos entre autoridades, funcionario y trabajadores, aquí no interviene el azar (Ñaupas et al., 2023).

3.3. MÉTODOS Y TÉCNICAS

3.3.1. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

El método fué correlacional la misma que se empleó para detallar el fenómeno o situación de forma minuciosa y, a la vez, para reconocer y cuantificar las posibles conexiones o vínculos entre variables importantes a través de estudios estadísticos (Sánchez, 2018).

3.3.2. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El diseño fué no experimental, correlacional y transversal, ya que se llevó a cabo sin modificar intencionalmente las variables y se ejecutó en un periodo específico. Mediante encuestas (Hernandez et al., 2014).

3.3.3. ENFOQUE CUANTITATIVO

El enfoque fué cuantitativo ya que se centró en la recolección de datos para probar hipótesis mediante mediciones numéricas y análisis estadísticos. Su finalidad fué reconocer patrones de conducta y confirmar teorías (Hernandez et al., 2014).

3.3.4. TIPO DE INVESTIGACIÓN

El tipo de estudio fué básico, lo que nos permitió tener respaldo teórico y describir cómo se comportan dos fenómenos y/o variables que están relacionadas en sí, entre la Gestión de pago de remuneraciones y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad de Pusi 2025 (Hernández et al., 2014)

3.4. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE

Variable Independiente: Gestión de pago de remuneraciones

Variable Dependiente: Desempeño laboral de los trabajadores

Tabla 02: Operacionalización de las variables

| VARIABLE | DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DIMENSIONES | INDICADORES | ESCALA DE CATEGORÍAS Y VALORES | |
|----------|--------------------------------------|-------------------------|-----------------------------------|--------------------------------|------------------|
| | | | | MEDICIÓN | VALORES |
| VI: | La correcta gestión de la | • Gestión | • Promoción previo concurso de | Nominal | Siempre = 4 |
| Gestió | planilla de remuneraciones | de ascensos | mérito | | Casi siempre = 3 |
| n de | es esencial para el buen | • | Planificación de la necesidad del | | A veces = 2 |
| pago | funcionamiento de | personal | | | Nunca = 1 |
| de | cualquier organización. | • | Plazas vacantes | | |
| remun | Asegurar que todos los | • | Programas de capacitación | | |
| eracio | aspectos de la | • | Evaluación de méritos | | |
| nes. | remuneración de los | • Nivel de individuales | | | |
| | empleados se manejen de remuneración | • | Cumplimiento de los requisitos | | |
| | manera precisa no solo | • | Haber básico fijo por cada cargo | | |
| | cumple con las | • Gestión | Haber básico fijo según nivel. | | |
| | obligaciones legales, sino de | • | Programas de capacitación | | |
| | que también contribuye a la | compensación | Reconocimientos y Distinciones | | |
| | y/o incentivo | • | Calidad de vida del servidor y la | | |

| VARIABLE | DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DIMENSIONES | INDICADORES | ESCALA DE CATEGORÍAS Y MEDICIÓN | |
|----------|--|---|---|---------------------------------|-----------------------------------|
| | | | | MEDICIÓN | VALORES |
| | satisfacción y retención del personal (Ofisis, 2024). | | de su familia | | |
| VD | Es la forma en que determinadas personas, grupos u organizaciones llevan a cabo sus actividades con el fin de trabajar conseguir sus objetivos organizacionales con los mejores resultados (Toro, 2021). | <ul style="list-style-type: none"> Desempeño laboral | <ul style="list-style-type: none"> Resoluciones, Becas Adaptabilidad Asistencia Puntualidad Responsabilidad, Disciplina Motivación, Cooperación | Nominal | Alto = 3 Medio = 2 Bajo = 1 |

3.5. MÉTODO O DISEÑO ESTADÍSTICO

En la investigación se utilizó el método estadístico descriptivo, matemático porcentual, Escala de Likert y el coeficiente de Correlación de Spearman.

3.5.1. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

TÉCNICAS

Encuesta. Para el estudio se aplicó el método de encuesta, lo cual nos permitió recolectar datos medibles, a través de un formulario de preguntas vinculadas a ambas variables como son gestión de pago de remuneraciones y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad de Pusi. Asimismo el instrumento fué validado mediante el juicio de dos expertos (Anexo N° 2).

INSTRUMENTO

Cuestionario. En el marco de esta investigación, se utilizó un cuestionario como principal instrumento con el propósito de recolectar la información requerida para valorar las variables. Este instrumento nos facilitó recolectar información esencial para el análisis conforme a los parámetros definidos en la metodología mencionada (Sánchez et al., 2018).

Validez del Instrumento

El instrumento fue validado por juicio de dos expertos, asimismo, mediante el coeficiente de alfa de Cronbach se evaluó la fiabilidad de las medidas, obtenidas a través del cuestionario. El coeficiente es utilizado ampliamente en este tipo de análisis, ya que cuanto más se aproxime el coeficiente a 1, mayor es la coherencia interna de los indicadores en la escala evaluada.

Aplicación del alfa Cronbach:

Para obtener el Alfa de Cronbach se utilizó la estadística IBM SPSS Statistics Visor 27:

Tabla 03: Validez del instrumento para la Variable Independiente: Gestión de pago de remuneraciones

| Estadísticas de fiabilidad | |
|----------------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach | N de elementos |
| 0,929 | 17 |

El Valor alfa de Cronbach para esta variable resultó de 0,929, y se encuentra dentro del rango (0,72 y 0,99), por lo mismo el instrumento es de excelente confiabilidad.

Tabla 04: Validez del instrumento para la Variable Dependiente: Desempeño laboral de los trabajadores

| Estadísticas de fiabilidad | |
|----------------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach | N de elementos |
| 0,828 | 8 |

El Valor alfa de Cronbach para la variable dependiente resultó de 0,828 que se ubica entre (0,72 y 0,99), por ello, el instrumento es de excelente confiabilidad.

Confiabilidad del Instrumento

La determinación de la confiabilidad de instrumento fué mediante el coeficiente de Alfa Cronbach en el programa SPSS (v27). La escala de medición del cuestionario para ambas variables fué mediante la escala de Likert con valoraciones del uno al cinco para la variable independiente y del uno al tres para la variable dependiente (Ñaupas et al., 2023).

Para la variable independiente:

| | |
|--------------|---|
| Nunca | 1 |
| Aveces | 2 |
| Casi siempre | 3 |
| Siempre | 4 |

Para la variable dependiente:

| | |
|-------|---|
| Alto | 3 |
| Medio | 2 |
| Bajo | 1 |

TÉCNICAS DE ANÁLISIS DE DATOS

Estadística Inferencial:

Es la que asiste al investigador a hallar relevancia en sus hallazgos, tal como señalan Sánchez et al., (2018). Con el progreso de la ciencia estadística, actualmente se pueden examinar e interpretar datos recolectados de forma digital, a través del uso del software estadístico SPSS Statistical (Ñaupas et al., 2023). Luego de aplicar la encuesta a la población en estudio se utilizó el programa estadístico SPSS Statistic v27 .Mediante la cual se pudo encontrar el nivel de inferencia o relación de las 2 variables en estudio .

Prueba estadística de las hipótesis:

Ñaupas et al., (2023) Se llevó a cabo a través de estudios no paramétricos por contar con una muestra menor a 50. La prueba consiste en recopilar información de la realidad para contar con pruebas empíricas que permitan confirmar y refutar las hipótesis planteadas. Por lo expresado anteriormente mediante el uso del programa SPSS se tomó la decisión de utilizar el coeficiente de correlación de Spearman el cual nos permitió evaluar la prueba de hipótesis .

Validación de la contrastación de la Hipótesis: En la investigación se plantearon la hipótesis alterna y la hipótesis nula para ello se utilizó la siguiente estadística como sigue:

Estadísticas no paramétricas, Los datos analizados no tuvieron presuposiciones, es decir la prueba de distribución fué libre. Para utilizar la presente prueba de normalidad se consideró el tamaño de la muestra que es pequeña o no supera los 50, ya que nuestra muestra fué 35.

Prueba de normalidad: Existen dos pruebas de normalidad que son las más utilizadas, el de Shapiro-Wilk y el Kolmogorov-Smirnov, a continuación se realizó la prueba de normalidad para determinar si la distribución de las variables se ajusta a una distribución

normal. Esta evaluación es crucial, ya que influye en la elección del estadístico adecuado para llevar a cabo la prueba de hipótesis. En este caso la distribución de datos no resultó normal por lo tanto, se optó en utilizar el coeficiente de correlación de (Rho) Spearman. Para tal fin nos planteamos la siguiente regla:

H0 = La distribución es normal.

