

UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA

ESCUELA DE POSTGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS



**NIVEL DE AFECTACIÓN DE LA POLÍTICA SALARIAL Y EL DESEMPEÑO
LABORAL DEL PERSONAL DE LA OFICINA DEPARTAMENTAL DE
ESTADÍSTICA E INFORMÁTICA DE TACNA, 2019**

TESIS

Presentada por:

Bach. Willians Apaza Layme

ORCID: 0000-0002-8449-740X

Asesor:

Dra. Juana Del Carmen Bedoya Chanove

ORCID: 0000-0003-0016-0971

Para obtener el grado académico de:

MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS

TACNA – PERÚ

2023

UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA
ESCUELA DE POSTGRADO
" MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS "

Tesis

**NIVEL DE AFECTACIÓN DE LA POLÍTICA SALARIAL Y EL DESEMPEÑO
LABORAL DEL PERSONAL DE LA OFICINA DEPARTAMENTAL DE
ESTADÍSTICA E INFORMÁTICA DE TACNA, 2019**

Presentado por:

Bach. Willians Apaza Layme

Tesis sustentada y aprobada el 12 de setiembre de 2023; ante el siguiente jurado examinador:

PRESIDENTE: Dr. Sam Michael ESPINOZA VIDAURRE

SECRETARIO: Dr. Carlos Gustavo MÁRQUEZ QUINTO

VOCAL: Dra. Jeymi Fabiola ARIAS HANCCO

ASESOR: Dra. Juana Del Carmen BEDOYA CHANOVE

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Yo, Willians Apaza Layme, en calidad de egresado de la Maestría en Administración y Dirección de Empresas, de la Escuela de Postgrado de la Universidad Privada de Tacna, identificado con DNI 45821681, soy autor de la tesis titulada:

“Nivel de afectación de la política salarial y el desempeño laboral del personal de la Oficina Departamental de Estadística e Informática de Tacna, 2019”, con asesora: Dra. Juana Del Carmen Bedoya Chanove.

DECLARO BAJO JURAMENTO

Ser el único autor del texto entregado para obtener el grado académico de Maestro en Administración y Dirección de Empresas, y que tal texto no ha sido entregado ni total ni parcialmente para obtención de un grado académico en ninguna otra universidad o instituto, ni ha sido publicado anteriormente para cualquier otro fin.

Así mismo, declaro no haber transgredido ninguna norma universitaria con respecto al plagio ni a las leyes establecidas que protegen la propiedad intelectual.

Declaro que, después de la revisión de la tesis con el software Turnitin se declara 25 % de similitud, además que el archivo entregado en formato PDF corresponde exactamente al texto digital que presento junto al mismo.

Por último, declaro que para la recopilación de datos se ha solicitado la autorización respectiva a la empresa u organización, evidenciándose que la información presentada es real y soy conocedor de las sanciones penales en caso de infringir las leyes del plagio y de falsa declaración, y que firmo la presente con pleno uso de mis facultades y asumiendo todas las responsabilidades de ella derivada.

Por lo expuesto, mediante la presente, asumo frente a LA UNIVERSIDAD cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido de la tesis, así como por los derechos sobre la obra o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y a terceros, de cualquier daño que pudiera ocasionar por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar como causa del trabajo presentado; asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello, en favor de terceros, con motivos de acciones, recriminaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encuentres causa en el contenido de la tesis, libro o invento.

De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que el trabajo de investigación haya sido publicado anteriormente, asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Privada de Tacna.

Tacna, 12 de setiembre del 2023



Willians Apaza Layme

ORCID: 0000-0002-8449-740X

DNI: 45821681

DEDICATORIA

A Dios por haberme dado la vida y permitirme el haber cumplido este objetivo tan importante en mi formación profesional. A mi hija Thaíza motor principal y razón de mis logros, a mi compañera de vida Melissa por su apoyo constante a lo largo de todo el proceso de mi formación, a mi madre Lidia y mi padre Humberto, quienes me enseñaron que la educación es el camino que puede permitirme conseguir todas mis metas, a todos ustedes que formaron parte de mi crecimiento en mi desarrollo personal y profesional.

