

# UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS

FACULTAD DE CIENCIAS

ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD Y FINANZAS.



## TESIS

**ANÁLISIS DEL NIVEL REMUNERATIVO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE  
LOS SERVIDORES PÚBLICOS EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE**

**TARATA - 2025**

**PRESENTADA POR:**

**BERLIN ARTURO APAZA LLANQUI**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

**CONTADOR PÚBLICO**

**PUNO – PERÚ**

**2026**



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



# 6.1%

SIMILARITY OVERALL

SCANNED ON: 22 JUN 2026, 6:19 PM

## Originality & Authorship Report

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

IDENTICAL  
1.01%

CHANGED TEXT  
5.08%

## Report #33920729

BERLIN ARTURO APAZA LLANQUI // ANÁLISIS DEL NIVEL REMUNERATIVO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TARATA - 2025 RESUMEN La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre el nivel remunerativo y el desempeño laboral de los servidores públicos en la Municipalidad Provincial de Tarata - 2025. El estudio se realizó en la Municipalidad Provincial de Tarata, ubicada en la provincia de Tarata, Departamento de Tacna, considerando una población de 56 trabajadores entre autoridades, funcionarios y servidores públicos el estudio se justificó teórica, práctica y metodológicamente dentro del contexto del servicio civil peruano. 2 4

5 6 7 9 17 Metodológicamente, se aplicó un enfoque cuantitativo, de alcance correlacional, con un diseño no experimental y de corte transversal. La población tuvo un carácter censal y no probabilístico por conveniencia, abarcando a la totalidad de los servidores públicos de la entidad. Para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta mediante dos cuestionarios en escala de Likert, validados por expertos y con alta confiabilidad según el coeficiente Alfa de Cronbach. Los resultados indicaron una prevalencia de niveles moderados en la percepción salarial, los cuales correlacionan directamente con la productividad es decir el coeficiente de correlación obtenido ( $\rho = 0.969$ ) indica la existencia de una relación positiva muy alta entre el nivel

Yudy Roxana ALANIA LAQUI  
Oficina de Repositorio Institucional

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

**ANÁLISIS DEL NIVEL REMUNERATIVO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE  
LOS SERVIDORES PÚBLICOS EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE  
TARATA - 2025**

**PRESENTADA POR:**

**BERLIN ARTURO APAZA LLANQUI**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

**CONTADOR PUBLICO**

APROBADA POR EL SIGUIENTE JURADO:

PRESIDENTE

:

  
Dra. MARLENE CUSI MONTESINOS

PRIMER MIEMBRO

:

  
M.Sc. KORINA ASQUI GOMEZ

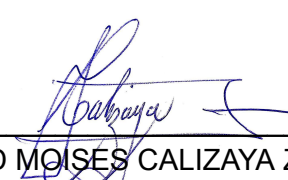
SEGUNDO MIEMBRO

:

  
Mtra. NATALY SILVIA GARCIA VILCA

ASESOR DE TESIS

:

  
Dr. DAVID MOISES CALIZAYA ZEVALLOS

Área de Ciencias Económicas, Negocios.

Sub área Contabilidad y Finanzas.

Lineas de investigación Negocios, Administración.

Puno, 03 de julio del 2026.

## DEDICATORIA

Dedico este trabajo primordialmente a mi madre, quien con su amor infinito y ejemplo de vida me enseñó que el esfuerzo y la persistencia son los pilares para cumplir los sueños; gracias por inculcarme los valores y la ética necesarios para superar cualquier obstáculo y avanzar con determinación, a pesar de las adversidades. Finalmente, a toda mi familia, por ser mi soporte incondicional y brindarme su apoyo en cada etapa de este camino profesional.

BERLIN ARTURO

## AGRADECIMIENTOS

En primer lugar, expreso mi profunda gratitud a Dios, por las bendiciones recibidas y por ser la guía constante en cada etapa de mi vida. Asimismo, manifiesto mi más profundo agradecimiento y reconocimiento a la Universidad Privada San Carlos - Puno, por abrirme sus puertas y brindarme el entorno propicio para mi formación profesional. Finalmente, agradezco sinceramente a mis docentes, quienes con vocación y excelencia compartieron sus conocimientos, siendo piezas fundamentales en el desarrollo de mis competencias y en la culminación de este proyecto de investigación.

Berlin Arturo

## ÍNDICE GENERAL

|                   | <b>Pág.</b> |
|-------------------|-------------|
| DEDICATORIA       | 1           |
| AGRADECIMIENTOS   | 2           |
| ÍNDICE GENERAL    | 3           |
| ÍNDICE DE TABLAS  | 5           |
| ÍNDICE DE FIGURAS | 6           |
| ÍNDICE DE ANEXOS  | 7           |
| RESUMEN           | 8           |
| ABSTRACT          | 9           |
| INTRODUCCIÓN      | 10          |

## CAPÍTULO I

### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA, ANTECEDENTES Y OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

|                                           |           |
|-------------------------------------------|-----------|
| <b>1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b>    | <b>12</b> |
| 1.1.1. PROBLEMA GENERAL                   | 14        |
| 1.1.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS              | 14        |
| <b>1.2. ANTECEDENTES</b>                  | <b>14</b> |
| 1.2.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES       | 14        |
| 1.2.2. ANTECEDENTES NACIONALES            | 16        |
| 1.2.3. ANTECEDENTES NACIONALES            | 20        |
| <b>1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN</b> | <b>21</b> |
| 1.3.1 OBJETIVO GENERAL                    | 21        |
| 1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS              | 21        |

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO, CONCEPTUAL E HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

|                              |           |
|------------------------------|-----------|
| <b>2.1. MARCO TEÓRICO</b>    | <b>22</b> |
| 2.1.1. REMUNERACIÓN SALARIAL | 22        |

|                                                             |           |
|-------------------------------------------------------------|-----------|
| 2.1.2. DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES                | 27        |
| <b>2.2. MARCO CONCEPTUAL</b>                                | <b>34</b> |
| <b>2.3. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN</b>                   | <b>35</b> |
| 2.3.1 HIPÓTESIS GENERAL                                     | 35        |
| 2.3.2 HIPÓTESIS ESPECÍFICOS:                                | 35        |
| <b>CAPÍTULO III</b>                                         |           |
| <b>METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN</b>                      |           |
| <b>3.1. ZONA DE ESTUDIO</b>                                 | <b>36</b> |
| 3.1.1. UBICACIÓN GEOGRÁFICA                                 | 36        |
| <b>3.2. TAMAÑO DE MUESTRA</b>                               | <b>37</b> |
| 3.2.1. POBLACIÓN                                            | 37        |
| 3.2.2. TAMAÑO DE LA MUESTRA                                 | 37        |
| <b>3.3. MÉTODOS Y TÉCNICAS</b>                              | <b>38</b> |
| <b>3.4. IDENTIFICACIÓN DE VARIABLES</b>                     | <b>40</b> |
| <b>3.5. MÉTODO O DISEÑO ESTADÍSTICO</b>                     | <b>42</b> |
| <b>CAPÍTULO IV</b>                                          |           |
| <b>EXPOSICION Y ANALISIS DE LOS RESULTADOS</b>              |           |
| <b>4.1. EXPOSICIÓN Y ANÁLISIS DEL OBJETIVO GENERAL</b>      | <b>43</b> |
| 4.1.1. PRUEBA DE HIPÓTESIS DEL OBJETIVO GENERAL             | 46        |
| <b>4.2. EXPOSICIÓN Y ANÁLISIS DEL OBJETIVO ESPECÍFICO 1</b> | <b>47</b> |
| 4.2.1. PRUEBA DE HIPÓTESIS DEL OBJETIVO ESPECÍFICO 1        | 50        |
| <b>4.3. EXPOSICIÓN Y ANÁLISIS DEL OBJETIVO ESPECÍFICO 2</b> | <b>52</b> |
| 4.3.1. PRUEBA DE HIPÓTESIS DEL OBJETIVO ESPECÍFICO 2        | 55        |
| <b>CONCLUSIONES</b>                                         | <b>57</b> |
| <b>RECOMENDACIONES</b>                                      | <b>58</b> |
| <b>BIBLIOGRAFÍA</b>                                         | <b>59</b> |
| <b>ANEXOS</b>                                               | <b>64</b> |

## ÍNDICE DE TABLAS

|                                                                                                                     | <b>Pág.</b> |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|
| <b>Tabla 01:</b> Tamaño de muestra poblacional                                                                      | 37          |
| <b>Tabla 02:</b> Operacionalización de las variables                                                                | 40          |
| <b>Tabla 03:</b> Relación del nivel remunerativo con el desempeño laboral de los servidores públicos.               | 43          |
| <b>Tabla 04:</b> Prueba de correlación de Spearman.                                                                 | 46          |
| <b>Tabla 05:</b> Influencia del nivel remunerativo con la productividad de los servidores públicos.                 | 48          |
| <b>Tabla 06:</b> Prueba de correlación de Spearman.                                                                 | 50          |
| <b>Tabla 07:</b> Influencia del nivel remunerativo con el cumplimiento de las funciones de los servidores públicos. | 52          |
| <b>Tabla 08:</b> Prueba de correlación de Spearman.                                                                 | 55          |

## ÍNDICE DE FIGURAS

|                                                                                                                            | Pág. |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| <b>Figura 01:</b> Ubicación geoespacial de la municipalidad de Tarata                                                      | 36   |
| <b>Figura 02:</b> Diagrama de barras del nivel remunerativo y el desempeño laboral de los servidores públicos.             | 44   |
| <b>Figura 03:</b> Diagrama de barras del nivel remunerativo y la productividad de los servidores públicos.                 | 48   |
| <b>Figura 04:</b> Diagrama de barras del nivel remunerativo y el cumplimiento de las funciones de los servidores públicos. | 53   |
| <b>Figura 05:</b> Evidencia de encuesta 1                                                                                  | 71   |
| <b>Figura 06:</b> Evidencia de encuesta 2                                                                                  | 71   |
| <b>Figura 07:</b> Evidencia de encuesta 3                                                                                  | 72   |

## ÍNDICE DE ANEXOS

|                                                                      | <b>Pág.</b> |
|----------------------------------------------------------------------|-------------|
| <b>Anexo 01:</b> Matriz de Consistencia                              | 65          |
| <b>Anexo 02:</b> Cuestionario                                        | 66          |
| <b>Anexo 03:</b> Primera ficha de validación del instrumento         | 68          |
| <b>Anexo 04:</b> Segunda ficha de validación del instrumento         | 69          |
| <b>Anexo 05:</b> Base de datos de la encuesta                        | 70          |
| <b>Anexo 06:</b> Evidencias Fotográficas de las encuestas realizadas | 71          |

## RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre el nivel remunerativo y el desempeño laboral de los servidores públicos en la Municipalidad Provincial de Tarata - 2025. El estudio se realizó en la Municipalidad Provincial de Tarata, ubicada en la provincia de Tarata, Departamento de Tacna, considerando una población de 56 trabajadores entre autoridades, funcionarios y servidores públicos el estudio se justificó teórica, práctica y metodológicamente dentro del contexto del servicio civil peruano. Metodológicamente, se aplicó un enfoque cuantitativo, de alcance correlacional, con un diseño no experimental y de corte transversal. La población tuvo un carácter censal y no probabilístico por conveniencia, abarcando a la totalidad de los servidores públicos de la entidad. Para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta mediante dos cuestionarios en escala de Likert, validados por expertos y con alta confiabilidad según el coeficiente Alfa de Cronbach. Los resultados indicaron una prevalencia de niveles moderados en la percepción salarial, los cuales correlacionan directamente con la productividad es decir el coeficiente de correlación obtenido ( $\rho = 0.969$ ) indica la existencia de una relación positiva muy alta entre el nivel remunerativo y el desempeño laboral. Esto significa que, a medida que mejora el nivel remunerativo, también se incrementa el desempeño laboral de los servidores públicos. y la eficiencia laboral. Finalmente, se concluye que existe una relación lineal positiva y estadísticamente significativa entre ambas variables, demostrando que una estructura de compensaciones equitativa cataliza el rendimiento técnico del talento humano municipal.

**Palabras clave:** Desempeño laboral, Eficiencia, Gestión pública, Nivel remunerativo, Productividad.

## ABSTRACT

The general objective of this research was to determine the relationship between the remunerative level and job performance of administrative workers in the Provincial Municipality of Tarata - 2025. The study was conducted at the Provincial Municipality of Tarata, located in the province of Tarata, Department of Tacna, considering a population of 56 workers including authorities, officials, and administrative staff; the study was theoretically, practically, and methodologically justified within the context of the Peruvian civil service. Methodologically, a quantitative approach was applied, with a correlational scope, and a non-experimental, cross-sectional design. The population had a census and non-probabilistic convenience nature, covering the entirety of the entity's administrative staff. For data collection, the survey technique was used through two questionnaires on a Likert scale, validated by experts and showing high reliability according to Cronbach's Alpha coefficient. The results indicated a prevalence of moderate levels in wage perception, which directly correlate with productivity and labor efficiency. Finally, it is concluded that there is a positive and statistically significant linear relationship between both variables, demonstrating that an equitable compensation structure catalyzes the technical performance of municipal human talent.

**Keywords:** Job performance, Efficiency, Public management, Remuneration level, Productivity.

## INTRODUCCIÓN

En el contexto de la modernización de la gestión pública peruana, las municipalidades provinciales enfrentan el reto constante de optimizar sus procesos administrativos para ofrecer servicios eficientes a la ciudadanía. En esta dinámica, el talento humano que opera en las áreas de administración se consolida como el motor estratégico de la institución. Sin embargo, su productividad y compromiso no se manifiestan de forma aislada, sino que responden directamente a estímulos organizacionales clave, dentro de los cuales la estructura salarial y el nivel remunerativo ejercen una influencia determinante tanto en la motivación laboral como en la retención del personal calificado.

Desde la perspectiva de la gestión del potencial humano, la compensación económica trasciende la simple cobertura de necesidades básicas; es percibida por el servidor público como un indicador directo del reconocimiento y valorización que la entidad otorga a su desempeño técnico y profesional. Una escala salarial equitativa y competitiva fomenta un clima de reciprocidad que impulsa el cumplimiento de metas y estimula el desempeño contextual (proactividad e iniciativa). Por el contrario, las asimetrías o el estancamiento retributivo suelen derivar en desmotivación, lentitud burocrática y rigidez operativa.

Bajo estas premisas, la presente investigación se desarrolló en la Municipalidad Provincial de Tarata durante el año 2025. Mediante observaciones preliminares, surgió la necesidad de evaluar científicamente la relación entre las actuales políticas de compensación y el rendimiento del personal, planteando la siguiente interrogante central: ¿Cuál es la relación que existe entre el nivel remunerativo y el desempeño laboral de los servidores públicos en la Municipalidad Provincial de Tarata - 2025?

Para abordar esta problemática, el estudio se estructuró bajo un enfoque cuantitativo, de alcance correlacional y con un diseño no experimental de corte transversal. La recolección de datos se realizó mediante cuestionarios estructurados en escala Likert aplicados directamente a los servidores públicos de la comuna provincial, permitiendo someter las variables a pruebas estadísticas para determinar su grado de asociación.

Finalmente, este informe se organiza formalmente en cuatro capítulos:

**Capítulo I** comprende el planteamiento del problema, los objetivos generales y específicos, junto con la justificación teórica, práctica y metodológica de la investigación.

**Capítulo II** detalla el marco teórico, compilando los antecedentes de estudio nacionales e internacionales y las bases doctrinarias de ambas variables.

**Capítulo III** expone el marco metodológico, delimitando el tipo de investigación, la operacionalización de las variables y las pruebas de validez y confiabilidad de los instrumentos.

**Capítulo IV** se reserva para la presentación analítica, interpretación y discusión de los resultados procesados estadísticamente. El informe concluye asentando las

**Conclusiones y Recomendaciones** técnicas orientadas a coadyuvar al desarrollo institucional de la provincia de Tarata.