H1 = La distribución no es normal.

El nivel de significancia = 5% que es igual a: 0.05

Si el P valor < 0.05 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alternativa.

Tabla 05: Prueba de normalidad

| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | | Shapiro-Wilk | | |
|---------------------------------------|---------------------------------|----|------|--------------|----|------|
| | Estadístico | gl | Sig. | Estadístico | gl | Sig. |
| Gestión de pago de remuneraciones | ,239 | 35 | ,000 | ,838 | 35 | ,000 |
| Desempeño laboral de los trabajadores | ,188 | 35 | ,003 | ,933 | 35 | ,033 |

a. Corrección de significación de Lilliefors

En la Tabla 05, se observa el resumen de la prueba de normalidad de las dos variables. Para datos mayores a 50 se utiliza Kolmogorov Smirnov y para datos igual o menores que 50 se utiliza Shapiro Wilk, en este estudio nuestros datos no superan a 50, por lo que se utilizó la prueba estadística de Shapiro-Wilk, además el nivel significancia para la variable independiente es 0.000 y para la variable dependiente es 0.033 ambos niveles son menores a 0.05; por lo que los datos no tienen una distribución normal, por ello es aplicable la prueba del coeficiente de (Rho) Spearman.

CAPÍTULO IV

EXPOSICIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

En este capítulo se desarrollaron los resultados de los datos obtenidos durante el proceso de estudio realizado, en función a los objetivos propuestos.

4.1. TRATAMIENTO ESTADÍSTICO POR OBJETIVOS

4.1.1. PARA EL OBJETIVO GENERAL

Establecer la relación entre la gestión de pago de remuneraciones y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pusi - 2025

Tabla 06: Prueba del Coeficiente de correlación de Rho Spearman entre las variables: Gestión de pago de remuneraciones y el desempeño laboral

| | | | Gestión de pago de remuneraciones | Desempeño laboral de los trabajadores |
|--------------|---------------------------------------|---|-----------------------------------|---------------------------------------|
| Rho Spearman | de Gestión de pago de remuneraciones | Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) | 1,000 | ,667** |
| | | N | 35 | 35 |
| | Desempeño laboral de los trabajadores | Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) | ,667** | 1,000 |
| | | N | 35 | 35 |

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

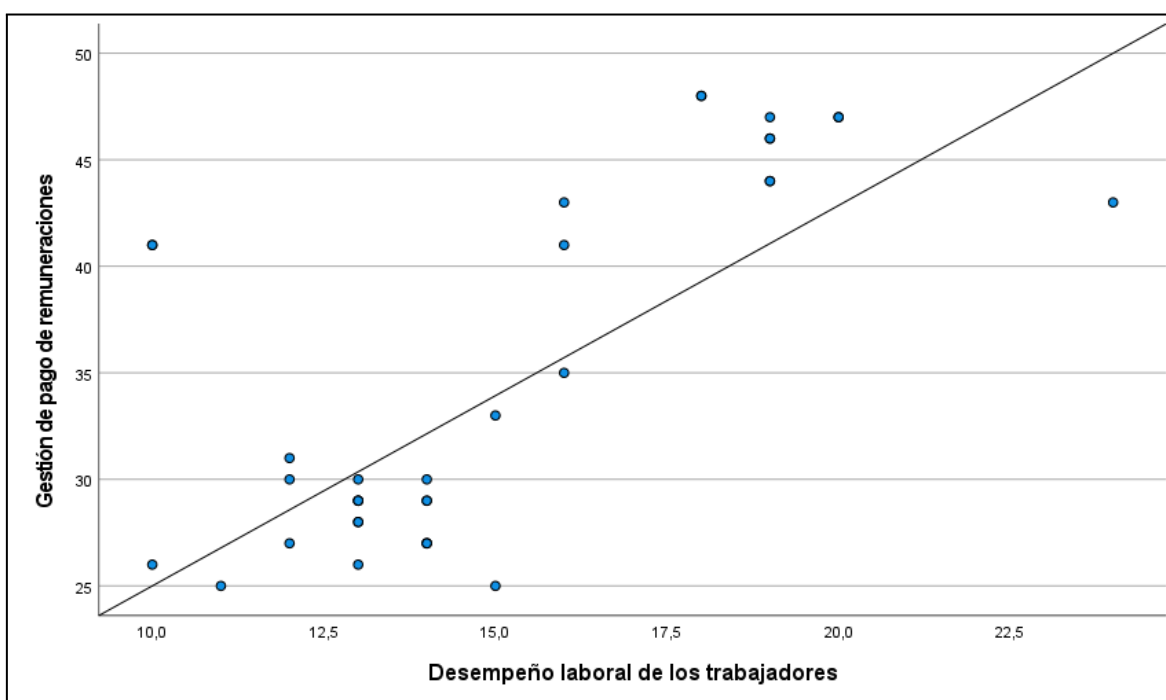


Figura 02: Diagrama de dispersión entre la gestión de pago de remuneraciones y el desempeño laboral.

Nota: IBM SPSS statistics visor 27

Apreciación.- La tabla 6 y figura 2, refleja los resultados del coeficiente de correlación de Rho Spearman que resultó de 0.667, con lo cual lo sitúa a las variables entre la gestión de pago de remuneraciones (ascensos, nivel de remuneraciones, compensaciones o incentivos) y el desempeño laboral de los trabajadores con un nivel de relación positiva moderada, lo que nos explica que hay una tendencia de mejorar positivamente la gestión de pago de remuneraciones, así una correcta gestión de la planilla de remuneraciones es esencial para el buen funcionamiento de cualquier institución y asegurar todos los aspectos de la remuneración de los empleados se manejen de manera precisa no solo es cumplir con las obligaciones legales, sino que además contribuye a la complacencia y fidelización de los empleados (Ofisis, 2024). Y con ello favorecer a la institución a una gestión eficiente y eficaz. Por su parte similarmente argumentaron Calixto & Nancy (2023), en su estudio *"El sistema de gestión de planillas y el pago de remuneraciones en la municipalidad de San Juan de Lurigancho - 2023"*, evidenciando que el sistema de

gestión de planillas presenta un rendimiento aceptable en cuanto al registro y procesamiento de la información laboral, por lo que concluyeron, que existe una interdependencia significativa entre el sistema de gestión de planillas y el pago de remuneraciones, donde la eficacia y precisión del primero incide directamente en la efectividad del segundo.

4.1.2. PARA OBJETIVOS ESPECÍFICOS

4.1.2.1 Objetivo específico 1: Determinar la relación entre la gestión de ascensos y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pusi - 2025

Tabla 07: Prueba del Coeficiente de correlación de Rho Spearman entre las variables: Gestión de ascensos y el desempeño laboral

| | | | | Desempeño | |
|----------|----------------|------------------|----|-------------------|-----------------------|
| | | | | Gestión de | laboral de los |
| | | | | ascensos | trabajadores |
| Rho | de Gestión | de Coeficiente | de | 1,000 | ,670** |
| Spearman | ascensos | correlación | | | |
| | | Sig. (bilateral) | | . | ,000 |
| | | N | | 35 | 35 |
| | Desempeño | Coeficiente | de | ,670** | 1,000 |
| | laboral de los | correlación | | | |
| | trabajadores | Sig. (bilateral) | | ,000 | . |
| | | N | | 35 | 35 |