AGRADECIMIENTOS

A Dios por haberme permitido obtener este logro que tuvo un camino lleno de aprendizajes.

A la Universidad Privada de Tacna y Escuela de Posgrado que con su granito de arena me han permitido obtener el conocimiento necesario para poder especializarme en mi profesión, carrera que tanto me ha dado.

A la Dra. Juana Del Carmen Bedoya Chanove por guiarme y apoyarme durante el proceso de desarrollo del presente estudio de investigación.

A mi familia, por ser la motivación infinita que tengo para poder superarme y seguir creciendo día a día en el ámbito personal y profesional, por brindarme su alegría y apoyo incondicional y desinteresado a lo largo de todo mi camino.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	vi
AGRADECIMIENTOS	vii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	viii
ÍNDICE DE TABLAS	xi
ÍNDICE DE FIGURAS	xiv
RESUMEN.....	xvi
ABSTRACT.....	xviii
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA.....	3
1.1. Planteamiento del Problema.....	3
1.2. Formulación del problema	7
1.2.1. Interrogante principal	7
1.2.2. Interrogantes secundarias	7
1.3. Justificación de la investigación.....	8
1.3.1. Justificación teórica.....	8
1.3.2. Justificación metodológica.....	9
1.3.3. Justificación práctica	9
1.4. Objetivos de la investigación	10
1.4.1. Objetivo general	10
1.4.2. Objetivos específicos	10

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	11
2.1. Antecedentes de la investigación	11
2.1.1. Antecedentes internacionales	11
2.1.2. Antecedentes nacionales	14
2.2. Bases teóricas científicas.....	15
2.2.1. Política salarial	15
2.2.2. Personal	52
2.2.3. Desempeño laboral.....	33
2.3. Definición de conceptos.....	53
CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO	55
3.1. Hipótesis.....	55
3.1.1. Hipótesis general.....	55
3.1.2. Hipótesis específicas	55
3.2. Variables e indicadores	56
3.2.1. Definición conceptual	56
3.2.2. Definición operacional	57
3.3. Tipo de investigación	58
3.4. Nivel de investigación.....	58
3.5. Diseño de investigación	59
3.6. Ámbito y tiempo social de la investigación	60
3.7. Población y muestra	60
3.7.1. Población.....	60
3.7.2. Muestra.....	61
3.8. Procedimiento, técnicas e instrumentos	61
3.8.1. Técnicas de recolección de los datos	61

3.8.2. Instrumentos para la recolección de los datos.....	62
3.8.3. Procesamiento, presentación, análisis e interpretación de los datos	62
CAPÍTULO IV: RESULTADOS.....	64
4.1. Confiabilidad de instrumentos	64
4.2. Tratamiento estadístico e interpretación de cuadros	65
4.2.1. Nivel de afectación de la política salarial	65
4.2.2. Desempeño laboral.....	69
4.2.3. Indicadores del nivel de afectación de la política salarial.....	74
4.2.4. Indicadores del desempeño laboral	83
4.3. Verificación de hipótesis.....	99
4.3.1. Hipótesis específica 1	99
4.3.2. Hipótesis específica 2.....	102
4.3.3. Hipótesis específica 3.....	105
4.3.4. Hipótesis general.....	108
4.4. Discusión de resultados.....	112
CONCLUSIONES	115
RECOMENDACIONES	116
REFERENCIAS.....	117
ANEXOS	131
Anexo 01: Instrumentos de medición	131
Anexo 02: Matriz de consistencia.....	135
Anexo 03: Cuadro de operacionalización de variables	137
Anexo 04: Validación por juicio de expertos.....	138