## CAPÍTULO I

### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA, ANTECEDENTES Y OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

#### 1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

A nivel mundial, se ha evidenciado que para afrontar los retos de atracción y retención de personal cualificado en el competitivo panorama empresarial, la implementación del salario emocional es una iniciativa estratégica, Esta mejora directamente el bienestar y la satisfacción laboral, elementos clave que, a su vez, potencian el desempeño individual y grupal. Capera, Ramírez y Guevara, (2023) Así mismo este esfuerzo organizacional busca consolidar una estrategia robusta que optimice la gestión del personal. Su objetivo es implementar un modelo de retribución que no se limita a lo financiero, sino que se enfoca en tres pilares fundamentales: garantizar la atracción, retención y motivación de los empleados, con el propósito último de mejorar su rendimiento. Martinez, (2023) a su vez las entidades estatales sufren de bajo desempeño laboral debido a la ineficiencia y la burocracia, problemas que ahora podrían agravarse con un nuevo factor crucial. Sin embargo, el recurso humano sigue siendo el elemento esencial para lograr la eficiencia y la competitividad óptimas. Parrales, (2025) En el ámbito nacional, se demuestra que una política salarial deficiente resulta en la atracción de trabajadores cuyo compromiso es limitado. Esto se debe a que su enfoque primario se desvía hacia la subsistencia, dejando en segundo plano las tareas de impulso productivo. Chávez, (2023) donde a su vez se puede observar que, la ausencia de un marco de recompensas claro y equitativo, sumada a la escasa visibilidad de los logros y a la falta de incentivos estratégicos, constituyen factores que socavan la motivación y comprometen seriamente el desempeño

de los colaboradores. Minaya Ramirez, (2025) en ese contexto, los incentivos ligados al desempeño demuestran mayor efectividad en entornos laborales donde se cumplen dos condiciones clave: un alto nivel de involucramiento por parte del personal y una cultura empresarial que respalda el éxito y el logro de metas. López, (2025) por ello, la ausencia de una retribución equitativa compromete la eficiencia operativa de los colaboradores, lo cual tiene un efecto negativo en la capacidad productiva y en el nivel de competitividad de la entidad. Roca, (2024) es por ello que una política salarial injusta no solo limita el compromiso del personal (al priorizar la subsistencia sobre la productividad), sino que también, junto con la ausencia de un marco de recompensas claro y la falta de incentivos estratégicos, socava la motivación y el desempeño. Este panorama compromete seriamente la eficiencia, la productividad y la competitividad de una entidad. Por el contrario, los incentivos son más efectivos cuando el personal está altamente involucrado y existe una cultura orientada al logro. En el marco local, la raíz del problema de las remuneraciones en el Estado peruano, que se manifiesta en todos sus niveles, reside en la mala administración de los recursos humanos. Esta negligencia, que incluye el incumplimiento de las normas de reclutamiento, resulta en un pobre rendimiento y desempeño laboral de los profesionales. Pampa Adco, (2025) a su vez podemos apreciar que, la correcta administración de los salarios de los empleados municipales es clave para la gestión pública, ya que incide directamente tanto en el bienestar de los trabajadores como en la calidad de los servicios que se entregan a la ciudadanía. Esta gestión abarca la planificación, ejecución y supervisión de todas las políticas de compensación, incluyendo el salario fijo y los beneficios complementarios. Al ser justa, competitiva y legal, una buena gestión salarial eleva la moral del personal, disminuye la rotación y mejora la capacidad del municipio para captar y mantener talento. Mamani y Pacheco, (2025) La desigualdad salarial es significativa dentro de las municipalidades porque los sistemas de compensación carecen de criterios de valoración objetivos. En la práctica, las alzas en los sueldos se rigen por la discrecionalidad de los funcionarios superiores, lo que genera altos niveles de inequidad en el reparto de beneficios entre los

empleados. Condori Condori, (2024) en ese sentido, la mala administración de recursos humanos en el Estado peruano, que incluye el incumplimiento de normas de reclutamiento, es la causa central de los problemas salariales en todos los niveles, lo que conduce a un bajo rendimiento del personal, en contraste, una gestión salarial municipal adecuada es crucial para la administración pública, ya que asegura el bienestar de los empleados y la calidad de los servicios al ser justa, legal y competitiva. Sin embargo, en la práctica, persiste una gran desigualdad debido a que los aumentos de sueldo no se basan en criterios objetivos, sino en la decisión discrecional de los funcionarios superiores, por tal motivo el problema es más notable dentro de las entidades públicas así como es este en las municipalidades, donde la escasez de recursos y la debilidad de gestión son palpables, es fundamental investigar la influencia directa que ejerce la administración de las remuneraciones sobre el desempeño laboral del personal administrativo en la municipalidad provincial de Tarata del departamento de Tacna.

#### **1.1.1. PROBLEMA GENERAL**

¿De qué manera el nivel remunerativo se relaciona con el desempeño laboral de los servidores públicos en la Municipalidad Provincial de Tarata, 2025?

#### **1.1.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS**

- ¿De qué manera el nivel remunerativo influye en la productividad de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Tarata, 2025?
- ¿Cómo se relaciona el nivel remunerativo con la eficiencia y cumplimiento de funciones de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Tarata, 2025?

### **1.2. ANTECEDENTES**

#### **1.2.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES**

Segun Soledispa Parrales, (2025), en su proyecto investigación de gestión administrativas y su incidencia en el desempeño laboral de la Empresa Pública Municipal de Agua Potable y Alcantarillado del cantón Jipijapa, tuvo como objetivo de Describir la gestión administrativa en el desempeño laboral de la Empresa Pública Municipal de Agua Potable y Alcantarillado Sanitario de Jipijapa. La problemática central de la investigación

radica en la deficiente gestión administrativa que incide negativamente en el desempeño laboral del personal. donde se utilizó como método de investigación el enfoque Cualitativo para estudiar los resultados de las técnicas empleadas. Además, se utilizó el método analítico y bibliográfico para establecer contextos teóricos afines a las variables objeto de estudio. Adicionalmente, se utilizaron la encuesta y la entrevista como herramientas de recolección de datos, lo cual permitió diagnosticar la situación actual del desempeño laboral dentro de la gestión administrativa, la cual estuvo direccionada a los empleados de la empresa. De acuerdo, a la aplicación de las técnicas se recolectó información sobre las insuficiencias que presentan en la gestión administrativa que sobresaltan el desempeño de sus colaboradores. Sobre la base de los resultados se ejecutó una empresa que está adoptando una combinación de tecnologías avanzadas, prácticas sostenibles y estrategias de gestión para mejorar su eficiencia operativa. En conclusión, la gestión administrativa contribuye a una gestión eficaz del talento humano, mediante programas de capacitación, desarrollo profesional y reconocimiento laboral.

Delgado Naranjo, (2019) en su investigación menciona que, en el restaurante Comidas de Víctor, en el Cantón Daule, sus empleados presentan una problemática sobre la remuneración salarial frente al desempeño laboral, la misma que según ellos no va acorde con la jornada laboral de más de 12 horas diarias, sin recibir el pago de horas extras. Además de evidenciar un mal desempeño laboral gracias a lo antes expuesto por parte de sus empleados al realizar su trabajo diario. Como consecuencia directa, se afecta al cliente, estos, sin tener nada que ver en el tema. En el apartado teórico, la revisión literaria se enfocó en el estudio de las variables remuneración salarial y desempeño laboral, destacando los conceptos más importantes. Para el abordaje teórico del estudio, se recurrió al método analítico-sintético el cual Gracias a ello, se logró establecer relaciones, obtener generalizaciones y fundamentar nuevas teorías. El tipo de investigación que se realizó fue bibliográfica y de campo. La indagación de campo se llevó a cabo mediante la aplicación de la técnica de focus group con el personal polifuncional, complementada con entrevistas dirigidas al equipo administrativo del local.

Los beneficiarios del presente trabajo, son los clientes y el personal de la empresa. concluyendo que la remuneración salarial ejerce una influencia negativa directa sobre el desempeño de los empleados de la empresa.

### **1.2.2. ANTECEDENTES NACIONALES**

Chávez Chávez, (2023) buscó analizar la influencia del sistema de remuneración en el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chota, 2021 la misma que se identificó que existe una correlación significativa y moderada; lo que corrobora porque tanto el sistema de remuneraciones como el desempeño laboral están calificados por los colaboradores como "regular". Y por el valor RHO de Spearman que es de 0,582, La investigación se clasificó como aplicada, con un alcance descriptivo-correlacional, buscando tanto caracterizar las variables como establecer la relación entre ellas. El diseño fue de naturaleza no experimental y de corte transversal, ya que la recolección de datos se efectuó en un único momento. Para el abordaje y el análisis de la información, se utilizó el método inductivo-deductivo. El estudio tuvo como población a 15 colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chota. Para la recopilación de datos, se empleó la encuesta como técnica de campo donde el cuestionario fue el instrumento utilizado para medir las variables de estudio. Entre los resultados iniciales más relevantes, se observó que la primera conclusión se centra en la remuneración básica de la entidad, Los resultados evidencian una percepción general de 'regular' en la gestión de la remuneración salarial. Específicamente, tanto la remuneración básica (83.3%) —incluyendo sueldos y CAFAE— como las prestaciones (83.3%) —como CTS y seguro de salud— fueron catalogadas mayoritariamente como 'regulares'. Asimismo, el 76.1% de los colaboradores mantuvo esta calificación de 'regular' para los incentivos salariales, tales como las bonificaciones y el aguinaldo. Respecto al desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Chota (2021), se encontró que ambas dimensiones evaluadas —la Aptitud (conocimiento y experiencia) y la Actitud (puntualidad, trabajo en equipo, liderazgo, etc.)— fueron calificadas como 'regulares' por

la gran mayoría de los colaboradores, alcanzando el mismo porcentaje del 81.9% en ambos casos.

Tejada López, (2025) la presente investigación tuvo como principal objetivo determinar de qué manera la remuneración influye en el desempeño laboral de los servidores públicos en una municipalidad provincial, región Amazonas, 2024, contribuyendo al Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) N.º 8: Trabajo decente y crecimiento económico, mismo que promueve condiciones laborales justas y equitativas para todos. El estudio adoptó una metodología de investigación básica, con un enfoque cuantitativo. Se utilizó un diseño explicativo-causal de corte transversal para determinar las relaciones entre las variables. La población total fue de 70 servidores de la municipalidad, de la cual se extrajo una muestra representativa de 60 participantes mediante la técnica de muestreo probabilístico estratificado. La recolección de datos se efectuó utilizando un cuestionario estructurado validado, diseñado con escalas tipo Likert. A pesar de que el 68.3% de los colaboradores percibe una remuneración regular, el 75% mantiene un desempeño eficiente. No obstante, el estudio confirma que la remuneración ejerce una influencia altamente significativa en el desempeño laboral ( $p < 0.001$ ), explicando casi la totalidad de su varianza (99.6% según Nagelkerke). Se concluye que una remuneración estratégica es un factor determinante para mejorar la calidad del trabajo y el cumplimiento de metas, lo que exige la formulación de políticas salariales que impulsen la optimización del desempeño y la calidad del servicio municipal.

Zavala Meza, (2024) el estudio titulado "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" tuvo como objetivo primordial identificar la correlación existente entre el salario percibido por el personal administrativo y su nivel de rendimiento laboral. La investigación adoptó un enfoque básico, con un alcance de nivel correlacional y un diseño no experimental de corte transversal. La muestra estuvo compuesta por 70 empleados públicos administrativos adscritos a la Gerencia de Administración de la municipalidad. Para la recolección de datos se empleó

el método de encuesta, utilizando un cuestionario estructurado de 16 ítems con escala de Likert, aplicado a ambas variables de estudio. A nivel descriptivo, el 65.7% de los participantes reportó una satisfacción salarial mediana, contrastando con la alta valoración del desempeño laboral (92.9%). El análisis correlacional, utilizando el coeficiente de Pearson fue de 0,514 con un nivel de significancia de 0,000 ( $p < 0,05$ ), confirmó que existe una relación positiva, moderada y estadísticamente significativa entre la remuneración y el desempeño. El resultado estadístico confirmó la existencia de una relación positiva, moderada y estadísticamente significativa entre la remuneración y el desempeño laboral del personal administrativo. Esto implica que, aunque la satisfacción salarial sea moderada, existe un vínculo formal que indica que las mejoras en el salario están asociadas con incrementos en el rendimiento laboral.

Roca Montes, (2024) Se tuvo como objetivo: Determinar la relación que existe entre la Remuneración y el Desempeño Laboral en los Trabajadores de la Empresa Congeladora Industrial Ilo S.R.L. Moquegua 2024. El presente estudio se desarrolló bajo un enfoque metodológico de tipo básico, empleando un diseño de investigación no experimental con un corte transversal. La muestra estuvo conformada por una población total de 35 colaboradores de la Empresa Congeladora Industrial Ilo S.R.L. en Moquegua durante el periodo 2024. Para la recolección de información, se optó por la técnica de la encuesta, utilizando un cuestionario estructurado como instrumento de medición. Los hallazgos determinaron la existencia de una relación positiva y estadísticamente significativa entre la remuneración percibida y el desempeño laboral de los trabajadores. Con un coeficiente de correlación de 0.348 y un nivel de significancia de 0.041, se procedió a la validación de la hipótesis alternativa. Estos resultados sugieren que, si bien una mejora en las compensaciones económicas incide en un incremento del rendimiento laboral, la fuerza de dicha asociación presenta una intensidad media.

Chilo y Pinares, (2025) la presente investigación titulada: "REMUNERACIÓN Y PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA AICA COLOR SAC LA CONVENCIÓN, 2023". Tuvo por objetivo principal: Determinar la influencia de la

remuneración en la productividad de los trabajadores de la empresa AICA COLOR S.A.C La Convención, 2023. El estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo de tipo básico, empleando un diseño no experimental con un alcance correlacional. La muestra de estudio estuvo integrada por 60 colaboradores (trabajadores y funcionarios) de la organización AICA COLOR S.A.C., a quienes se les administró un cuestionario para evaluar la percepción de las variables analizadas. Tras procesar los datos mediante la prueba Rho de Spearman, se obtuvo un valor de significación bilateral de  $p\text{-valor}=0,001 < 0,05$  donde se evidencia que, la influencia de la remuneración y la productividad es significativa, Asimismo, el coeficiente de correlación de 0,788 refleja una asociación positiva considerable entre las variables. Por consiguiente, se procedió a aceptar la hipótesis alterna ( $H_i$ ) y rechazar la nula ( $H_0$ ), concluyendo que la remuneración ejerce una influencia significativa en la productividad del personal en la sede de La Convención, 2023."

Apaza y Flores, (2024) en su investigación, "remuneración y productividad de los trabajadores del instituto urusayhua, santa ana, la convención, cusco 2023". Se plantea como objetivo, establecer en qué medida la remuneración se relaciona con la productividad de los trabajadores del instituto Urusayhua, Santa Ana, La convención, Cusco 2023. El presente estudio se basó en una metodología en una metodología de tipo básica, adoptando un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental de corte correlacional. Para la recolección de datos, se contó con la participación de una muestra conformada por 60 colaboradores del Instituto Urusayhua (distrito de Santa Ana), el análisis inferencial se realizó mediante la prueba de Chi-cuadrado, obteniendo un valor de 72.933 y una significancia asintótica ( $p\text{-valor}$ ) de 0.000. Al ser este valor inferior al margen de error permitido ( $p < 0.05$ ), se confirma la existencia de una asociación estadística. Asimismo, el coeficiente de pseudo R de Nagelkerke arrojó un resultado de 0.299, lo que implica que la variable predictora (remuneración) explica el 29.9% de la variabilidad observada en la productividad. Así mismo se concluye que se determina que la

remuneración se relaciona de manera directa y significativa con la productividad de los colaboradores del Instituto Urusayhua (Santa Ana, La Convención, Cusco, 2023).