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

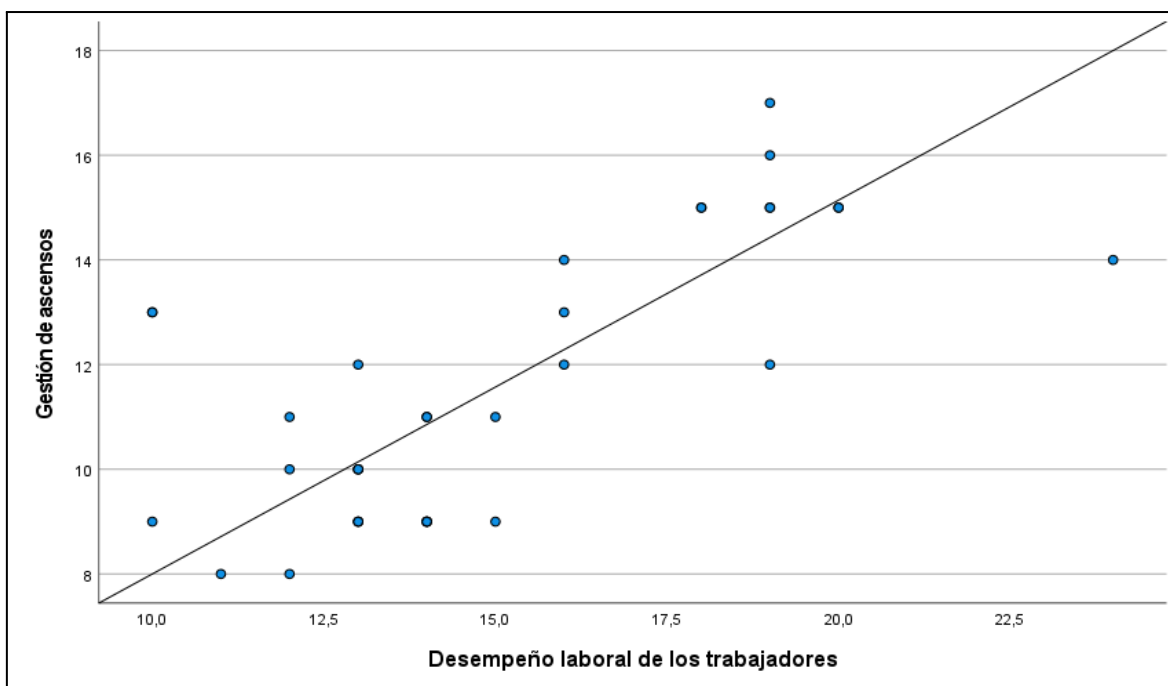


Figura 03: Diagrama de dispersión entre la gestión de ascensos y el desempeño laboral.

Nota: IBM SPSS statistics visor 27

Apreciación.- La tabla 7 y figura 3, reflejan los resultados del coeficiente de correlación de (Rho) Spearman que resultó de 0.670, esta cifra ubica a las variables entre la gestión de ascensos y el desempeño laboral de los trabajadores a un nivel de correlación positiva moderada lo que resalta que la unidad de recursos humanos gestiona moderadamente los ascensos promoviendo a favor de los empleados, por beneficio de experiencia, previo concurso de mérito, así mismo planifica la necesidad del personal, genera plazas vacantes y llevar a cabo previo concurso de meritocracia, evalúa los méritos individuales éticamente cumpliendo los requisitos para todo este proceso, el mismo que motiva de manera directa y positiva el desempeño laboral de los trabajadores, a través de gestión de capacitaciones, recompensas, reconocimientos, incentivos como bonos, comisiones, etc, favoreciendo a una gestión positiva y moderada para la institución. similarmente Rivera (2024), en su investigación "*Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave, 2023*", sus resultados reflejaron que el 52,94% de los encuestados calificó la gestión del talento humano como regular, el 29,41% como inadecuada y sólo el 17,65% la consideró

adecuada. En cuanto al desempeño laboral, el 44,12% lo percibió como regular, el 35,29% como eficiente y el 20,59% como ineficiente.

4.1.2.2 Objetivo específico 2: Determinar la incidencia entre el nivel de remuneraciones y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pusi - 2025

Tabla 08: Prueba del Coeficiente de correlación de Rho Spearman entre las variables: Nivel de remuneraciones y el desempeño laboral

| | | | | Desempeño | |
|----------|----------------|------------------|----|-----------------------|-----------------------|
| | | | | Nivel de | laboral de los |
| | | | | remuneraciones | trabajadores |
| Rho | de Nivel | de Coeficiente | de | 1,000 | ,641** |
| Spearman | remuneraciones | correlación | | | |
| | | Sig. (bilateral) | | . | ,000 |
| | | N | | 35 | 35 |
| | Desempeño | Coeficiente | de | ,641** | 1,000 |
| | laboral de los | correlación | | | |
| | trabajadores | Sig. (bilateral) | | ,000 | . |
| | | N | | 35 | 35 |

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

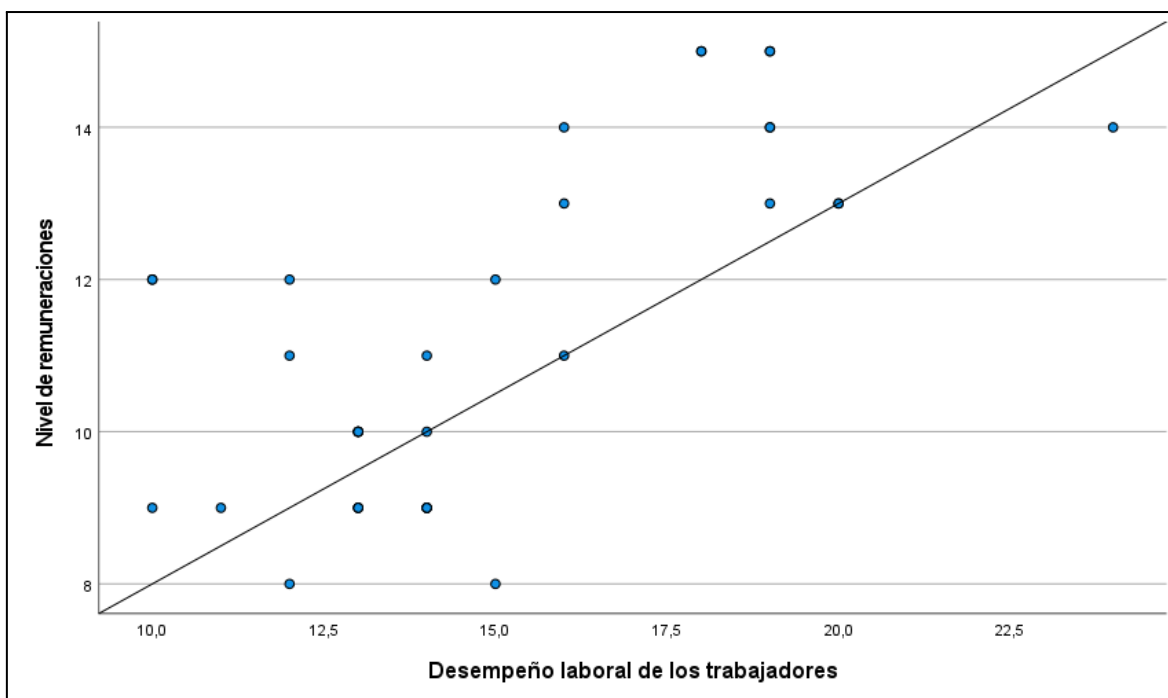


Figura 04: Diagrama de dispersión entre el nivel de remuneraciones y el desempeño laboral.

Nota: IBM SPSS statistics visor 27

Apreciación.- La tabla 8 y figura 4, refleja los resultados del coeficiente de correlación de (Rho) Spearman de 0.641, esta cifra resalta un nivel de correlación positiva moderada entre las variables nivel de remuneraciones y el desempeño laboral de los trabajadores, este resultado explica que hay una tendencia positiva directa y moderada de mejorar la gestión de nivel de remuneraciones en relación al régimen laboral único DL 276, según el cargo ocupan y nivel de carrera, Ley del Servicio Civil, a través de acceso por mérito, y gestión oportuno del pago de remuneraciones, conllevando a un desempeño laboral eficiente y eficaz de los trabajadores y por ende de la institución. Por su parte Sosa & Falcon (2025), en su pesquisa "*Gestión de remuneración salarial y engagement laboral en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Orurillo, 2024*", sus resultados obtenidos revelaron una relación estadísticamente significativa entre la gestión de la remuneración y las dimensiones del engagement laboral, encontrando una correlación significativa moderada, en sus dimensiones vigor alcanzó un valor de 0,687 ($p = 0,000$), dedicación fue de 0,654 ($p = 0,000$) y la absorción fué negativa de -0,528 ($p = 0,000$), con los

hallazgos encontrados concluyeron que una adecuada gestión de la remuneración salarial está significativamente relacionada con los niveles de compromiso y motivación laboral del personal municipal.

4.1.2.3 Objetivo específico 3: Determinar la relación entre la gestión de compensación y/o incentivo de remuneraciones y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pusi - 2025.