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de las variables	57
Tabla 2 Alfa de Cronbach variable Nivel de afectación de la política salarial	64
Tabla 3 Alfa de Cronbach variable Desempeño laboral	64
Tabla 4 Nivel de la dimensión remuneración básica en la ODEI-Tacna	65
Tabla 5 Nivel de la dimensión incentivo salarial en la ODEI-Tacna.....	66
Tabla 6 Nivel de la dimensión prestaciones en la ODEI-Tacna	67
Tabla 7 Nivel de la variable nivel de afectación de la política salarial en la ODEI-Tacna	68
Tabla 8 Nivel de la dimensión productividad en la ODEI-Tacna.....	69
Tabla 9 Nivel de la dimensión eficacia en la ODEI-Tacna.....	70
Tabla 10 Nivel de la dimensión eficiencia en la ODEI-Tacna.....	71
Tabla 11 Nivel de la variable desempeño laboral	72
Tabla 12 Nivel del indicador sueldo	74
Tabla 13 Nivel del indicador salario	75
Tabla 14 Nivel del indicador cumplimiento de la ley	76
Tabla 15 Nivel del indicador bonificación.....	77
Tabla 16 Nivel del indicador participación de los resultados	78
Tabla 17 Nivel del indicador equidad	79
Tabla 18 Nivel del indicador seguro de vida	80

Tabla 19 Nivel del indicador seguro de salud.....	81
Tabla 20 Nivel del indicador cobertura.....	82
Tabla 21 Nivel del indicador eficiencia del colaborador	83
Tabla 22 Nivel del indicador eficacia del colaborador	84
Tabla 23 Nivel del indicador producción del trabajador.....	85
Tabla 24 Nivel del indicador cumplimiento de las metas del colaborador	86
Tabla 25 Nivel del indicador cumplimiento de actividades.....	87
Tabla 26 Nivel del indicador percepción del grado de calidad del trabajo	88
Tabla 27 Nivel del indicador objetivos logrados	89
Tabla 28 Nivel del indicador consecución de tareas establecidas.....	90
Tabla 29 Nivel del indicador conocimiento dentro del puesto asignado	91
Tabla 30 Nivel del indicador actividades.....	92
Tabla 31 Nivel del indicador responsabilidad del trabajador.....	93
Tabla 32 Nivel del indicador conocimientos técnicos	94
Tabla 33 Nivel del indicador liderazgo y colaboración en el trabajo	95
Tabla 34 Nivel del indicador adaptación del trabajador	96
Tabla 35 Nivel del indicador tiempo.....	97
Tabla 36 Prueba de normalidad de la hipótesis específica 1.....	100
Tabla 37 Prueba de correlación de la hipótesis específica 1	101
Tabla 38 Prueba de normalidad de la hipótesis específica 2.....	103
Tabla 39 Prueba de correlación de la hipótesis específica 2.....	104
Tabla 40 Prueba de normalidad de la hipótesis específica 3.....	106
Tabla 41 Prueba de correlación de la hipótesis específica 3.....	107

Tabla 42 Prueba de normalidad de la hipótesis general	109
Tabla 43 Prueba de correlación de la hipótesis general	110
Tabla 44 Tabla cruzada de la hipótesis general	111

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Nivel de la dimensión remuneración básica en la ODEI-Tacna.....	65
Figura 2 Nivel de la dimensión incentivo salarial en la ODEI-Tacna	66
Figura 3 Nivel de la dimensión prestaciones en la ODEI-Tacna	67
Figura 4 Nivel de la variable nivel de afectación de la política salarial en la ODEI-Tacna	68
Figura 5 Nivel de la dimensión productividad en la ODEI-Tacna	69
Figura 6 Nivel de la dimensión eficacia en la ODEI-Tacna	70
Figura 7 Nivel de la dimensión eficiencia en la ODEI-Tacna	71
Figura 8 Nivel de la variable desempeño laboral.....	72
Figura 9 Nivel del indicador sueldo	74
Figura 10 Nivel del indicador salario.....	75
Figura 11 Nivel del indicador cumplimiento de ley.....	76
Figura 12 Nivel del indicador bonificación	77
Figura 13 Nivel del indicador participación de los resultados.....	78
Figura 14 Nivel del indicador equidad.....	79
Figura 15 Nivel del indicador seguro de vida	80
Figura 16 Nivel del indicador seguro de salud.....	81
Figura 17 Nivel del indicador cobertura	82