### **1.2.3. ANTECEDENTES NACIONALES**

Mamani Avalos, (2025) el trabajo de investigación titulado “Remuneración mensual y su influencia en el desempeño laboral de los analistas de crédito bancario de la ciudad de Puno, 2025” tuvo como objetivo analizar la influencia de la remuneración mensual en el desempeño laboral de los analistas de crédito de la ciudad de Puno. Bajo la aplicación del método hipotético-deductivo y un enfoque cuantitativo, se llevó a cabo un estudio de diseño no experimental, descriptivo y correlacional. Para el levantamiento de información, se contó con la participación de 61 analistas de crédito pertenecientes al sector financiero de Puno. Mediante la aplicación de cuestionarios y el análisis estadístico en SPSS, se determinó el comportamiento de las variables en los analistas de crédito de la ciudad de Puno. Los resultados evidencian una predominancia de niveles medio-altos tanto en la remuneración (64%) como en el desempeño (69%). Asimismo, se halló una asociación positiva moderada ( $p = 0.630$ ) entre ambos factores. Se concluye, por tanto, que las mejoras salariales están vinculadas directamente con un incremento en la calidad del desempeño laboral en este sector.

Pampa Adco, (2025) menciona que, 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, El estudio se fundamentó en un enfoque cuantitativo con un diseño no experimental, transversal y de alcance correlacional. La recolección de datos se realizó mediante encuestas aplicadas a la totalidad de la población (censo). El análisis estadístico evidenció una relación directa, significativa y de intensidad moderada entre el desempeño laboral y la gestión integral de remuneraciones, variable que abarca ascensos, escalas salariales y compensaciones.

Los hallazgos confirman que una adecuada administración de los pagos repercute favorablemente en la eficiencia y eficacia del servidor público. En consecuencia, se recomienda optimizar los procesos administrativos vinculados a las remuneraciones como estrategia para elevar la motivación, la satisfacción y el compromiso del personal, asegurando así una gestión institucional más efectiva.

### **1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **1.3.1 OBJETIVO GENERAL**

Analizar el nivel remunerativo y su relación con el desempeño laboral de los servidores públicos en la municipalidad provincial de Tarata, 2025

#### **1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Determinar el nivel remunerativo y su influencia en la productividad de los servidores públicos en la municipalidad provincial de Tarata, 2025.
- Determinar el nivel remunerativo y su relación con la eficiencia y cumplimiento de funciones de los servidores públicos en la municipalidad provincial de Tarata, 2025.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO, CONCEPTUAL E HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **2.1. MARCO TEÓRICO**

##### **2.1.1. REMUNERACIÓN SALARIAL**

###### **2.1.1.1 TIPOS DE REMUNERACIÓN**

Lourenço, (2021) Señala en la administración moderna de puestos y salarios concibe la remuneración como un pilar estratégico destinado a fortalecer el compromiso del empleado, más allá de ser un simple gasto empresarial. Este esquema retributivo abarca diversos incentivos, siendo cruciales las gratificaciones adicionales y las percepciones indirectas.

- **PREMIOS**

Las denominadas 'primas' constituyen retribuciones periódicas que complementan el sueldo básico del trabajador. Debido a su naturaleza salarial intrínseca, estos montos adquieren un carácter vinculante; por lo tanto, su interrupción arbitraria por parte de la entidad empleadora representaría una alteración unilateral del contrato, vulnerando la normativa laboral vigente y afectando los derechos económicos del servidor."

- **SALARIO IN NATURA O SALARIO DE UTILIDAD**

La remuneración in natura se define como una modalidad de pago indirecto mediante la cual el trabajador recibe beneficios tangibles de forma gratuita o subsidiada, tales como alimentación, transporte o vivienda. De acuerdo con el marco legal vigente, estas prestaciones adquieren carácter salarial cuando son otorgadas de manera habitual o están estipuladas en el contrato, integrándose formalmente al patrimonio retributivo del empleado.

### 2.1.1.2 QUÉ ES LA REMUNERACIÓN

Brasil, (2023) nos indica que, la remuneración se entiende como el conjunto de contraprestaciones económicas y beneficios que la organización otorga al colaborador en gratitud por su desempeño y compromiso profesional. Este sistema retributivo se fundamenta en un pacto mutuo entre el empleador y el trabajador, permitiendo que el monto final se ajuste a criterios específicos como la jerarquía del puesto, la trayectoria del individuo y su productividad dentro de la entidad.

- **COMPONENTES DE LA REMUNERACIÓN**

La configuración de los sistemas remunerativos es dinámica y responde a las políticas internas de cada institución. Este esquema se fundamenta, en primer lugar, en el salario base, cuyo cálculo integra las competencias profesionales, la trayectoria del servidor y las condiciones del mercado de trabajo. Complementariamente, la estructura compensatoria incluye beneficios sociales (como seguros y vales de alimentación) orientados a elevar el bienestar y la calidad de vida del personal. Finalmente, se incorporan incentivos económicos y bonificaciones vinculados al desempeño individual o al logro de metas institucionales, con el propósito de reconocer y estimular el aporte del capital humano al cumplimiento de los objetivos organizacionales.

- **DIFERENCIA ENTRE REMUNERACIÓN Y SALARIO**

Aunque los términos salario y remuneración se emplean frecuentemente como sinónimos, en la gestión del talento poseen alcances distintos. El salario se define como la contraprestación fija y periódica que el trabajador recibe por sus funciones, constituyendo el núcleo básico de sus ingresos. Por el contrario, la remuneración representa un concepto integral y omnicomprendivo que suma al salario base todos los incentivos adicionales, tales como bonificaciones, comisiones, seguros de salud y asignaciones alimentarias que la entidad otorga al servidor.

### 2.1.1.3 QUÉ SE ENTIENDE POR REMUNERACION

Miguel, (2025) describe que, la remuneración se define como el conjunto de ingresos financieros o en especie que recibe el empleado a cambio de su fuerza de trabajo y los

servicios prestados. Más allá de representar un sueldo básico, este término abarca toda forma de pago derivada del vínculo laboral; por tanto, cualquier beneficio concedido al colaborador se presume remunerativo, a menos que exista una disposición legal que le reste dicha naturaleza.

- **CARACTERÍSTICAS PRINCIPALES**

**Carácter retributivo y oneroso:** La esencia de la percepción, ya sea dineraria o en especie, radica en su carácter contraprestación, donde el beneficio otorgado responde directamente al servicio brindado por el trabajador. Bajo este principio de onerosidad, la denominación formal del pago es secundaria frente a su función sustancial: compensar la fuerza de trabajo efectivamente desplegada en favor de la entidad.

**Carácter de no gratuidad o liberalidad:** Aquellos estipendios concedidos por voluntad unilateral y gratuita del empleador, carentes de obligatoriedad, no poseen naturaleza remunerativa. Dado que la remuneración se fundamenta estrictamente en la contraprestación por el servicio realizado, cualquier asignación otorgada a título de liberalidad queda excluida de dicho concepto al no estar vinculada directamente al desempeño de las funciones laborales.

**Carácter de ingreso personal:** Para que un concepto sea calificado como remunerativo, es imperativo que los montos otorgados se incorporen de manera efectiva al patrimonio del colaborador. Esta traslación de valor garantiza que la retribución cumpla su función esencial: actuar como una compensación real y tangible por la actividad laboral desplegada, permitiendo al trabajador disponer libremente del fruto de su esfuerzo.

#### **2.1.1.4 TIPOS DE REMUNERACIONES EN EL PERÚ**

Perucontable, (2025) detalla que, dentro del ordenamiento jurídico peruano, específicamente en el Art. 6° del D.S. N° 003-97-TR, la remuneración se erige como la obligación matriz del empleador hacia el trabajador. Esta se define como la contraprestación pecuniaria o en especie otorgada en retribución por los servicios prestados durante un periodo determinado.

Un elemento indispensable de este concepto es la libre disposición, principio que faculta al colaborador para decidir autónomamente sobre el destino de este incremento patrimonial, consolidando así el carácter oneroso del vínculo laboral.

- **Remuneraciones Básicas**

Se define como la retribución fija y ordinaria que el servidor percibe de forma regular por el desempeño de sus funciones. Este concepto constituye el núcleo de la compensación económica, caracterizándose por la exclusión de cualquier incentivo variable, beneficios sociales, comisiones o bonificaciones complementarias que pudieran integrarse al paquete remunerativo total.

- **Remuneraciones Mínima Vitales**

La RMV se define como el umbral retributivo básico que el ordenamiento legal garantiza a todo profesional en contraprestación por su actividad laboral. Este indicador, cuya cuantía fluctúa según el contexto socioeconómico de cada nación, se establece en el Perú en la suma de S/1,130 para jornadas de tiempo completo. Su propósito fundamental es actuar como un mecanismo de protección jurídica que asegura un ingreso mínimo irrenunciable, orientado a salvaguardar la dignidad del trabajador y el cumplimiento de la ley.

- **Remuneraciones Computables**

Se define como remuneración computable al monto total resultante de la suma del haber básico y todos aquellos conceptos retributivos que, por su naturaleza salarial, poseen incidencia en la liquidación de beneficios sociales. Este valor constituye el referente económico obligatorio para determinar la cuantía de derechos laborales tales como la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), las gratificaciones legales y el descanso vacacional remunerado.

- **Remuneraciones Vacacionales**

La remuneración vacacional constituye la retribución que el empleado percibe durante el ejercicio de su derecho al descanso anual, garantizando la continuidad de sus ingresos a pesar del cese temporal de sus funciones. Este concepto no solo abarca el pago de los días de asueto efectivamente gozados, sino que contempla la figura de la reducción

vacacional, mediante la cual el colaborador, previo acuerdo, puede renunciar a una fracción de su descanso a cambio de una compensación económica equivalente a los días laborados.

- **Remuneraciones indemnizables**

Existen pagos de naturaleza no remunerativa destinados a compensar al personal ante eventos adversos que interrumpen el flujo normal de la relación laboral. Entre estos destacan los resarcimientos por cese injustificado, la cobertura económica por riesgos ocupacionales y la indemnización por falta de goce vacacional oportuno. Dichos montos funcionan como una salvaguarda financiera que protege la integridad y los derechos del trabajador frente a situaciones imprevistas o negligencias administrativas.

- **Remuneraciones Ordinarias**

Este concepto comprende el agregado de todas las percepciones económicas que el trabajador adquiere de manera adicional a su haber básico. Incluye componentes de carácter variable o fijo, tales como bonificaciones, asignaciones especiales y gratificaciones, que incrementan el ingreso total del colaborador como reconocimiento a factores específicos de su puesto o desempeño.

- **Remuneraciones Extraordinarias**

Se definen como percepciones económicas de carácter contingente que el servidor percibe de forma no periódica. Estos montos actúan como componentes accesorios al haber básico y se otorgan en función de situaciones específicas o cumplimiento de hitos temporales, no formando parte de la estructura fija del salario mensual ordinario.

#### **2.1.1.5 QUÉ ES UN SALARIO MÍNIMO**

Organización laboral del trabajo, (2024) El salario mínimo constituye el límite inferior e infranqueable de la retribución que un empleador debe abonar por la jornada laboral ejecutada, cuya cuantía goza de un carácter de irrenunciabilidad, invalidando cualquier acuerdo individual o colectivo que pretenda su reducción. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), este mecanismo está presente en la gran mayoría de sus Estados Miembros con una función protectora: salvaguardar al capital humano de

remuneraciones ínfimas y asegurar una distribución equitativa de la riqueza. Su implementación no solo busca cubrir las necesidades vitales del trabajador, sino que se erige como una herramienta estratégica para combatir la pobreza, reducir la brecha de desigualdad de género y complementar las políticas de negociación colectiva.

#### **2.1.1.6 REMUNERACIONES EN EL SECTOR PÚBLICO**

Cari, (2025) nos describe qué, se entiende por remuneración a toda percepción económica que ingresa al dominio del servidor público bajo el criterio de libre disponibilidad, lo que fundamenta el principio de intangibilidad de las remuneraciones. Este precepto protege el haber del trabajador de afectaciones arbitrarias, garantizando su libre albedrío financiero. Complementariamente, el Convenio 100 de la OIT refuerza esta noción al definir la remuneración como el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento pagado directa o indirectamente por el empleo.

La retribución del servidor público abarca el salario base y cualquier emolumento pecuniario derivado de la prestación de servicios subordinados. No obstante, es imperativo distinguir estos pagos de los conceptos no remunerativos establecidos por ley, los cuales no forman parte de la escala remunerativa oficial. Esta distinción es fundamental para la gestión presupuestal, ya que mientras la escala salarial consolida los ingresos de naturaleza remunerativa, los conceptos excluidos de esta categoría encuentran su sustento y registro en otros documentos de gestión administrativa, como el Presupuesto Analítico de Personal.

#### **2.1.2. DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES**

##### **2.1.2.1 QUE ES DESEMPEÑO LABORAL**

Ruiz, Marín, Quispe, Choquehuanca y Espinoza, (2023) Señala que el desempeño laboral constituye un pilar determinante para la viabilidad y el cumplimiento de la misión institucional. Se define como el grado de eficacia con el que el capital humano satisface sus funciones y requerimientos operativos, logrando los indicadores y objetivos previstos. Esta variable no es aislada, sino que surge de la interacción entre competencias individuales y el entorno corporativo; por ello, su optimización demanda sistemas de

gestión que integren el fortalecimiento de capacidades, la motivación y la valoración del rendimiento de alto impacto.

- **FACTORES QUE INCIDEN EN EL DESEMPEÑO LABORAL**

El desempeño de los colaboradores está condicionado por una red compleja de variables de índole individual y estructural, estas dimensiones no operan de forma aislada, sino que convergen en una interacción constante que puede potenciar o, por el contrario, inhibir la productividad. En consecuencia, el éxito en la gestión del talento depende de la capacidad de la organización para armonizar las competencias personales con las condiciones del entorno institucional.

### **HABILIDADES Y CONOCIMIENTOS**

Las habilidades facultan al capital humano para la ejecución operativa y la superación de contingencias, mientras que el acervo de conocimientos constituye el soporte cognitivo necesario para el diagnóstico y la resolución eficiente de problemas. En consecuencia, resulta imperativo que las instituciones promuevan programas de fortalecimiento de competencias que integren ambas dimensiones. El desarrollo sistemático de estas facultades no solo optimiza el rendimiento individual, sino que eleva los estándares de productividad y competitividad a nivel organizacional.

### **MOTIVACIÓN Y COMPROMISO**

La motivación y el compromiso se configuran como variables interdependientes que condicionan el rendimiento profesional, estableciendo una retroalimentación constante donde el impulso hacia la acción fortalece la fidelidad del empleado y viceversa. En este sentido, la gestión del talento debe orientarse a la edificación de un ecosistema laboral que estimule tanto los incentivos externos como la realización personal. Esto se logra mediante una comunicación bidireccional, el fomento de la participación activa y el reconocimiento formal, elementos que consolidan una identidad corporativa basada en un propósito trascendente y compartido.

## **AMBIENTE DE TRABAJO**

El entorno de trabajo, que integra la cultura, el clima y las dinámicas relacionales, ejerce una influencia determinante en la productividad individual y colectiva. Un ecosistema laboral saludable, respaldado por condiciones físicas óptimas y horizontes de crecimiento, no solo eleva la satisfacción del servidor, sino que potencia la sinergia y el compromiso. En consecuencia, la sostenibilidad institucional depende de la capacidad de la organización para gestionar un ambiente que armonice el bienestar del capital humano con los objetivos de alto rendimiento.

## **LIDERAZGO**

El estilo de dirección prevaleciente en una institución constituye una variable crítica que condiciona el rendimiento del personal. Aquellos líderes que implementan prácticas de acompañamiento, retroalimentación asertiva y soporte técnico-emocional logran consolidar niveles superiores de compromiso. En consecuencia, un liderazgo efectivo no solo garantiza la orientación estratégica de las funciones, sino que actúa como un motor de empoderamiento y motivación, impactando de manera directa en los indicadores de satisfacción y en la eficiencia operativa de los colaboradores.

## **RECOMPENSA Y RECONOCIMIENTO**

El reconocimiento del mérito a través de incentivos salariales y desarrollo profesional es determinante para elevar la motivación y el compromiso de los empleados. Al establecer sistemas de recompensas que validen el esfuerzo invertido, las organizaciones promueven la retención de sus mejores cuadros y mejoran significativamente el clima laboral. De esta manera, el trabajador percibe una relación equitativa entre su entrega y los beneficios obtenidos, lo que fortalece su sentido de pertenencia y su disposición hacia el alto rendimiento.