Tabla 09: Prueba del Coeficiente de correlación de Rho Spearman entre las variables: Compensación y/o incentivos y el desempeño laboral

| | | | | Desempeño | |
|----------|-----------------|------------------|----|-----------------------|-----------------------|
| | | | | Compensación | laboral de los |
| | | | | y/o incentivos | trabajadores |
| Rho | de Compensación | Coeficiente | de | 1,000 | ,625** |
| Spearman | y/o incentivos | correlación | | | |
| | | Sig. (bilateral) | | . | ,000 |
| | | N | | 35 | 35 |
| | Desempeño | Coeficiente | de | ,625** | 1,000 |
| | laboral de los | correlación | | | |
| | trabajadores | Sig. (bilateral) | | ,000 | . |
| | | N | | 35 | 35 |

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

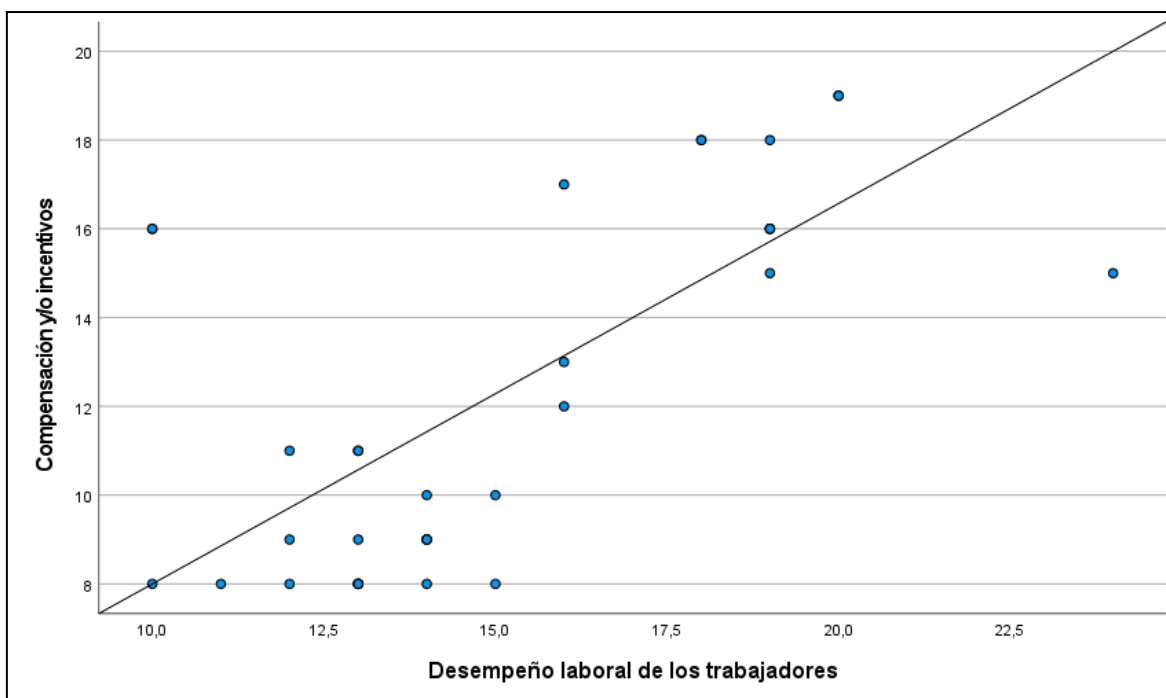


Figura 05: Diagrama de dispersión entre la compensación y/o incentivos y el desempeño laboral.

Nota: IBM SPSS statistics visor 27

Apreciación.- La tabla 9 y figura 5, presenta los resultados del coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0.625, esta cifra indica un nivel de correlación positiva moderada entre las variables gestión de compensación y/o incentivos y el desempeño laboral de los trabajadores, esta consecuencia sustenta que hay una tendencia positiva moderada de mejorar la gestión presupuestal para las capacitaciones, otorgar reconocimientos, distinciones, compensación por tiempo de servicios, remuneraciones en especie por fiestas patrias y por navidad, beneficio por sepelio y luto, resoluciones y becas a favor de los trabajadores, por lo mismo el desempeño laboral de los trabajadores mejorará con una tendencia positiva moderada. El resultado se apoya al estudio de Muhawenimana & Omedo, (2024), en su estudio *"Relación entre los paquetes de compensación y el desempeño laboral en el Municipio de Mukono, Distrito de Mukono"*, quien concluyó que la implementación de salarios competitivos, beneficios integrales y sistemas de reconocimiento adecuados resultan esenciales para fortalecer las estrategias de compensación, así mismo concluyó que promover un entorno laboral favorable,

establecer metas claras de desempeño, impulsar el compromiso del personal y brindar oportunidades de capacitación, incide positivamente en la productividad. Al respecto Chavez (2023) en su estudio *"El sistema de remuneración y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chota, 2021"*, su investigación evidenció una correlación significativa y de magnitud moderada entre ambas variables; es así que el 76,1% de trabajadores evaluaron como regular los incentivos salariales, que abarcan bonificaciones por productividad, aguinaldos y bonificación por escolaridad; mientras que un 83,3% calificó de igual manera las prestaciones sociales, como CTS y seguro de salud, por lo tanto el desempeño laboral también fué regular.

4.2. CONTRASTACION DE HIPOTESIS

Para poner a prueba una hipótesis es necesario formular una hipótesis alterna y una hipótesis nula, es preciso realizar este artificio porque es el único medio de probar la posible respuesta anticipada. Esto se debe a que, teóricamente, las hipótesis siempre plantean explicaciones tentativas y comprobables, diferencias, incrementos, efectos, consecuencias, etc., que producen las variables independientes en las dependientes, los mismos que se presentan en diferentes manifestaciones, formas o en cantidades distintas (Ñaupas et al., 2023).

Por tal motivo es necesario plantear la hipótesis alterna y la hipótesis nula a través de la prueba estadística.

4.2.1. PRUEBA ESTADÍSTICA PARA LA HIPÓTESIS PRINCIPAL

4.2.1.1 Hipótesis General:

H0: La gestión de pago de remuneraciones no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pusi - 2025

H1: La gestión de pago de remuneraciones se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pusi - 2025

Nivel de significancia:

- Confianza 95%

- Significancia (Alfa) 5% $\alpha = 0,05$

Tabla 10: Prueba estadística de Tau-c de Kendall para la hipótesis principal.

| | | Error | | Significació | |
|--------------------|----------|----------|-------------------------|-------------------------|--|
| | | estándar | T | n | |
| | | Valor | asintótico ^a | aproximada ^b | |
| | | | | aproximada | |
| Ordinal por | Tau-c de | ,478 | ,116 | 4,113 | |
| ordinal | Kendall | | | ,000 | |
| N de casos válidos | | 35 | | | |

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

Nota: Elaborado en programa IBM SPSS Statistics Visor 27

Para realizar una decisión:

De haber obtenido un Sig. < 0,05 a la Hipótesis Nula H0 se rechaza.

De haber obtenido un Sig. > 0,05 a la Hipótesis Alterna H1 se rechaza.

Decisión:

La tabla 10, nos muestra los resultados de la prueba de Tau-c de Kendall para la hipótesis principal, donde el nivel de significancia resultó de $0,000 < \alpha = 0,05$, ello nos indica que se rechace la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, respecto la correlación encontrada a través de Tau-c de Kendall fué de 0,478, concluyendo que, existe un nivel de relación directa positiva moderada entre la gestión de pago de remuneraciones y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pusi. Este resultado fué corroborado por Montes & Elizabeth (2024) quien en su estudio tuvo como objetivo principal determinar el grado de relación entre las condiciones salariales y el rendimiento laboral del personal, metodológicamente su estudio fué de tipo básico, con diseño no experimental y de tipo transversal, su población estuvo compuesta por 35 trabajadores, quienes participaron en la encuesta y mediante el instrumento denominado cuestionario recolectaron la información, sus resultados demostraron que existe una relación positiva y significativa entre la remuneración y el desempeño laboral, evidenciada

por un coeficiente de correlación de 0.348 y un nivel de significancia de 0.041, lo cual les permitió validar la hipótesis alternativa, aunque indican que la fuerza de la correlación es moderada, sugiriendo que al mejorar los pagos mejoraría el nivel de desempeño del personal evaluado.

4.2.2. PRUEBA ESTADÍSTICA PARA LAS HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

4.2.2.1 Hipótesis Específica 1:

H0: La gestión de ascensos no se relaciona directamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pusi - 2025

H1: La gestión de ascensos se relaciona directamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pusi - 2025

Nivel de significancia:

- Confianza 95%
- Significancia (Alfa) 5% $\alpha = 0,05$

Tabla 11: Prueba estadística de Tau-c de Kendall para la hipótesis específica 1

| | | | Error | | Significació | |
|--------------------|-----------|----|----------|-------------------------|-------------------------|------------|
| | | | estándar | T | n | |
| | | | Valor | asintótico ^a | aproximada ^b | aproximada |
| Ordinal | por Tau-c | de | ,499 | ,107 | 4,670 | ,000 |
| ordinal | Kendall | | | | | |
| N de casos válidos | | | 35 | | | |

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

Nota: Elaborado en programa IBM SPSS Statistics Visor 27

Para realizar una decisión:

De haber obtenido un Sig. < 0,05 a la Hipótesis Nula H0 se rechaza.

De haber obtenido un Sig. > 0,05 a la Hipótesis Alterna H1 se rechaza.

Decisión:

En la tabla 11, se identificó los resultados a través de la prueba de Tau-c de Kendall para la primera hipótesis específica, obteniendo un nivel de significancia de $0,000 < \alpha = 0,05$, por ello se decidió apartar la hipótesis nula y admitir la hipótesis alterna, además el valor de correlación de Tau-c de Kendall resultó de 0,499, concluyendo que existe un nivel de relación positiva directa moderada entre la gestión de ascensos realizado por la unidad de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pusi. Casi similarmente Turpo & Reyna (2024), en su estudio "*Gestión de remuneración laboral y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Unión Eco Real Sociedad Anónima Cerrada, 2023*", quienes al comprobar su hipótesis, evidenciaron una relación significativa entre la remuneración base y el desempeño laboral (0,781**), entre los incentivos salariales y el desempeño (0,769**), así como entre los beneficios salariales y el desempeño laboral (0,770**). Por su parte Rivera (2024), en su investigación "*Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave, 2023*", su análisis estadístico evidenció una relación positiva entre ambas variables, con un coeficiente de correlación de Pearson de 0,698 y un nivel de significancia de $p = 0,001$, valor inferior al 0,01. Este resultado permite concluir que un mejor nivel de gestión del talento humano favorece directamente un mayor desempeño laboral en el personal municipal.

4.2.2.2 Hipótesis Específica 2:

H0: El nivel de remuneraciones incide directamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pusi - 2025

H1: El nivel de remuneraciones incide directamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pusi - 2025

Nivel de significancia:

- Confianza 95%
- Significancia (Alfa) 5% $\alpha = 0,05$

Tabla 12: Prueba estadística de Tau-c de kendall para la hipótesis específica 2

| | | Error | | Significació | |
|--------------------|----------|----------|-------------------------|-------------------------|------------|
| | | estándar | T | n | |
| | | Valor | asintótico ^a | aproximada ^b | aproximada |
| Ordinal por | Tau-c de | ,442 | ,104 | 4,253 | ,000 |
| ordinal | Kendall | | | | |
| N de casos válidos | | 35 | | | |

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

Nota: Elaborado en programa IBM SPSS Statistics Visor 27

Para realizar una decisión:

De haber obtenido un Sig. < 0,05 a la Hipótesis Nula H0 se rechaza.

De haber obtenido un Sig. > 0,05 a la Hipótesis Alterna H1 se rechaza.

Decisión:

La tabla 12, muestra los resultados de la prueba estadística de Tau-c de kendall para la segunda hipótesis específica, observándose un nivel de significancia de $0,000 < \alpha = 0,05$, por ello se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, así mismo el valor de correlación de Tau-c de kendall resultó de 0,442, concluyendo que existe un nivel de relación positiva directa y moderada entre el nivel de remuneraciones y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pusi. Este resultado tuvo argumento similar por Montes & Elizabeth (2024), en su estudio titulado "*Remuneración y desempeño laboral en los trabajadores de la Empresa Congeladora Industrial Ilo S.R.L., Moquegua – 2024*", sus resultados demostraron que existe una relación positiva y significativa y moderada entre la remuneración y el desempeño laboral, evidenciada por un coeficiente de correlación de 0.348 y un nivel de significancia de 0.041, con lo cual validaron su hipótesis alterna, con tales hallazgos sugieren que todas las mejoras en la remuneración podrían estar asociadas a un incremento en el nivel de desempeño del personal evaluado.

4.2.2.3 Hipótesis Específica 3

H0: La gestión de compensación y/o incentivo no se relaciona directamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pusi - 2025

H1: La gestión de compensación y/o incentivo se relaciona directamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pusi - 2025

Nivel de significancia:

- Confianza 95%
- Significancia (Alfa) 5% $\alpha = 0,05$

Tabla 13: Prueba estadística de Tau-c de Kendall para la hipótesis específica 3

| | | Error | | Significació | |
|--------------------|----------|----------|-------------------------|-------------------------|------------|
| | | estándar | T | n | |
| | | Valor | asintótico ^a | aproximada ^b | aproximada |
| Ordinal por | Tau-c de | ,481 | ,115 | 4,182 | ,000 |
| ordinal | Kendall | | | | |
| N de casos válidos | | 35 | | | |

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

Nota: Elaborado en programa IBM SPSS Statistics Visor 27

Para realizar una decisión:

De haber obtenido un Sig. < 0,05 a la Hipótesis Nula H0 se rechaza.

De haber obtenido un Sig. > 0,05 a la Hipótesis Alterna H1 se rechaza.

Decisión:

La tabla 13, nos muestra los resultados de la prueba estadística de Tau-c de Kendall para la tercera hipótesis específica, observándose como resultado con un nivel de significancia de $0.000 < \alpha = 0.05$, Por tal motivo rechazamos la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna, por otro lado la correlación a través de Tau-c de Kendall resultó de 0,481, concluyendo que, existe un nivel de relación positiva, significativa y moderada entre la gestión de compensación y/o incentivo con el desempeño laboral de los trabajadores de

la municipalidad distrital de Pusi. Este resultado fue corroborado por Turpo & Reyna (2024), en su estudio "*Gestión de remuneración laboral y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Unión Eco Real Sociedad Anónima Cerrada, 2023*", quienes concluyeron que existe una correlación alta entre las políticas de compensación e incentivo salarial y el desempeño de los trabajadores (0,764**), lo que reafirma la influencia positiva de una adecuada gestión remunerativa en el rendimiento del personal.

CONCLUSIONES

PRIMERO: En concordancia al objetivo general, se concluye que la gestión del pago de remuneraciones, en cuanto a la gestión de ascensos, nivel de remuneraciones y compensaciones e incentivos, se relaciona de manera directa, significativa y moderada con el desempeño laboral de los trabajadores de la entidad estudiada. Esto queda evidenciado con un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.667. Asimismo, mediante la prueba Tau-c de Kendall se confirmó la hipótesis principal, obteniéndose un nivel de significancia de $0.000 < \alpha = 0.05$, lo que permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, que indica que la gestión del pago de remuneraciones se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pusi

SEGUNDO: Para el objetivo específico 01, se concluye que la Unidad de Recursos Humanos promueve de manera moderada la gestión de ascensos a favor de los trabajadores, considerando la experiencia del servidor público y a través de concursos meritocráticos. Además, planifica las necesidades de personal generando vacantes que son cubiertas mediante concursos previos, lo que se relaciona de forma directa y moderada con el desempeño laboral, con un coeficiente de correlación de 0.670. Estos resultados destacan que la gestión de ascensos contribuye a mejorar el desempeño laboral, favoreciendo una gestión institucional eficiente. La prueba Tau-c de Kendall confirmó la hipótesis con un nivel de significancia de $0.000 < \alpha = 0.05$, rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alterna.

TERCERO: Para el objetivo específico 02, se concluye que la gestión del nivel de remuneraciones es positiva y moderada, al igual que el desempeño laboral, con un

coeficiente de correlación de 0.641. Esto indica una tendencia positiva y directa en la mejora de la gestión del nivel remunerativo, en concordancia con el régimen laboral único DL 276, el cargo ocupado y el nivel de carrera, según la Ley del Servicio Civil, con acceso por mérito y gestión oportuna del pago de remuneraciones. Esta mejora incide en un desempeño laboral eficiente y eficaz, lo que beneficia tanto a los trabajadores como a la institución. La hipótesis fue confirmada con un nivel de significancia de $0.000 < \alpha = 0.05$.

CUARTO: Para el objetivo específico 03, se concluye que existe una tendencia positiva y moderada en la mejora de la gestión de compensaciones e incentivos, tales como reconocimientos, distinciones, pagos en especie, bonificaciones, resoluciones, becas y capacitaciones, lo que contribuiría a un mejor desempeño laboral. El coeficiente de correlación obtenido fue de 0.625 y el nivel de significancia de $0.000 < \alpha = 0.05$, lo que permite aceptar la hipótesis alterna y confirmar que la gestión de compensaciones e incentivos está directamente relacionada con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pusi.

RECOMENDACIONES

PRIMERA: Se recomienda que la Municipalidad Distrital de Pusi fortalezca y optimice su sistema integral de gestión de pago de remuneraciones, asegurando que los procesos relacionados con ascensos, niveles remunerativos, compensaciones e incentivos estén alineados y coordinados para impactar positivamente en el desempeño laboral. Para ello, se debe implementar un sistema de gestión que facilite la transparencia, puntualidad y equidad en los pagos, promoviendo también una comunicación clara y continua con los trabajadores acerca de sus beneficios y oportunidades. Además, es importante desarrollar mecanismos que permitan evaluar periódicamente el impacto de estas políticas en el desempeño laboral para realizar ajustes oportunos que aseguren la eficiencia y eficacia institucional.