## **EQUILIBRIO ENTRE VIDA LABORAL Y PERSONAL**

El equilibrio vida-trabajo es un determinante clave del desempeño laboral, pues impacta directamente en la reducción del estrés y la fatiga del colaborador. Fomentar este bienestar integral mejora la satisfacción y la motivación, lo que se traduce en un vínculo

de compromiso más sólido y en la retención de cuadros calificados. En última instancia, una mejor calidad de vida para el empleado deriva en una optimización de los resultados institucionales y una cultura organizacional más resiliente.

### **2.1.2.2 DESEMPEÑO LABORAL Y CÓMO MEDIRLO**

Andrés, (2019) describe que, el desempeño laboral representa la eficiencia con la que un trabajador materializa los objetivos organizacionales a través de sus tareas cotidianas. Como pilar de la gestión del talento, permite valorar la calidad del trabajo y diseñar planes de mejora continua. Dado que el comportamiento y la productividad del empleado afectan directamente el éxito o fracaso de la gestión, su monitoreo resulta fundamental. Una medición adecuada no solo previene el deterioro institucional, sino que estimula el compromiso y acelera la consecución de las metas finales de la organización.

- **QUÉ ASPECTOS EVALUAR**

#### **PRODUCTIVIDAD LABORAL Y CALIDAD**

La productividad laboral reside en el cumplimiento de objetivos bajo plazos estrictos, una variable que la organización puede potenciar mediante la mejora de procesos y el equipamiento adecuado del personal. No obstante, el desempeño eficaz es multidimensional: demanda que el trabajador no solo sea productivo, sino que sus acciones están impregnadas de calidad. Por ello, la gestión moderna busca que la eficiencia en el tiempo se traduzca en productos o servicios finales que aporten un valor real y libre de deficiencias.

#### **EFICIENCIA**

La eficiencia se constituye como el concepto integrador que amalgama la productividad y la calidad en una visión sistémica del trabajo. Bajo este enfoque, la eficiencia no se limita al cumplimiento cronológico de las metas, sino que exige la plena satisfacción de los estándares institucionales y de las expectativas del usuario final. En consecuencia, un desempeño eficiente se traduce en la entrega oportuna de resultados que generen valor real, asegurando la armonía entre los objetivos de la entidad y las necesidades del ciudadano.

## **PRESENCIA EN EL ENTORNO LABORAL**

Más allá de las métricas de eficiencia y calidad, la evaluación del desempeño debe incorporar variables emocionales y de convivencia. El alineamiento de las ambiciones personales con los objetivos de la entidad, así como la habilidad para mantener relaciones laborales constructivas, son ejes que definen la salud organizacional. El reconocimiento de estos factores actitudinales permite identificar si un colaborador contribuye a la unidad del equipo o si sus rasgos de personalidad obstaculizan el flujo de trabajo, siendo ambos aspectos vitales para calificar el desempeño real.

## **ACTITUD**

La disposición actitudinal del servidor público constituye un pilar determinante en el rendimiento profesional, ejerciendo una influencia directa tanto en los niveles de productividad individual como en la cohesión del clima organizacional. Una postura proactiva no solo facilita la ejecución técnica de las funciones, sino que actúa como un agente dinamizador del entorno laboral. Por el contrario, una actitud deficiente puede neutralizar las capacidades técnicas del personal, erosionando la moral del equipo y obstaculizando la consecución de las metas estratégicas de la entidad.

## **ESFUERZO**

El rendimiento del capital humano también puede ser auditado y valorado bajo estos criterios. Dicha medición resulta fundamental para determinar el grado de alineación entre el esfuerzo individual del trabajador y los objetivos estratégicos de la entidad pública.

## **TRABAJO EN EQUIPO**

El establecimiento de mecanismos de coordinación efectiva entre los colaboradores es vital para el éxito de cualquier organización. Al fomentar el trabajo en equipo, se asegura una ejecución coherente de las responsabilidades, lo que se traduce en un incremento de la productividad y una mayor eficacia en el logro de los fines corporativos.

### **2.1.2.3 DESEMPEÑO LABORAL EN LA GESTIÓN MUNICIPAL**

Cárdenas y Bardales, (2020) detalla que, el rendimiento laboral representa un eje sensible en la administración pública, dada la exigencia de cumplir con las metas

estatales y los fines institucionales. No obstante, la eficacia se ve frecuentemente comprometida por la interferencia de intereses políticos y la designación de funcionarios que carecen de los perfiles competenciales requeridos. El desempeño es el motor del crecimiento organizacional; su optimización permite satisfacer las demandas sociales, mientras que su descuido deriva en externalidades negativas que frenan el desarrollo de la comunidad. A pesar de que la idoneidad depende de procesos de selección rigurosos, factores estructurales como la precariedad presupuestaria, la inestabilidad del vínculo laboral y la carencia de programas de capacitación obstaculizan la consolidación de una burocracia eficiente.

La relación entre el desempeño laboral y la sostenibilidad institucional es crítica en periodos de crisis, pues condiciona la efectividad de las políticas públicas. Un sistema de evaluación riguroso, sumado a un personal comprometido y ético, es la base para que los municipios funcionen en armonía con los fines del Estado. Esto implica que la administración de recursos públicos debe estar en manos de profesionales con competencias integrales que aseguren la eficiencia y eficacia. Para lograrlo, es indispensable gestionar un clima laboral positivo que actúe como motor del cambio y refuerce la identidad de los trabajadores con su institución.

#### **2.1.2.4 DESEMPEÑO LABORAL COMO INDICADOR EFICAZ EN LA PRODUCTIVIDAD.**

Redhead, (2025) nos describe que, el desempeño laboral constituye el indicador fundamental para cuantificar la productividad en las organizaciones, captando el interés sostenido de la academia y la gestión directiva por su incidencia directa en la eficiencia y el cumplimiento de metas estratégicas. A pesar de que el vínculo entre rendimiento y productividad cuenta con un sólido respaldo teórico, la naturaleza dinámica de los entornos actuales ofrece un campo fértil para investigar estas correlaciones en escenarios específicos. En este sentido, variables como la motivación, el aprendizaje organizacional y la calidad del ambiente de trabajo emergen como factores críticos de estudio.

Es por lo previamente mencionado que, el desempeño laboral constituye el motor de la productividad y debe ser gestionado desde una perspectiva holística que incluya incentivos, capacitación y herramientas modernas. La implementación de estas dimensiones garantiza que el trabajador ejecute sus funciones con solvencia y agrado, eliminando la percepción de tedio y sustituyéndola por un compromiso genuino con sus metas. Un ambiente donde el empleado se siente emocionalmente equilibrado y técnicamente capaz es la mayor garantía de éxito para cualquier organización. No obstante, la adaptabilidad sigue siendo una necesidad crítica, requiriendo investigación permanente para enfrentar los desafíos que impone la evolución tecnológica y la modernización del trabajo.

#### **2.1.2.5 ANALISIS DE DESEMPEÑO LABORAL**

Andrade, Martínez, Noguera y Aguilar, (2023) mencionan que, el desempeño laboral se entiende como el espectro de conductas y acciones manifiestas que un colaborador despliega en el ejercicio de sus funciones, siempre en estrecha correspondencia con las responsabilidades, atribuciones y tareas inherentes a su cargo. No se trata de un fenómeno aislado, sino de un resultado influenciado por variables críticas; en este análisis, se identifican la estructura y cultura de la organización, la motivación intrínseca del empleado, así como sus facultades técnicas (capacidades) y su disposición volitiva (actitudes) como los principales moduladores del éxito en el puesto.

Se subraya la relevancia de la evaluación del rendimiento tanto en el sector corporativo global como en organizaciones especializadas. Esta herramienta analítica permite un examen multidimensional que abarca desde la productividad individual en funciones específicas hasta la operatividad sistémica de las diversas unidades administrativas. Su implementación facilita el establecimiento de mecanismos de mejora continua, permitiendo una reingeniería de procesos y el alineamiento constante de las acciones del personal con las metas estratégicas de la entidad.

### 2.1.2.6 LA IMPORTANCIA DEL DESEMPEÑO LABORAL

Cuello, Fructus y Panduro, (2020) nos señalan que, el desempeño laboral se erige como un sistema crítico para garantizar la efectividad y el éxito de las organizaciones públicas. Su importancia radica en la articulación de tres dimensiones esenciales: el rendimiento de la tarea, vinculado a la competencia técnica; el desempeño contextual, que integra comportamientos voluntarios que exceden las funciones nominales; y el control de conductas contraproducentes que afectan la integridad institucional. En conjunto, estos factores actúan como una herramienta estratégica que permite optimizar la eficacia del servidor, facilitando procesos de mejora continua y elevando la competitividad de la entidad. Por consiguiente, la atención prioritaria al desempeño individual no es una opción, sino una necesidad imperativa para alcanzar los objetivos estatales y sociales.

## 2.2. MARCO CONCEPTUAL

1. **Cumplimiento de funciones** : Esta función actúa como un mecanismo rector que faculta a los colaboradores para desarrollar sus tareas diarias de manera regular, asegurando que cada procedimiento se alinee con las leyes y normativas correspondientes. (Crime Academy LLC, 2026)
2. **Desempeño laboral** : es el conjunto de conductas y acciones que un empleado realiza en su puesto de trabajo, evaluadas en función de las responsabilidades, tareas y atribuciones específicas que demanda su cargo. (Pineda, Salazar y zaragoza, 2023)
3. **Escalas remunerativas**: Las escalas remunerativas son herramientas estratégicas de recursos humanos que agrupan sistemáticamente los niveles de compensación económica de una organización, asignando los ingresos correspondientes a cada puesto de trabajo según el perfil técnico, la experiencia y las competencias del personal. (Resources, 2023)
4. **Eficiencia** : La eficiencia es la capacidad de lograr metas de forma óptima, lo cual se traduce—según el contexto—en la reducción de tiempos de ejecución, la minimización de insumos utilizados y la disminución de errores en el proceso. (Editorial Etecé, 2024)

5. **Nivel remunerativo:** La nivelación de remuneraciones se fundamenta en el principio de igualdad salarial y posee un enfoque de carácter vertical, orientándose al equilibrio interno de la estructura organizacional, lo cual la distingue técnicamente del proceso de homologación salarial, el cual tiene una naturaleza horizontal. (Cari, 2025)

6. **Productividad:** La productividad laboral es una métrica de desempeño que evalúa la eficiencia y eficacia del personal para alcanzar las metas de la organización, contrastando la calidad y cantidad de los resultados frente al tiempo, esfuerzo y recursos invertidos. (Stryker, 2024)

7. **Remuneración:** es la retribución económica fundamental de la relación laboral, compuesta por un sueldo base, beneficios de ley e incentivos financieros que la organización otorga al colaborador como contraprestación por sus servicios. (Brasil, 2023)

8. **Servidor Público:** El servidor o funcionario público es el trabajador integrado al aparato estatal que ejerce sus labores dentro de cualquiera de las dependencias, organismos o instituciones que conforman el sector público. (Editorial Etecé, 2025)

## 2.3. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

### 2.3.1 HIPÓTESIS GENERAL

El Nivel Remunerativo Se Relaciona Positivamente Con El Desempeño Laboral De Los Servidores Públicos En La Municipalidad Provincial De Tarata, 2025.

### 2.3.2 HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:

- El nivel remunerativo influye positivamente en la productividad de los servidores públicos en la municipalidad provincial de Tarata, 2025.
- el nivel remunerativo se relaciona significativamente con la eficiencia y cumplimiento de funciones de los servidores públicos en la municipalidad provincial de Tarata, 2025.

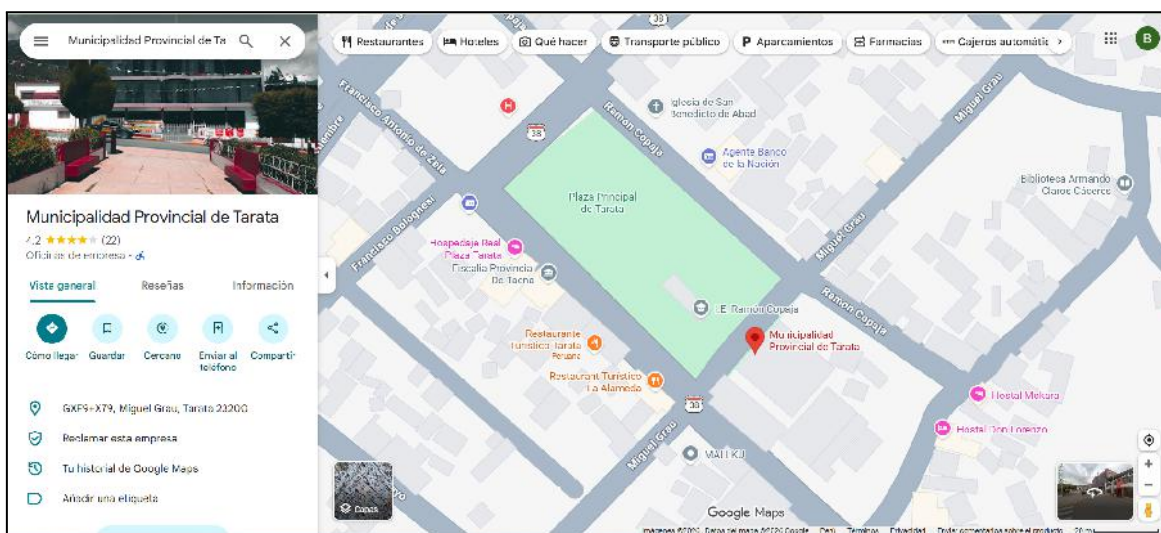
## CAPÍTULO III

### METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

#### 3.1. ZONA DE ESTUDIO

La investigación se realizó en la Municipalidad Provincial de Tarata, la misma que se encuentra ubicada en la Plaza Sede Central: CALLE GRAU s/n - distrito de Tarata - provincia de Tarata - departamento de Tacna , donde la ubicación referencia es la siguiente , CALLE GRAU s/n Frente a la Plaza Principal, así mismo se adjunta las coordenadas georeferenciales.coordenadas (17°28'30.2"S 70°01'54.5"W) tal como se muestra en la Figura

##### 3.1.1. UBICACIÓN GEOGRÁFICA



**Figura 01:** Ubicación geoespacial de la municipalidad de Tarata

Fuente: Google Maps. (s/f).

### 3.2. TAMAÑO DE MUESTRA

#### 3.2.1. POBLACIÓN

Según la Escuela de investigación, (2024) describe que la población es el conjunto total de unidades que poseen las características de interés para el estudio. Se clasifica en finita o infinita y su alcance se determina mediante los criterios de inclusión establecidos por el investigador para realizar inferencias válidas, es por ello que la Municipalidad Provincial De Tarata existen 56 servidores públicos, según cuadro de asignación de personal.

#### 3.2.2. TAMAÑO DE LA MUESTRA

De acuerdo Rendón y Villasís, (2017) mencionan que la determinación del tamaño muestral constituye el número preciso de sujetos necesarios para otorgar validez estadística a una investigación. Un cálculo riguroso no solo garantiza la solidez de las inferencias y la protección ética de los participantes, sino que permite una gestión eficiente de los recursos institucionales, optimizando tanto el tiempo como los costos operativos.

En este análisis, la muestra fué de tipo no probabilístico, por lo que se consideró como tamaño de la muestra el conjunto total de 56 empleados entre autoridades, funcionarios y trabajadores de la Municipalidad Provincial De Tarata.

**Tabla 01:** Tamaño de muestra poblacional

| Descripción                  | Cantidad  |
|------------------------------|-----------|
| Autoridades                  | 06        |
| Funcionarios                 | 12        |
| Trabajadores administrativos | 38        |
| <b>TOTAL</b>                 | <b>56</b> |

Fuente: Cuadro de asignación de personal de la Municipalidad Provincial de Tarata 2025.

### 3.3. MÉTODOS Y TÉCNICAS

En la presente investigación se empleó el método científico como base general para el desarrollo del estudio, el cual permitió abordar de manera sistemática la problemática relacionada con el nivel remunerativo y el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Tarata. Asimismo, se utilizó el método hipotético-deductivo, dado que se partió de hipótesis previamente formuladas para posteriormente contrastarlas mediante el análisis de los datos obtenidos, permitiendo así verificar la relación entre las variables de estudio.

**Método descriptivo:** De igual forma, se aplicó el método descriptivo, orientado a caracterizar el comportamiento de las variables nivel remunerativo y desempeño laboral en la población estudiada, identificando sus principales niveles y distribuciones. Complementariamente, se empleó el método correlacional, el cual permitió determinar el grado de relación existente entre las variables y sus dimensiones, utilizando procedimientos estadísticos adecuados para establecer asociaciones significativas.

#### Técnicas

**Encuesta:** En cuanto a las técnicas de recolección de datos, se utilizó la técnica de la encuesta, la cual permitió obtener información directa de los servidores públicos respecto a sus percepciones sobre el nivel remunerativo y su desempeño laboral.

#### Instrumento

**Cuestionario:** Como instrumento, se aplicó un cuestionario estructurado validado por dos expertos con escala tipo Likert de cinco niveles (Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre, Siempre), el cual estuvo conformado por ítems organizados en función de las dimensiones de cada variable.

Para el procesamiento y análisis de los datos, se emplearon técnicas de estadística descriptiva, tales como tablas de frecuencia, porcentajes y gráficos de barras, que facilitaron la presentación e interpretación de los resultados. Asimismo, se aplicaron técnicas de estadística inferencial, específicamente la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov y Shapiro-Wilk, y el coeficiente de correlación de Spearman, debido

a que los datos no presentaron distribución normal, permitiendo así contrastar las hipótesis planteadas y determinar la significancia de las relaciones encontradas entre las variables.

### 3.4. IDENTIFICACIÓN DE VARIABLES

Tabla 02: Operacionalización de las variables

| VARIABLE                  | DEFINICIÓN CONCEPTUAL                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | DIMENSIONES                                                     | INDICADORES O DEFINICIÓN OPERATIVA                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | ESCALA DE MEDICIÓN | CATEGORÍAS Y VALORES                                                         |
|---------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|------------------------------------------------------------------------------|
| VI: Nivel de remuneración | El nivel de remuneraciones en los municipios del Perú hace referencia al conjunto de ingresos que perciben los funcionarios y servidores municipales, públicos determinados mediante escalas remunerativas establecidas por normas del sector público y condicionadas por la disponibilidad presupuestal. Estas remuneraciones incluyen el sueldo básico y otros conceptos económicos derivados del vínculo laboral, y su nivel responde a criterios de equidad, jerarquía del cargo y regulación estatal (Pacori, 2025). | Escalas remunerativas establecidas en normas del sector público | Cumplimiento de la escala remunerativa según normativa vigente<br>Nivel de correspondencia entre cargo y remuneración percibida<br>Existencia de diferencias salariales entre trabajadores con el mismo cargo<br>Actualización de las remuneraciones conforme a disposiciones legales<br>Percepción de equidad salarial por parte de los trabajadores | Likert             | 5= Siempre<br>4 = Casi siempre<br>3 = A veces<br>2 = Casi nunca<br>1 = Nunca |

| VARIABLE                 | DEFINICIÓN CONCEPTUAL                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | DIMENSIONES                       | INDICADORES O DEFINICIÓN OPERATIVA                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | ESCALA DE MEDICIÓN | CATEGORÍAS Y VALORES |
|--------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|----------------------|
| VD:<br>Desempeño laboral | El desempeño laboral se refiere a la calidad y eficiencia con la que un trabajador realiza sus tareas y contribuye a los objetivos de la organización. Es un concepto fundamental en la gestión de recursos humanos y se utiliza para evaluar la eficacia del trabajo, identificar áreas de mejora y promover el desarrollo profesional de los empleados. Bizneo (2026) | Productividad de los trabajadores | Cantidad de tareas realizadas en un periodo determinado<br><br>Cumplimiento de metas laborales asignadas<br><br>Tiempo promedio en la ejecución de actividades<br><br>Nivel de logro de resultados esperados<br><br>Capacidad para resolver tareas de manera oportuna<br><br>Grado de cumplimiento de funciones asignadas<br><br>Uso adecuado de recursos en el trabajo<br><br>Puntualidad en la entrega de actividades<br><br>Calidad del trabajo realizado<br><br>Cumplimiento de normas y procedimientos institucionales | Likert             |                      |

### 3.5. MÉTODO O DISEÑO ESTADÍSTICO

El presente estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, debido a que se orientó a la medición y análisis de las variables nivel remunerativo y desempeño laboral, a través de datos numéricos obtenidos mediante la aplicación de un cuestionario estructurado con escala tipo Likert.

El diseño estadístico se estructuró en dos niveles: estadística descriptiva y estadística inferencial. En primer lugar, la estadística descriptiva permite organizar, procesar y presentar los datos recolectados mediante tablas de distribución de frecuencias absolutas y relativas (porcentajes), así como gráficos estadísticos, facilitando la interpretación de los niveles alcanzados en cada variable y sus dimensiones, tales como productividad y eficiencia y cumplimiento de funciones.

En segundo lugar, se empleó la estadística inferencial con el propósito de contrastar las hipótesis planteadas y determinar la relación entre las variables de estudio. Previamente, se realizó la prueba de normalidad mediante los estadísticos de Kolmogorov-Smirnov y Shapiro-Wilk, obteniéndose valores de significancia menores a 0.05 en todas las variables analizadas, lo que indicó que los datos no siguen una distribución normal.

En consecuencia, se optó por la aplicación de la prueba no paramétrica Rho de Spearman, adecuada para variables de naturaleza ordinal y distribuciones no normales, con la finalidad de medir el grado de relación entre el nivel remunerativo y el desempeño laboral, así como con sus dimensiones: productividad y eficiencia y cumplimiento de funciones.

## CAPÍTULO IV

### EXPOSICION Y ANALISIS DE LOS RESULTADOS

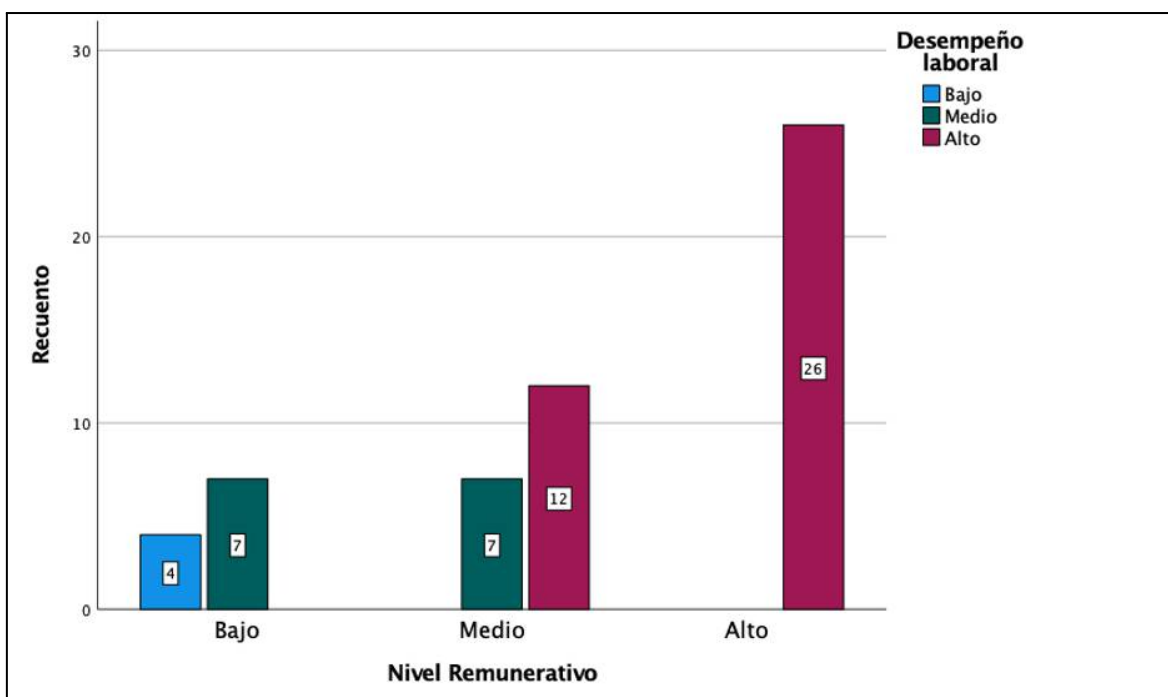
#### 4.1. EXPOSICIÓN Y ANÁLISIS DEL OBJETIVO GENERAL

Analizar el nivel remunerativo y su relación con el desempeño laboral de los servidores públicos en la municipalidad provincial de Tarata, 2025.

**Tabla 03:** Relación del nivel remunerativo con el desempeño laboral de los servidores públicos.

| Nivel<br>remunerativo | Desempeño Laboral |     |       |      |      |      |       |      | Correlación<br>Spearman  |
|-----------------------|-------------------|-----|-------|------|------|------|-------|------|--------------------------|
|                       | Bajo              |     | Medio |      | Alto |      | Total |      |                          |
|                       | N                 | %   | N     | %    | N    | %    | N     | %    |                          |
| Bajo                  | 4                 | 7.1 | 7     | 12.5 | 0    | 0    | 11    | 19.6 | rho = 0.969<br>p = <,001 |
| Medio                 | 0                 | 0   | 7     | 12.5 | 12   | 21.4 | 19    | 33,9 |                          |
| Alto                  | 0                 | 0   | 0     | 0    | 26   | 46.4 | 26    | 46.4 |                          |
| Total                 | 4                 | 7.1 | 14    | 25   | 38   | 67.9 | 56    | 100  |                          |

**Fuente:** Elaboración a partir de los instrumentos.



**Figura 02:** Diagrama de barras del nivel remunerativo y el desempeño laboral de los servidores públicos.

### Interpretación de los resultados

En relación con la Tabla 03, se observa que el 46.4% de los trabajadores presenta un nivel remunerativo alto y, a su vez, un desempeño laboral alto, constituyéndose como el grupo predominante. Asimismo, el 21.4% de los trabajadores con nivel remunerativo medio alcanza un desempeño laboral alto, mientras que el 12.5% con nivel remunerativo medio presenta un desempeño medio. Por otro lado, el 19.6% de los trabajadores con nivel remunerativo bajo se concentra principalmente en niveles de desempeño bajo (7.1%) y medio (12.5%), sin registrarse casos de alto desempeño en este grupo. En términos generales, los resultados evidencian una tendencia directa, donde a mayores niveles remunerativos corresponden mayores niveles de desempeño laboral en los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Tarata.

Desde una perspectiva teórica, estos resultados reflejan que la remuneración constituye una contraprestación integral que no solo incluye el salario básico, sino también incentivos y beneficios asociados al desempeño del trabajador. En ese sentido, cuando los colaboradores perciben que su remuneración es adecuada, justa y acorde a sus

funciones, se fortalece su compromiso con la organización, lo que se traduce en un mejor cumplimiento de metas, mayor eficiencia en sus funciones y una mejora en la calidad de su trabajo. Por el contrario, niveles remunerativos bajos pueden generar desmotivación, afectando directamente la productividad y el cumplimiento de las tareas asignadas.

Los resultados obtenidos guardan coherencia con lo señalado por López (2025), quien encontró que la remuneración influye de manera altamente significativa en el desempeño laboral, evidenciando que una adecuada política salarial mejora la calidad del trabajo y el cumplimiento de metas. Asimismo, coinciden con Meza y Stephania (2024), quienes determinaron una relación positiva moderada entre remuneración y desempeño, indicando que mejoras salariales están asociadas con incrementos en el rendimiento laboral. De igual manera, los hallazgos son consistentes con Montes (2024), quien identificó una relación positiva significativa entre ambas variables, aunque de intensidad media. En el ámbito local, Avalos (2025) también evidenció una asociación positiva moderada entre remuneración y desempeño, con predominio de niveles medio-altos en ambas variables. Finalmente, Adco (2025) reafirma estos resultados al concluir que una adecuada gestión de remuneraciones repercute favorablemente en la eficiencia y eficacia del trabajador. En contraste, Naranjo (2019) identificó que una remuneración inadecuada puede generar un efecto negativo en el desempeño laboral, lo cual se relaciona con el presente estudio en aquellos casos donde niveles bajos de remuneración se asocian a desempeños inferiores.

Desde un juicio crítico, si esta situación se mantiene en el tiempo, podría generarse una brecha significativa entre trabajadores con diferentes niveles remunerativos, lo que afectaría la equidad interna y el clima laboral. En particular, aquellos trabajadores con bajos niveles de remuneración podrían experimentar desmotivación, disminución en su productividad y menor compromiso institucional, lo que impactaría negativamente en la calidad de los servicios brindados por la municipalidad. Por otro lado, aunque existe un grupo importante con niveles altos tanto de remuneración como de desempeño, la persistencia de desigualdades salariales podría generar conflictos organizacionales,

rotación de personal o pérdida de talento humano, limitando la eficiencia y competitividad de la gestión pública.

#### 4.1.1. PRUEBA DE HIPÓTESIS DEL OBJETIVO GENERAL

**Tabla 04:** Prueba de correlación de Spearman.

|                    |              |                  | Nivel<br>remunerativo | Desempeño<br>laboral |
|--------------------|--------------|------------------|-----------------------|----------------------|
| Rho de<br>Spearman | Nivel        | Coeficiente de   | 1,000                 | ,969**               |
|                    | Remunerativo | correlación      |                       |                      |
|                    |              | Sig. (bilateral) | .                     | <,001                |
|                    |              | N                | 56                    | 56                   |
|                    | Desempeño    | Coeficiente de   | ,969**                | 1,000                |
|                    | laboral      | correlación      |                       |                      |
|                    |              | Sig. (bilateral) | <,001                 | .                    |
|                    |              | N                | 56                    | 56                   |

**Fuente:** Elaboración a partir de los instrumentos.

Para contrastar la hipótesis general de la investigación, se aplicó la prueba de correlación Rho de Spearman, debido a que los datos no presentan una distribución normal y corresponden a una escala de medición ordinal.

#### Formulación de hipótesis

Hipótesis nula ( $H_0$ ): El nivel remunerativo no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los servidores públicos en la Municipalidad Provincial de Tarata, 2025.

Hipótesis alterna ( $H_1$ ): El nivel remunerativo se relaciona positivamente con el desempeño laboral de los servidores públicos en la Municipalidad Provincial de Tarata, 2025.

#### Regla de decisión

Si  $p \leq 0.05$ , se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ ).

Si  $p > 0.05$ , no se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ).

### **Resultados de la prueba**

De acuerdo con la Tabla 04, el coeficiente de correlación de Spearman entre el nivel remunerativo y el desempeño laboral es  $\rho = 0.969$ , con un nivel de significancia  $p < 0.001$ .

### **Decisión**

Dado que el valor de significancia es menor a 0.05 ( $p < 0.05$ ), se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ ).

### **Interpretación**

El coeficiente de correlación obtenido ( $\rho = 0.969$ ) indica la existencia de una relación positiva muy alta entre el nivel remunerativo y el desempeño laboral. Esto significa que, a medida que mejora el nivel remunerativo, también se incrementa el desempeño laboral de los servidores públicos. En consecuencia, se evidencia que el nivel remunerativo constituye un factor determinante en el rendimiento del personal dentro de la Municipalidad Provincial de Tarata.