SEGUNDA: Se recomienda que la Unidad de Recursos Humanos de la municipalidad debe promover la gestión de ascensos bajo criterios meritocráticos claros y transparentes, priorizando la experiencia y competencias de los servidores públicos. Asimismo, es importante fortalecer la planificación de las necesidades de personal, generando vacantes adecuadas que respondan a la demanda institucional y facilitando procesos de selección mediante concursos públicos. Se sugiere también implementar programas de capacitación y desarrollo que preparen a los trabajadores para asumir nuevas responsabilidades, garantizando que los ascensos contribuyan a la motivación y mejora continua del desempeño laboral. La institucionalización de estas prácticas ayudará a fomentar una cultura organizacional orientada al mérito y la eficiencia.

TERCERA: Se recomienda al área de Recursos Humanos realizar una revisión constante y sistemática del nivel de remuneraciones, asegurando que los salarios estén ajustados

de acuerdo con el régimen laboral único DL 276, la Ley del Servicio Civil y las características específicas de cada cargo y nivel de carrera. Para ello, es fundamental establecer políticas salariales que promuevan la equidad interna y competitividad externa, evitando brechas que puedan generar desmotivación o fuga de talento. Además, se debe asegurar la puntualidad en el pago y mantener canales efectivos de comunicación para resolver cualquier duda o inconveniente relacionado con las remuneraciones. El fortalecimiento de esta gestión contribuirá a un desempeño laboral más eficiente, aumentando el compromiso y la satisfacción de los trabajadores.

CUARTA: Se recomienda ampliar y diversificar los programas de compensación e incentivos, incluyendo reconocimientos formales, bonificaciones, becas para formación continua, capacitaciones y beneficios en especie que respondan a las necesidades y expectativas de los trabajadores, con el fin de incentivar la productividad y el compromiso. La implementación de un sistema transparente y justo en la entrega de estos incentivos fomentará un ambiente laboral positivo, mejorará la satisfacción y motivación del personal, y a su vez potenciará el desempeño global de la Municipalidad Distrital de Pusi.

BIBLIOGRAFÍA

- Báez, M. (2023). *Procedimiento de Gestión de las Remuneraciones y Compensaciones*. Amsac.pe.
<https://www.amsac.pe/wp-content/uploads/2024/01/S5.3.P7-Procedimiento-de-Gestion-de-Remuneraciones-y-Compensaciones-v.01-FinalRRRR.pdf>
- Cáceres, M. R. E. (2022). *Remuneración*.
<https://es.scribd.com/document/588639971/REMUNERACION>
- Calixto, J., & Nancy, P. (2023). *El sistema de gestión de planillas y el pago de remuneraciones en la municipalidad de San Juan de Lurigancho – 2023*. Gob.pe.
https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_dd64ecf3646e624db811d4f06c_cf0e97/Description#tabnav
- Caso, T. D. (2015). *Desempeño laboral*. Scribd.
<https://es.scribd.com/document/289852643/DESEMPENO-LABORAL>
- Chávez, C. J. E. (2023). *El sistema de Remuneración y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chota, 2* [Master's thesis, Universidad Nacional de Cajamarca].
<http://chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcqlclefindmkaj/https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14074/5987/Tesis%20Eduardo%20Ch%c3%a1vez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Condori C. R. G. (2024). *Gestión de remuneraciones y desempeño laboral de los trabajadores de la administración local del agua Juliaca - 2023* [Universidad Privada San Carlos]. <https://repositorio.upsc.edu.pe/handle/UPSC/740>
- Decreto Legislativo N° 276. (1984). Oas.org.
https://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic5_per_2_dec_leg_276.pdf
- Dupuy, J. (2023). *Reporte de productividad laboral* (R. Zacnich Nonalaya, Ed.). Comex Perú-Sociedad de Comercio Exterior del Perú.
<https://www.comexperu.org.pe/upload/articles/reportes/reportes-reportes-laboral-013-.pdf>
- Fernandez, S., & Madumo, O. (2024). Who should we pay more? Exploring the influence

- of pay for elected officials and bureaucrats on organizational performance in South African local government. *Public Administration*, 102(1), 147–163.
<https://doi.org/10.1111/padm.12911>
- Garcia, V. M. (2023). Remuneraciones: Qué son y cuántos tipos existen. *Buk.pe*.
<https://www.buk.pe/blog/remuneraciones-que-sabes-sobre-ellas>
- Gonzales Bringas, Y. (2015). *Impacto económico producido por el mantenimiento de la carretera no pavimentada C.P. Polloc- caserío El Mangle- distrito de la Encañada- Cajamarca*. Universidad Nacional de Cajamarca.
- González Garcia, W. de J., & Vilchez Pirela, R. (2024). Factores del desempeño laboral del personal administrativo en universidades nacionales experimentales. *Revista científica Pensamiento y Gestión*, 50, 186–216.
<https://doi.org/10.14482/pege.50.658.155>
- Google Maps. (s/f). Google Maps. Recuperado el 21 de julio de 2025, de
<https://www.google.com/maps/place/Plaza+de+Armas+de+Pusi/@-15.4423204,-69.9314976,17z/data=!4m15!1m8!3m7!1s0x91678c294c4ddd0d:0x6211a7c89e40f02f!2sDistrito+de+Pusi>
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. McGRAW-HILL.
<https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez.%20Fernandez%20y%20Baptista-metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
- Informe Mundial sobre Salarios, O. I. T. (2008). *Organización Internacional del Trabajo*. Ilo.org. <https://www.ilo.org/es/temas-y-sectores/salarios>
- Ley del servicio civil N° 30057 (2014). *Ley del Servicio Civil Ley N° 30057*. Elperuano.pe.
<https://diariooficial.elperuano.pe/Normas/obtenerDocumento?idNorma=78>
- Ley del Servicio Civil N° 30057 (2022, marzo 6). *Ley de Servicio Civil (Ley 30057)*. LP.
<https://lpderecho.pe/ley-servicio-civil-ley-30057-actualizada/>
- Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público*.

- (2008). Gob.pe.
<http://www.rree.gob.pe/elministerio/Documents/D.%20Leg.%20N%C2%B0%20276%20Ley%20de%20Bases%20de%20la%20Carrera%20Administrativa.pdf>
- Mamani, L. (2025). *Sistema de gestión de planillas y pago de remuneraciones en la Municipalidad Provincial de Puno, periodo 2024* [Universidad Privada San Carlos].
<https://repositorio.upsc.edu.pe/handle/UPSC/1332>
- Meza, Z., & Stephania, G. (2024). *La remuneración y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo de la Gerencia de Administración en la Municipalidad Distrital Crnl. Gregorio Albarracín Lanchipa, periodo 2023* [Universidad Privada de Tacna].
<https://repositorio.upt.edu.pe/handle/20.500.12969/3488>
- Montes, R., & Elizabeth, G. (2024). *Remuneración y desempeño laboral en los trabajadores de la Empresa Congeladora Industrial Ilo S.R.L. Moquegua 2024*. Universidad José Carlos Mariátegui.
- Muhawenimana, F., & Omedo, V. (2024). *Paquetes de compensación y desempeño laboral en el distrito de Mukono: Un estudio de caso del municipio de Mukono*. 3, 248. <https://doi.org/10.31933/dijemss.v2i3.755> (Original work published 2024)
- Ñaupas, P. H., Mejía, M. E., Trujillo, R. I., Romero, D. H., Medina, B. W., & Novoa, R. E. (2023). *Metodología de la investigación total. Cuantitativa – Cualitativa y redacción de tesis 6a Edición*. Ediciones de la U.
<https://edicionesdelau.com/producto/metodologia-de-la-investigacion-total-cuantitativa-cualitativa-y-redaccion-de-tesis-6a-edicion/>
- Ofisis. (2024, septiembre 9). *Planilla de Remuneraciones: Todo lo que Necesitas Saber para una Gestión Eficiente y Libre de Errores en 2024*. Software ERP – Soluciones empresariales, recursos humanos – Ofisis.
<https://ofisis.com.pe/blog/planilla-de-remuneraciones-gestion-eficiente-2024/>
- Ramirez C, C. A. (2022). PDF. <https://es.scribd.com/document/567748105/CHIAVENATO>
- Reserved, A. R. (2019). *RRHH servir* PDF. Scribd.

<https://es.scribd.com/document/410878760/RRHH-SERVIR-pdf>

Rivera Delgado, K. H. (2024). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de El Collao - llave, 2023* [Universidad Privada San Carlos].

<https://repositorio.upsc.edu.pe/handle/UPSC/913>

Romaña, & Aguinaga. (1999). *Gestión de recursos humanos*. Aiu.edu.

https://students.aiu.edu/submissions/profiles/resources/onlineBook/S2K2N2_gestion%20recursos%20humanos.pdf

Sánchez, C. H., Reyes, R. C., & Mejía, S. K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Edu.pe.

<https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>

Sánchez Chávez, C. W. (2020). *Análisis de los incentivos laborales en la empresa de confecciones "Sánchez" de la ciudad de Chiclayo 2019* [Universidad Señor de Chipán].

<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7339/S%C3%A1nchez%20Ch%C3%A1vez%20Cesar%20Willy.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Senior, X. (2025). *Gestión de Remuneración*. Com.br.

<https://documentacao.senior.com.br/es/seniorxplatform/manual-do-usuario/hcm/gestao-remuneracao/conceito-gestao-remuneracao.htm>

Sosa Mamani, W. K., & Falcon Pacheco, F. A. (2025). *Gestión de remuneración salarial y engagement laboral en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Orurillo, 2024* [Universidad Privada San Carlos].

<https://repositorio.upsc.edu.pe/handle/UPSC/1385>

Toro, M. N. N. (2021). *Recursos Humanos: Desempeño de las personas, gestión y evaluación. Caso sector público*. Edu.pe.

<https://repositorio.une.edu.pe/server/api/core/bitstreams/8c7f8ded-80ea-49cd-90af-6ea9d244b1f3/content#:~:text=1.1-,Concepto%20del%20desempe%C3%B1o%20>

de%20las%20personas.organizaci%C3%B3n%20(Chiavenato%2C%202019).

Torres Holguin, B. (2018). *Instituto Tecnológico de Hermosillo.*

<https://rinacional.tecnm.mx/bitstream/TecNM/3789/1/Manual%20Gesti%C3%B3n%20de%20la%20Retribuci%C3%B3n%20final.pdf>

Turpo, L., & Reyna, J. (2024). *Gestión de remuneración laboral y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Unión Eco Real Sociedad Anónima Cerrada, 2023.*

Universidad Privada San Carlos.

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de Consistencia

TÍTULO: GESTIÓN DE PAGO DE REMUNERACIONES Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUSI - 2025

| PROBLEMA | OBJETIVO | HIPÓTESIS | METODOLOGÍA, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS |
|--|---|---|---|
| <p>Problema General: ¿De qué manera la gestión de pago de remuneraciones se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pusi - 2025</p> | <p>Objetivo General: Establecer la relación entre la gestión de pago de remuneraciones y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pusi - 2025</p> | <p>Hipótesis General: La gestión de pago de remuneraciones se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pusi - 2025</p> | <p>Tipo de estudio: Básico Enfoque: Cuantitativo Diseño: No experimental y transversal Método: correlacional Población: 35 servidores públicos de la municipalidad de Pusi. Muestra: Se tomará en cuenta a los 35 trabajadores de la municipalidad Muestreo: No probabilístico .</p> |
| <p>Problemas Específicos: ¿De qué manera la gestión de ascensos se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pusi - 2025?</p> | <p>Objetivo específico 1 Determinar la relación entre la gestión de ascensos y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pusi - 2025</p> | <p>Hipótesis Específicos: La gestión de ascensos se relaciona directamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pusi - 2025?</p> | <p>Técnicas de Recolección de datos: Encuesta Instrumento: Cuestionario</p> |
| <p>¿De qué manera el nivel de remuneraciones incide en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pusi - 2025?</p> | <p>Objetivo específico 2 Determinar la incidencia entre el nivel de remuneraciones y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pusi - 2025</p> | <p>El nivel de remuneraciones incide directamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pusi - 2025</p> | <p>Técnicas de análisis de datos: Estadística inferencial</p> |
| <p>¿De qué manera la gestión de compensación y/o incentivo de remuneraciones se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pusi - 2025</p> | <p>Objetivo específico 3 Determinar la relación entre la gestión de compensación y/o incentivo de remuneraciones y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pusi - 2025</p> | <p>La gestión de compensación y/o incentivo de remuneraciones se relaciona directamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pusi - 2025</p> | |

Anexo 02: Cuestionario

**UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS
FACULTAD DE CIENCIAS
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD Y FINANZAS**

Título: GESTIÓN DE PAGO DE REMUNERACIONES Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUSI - 2025

El sondeo es anónimo y se exige la autenticidad en las respuestas. Para ello, usted podrá señalar con un aspa o una "X" la opción correspondiente, teniendo en cuenta la siguiente escala valorativa:

Nunca 1 A veces 2 Casi siempre 3 Siempre 4

| N° Ítems | Variable Independiente: Gestión de pago de remuneraciones | VALORACIÓN | | | |
|----------|--|------------|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 |
| | Dimensión 1: Gestión de ascensos | | | | |
| 1 | ¿La unidad de recursos humanos gestiona el beneficio de ascenso por experiencia a favor de los trabajadores? | | | | |
| 2 | ¿Su jefe de Recursos Humanos promueve el ascenso de los trabajadores previo concurso de mérito? | | | | |
| 3 | ¿El jefe de Recursos Humanos planifica la necesidad del personal en función del servicio y posibilidades presupuestales? | | | | |
| 4 | ¿El jefe de Recursos Humanos genera plazas vacantes y lleva a cabo previo concurso de meritocracia? | | | | |
| 5 | ¿El jefe de Recursos Humanos realiza la evaluación de méritos individuales? | | | | |
| 6 | ¿El jefe de Recursos Humanos es ético en el cumplimiento de los requisitos para el beneficio de ascenso? | | | | |
| | Dimensión 2: Nivel de remuneraciones | | | | |
| 7 | ¿Se siente Ud. satisfecho con el régimen laboral único que señala el Decreto Legislativo 276? | | | | |
| 8 | ¿El Jefe de Recursos Humanos gestiona para acceder a la carrera pública administrativa a través de la evaluación buscando un nivel remunerativo satisfactorio? | | | | |
| 9 | ¿La unidad de recursos humanos gestiona sobre el haber básico fijo que perciben los trabajadores por cada cargo que ocupan y es satisfactorio? | | | | |
| 10 | ¿La unidad de recursos humanos gestiona el pago del haber básico fijo que perciben los trabajadores por cada nivel de carrera y es satisfactorio? | | | | |
| 11 | ¿La unidad de recursos humanos gestiona oportunamente el presupuesto para el pago de remuneraciones? | | | | |
| | Dimensión 3: Compensación y/o incentivos | | | | |
| 12 | ¿El jefe de recursos humanos gestiona presupuesto para llevar a cabo programas de capacitación para los trabajadores? | | | | |
| 13 | ¿El jefe de recursos humanos gestiona presupuesto para otorgar | | | | |

| | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|
| | reconocimiento y distinciones a favor de los trabajadores de su entidad? | | | | |
| 14 | ¿El jefe de recursos humanos efectúa adecuadamente el cálculo del beneficio de compensación por tiempo de servicios de los trabajadores de su entidad? | | | | |
| 15 | ¿El jefe de recursos humanos gestiona el beneficio de la remuneración en especie por fiestas patrias y navidad? | | | | |
| 16 | ¿La unidad encargada de remuneraciones gestiona oportunamente el pago de beneficio por sepelio y luto de acuerdo a Ley? | | | | |
| 17 | ¿El jefe de recursos humanos gestiona el otorgamiento de resoluciones y becas a favor de los trabajadores en beneficio de su entidad? | | | | |

Escala Valorativa

| | |
|-------|---|
| Alto | 3 |
| Medio | 2 |
| Bajo | 1 |

| N° Ítems | Variable Dependiente: Desempeño Laboral. | VALORACIÓN | | |
|----------|--|------------|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 |
| 18 | ¿La oficina de recursos humanos gestiona capacitaciones para la adaptabilidad del trabajador en su puesto de trabajo? | | | |
| 19 | ¿Ud, al percibir sueldo del estado cree que es importante la asistencia y así cumplir sus funciones que le competen? | | | |
| 20 | ¿Su jefe de recursos humanos ofrece alguna recompensa no monetaria por su puntualidad y desempeño laboral? | | | |
| 21 | ¿Ud, ha sido reconocido por la institución por su desempeño y cooperación y recibió alguna recompensa monetaria? | | | |
| 22 | ¿Ud, se siente motivado para cumplir su función porque el jefe de recursos humanos promueve incentivos como bonos, comisiones, días libres, capacitaciones, etc? | | | |
| 23 | ¿Su jefe promueve y demuestra disciplina para con sus trabajadores de la entidad? | | | |
| 24 | ¿El jefe de su entidad promueve reconocimiento del desempeño y logro de metas y objetivos? | | | |
| 25 | ¿Su jefe promueve un ambiente propicio para el buen desempeño laboral? | | | |