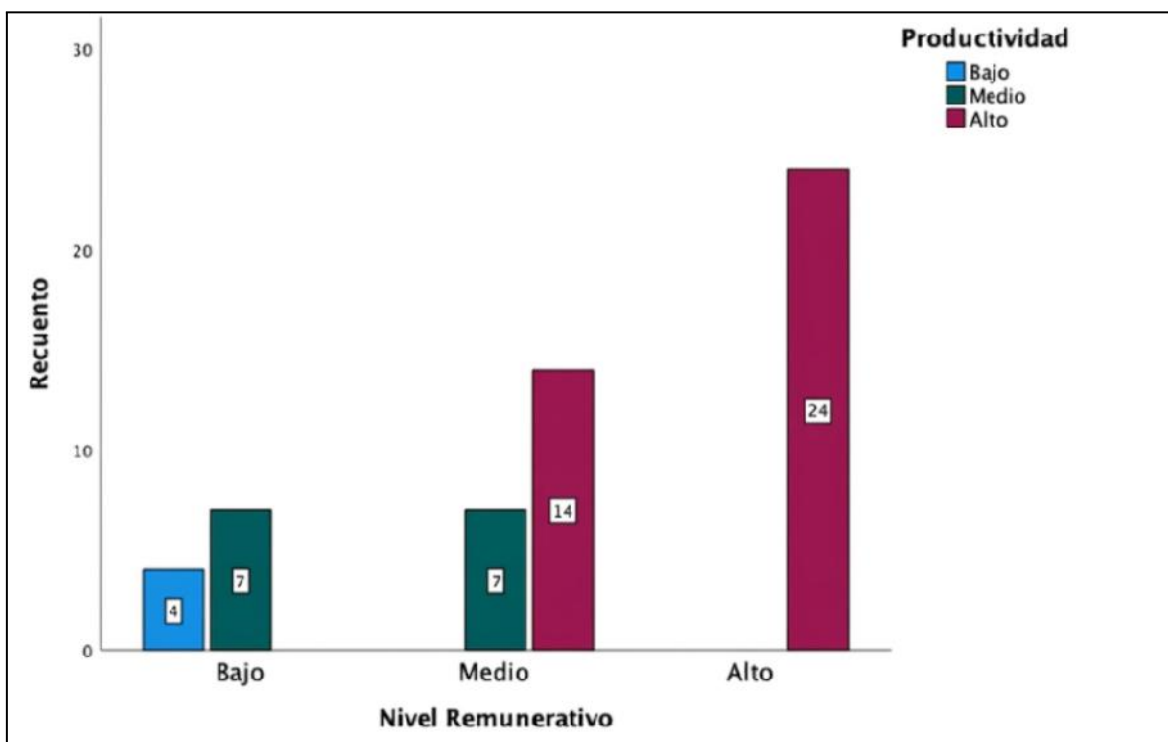
## **4.2. EXPOSICIÓN Y ANÁLISIS DEL OBJETIVO ESPECÍFICO 1**

Determinar El Nivel Remunerativo Y Su Influencia En La Productividad De Los Servidores Públicos En La Municipalidad Provincial De Tarata, 2025.

**Tabla 05:** Influencia del nivel remunerativo con la productividad de los servidores públicos.

| Nivel remunerativo | Productividad |     |       |      |      |      |       |      | Correlación Spearman     |
|--------------------|---------------|-----|-------|------|------|------|-------|------|--------------------------|
|                    | Bajo          |     | Medio |      | Alto |      | Total |      |                          |
|                    | N             | %   | N     | %    | N    | %    | N     | %    |                          |
| Bajo               | 4             | 7.1 | 7     | 12.5 | 0    | 0    | 11    | 19.6 | rho = 0.777<br>p = <,001 |
| Medio              | 0             | 0   | 7     | 12.5 | 14   | 25   | 21    | 37,5 |                          |
| Alto               | 0             | 0   | 0     | 0    | 24   | 42.9 | 24    | 42.9 |                          |
| Total              | 4             | 7.1 | 14    | 25   | 38   | 67.9 | 56    | 100  |                          |

**Fuente:** Elaboración a partir de los instrumentos.



**Figura 03:** Diagrama de barras del nivel remunerativo y la productividad de los servidores públicos.

## Interpretación de los resultados

En relación con la Tabla 05, se observa que el 42.9% de los trabajadores presenta un nivel remunerativo alto y, simultáneamente, un nivel alto de productividad, constituyendo el grupo predominante. Asimismo, el 25% de los trabajadores con nivel remunerativo medio alcanza una productividad alta, mientras que el 12.5% presenta productividad media. Por otro lado, el 19.6% de los trabajadores con nivel remunerativo bajo se concentra en niveles de productividad bajo (7.1%) y medio (12.5%), sin registrarse casos de productividad alta en este grupo. En términos generales, los resultados evidencian una tendencia directa, donde a mayores niveles remunerativos corresponden mayores niveles de productividad en los servidores públicos.

Desde una perspectiva teórica, estos resultados evidencian que la remuneración, entendida como el conjunto de ingresos y beneficios que percibe el trabajador, influye directamente en su nivel de productividad. Cuando el colaborador percibe que su compensación es justa y acorde a sus funciones, se incrementa su disposición para cumplir metas, realizar sus actividades dentro de los plazos establecidos y contribuir al logro de los objetivos institucionales. En cambio, una remuneración baja puede generar desmotivación, lo que repercute en una menor capacidad para cumplir con las tareas de manera oportuna y eficiente.

Los resultados obtenidos coinciden con lo señalado por Chilo y Pinares (2025), quienes determinaron una relación positiva considerable entre la remuneración y la productividad, evidenciando que mejores niveles remunerativos se asocian con un incremento significativo en el rendimiento del trabajador. De igual forma, Apaza y Flores (2024) concluyen que la remuneración se relaciona de manera directa y significativa con la productividad, explicando una parte importante de su variabilidad. Asimismo, López (2025) señala que una remuneración adecuada influye significativamente en el desempeño laboral, lo cual incluye la productividad como una de sus dimensiones principales. Estos resultados también guardan coherencia con Montes (2024), quien

encontró que mejoras en las compensaciones económicas inciden en el incremento del rendimiento laboral, aunque con una intensidad moderada.

Desde un juicio crítico, si esta situación se mantiene, podría generarse una brecha entre trabajadores con diferentes niveles remunerativos, afectando la equidad y el rendimiento global de la institución. Los trabajadores con baja remuneración podrían presentar niveles reducidos de productividad, lo que impactaría en el cumplimiento de metas institucionales y en la calidad del servicio brindado a la población. Por otro lado, aunque existe un grupo significativo con alta remuneración y productividad, la persistencia de desigualdades salariales podría generar desmotivación en otros trabajadores, limitando el potencial de crecimiento y eficiencia de la municipalidad.

#### 4.2.1. PRUEBA DE HIPÓTESIS DEL OBJETIVO ESPECÍFICO 1

**Tabla 06:** Prueba de correlación de Spearman.

|                    |                       |                  | Nivel        |               |
|--------------------|-----------------------|------------------|--------------|---------------|
|                    |                       |                  | remunerativo | Productividad |
| Rho de<br>Spearman | Nivel<br>Remunerativo | Coeficiente de   | 1,000        | ,777**        |
|                    |                       | correlación      |              |               |
|                    |                       | Sig. (bilateral) | .            | <,001         |
|                    | Productividad         | N                | 56           | 56            |
|                    |                       | Coeficiente de   | ,777**       | 1,000         |
|                    |                       | correlación      |              |               |
|                    |                       | Sig. (bilateral) | <,001        | .             |
|                    |                       | N                | 56           | 56            |

**Fuente:** Elaboración a partir de los instrumentos.

Para contrastar la hipótesis específica relacionada con la influencia del nivel remunerativo en la productividad de los servidores públicos, se aplicó la prueba de correlación Rho de Spearman, considerando que los datos no presentan distribución normal y corresponden a una escala ordinal.

### **Formulación de hipótesis**

Hipótesis nula ( $H_0$ ): El nivel remunerativo no influye significativamente en la productividad de los servidores públicos en la Municipalidad Provincial de Tarata, 2025.

Hipótesis alterna ( $H_1$ ): El nivel remunerativo influye positivamente en la productividad de los servidores públicos en la Municipalidad Provincial de Tarata, 2025.

### **Regla de decisión**

Si  $p \leq 0.05$ , se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ ).

Si  $p > 0.05$ , no se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ).

### **Resultados de la prueba**

De acuerdo con la Tabla 06, el coeficiente de correlación de Spearman entre el nivel remunerativo y la productividad es  $p = 0.777$ , con un nivel de significancia  $p < 0.001$ .

### **Decisión**

Dado que el valor de significancia es menor a 0.05 ( $p < 0.05$ ), se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ ).

### **Interpretación**

El coeficiente de correlación obtenido ( $p = 0.777$ ) indica la existencia de una relación positiva alta entre el nivel remunerativo y la productividad de los servidores públicos. Esto significa que, a medida que mejora el nivel remunerativo, también se incrementa la productividad, evidenciando que la remuneración constituye un factor determinante en el cumplimiento de metas y en el rendimiento laboral del personal.

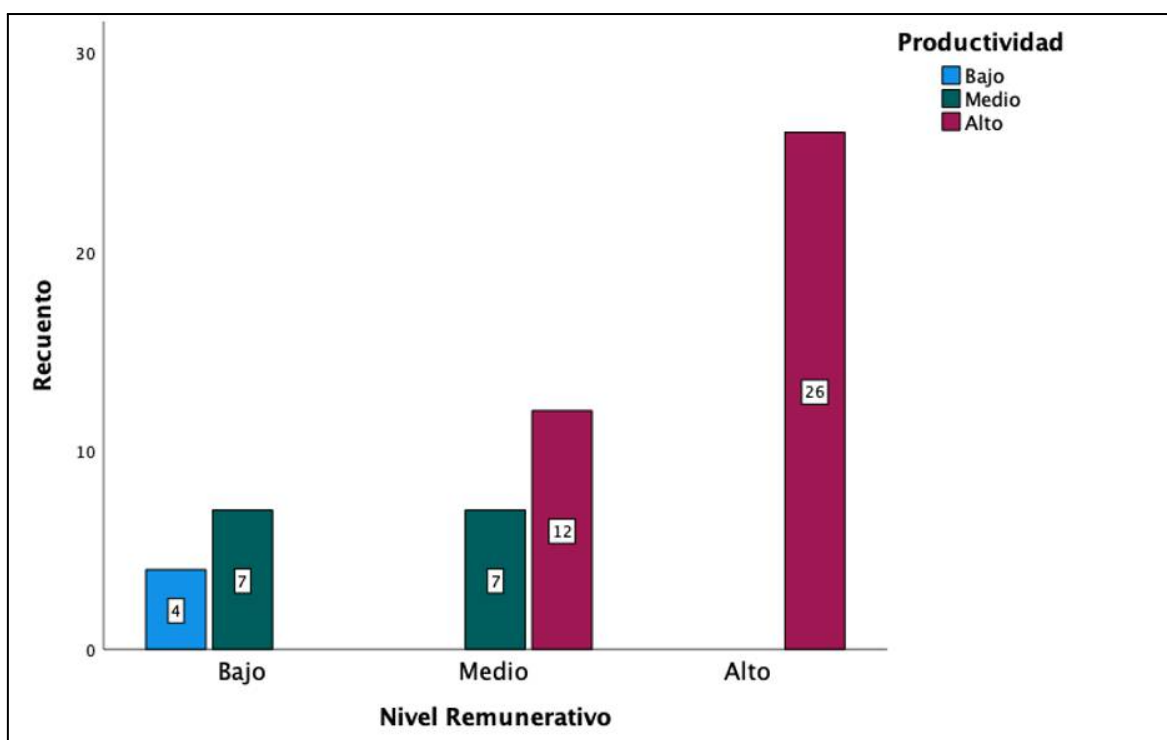
### 4.3. EXPOSICIÓN Y ANÁLISIS DEL OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Determinar El Nivel Remunerativo Y Su Relación Con La Eficiencia Y Cumplimiento De Funciones De Los Servidores Públicos En La Municipalidad Provincial De Tarata, 2025.

**Tabla 07:** Influencia del nivel remunerativo con el cumplimiento de las funciones de los servidores públicos.

| Nivel<br>remunerativo | Eficiencia y cumplimiento de funciones |     |       |      |      |      |       |      | Correlación<br>Spearman      |
|-----------------------|----------------------------------------|-----|-------|------|------|------|-------|------|------------------------------|
|                       | Bajo                                   |     | Medio |      | Alto |      | Total |      |                              |
|                       | N                                      | %   | N     | %    | N    | %    | N     | %    |                              |
| Bajo                  | 2                                      | 3.6 | 9     | 16.1 | 0    | 0    | 11    | 19.6 | rho = 0.764<br><br>p = <,001 |
| Medio                 | 0                                      | 0   | 6     | 10.7 | 13   | 23.2 | 19    | 33,9 |                              |
| Alto                  | 0                                      | 0   | 0     | 0    | 26   | 46.4 | 26    | 46.4 |                              |
| Total                 | 2                                      | 3.6 | 15    | 26.8 | 39   | 69.6 | 56    | 100  |                              |

**Fuente:** Elaboración a partir de los instrumentos.



**Figura 04:** Diagrama de barras del nivel remunerativo y el cumplimiento de las funciones de los servidores públicos.

### Interpretación de los resultados

En relación con la Tabla 07, se observa que el 46.4% de los trabajadores presenta un nivel remunerativo alto y, simultáneamente, un nivel alto de eficiencia y cumplimiento de funciones, constituyéndose como el grupo predominante. Asimismo, el 23.2% de los trabajadores con nivel remunerativo medio alcanza un nivel alto de eficiencia, mientras que el 10.7% presenta un nivel medio. Por otro lado, el 19.6% de los trabajadores con nivel remunerativo bajo se concentra principalmente en niveles de eficiencia medio (16.1%) y bajo (3.6%), sin registrarse casos de alta eficiencia en este grupo. En términos generales, los resultados evidencian una tendencia directa, donde a mayores niveles remunerativos corresponden mayores niveles de eficiencia y cumplimiento de funciones en los servidores públicos.

Desde una perspectiva teórica, estos resultados evidencian que la remuneración, al constituir una compensación integral por los servicios prestados, influye en el grado de cumplimiento de las funciones asignadas y en el uso adecuado de los recursos laborales.

Cuando los trabajadores perciben que su remuneración es equitativa y acorde a sus responsabilidades, se fortalece su compromiso con la institución, lo que se traduce en una mayor puntualidad, mejor calidad del trabajo y cumplimiento de normas y procedimientos. En cambio, niveles remunerativos bajos pueden generar desmotivación, afectando la eficiencia en la ejecución de las tareas y el cumplimiento de las funciones asignadas.

Los resultados obtenidos son coherentes con lo señalado por Adco (2025), quien concluye que una adecuada gestión de remuneraciones repercute favorablemente en la eficiencia y eficacia del servidor público. Asimismo, coinciden con López (2025), quien determinó que la remuneración influye significativamente en el desempeño laboral, lo cual incluye el cumplimiento de funciones como parte de su evaluación. De igual manera, Montes (2024) encontró que existe una relación positiva significativa entre la remuneración y el desempeño laboral, indicando que mejoras en las compensaciones económicas inciden en un mejor rendimiento. Estos hallazgos también guardan relación con Meza y Stephania (2024), quienes evidenciaron que incrementos en la remuneración están asociados con mejores niveles de desempeño laboral en los servidores públicos.

Desde un juicio crítico, si esta situación persiste, podría generarse una diferenciación marcada en el nivel de cumplimiento de funciones entre trabajadores con distintos niveles remunerativos, afectando la eficiencia global de la institución. Los trabajadores con niveles bajos de remuneración podrían presentar menor compromiso en el cumplimiento de normas y procedimientos, así como en la calidad del trabajo realizado, lo que impactaría negativamente en la gestión administrativa. Asimismo, la percepción de inequidad salarial podría generar conflictos internos, disminución del desempeño y afectar el logro de los objetivos institucionales.

#### 4.3.1. PRUEBA DE HIPÓTESIS DEL OBJETIVO ESPECÍFICO 2

**Tabla 08:** Prueba de correlación de Spearman.

|                 |                                        |                            | Nivel remunerativo | Eficiencia y cumplimiento de funciones |
|-----------------|----------------------------------------|----------------------------|--------------------|----------------------------------------|
| Rho de Spearman | Nivel                                  | Coeficiente de correlación | 1,000              | ,764**                                 |
|                 | Remunerativo                           | Sig. (bilateral)           | .                  | <,001                                  |
|                 |                                        | N                          | 56                 | 56                                     |
|                 |                                        | Coeficiente de correlación | ,764**             | 1,000                                  |
|                 | Eficiencia y cumplimiento de funciones | Sig. (bilateral)           | <,001              | .                                      |
|                 |                                        | N                          | 56                 | 56                                     |

**Fuente:** Elaboración a partir de los instrumentos.

Para contrastar la hipótesis específica relacionada con la relación entre el nivel remunerativo y la eficiencia y cumplimiento de funciones de los servidores públicos, se aplicó la prueba de correlación Rho de Spearman, debido a que los datos no presentan distribución normal y corresponden a una escala de medición ordinal.