Fuente: Elaboración propia

Anexo 03: Primera ficha de validación del instrumento

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

1. DATOS DEL EXPERTO

- 1.1. Apellidos y Nombres del Experto: CALIZAYA ZEVALLOS DAVID MOISES
 1.2. Grado Académico: DDCTPA
 1.3. Título de la investigación: GESTION DE PAGO DE REMUNERACIONES Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUSI - 2025
 1.4. Denominación del Instrumento: CUESTIONARIO

| INDICADORES | CRITERIO CUALITATIVO/ CUANTITATIVO | Deficiente | Regular | Bueno | Muy bueno | Excelente |
|--------------------|---|------------|---------|-------|-----------|-----------|
| | | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. CLARIDAD | Está formulado con lenguaje apropiado | | | | X | |
| 2. OBJETIVIDAD | Está expresado en conductas observables medibles. | | | | X | |
| 3. ACTUALIDAD | Adecuado al alcance de la ciencia y tecnología | | | | X | |
| 4. ORGANIZACIÓN | Existe una organización lógica | | | | | X |
| 5. SUFICIENCIA | Comprende los aspectos de cantidad y calidad | | | | X | |
| 6. INTENCIONALIDAD | Adecuado para valorar aspectos del estudio | | | | | X |
| 7. CONSISTENCIA | Basado en aspectos teórico-científicos y del tema de estudio | | | | X | |
| 8. COHERENCIA | Entre los índices, indicadores dimensiones y variables | | | | | X |
| 9. METODOLOGÍA | La estrategia responde al propósito del estudio | | | | X | |
| 10. CONVENIENCIA | Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías. | | | | X | |
| SUB TOTAL | | | | | 21 | 12 |
| TOTAL | | | | | 33 | |

VALORACIÓN

| Deficiente () | Regular () | Bueno () | Muy Bueno () | Excelente (X) |
|----------------|-------------|-----------|---------------|---------------|
| 0 - 8 | 9 - 16 | 17 - 24 | 25 - 32 | 33 - 40 |

Lugar y fecha: 16 de setiembre del 2025



 Firma del experto

Nombre: DAVID MOISES CALIZAYA ZEVALLOS
 DNI: 01288942

Anexo 04: Segunda ficha de validación del instrumento

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

1. DATOS DEL EXPERTO

- 1.1. Apellidos y Nombres del Experto: YUPANSUI VIZCARRA ZORAIDA
 1.2. Grado Académico: MAESTRO
 1.3. Título de la investigación: GESTION DE PAGO DE REMUNERACIONES Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUSI - 2025
 1.4. Denominación del Instrumento: CUESTIONARIO

| INDICADORES | CRITERIO CUALITATIVO/ CUANTITATIVO | Deficiente | Regular | Bueno | Muy bueno | Excelente |
|--------------------|---|------------|---------|-------|-----------|-----------|
| | | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. CLARIDAD | Está formulado con lenguaje apropiado | | | | | X |
| 2. OBJETIVIDAD | Está expresado en conductas observables medibles. | | | | X | |
| 3. ACTUALIDAD | Adecuado al alcance de la ciencia y tecnología | | | | X | |
| 4. ORGANIZACIÓN | Existe una organización lógica | | | | | X |
| 5. SUFICIENCIA | Comprende los aspectos de cantidad y calidad | | | | X | |
| 6. INTENCIONALIDAD | Adecuado para valorar aspectos del estudio | | | | X | |
| 7. CONSISTENCIA | Basado en aspectos teórico-científicos y del tema de estudio | | | | X | |
| 8. COHERENCIA | Entre los índices, indicadores dimensiones y variables | | | | | X |
| 9. METODOLOGÍA | La estrategia responde al propósito del estudio | | | | | X |
| 10. CONVENIENCIA | Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías. | | | | X | |
| SUB TOTAL | | | | | 18 | 16 |
| TOTAL | | | | | | 34 |

VALORACIÓN

| Deficiente () | Regular () | Bueno () | Muy Bueno () | Excelente (X) |
|----------------|-------------|-----------|---------------|---------------|
| 0 - 8 | 9 - 16 | 17 - 24 | 25 - 32 | 33 - 40 |

Lugar y fecha: PUNO 18 DE SETEMBRE DEL 2025



Firma del experto

Nombre: ZORAIDA YUPANSUI VIZCARRA
 DNI: 01816550

Anexo 05: Regla de Decisión de Spearman y Kendall

Tabla de contingencia X * Y

Tabla 11
Regla de Decisión

| Coefficiente cualitativo | Coefficiente cuantitativo |
|--|----------------------------------|
| (+, -) Correlación nula o inexistente | $0,00 \leq r \leq 0,00$ |
| (+, -) Correlación positiva o negativa muy baja | $0,01 \leq r \leq 0,20$ |
| (+, -) Correlación positiva o negativa baja | $0,21 \leq r \leq 0,40$ |
| (+, -) Correlación positiva o negativa moderada | $0,41 \leq r \leq 0,60$ |
| (+, -) Correlación positiva o negativa alta | $0,61 \leq r \leq 0,80$ |
| (+, -) Correlación positiva o negativa muy alta | $0,81 \leq r \leq 0,99$ |
| (+, -) Correlación positiva o negativa perfecta | $1,00 \leq r \leq 1,00$ |

Fuente: Chambilla et al., (2022)

<https://revistas.umch.edu.pe/index.php/EducaUMCH/article/view/199>

Anexo 07: Evidencias Fotográficas de las encuestas realizadas



Figura 06: Municipalidad Distrital de Pusi



Figura 07: Evidencia de la Encuesta 1



Figura 08: Evidencia de la Encuesta 2



Figura 09: Evidencia de la Encuesta 3

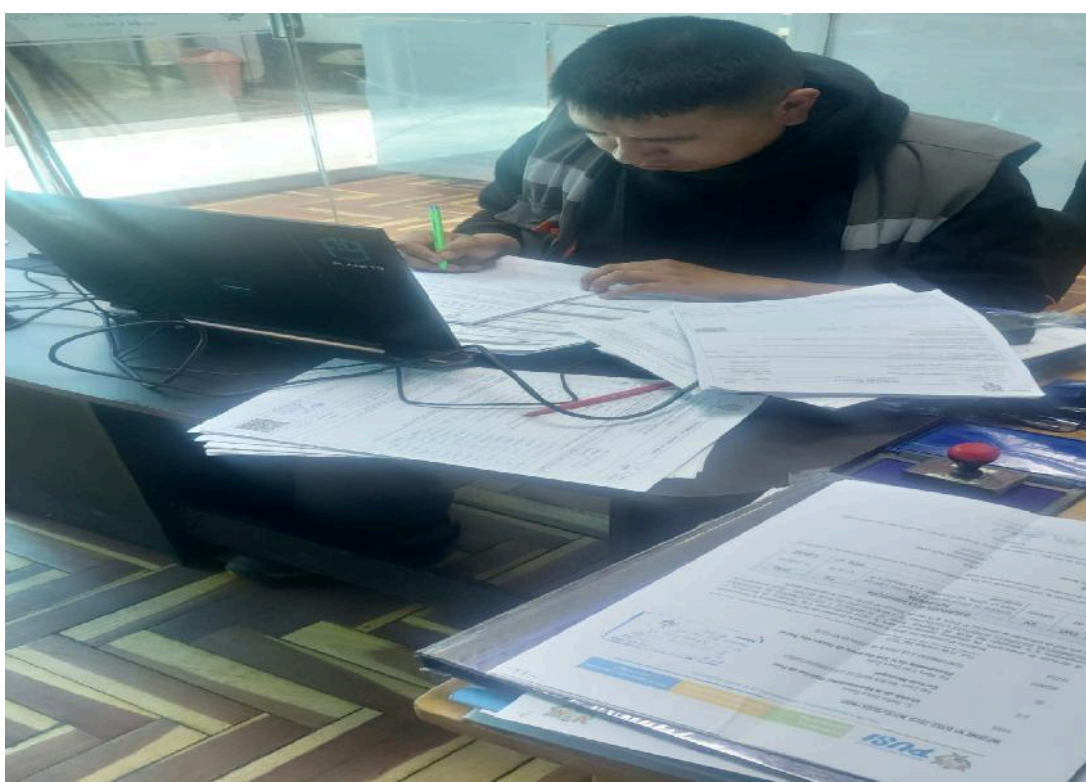


Figura 10: Evidencia de la Encuesta 4