#### Formulación de hipótesis

Hipótesis nula ( $H_0$ ): El nivel remunerativo no se relaciona significativamente con la eficiencia y cumplimiento de funciones de los servidores públicos en la Municipalidad Provincial de Tarata, 2025.

Hipótesis alterna ( $H_1$ ): El nivel remunerativo se relaciona significativamente con la eficiencia y cumplimiento de funciones de los servidores públicos en la Municipalidad Provincial de Tarata, 2025.

#### Regla de decisión

Si  $p \leq 0.05$ , se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ ).

Si  $p > 0.05$ , no se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ).

### **Resultados de la prueba**

De acuerdo con la Tabla 08, el coeficiente de correlación de Spearman entre el nivel remunerativo y la eficiencia y cumplimiento de funciones es  $\rho = 0.764$ , con un nivel de significancia  $p < 0.001$ .

### **Decisión**

Dado que el valor de significancia es menor a 0.05 ( $p < 0.05$ ), se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ ).

### **Interpretación**

El coeficiente de correlación obtenido ( $\rho = 0.764$ ) indica la existencia de una relación positiva alta entre el nivel remunerativo y la eficiencia y cumplimiento de funciones. Esto significa que, a medida que mejora el nivel remunerativo, también se incrementa la eficiencia en la ejecución de las tareas, el cumplimiento de funciones asignadas y el respeto de normas y procedimientos institucionales, evidenciando que la remuneración es un factor relevante en el desempeño eficiente de los servidores públicos.

## CONCLUSIONES

**PRIMERA:** Se determinó que existe una relación positiva muy alta y significativa entre el nivel remunerativo y el desempeño laboral de los servidores públicos, evidenciada por un coeficiente de Spearman de 0.969 ( $p < 0.001$ ). Asimismo, se observó que el 46.4% de los trabajadores presenta simultáneamente niveles altos en ambas variables. Este hallazgo indica que a mayores niveles remunerativos corresponden mejores niveles de desempeño laboral, lo que evidencia que la remuneración constituye un factor determinante en el rendimiento del personal dentro de la Municipalidad Provincial de Tarata.

**SEGUNDA:** Se determinó que existe una relación positiva alta y significativa entre el nivel remunerativo y la productividad de los servidores públicos, con un coeficiente de Spearman de 0.777 ( $p < 0.001$ ). Además, el 42.9% de los trabajadores presenta un nivel remunerativo alto junto con una productividad alta. Este resultado sugiere que mejores condiciones remunerativas están asociadas con un mayor cumplimiento de metas, eficiencia en los tiempos de trabajo y contribución al logro de los objetivos institucionales.

**TERCERA:** Se determinó que existe una relación positiva alta y significativa entre el nivel remunerativo y la eficiencia y cumplimiento de funciones, evidenciada por un coeficiente de Spearman de 0.764 ( $p < 0.001$ ). Asimismo, el 46.4% de los trabajadores presenta niveles altos en ambas variables. Este hallazgo indica que una adecuada remuneración se asocia con un mejor desempeño en la ejecución de funciones, cumplimiento de normas y calidad del trabajo, lo que contribuye al fortalecimiento de la eficiencia institucional.

## RECOMENDACIONES

**PRIMERA:** Se recomienda al Alcalde y a la Gerencia Municipal implementar una política de gestión remunerativa integral que garantice la equidad salarial y la correspondencia entre el cargo y la remuneración percibida, basada en criterios objetivos establecidos en la normativa del sector público. Asimismo, se sugiere fortalecer los mecanismos de evaluación del desempeño vinculados a incentivos económicos, con la finalidad de mantener y potenciar los altos niveles de desempeño laboral evidenciados, promoviendo una cultura organizacional orientada a resultados.

**SEGUNDA:** Se recomienda a la Oficina de Recursos Humanos diseñar e implementar programas de incentivos vinculados directamente al cumplimiento de metas y productividad, tales como bonificaciones por desempeño, reconocimientos institucionales y estímulos no económicos. De igual manera, se propone establecer sistemas de monitoreo y seguimiento de la productividad laboral que permitan identificar brechas de rendimiento y aplicar estrategias de mejora continua en los trabajadores con niveles medios y bajos.

**TERCERA:** Se recomienda a la Gerencia de Administración y a la Oficina de Recursos Humanos fortalecer los procesos de supervisión, capacitación y evaluación del personal, orientados a mejorar la eficiencia y el cumplimiento de funciones. Asimismo, se propone implementar programas de capacitación continua y actualización normativa que permitan optimizar el desempeño del personal, junto con la revisión periódica de las escalas remunerativas para asegurar su coherencia con las responsabilidades del cargo y fomentar el cumplimiento eficiente de las funciones asignadas.

## BIBLIOGRAFÍA

- Andrade, W. A. Z., Martínez, J. A. P., Noguera, L. A. S., y Aguilar, G. I. S. (2023). Desempeño Laboral. Revisión literaria. *COMMERCIUM PLUS*, 5(1), 1-12. <https://doi.org/10.53897/cp.v5i1.638>
- Andrés, Á. (2019, abril 25). Desempeño Laboral | Qué es, cómo medirlo y por qué. *Blog de Recursos Humanos de Bizneo HR: práctico y actual*. <https://www.bizneo.com/blog/como-evaluar-desempeno-laboral/>
- Brasil, L. (2023a, octubre 30). Remuneración: ¿cómo funciona, tipos y qué dice la ley? *Blog de JobConvo*. <https://www.jobconvo.com/blog/es/remuneracion-como funciona-tipos-y-que-dice-la-ley/>
- Brasil, L. (2023b, octubre 30). Remuneración: ¿cómo funciona, tipos y qué dice la ley? *Blog de JobConvo*. <https://www.jobconvo.com/blog/es/remuneracion-como funciona-tipos-y-que-dice-la-ley/>
- Capera Cabrera, A. M., Ramírez Homez, L. F., y Guevara Labrador, D. (2023). *Influencia del salario emocional en el desempeño de los trabajadores de la empresa SUMATEC S.A.S*. <https://hdl.handle.net/20.500.12494/52308>
- Cárdenas, J. L. M., y Bardales, J. M. D. (2020). Desempeño Laboral en la Gestión Municipal 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1139-1159. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v4i2.145](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.145)
- Cari, J. M. P. (2025a, febrero 10). La nivelación de remuneraciones en el sector público. *LP*. <https://lpderecho.pe/nivelacion-remuneraciones-sector-publico/>
- Cari, J. M. P. (2025b, febrero 10). La nivelación de remuneraciones en el sector público. *LP*. <https://lpderecho.pe/nivelacion-remuneraciones-sector-publico/>
- Carrion Apaza, M. E., y Merma Flores, L. M. (2024). remuneración y productividad de los trabajadores del instituto urusayhua, santa ana, la convención, cusco 2023. *Repositorio - ULP*. <https://repositorio.ulp.edu.pe/handle/ULP/115>

- Chávez Chávez, J. E. (2023). El sistema de remuneración y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chota, 2021. *Universidad Nacional de Cajamarca*.  
<http://repositorio.unc.edu.pe/handle/20.500.14074/5987>
- Condori Condori, G. R. (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/bitstream/handle/UPSC/740/Gladys\\_Roberta\\_CONDORI\\_CONDORI.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upsc.edu.pe/bitstream/handle/UPSC/740/Gladys_Roberta_CONDORI_CONDORI.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Crime Academy LLC. (2026, junio 2). *Funciones De Cumplimiento Corporativo: ¿Por Qué Es Importante?*  
<https://financialcrimeacademy.org/es/funciones-de-cumplimiento-corporativo-por-que-es-importante/>
- ¿Cuál es la diferencia entre población, muestra y unidad de análisis? - Escuela de Investigación. (2024, septiembre 5).  
<https://escueladeinvestigacion.com/2024/09/05/cual-es-la-diferencia-entre-poblacion-muestra-y-unidad-de-analisis/>
- Cuello, R. B., Fructus, R. C., y Panduro, J. D. A. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), 54-60.  
<https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Delgado Naranjo, G. B. (2019). *INCIDENCIA DE LA REMUNERACIÓN SALARIAL, EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS EMPLEADOS DEL RESTAURANTE COMIDAS DE VÍCTOR, EN EL CANTÓN DAULE*.  
<http://repositorio.itb.edu.ec/handle/123456789/241>
- Editorial Etecé. (2024, noviembre 21). Eficiencia—Qué es y concepto en diferentes disciplinas. <https://concepto.de/>. <https://concepto.de/eficiencia/>
- Editorial Etecé. (2025, septiembre 24). Servidor público—Qué es y su relación con los gobiernos. <https://concepto.de/>. <https://concepto.de/servidor-publico/>

- Lourenço, J. C. (2021). *Carrera: Salario, retribución, Cargos Y Funciones*. Clube de Autores.
- Mamani Avalos, J. E. (2025). Remuneración mensual y su influencia en el desempeño laboral de los analistas de crédito bancario de la ciudad de Puno, 2025. *Universidad Privada San Carlos*.  
[https://repositorio.upsc.edu.pe/bitstream/handle/UPSC/1725/Jose\\_Enrique\\_MAMANI\\_AVALOS.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upsc.edu.pe/bitstream/handle/UPSC/1725/Jose_Enrique_MAMANI_AVALOS.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Martinez Murillo, J. (2023). *La compensación salarial y desempeño institucional de alcaldías municipales de 6ta categoría*.  
<https://alejandria.poligran.edu.co/handle/10823/7214>
- Miguel. (2025, mayo 6). ¿Qué se entiende por Remuneración? Un análisis detallado. *MISHA*. <https://misha.pe/laboral/que-entiende-por-remuneracion/>
- Minaya Ramirez, S. M. (2025). *Gestión de la recompensa total y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Paramonga, 2024*.  
<https://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/20.500.14067/11916>
- Morante Chilo, R. L., y Valdez Pinares, D. (2025). remuneración y productividad de los trabajadores de la empresa aica color sac la convención, 2023. *Repositorio - ULP*. <https://repositorio.ulp.edu.pe/handle/ULP/133>
- organización laboral del trabajo. (2024, enero 29). ¿Qué es un salario mínimo? | *International Labour Organization*.  
<https://www.ilo.org/es/temas/salarios/salario-minimo/que-es-un-salario-minimo>
- Pampa Adco, W. (2025). Gestión de pago de remuneraciones y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pusi—2025. *Universidad Privada San Carlos*.  
[https://repositorio.upsc.edu.pe/bitstream/handle/UPSC/1747/Wily\\_PAMPA\\_ADco.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upsc.edu.pe/bitstream/handle/UPSC/1747/Wily_PAMPA_ADco.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Perucontable. (2025, octubre 21). Tipos de remuneraciones en el Perú: Conoce sus características. *Laboral*.

<https://www.perucontable.com/laboral/tipos-de-remuneraciones-en-el-peru-conoce-sus-caracteristicas/>

- Pineda Martínez, salazar nogueda, zaragoza andrade, y silva aguilar. (2023). Desempeño Laboral. Revisión literaria. | COMMERCIIUM PLUS. 23-08-2023. [https://revistasacademicas.ucol.mx/index.php/commercium\\_plus/article/view/638/1590](https://revistasacademicas.ucol.mx/index.php/commercium_plus/article/view/638/1590)
- Redhead, I. del R. V. P. de. (2025). Desempeño laboral es un indicador eficaz en la productividad. Una revisión sistemática de los últimos años. *Gestión en el Tercer Milenio*, 28(55), 375-402. <https://doi.org/10.15381/gtm.v28i55.29425>
- Rendón-Macías, M. E., Villasís-Keever, M. Á., Rendón-Macías, M. E., y Villasís-Keever, M. Á. (2017). El protocolo de investigación V: El cálculo del tamaño de muestra. *Revista alergia México*, 64(2), 220-227. <https://doi.org/10.29262/ram.v64i2.267>
- Resources, W. H. (2023). «¿Qué son las escalas salariales y por qué son importantes para tu empresa?» | Well Human Resources | Lima. *Well Human Resources*. <https://www.well-hr.com/post/qué-son-las-escalas-salariales-y-por-qué-son-importantes-para-tu-empresa>
- Roca Montes, G. E. (2024). Remuneración y desempeño laboral en los trabajadores de la Empresa Congeladora Industrial Ilo S.R.L. Moquegua 2024. *Universidad José Carlos Mariátegui*. <https://repositorio.ujcm.edu.pe/handle/20.500.12819/3026>
- Ruiz, R. E. C., Marín, J. A., Quispe, S. V., Choquehuanca, J. A., y Espinoza, A. S. (2023). Cultura organizacional y desempeño profesional docente en la educación superior. En *Editora CLAEC*. Editora CLAEC. <https://doi.org/10.23899/9786586746341>
- Soledispa Parrales, J. P. (2025). “*gestión administrativa y su incidencia en el desempeño laboral en la empresa pública municipal de agua potable y alcantarillado sanitario del cantón jipijapa*”. [bachelorThesis, Jipijapa - Unesum]. <http://repositorio.unesum.edu.ec/handle/53000/7434>
- Sosa Mamani, W. K., y 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/bitstream/handle/UPSC/1385/Wendy\\_Karol\\_SOSA\\_MAMANI\\_\\_Fernando\\_Andres\\_FALCON\\_PACHECO.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upsc.edu.pe/bitstream/handle/UPSC/1385/Wendy_Karol_SOSA_MAMANI__Fernando_Andres_FALCON_PACHECO.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Stryker, C. (2024, febrero 20). *¿Qué es la productividad de los empleados?* | IBM. <https://www.ibm.com/es-es/think/topics/employee-productivity>

Tejada López, J. (2025). Influencia de la remuneración en el desempeño laboral de los servidores públicos en una municipalidad provincial, región Amazonas, 2024. *Repositorio Institucional - UCV.* <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/162432>

Zavala Meza, G. S. (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. *Repositorio Institucional - UPT.* <http://repositorio.upt.edu.pe/handle/20.500.12969/3488>

## ANEXOS

## Anexo 01: Matriz de Consistencia

### TÍTULO: ANÁLISIS DEL NIVEL REMUNERATIVO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TARATA - 2025

| PROBLEMA                                                                                                                                                                           | OBJETIVO                                                                                                                                                                        | HIPÓTESIS                                                                                                                                                                         | VARIABLE                                                                                                                                                       | METODOLOGIA, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>PROBLEMA GENERAL :</b><br>¿De qué manera el nivel remunerativo se relaciona con el desempeño laboral de los servidores públicos en la Municipalidad Provincial de Tarata, 2025? | <b>OBJETIVO GENERAL :</b><br>Analizar El Nivel Remunerativo Y Su Relación Con El Desempeño Laboral De Los servidores públicos En La Municipalidad Provincial De Tarata, 2025    | <b>HIPÓTESIS GENERAL:</b><br>El Nivel Remunerativo Se Relaciona Positivamente Con El Desempeño Laboral De Los Servidores Públicos En La Municipalidad Provincial De Tarata, 2025. | <b>VARIABLE INDEPENDIENTE</b><br>Nivel de remuneración<br><br><b>DIMENSIONES:</b><br>Escala remunerativas establecidas en normas del sector público            | <b>Tipo de estudio:</b> Básico<br><b>Enfoque:</b> Cuantitativo<br><b>Diseño:</b> No experimental y transversal<br><b>Método:</b> correlacional<br><b>Población:</b> 56 servidores públicos de la municipalidad de Tarata, Tacna.<br><b>Muestra:</b> Se tomará en cuenta a los 56 trabajadores de la municipalidad<br><b>Muestreo:</b> No probabilístico . <b>Técnicas de Recolección de datos:</b> Encuesta |
| <b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS :</b><br>¿De qué manera el nivel remunerativo influye en la productividad de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Tarata, 2025?             | <b>OBJETIVO ESPECÍFICO :</b><br>Determinar El Nivel Remunerativo Y Su Influencia En La Productividad De Los Servidores Públicos En La Municipalidad Provincial De Tarata, 2025. | <b>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:</b><br>El Nivel Remunerativo Influye Positivamente En La Productividad De Los Servidores Públicos En La Municipalidad Provincial De Tarata, 2025.       | <b>VARIABLE DEPENDIENTE</b><br>Desempeño laboral<br><br><b>DIMENSIONES:</b><br>Productividad de los trabajadores<br><br>Eficiencia y cumplimiento de funciones | <b>Instrumento:</b> Cuestionario<br><b>Técnicas de análisis de datos:</b> Estadística inferencial                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| <b>¿Cómo se relaciona el nivel remunerativo con la eficiencia y cumplimiento de funciones de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Tarata, 2025?</b>                  | Determinar El Nivel Remunerativo Y Su Relación Con La Eficiencia Y Cumplimiento De Funciones De Los Servidores Públicos En La Municipalidad Provincial De Tarata, 2025.         | El Nivel Remunerativo Se Relaciona Significativamente Con La Eficiencia Y Cumplimiento De Funciones De Los Servidores Públicos En La Municipalidad Provincial De Tarata, 2025.    |                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |

## Anexo 02: Cuestionario

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

#### CUESTIONARIO

La presente encuesta se realiza con la finalidad de recolectar información especializada de interés para el estudio, el mismo que está referido a “ANÁLISIS DEL NIVEL REMUNERATIVO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TARATA - 2025”, para lo cual se le pide que en las interrogantes pueda elegir la alternativa que considere a criterio personal, marcando con un aspa (X) en el espacio correspondiente. Esta encuesta es de carácter anónimo y/o confidencial, con fines académicos. Agradeciendo su colaboración de manera anticipada.

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

#### VI: Nivel de remuneración

| N° ítems                                                  | Preguntas                                                                                           | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|-----------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|
| <b>Dimensión 1:</b> Escalas remunerativas según normativa |                                                                                                     |   |   |   |   |   |
| 1                                                         | Mi remuneración se encuentra establecida de acuerdo con la normativa del sector público.            |   |   |   |   |   |
| 2                                                         | El sueldo que percibo corresponde al cargo que desempeñó en la municipalidad.                       |   |   |   |   |   |
| 3                                                         | Existe equidad salarial entre trabajadores que ocupan el mismo puesto.                              |   |   |   |   |   |
| 4                                                         | Las remuneraciones en la municipalidad se actualizan conforme a las disposiciones legales vigentes. |   |   |   |   |   |
| 5                                                         | Considero que mi remuneración es justa en relación con mis funciones laborales.                     |   |   |   |   |   |

#### VD: Desempeño laboral

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

| N° ítems                                                   | Preguntas                                                                | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|
| <b>Dimensión 1: Productividad de los trabajadores</b>      |                                                                          |   |   |   |   |   |
| 6                                                          | Cumplo con las metas laborales asignadas en mi área de trabajo.          |   |   |   |   |   |
| 7                                                          | Realizo mis actividades dentro de los plazos establecidos.               |   |   |   |   |   |
| 8                                                          | Mantiene un adecuado nivel de producción en mis labores diarias.         |   |   |   |   |   |
| 9                                                          | Resuelvo las tareas asignadas de manera oportuna.                        |   |   |   |   |   |
| 10                                                         | Aporta al logro de los objetivos de mi área de trabajo.                  |   |   |   |   |   |
| <b>Dimensión 2: Eficiencia y cumplimiento de funciones</b> |                                                                          |   |   |   |   |   |
| 11                                                         | Cumplo con todas las funciones que me han sido asignadas.                |   |   |   |   |   |
| 12                                                         | Realizo mi trabajo utilizando adecuadamente los recursos disponibles.    |   |   |   |   |   |
| 13                                                         | Entrego mis actividades con puntualidad.                                 |   |   |   |   |   |
| 14                                                         | Mi trabajo se caracteriza por un adecuado nivel de calidad.              |   |   |   |   |   |
| 15                                                         | Cumplo con las normas y procedimientos establecidos en la municipalidad. |   |   |   |   |   |

### Anexo 03: Primera ficha de validación del instrumento

#### FICHA DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO

##### 1. DATOS DEL EXPERTO

- 1.1. Apellidos y Nombres del Experto: CALIZAYA ZEVALLOS DAVID MOISÉS  
 1.2. Grado Académico: DOCTOR  
 1.3. Título de la investigación: ANÁLISIS DEL NIVEL REMUNERATIVO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TARIJA - 2025  
 1.4. Denominación del instrumento: CUESTIONARIO

| INDICADORES        | CRITERIO CUALITATIVO/<br>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          |                                                                     |            |         | 6     | 12        | 12        |
| TOTAL              |                                                                     |            |         |       |           | 30        |

##### VALORACIÓN

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

Lugar y fecha: Puno, Noviembre del 2025

Firma del experto

Nombre: David M. Calizaya ZEVALLOS  
 DNI: 01288942

## Anexo 04: Segunda ficha de validación del instrumento

### FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

#### 1. DATOS DEL EXPERTO

- 1.1. Apellidos y Nombres del Experto: YUPANQUI VIZCARRA ZORAIDA  
 1.2. Grado Académico: MAESTRO  
 1.3. Título de la investigación: ANÁLISIS DEL NIVEL REMUNERATIVO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TARATA - 2025  
 1.4. Denominación del Instrumento: CUESTIONARIO

| INDICADORES        | CRITERIO CUALITATIVO/<br>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          |                                                                     |            |         | 6     | 15        | 8         |
| TOTAL              |                                                                     |            |         |       |           | 29        |

#### VALORACIÓN

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

Lugar y fecha: Puno, Diciembre del 2025

  
 Firma del experto

Nombre: Zoraida Yupanqui Vizcarra  
 DNI: 01316250

## Anexo 05: Base de datos de la encuesta

| Muestra | Variable independiente - Nivel de remuneración |    |    |    |    | Variable Dependiente - Desempeño laboral |    |    |    |     |                                             |     |     |     |     |
|---------|------------------------------------------------|----|----|----|----|------------------------------------------|----|----|----|-----|---------------------------------------------|-----|-----|-----|-----|
|         | D1 Escalas Remunerativas según normativa       |    |    |    |    | D1- Productividad de los trabajadores    |    |    |    |     | D1 - Eficiencia y cumplimiento de funciones |     |     |     |     |
|         | P1                                             | P2 | P3 | P4 | P5 | P6                                       | P7 | P8 | P9 | P10 | P11                                         | P12 | P13 | P14 | P15 |
| 1       | 3                                              | 4  | 2  | 3  | 4  | 5                                        | 5  | 4  | 4  | 5   | 4                                           | 4   | 4   | 3   | 4   |
| 2       | 4                                              | 4  | 4  | 3  | 4  | 4                                        | 5  | 4  | 4  | 4   | 5                                           | 4   | 5   | 4   | 4   |
| 3       | 2                                              | 2  | 1  | 3  | 2  | 3                                        | 3  | 2  | 3  | 3   | 3                                           | 4   | 3   | 3   | 4   |
| 4       | 5                                              | 4  | 4  | 5  | 4  | 5                                        | 5  | 5  | 4  | 5   | 5                                           | 5   | 4   | 5   | 5   |
| 5       | 3                                              | 3  | 3  | 3  | 3  | 4                                        | 4  | 3  | 4  | 4   | 4                                           | 4   | 3   | 4   | 4   |
| 6       | 4                                              | 5  | 4  | 4  | 4  | 5                                        | 4  | 5  | 5  | 5   | 5                                           | 4   | 5   | 5   | 5   |
| 7       | 1                                              | 2  | 1  | 2  | 1  | 2                                        | 3  | 2  | 2  | 2   | 3                                           | 2   | 2   | 2   | 3   |
| 8       | 4                                              | 4  | 3  | 4  | 4  | 4                                        | 4  | 4  | 4  | 4   | 4                                           | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 9       | 3                                              | 2  | 2  | 3  | 2  | 3                                        | 3  | 3  | 3  | 4   | 3                                           | 3   | 3   | 3   | 4   |
| 10      | 5                                              | 5  | 5  | 5  | 5  | 5                                        | 5  | 5  | 5  | 5   | 5                                           | 5   | 5   | 5   | 5   |
| 11      | 2                                              | 3  | 2  | 2  | 3  | 3                                        | 4  | 3  | 3  | 3   | 4                                           | 4   | 3   | 3   | 4   |
| 12      | 4                                              | 3  | 4  | 4  | 3  | 4                                        | 5  | 4  | 4  | 5   | 4                                           | 5   | 4   | 4   | 5   |
| 13      | 3                                              | 3  | 2  | 3  | 3  | 4                                        | 3  | 4  | 3  | 4   | 4                                           | 4   | 3   | 4   | 4   |
| 14      | 4                                              | 4  | 4  | 5  | 4  | 5                                        | 5  | 4  | 5  | 5   | 5                                           | 5   | 5   | 4   | 5   |
| 15      | 2                                              | 1  | 1  | 2  | 2  | 2                                        | 2  | 2  | 2  | 3   | 2                                           | 3   | 2   | 2   | 3   |
| 16      | 5                                              | 5  | 4  | 5  | 5  | 5                                        | 5  | 5  | 5  | 5   | 5                                           | 5   | 5   | 5   | 5   |
| 17      | 3                                              | 4  | 3  | 3  | 4  | 4                                        | 4  | 4  | 4  | 4   | 4                                           | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 18      | 4                                              | 4  | 3  | 4  | 4  | 4                                        | 4  | 4  | 4  | 4   | 5                                           | 4   | 5   | 4   | 5   |
| 19      | 2                                              | 2  | 2  | 2  | 2  | 3                                        | 3  | 3  | 3  | 3   | 3                                           | 3   | 3   | 3   | 3   |
| 20      | 4                                              | 5  | 4  | 4  | 5  | 5                                        | 5  | 4  | 5  | 5   | 5                                           | 5   | 4   | 5   | 5   |
| 21      | 3                                              | 2  | 3  | 3  | 2  | 3                                        | 4  | 3  | 3  | 4   | 4                                           | 4   | 3   | 3   | 4   |
| 22      | 5                                              | 4  | 4  | 5  | 4  | 5                                        | 5  | 5  | 4  | 5   | 5                                           | 5   | 4   | 5   | 5   |
| 23      | 4                                              | 4  | 4  | 4  | 4  | 4                                        | 5  | 4  | 4  | 5   | 4                                           | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 24      | 1                                              | 1  | 1  | 2  | 1  | 2                                        | 2  | 1  | 2  | 2   | 2                                           | 2   | 1   | 2   | 2   |
| 25      | 3                                              | 3  | 4  | 3  | 3  | 4                                        | 4  | 4  | 4  | 4   | 4                                           | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 26      | 4                                              | 4  | 3  | 4  | 4  | 5                                        | 4  | 5  | 4  | 5   | 5                                           | 5   | 4   | 5   | 5   |
| 27      | 2                                              | 3  | 2  | 2  | 3  | 3                                        | 3  | 2  | 3  | 3   | 3                                           | 3   | 2   | 3   | 3   |
| 28      | 5                                              | 5  | 5  | 5  | 5  | 5                                        | 5  | 5  | 5  | 5   | 5                                           | 5   | 5   | 5   | 5   |
| 29      | 4                                              | 3  | 3  | 4  | 3  | 4                                        | 4  | 4  | 4  | 4   | 4                                           | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 30      | 3                                              | 4  | 3  | 3  | 4  | 4                                        | 5  | 4  | 4  | 5   | 5                                           | 4   | 5   | 4   | 5   |
| 31      | 4                                              | 4  | 4  | 4  | 4  | 4                                        | 4  | 4  | 4  | 4   | 5                                           | 4   | 5   | 4   | 4   |
| 32      | 2                                              | 2  | 1  | 2  | 2  | 3                                        | 2  | 2  | 2  | 3   | 3                                           | 3   | 2   | 2   | 3   |
| 33      | 4                                              | 5  | 4  | 4  | 5  | 5                                        | 5  | 5  | 4  | 5   | 5                                           | 5   | 5   | 5   | 5   |
| 34      | 3                                              | 3  | 3  | 3  | 3  | 4                                        | 4  | 4  | 4  | 4   | 4                                           | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 35      | 5                                              | 4  | 5  | 5  | 4  | 5                                        | 5  | 5  | 5  | 5   | 5                                           | 5   | 5   | 5   | 5   |
| 36      | 1                                              | 2  | 1  | 1  | 2  | 2                                        | 2  | 2  | 2  | 2   | 2                                           | 2   | 2   | 2   | 2   |
| 37      | 4                                              | 4  | 4  | 4  | 3  | 4                                        | 4  | 4  | 4  | 4   | 4                                           | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 38      | 3                                              | 2  | 2  | 3  | 2  | 3                                        | 3  | 3  | 3  | 3   | 3                                           | 3   | 3   | 3   | 3   |
| 39      | 5                                              | 5  | 4  | 5  | 5  | 5                                        | 5  | 5  | 5  | 5   | 5                                           | 5   | 5   | 5   | 5   |
| 40      | 2                                              | 2  | 3  | 2  | 2  | 3                                        | 3  | 3  | 3  | 3   | 4                                           | 3   | 4   | 3   | 4   |
| 41      | 4                                              | 3  | 4  | 4  | 3  | 5                                        | 4  | 5  | 4  | 5   | 5                                           | 5   | 4   | 5   | 5   |
| 42      | 3                                              | 3  | 3  | 3  | 3  | 4                                        | 4  | 4  | 4  | 4   | 4                                           | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 43      | 4                                              | 4  | 4  | 4  | 4  | 4                                        | 5  | 4  | 5  | 5   | 5                                           | 5   | 4   | 5   | 5   |
| 44      | 5                                              | 4  | 5  | 5  | 4  | 5                                        | 5  | 5  | 5  | 5   | 5                                           | 5   | 5   | 5   | 5   |
| 45      | 2                                              | 1  | 2  | 2  | 1  | 2                                        | 3  | 2  | 2  | 3   | 3                                           | 2   | 3   | 2   | 3   |
| 46      | 4                                              | 5  | 4  | 4  | 5  | 5                                        | 5  | 4  | 5  | 5   | 5                                           | 5   | 4   | 5   | 5   |
| 47      | 3                                              | 3  | 2  | 3  | 3  | 4                                        | 4  | 3  | 4  | 4   | 4                                           | 4   | 3   | 4   | 4   |
| 48      | 5                                              | 5  | 5  | 5  | 5  | 5                                        | 5  | 5  | 5  | 5   | 5                                           | 5   | 5   | 5   | 5   |
| 49      | 4                                              | 4  | 3  | 4  | 4  | 4                                        | 4  | 4  | 4  | 4   | 5                                           | 4   | 5   | 4   | 5   |
| 50      | 2                                              | 2  | 2  | 3  | 2  | 3                                        | 3  | 3  | 3  | 3   | 3                                           | 3   | 3   | 3   | 3   |
| 51      | 3                                              | 3  | 4  | 3  | 3  | 4                                        | 4  | 4  | 4  | 4   | 4                                           | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 52      | 4                                              | 4  | 4  | 4  | 4  | 5                                        | 5  | 4  | 4  | 5   | 5                                           | 5   | 4   | 5   | 5   |
| 53      | 5                                              | 5  | 4  | 5  | 5  | 5                                        | 5  | 5  | 5  | 5   | 5                                           | 5   | 5   | 5   | 5   |
| 54      | 3                                              | 2  | 1  | 2  | 2  | 3                                        | 2  | 2  | 3  | 3   | 2                                           | 3   | 2   | 3   | 3   |
| 55      | 4                                              | 4  | 4  | 4  | 4  | 4                                        | 5  | 4  | 5  | 5   | 4                                           | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 56      | 2                                              | 3  | 2  | 2  | 3  | 3                                        | 3  | 2  | 3  | 3   | 3                                           | 3   | 3   | 2   | 3   |

## Anexo 06: Evidencias Fotográficas de las encuestas realizadas



**Figura 05:** Evidencia de encuesta 1



**Figura 06:** Evidencia de encuesta 2



**Figura 07:** Evidencia de encuesta 3