Figura 18 Nivel del indicador eficiencia del colaborador	83
Figura 19 Nivel del indicador eficacia del colaborador	84
Figura 20 Nivel del indicador producción del trabajador	85
Figura 21 Nivel del indicador cumplimiento de las metas del colaborador.....	86
Figura 22 Nivel del indicador cumplimiento de actividades	87
Figura 23 Nivel del indicador percepción del grado de calidad del trabajo.....	88
Figura 24 Nivel del indicador objetivos logrados	89
Figura 25 Nivel del indicador consecución de tareas establecidas	90
Figura 26 Nivel del indicador conocimiento dentro del puesto asignado.....	91
Figura 27 Nivel del indicador actividades	92
Figura 28 Nivel del indicador responsabilidad del trabajador	93
Figura 29 Nivel del indicador conocimientos técnicos	94
Figura 30 Nivel del indicador liderazgo y colaboración en el trabajo	95
Figura 31 Nivel del indicador adaptación del trabajador	96
Figura 32 Nivel del indicador tiempo	97

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el nivel de afectación de la política salarial y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Departamental de Estadística e Informática de Tacna, 2019. Se desarrolló una investigación de tipo básico, de nivel descriptivo relacional, con un diseño no experimental y transversal. Asimismo, se aplicó como técnica de investigación la encuesta y como instrumentos de investigación se llevaron a cabo dos cuestionarios, considerando como población de estudio a los 67 trabajadores de la ODEI – Tacna. Mediante los resultados del estudio se determinó que el nivel de afectación de las políticas salariales fue alto con 88,6% y el nivel de desempeño laboral fue alto con 92,5%; además a través de la aplicación de pruebas de correlación se estableció que existe relación significativa entre el nivel de afectación de la política salarial y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Departamental de Estadística e Informática de Tacna ($p < 0,05$; $Rho = 0,429$), igualmente este último se relacionó con las dimensiones remuneración básica ($p < 0,05$; $Rho = 0,341$), los incentivos salariales ($p < 0,05$; $Rho = 0,473$) y las prestaciones ($p < 0,05$; $Rho = 0,369$).

Palabras clave: políticas salariales, remuneración básica, incentivos salariales, prestaciones, desempeño laboral.

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship that exists between the level of affectation of the salary policy and the work performance of the workers of the Departmental Office of Statistics and Informatics of Tacna, 2019. A basic research was developed, of relational descriptive level, with a nonexperimental and transversal design. The survey was also applied as a research technique and two questionnaires were carried out as research tools, considering the 67 workers of the ODEI - Tacna as study population. The results of the study determined that the level of impact of wage policies was high with 88.6% and the level of work performance was high with 92,5%; moreover, through the application of correlation tests, it was established that there is a significant relationship between the level of impact of the wage policy and the work performance of the workers of the Departmental Office of Statistics and Informatics of Tacna ($p < 0.05$; $Rho = 0.429$), the latter also related to the basic remuneration dimensions ($p < 0.05$; $Rho = 0.341$), salary incentives ($p < 0.05$; $Rho = 0.473$) and benefits ($p < 0.05$; $Rho = 0.369$).

Keywords: salary policies, basic remuneration, salary incentives, benefits, job performance.

INTRODUCCIÓN

En la presente investigación se aborda una problemática muy delicada a la que se enfrentan los trabajadores de la Oficina Departamental de Estadística e Informática de la ciudad de Tacna, es decir la desigualdad en las políticas salariales, beneficios y demás retribuciones entre las diferentes modalidades de contratación que realiza la institución. En este sentido, la implementación de políticas adecuadas y un esquema salarial igualitario, representan los principales retos que tiene la organización, ya que ello contribuye con alinear los objetivos tanto individuales como organizacionales.

Una política salarial equitativa respetando la experiencia, los estudios, las capacitaciones y otros factores muy importantes en el crecimiento profesional del trabajador influye directamente en el desempeño laboral óptimo además de afectar directamente el compromiso, la motivación, la lealtad y demás valores que todo trabajador debería de tener para con la organización.

La política salarial y el desempeño laboral son temas relevantes en la gestión del capital humano en las organizaciones. En este aspecto, Cascio y Boudreau (2011), consideran que la política salarial representa uno de los factores más

importantes en la atracción y retención de talento y, por lo tanto, en el desempeño laboral. Es así que, la compensación se ha convertido en una estrategia indispensable para la motivación y el compromiso de los colaboradores, tal como lo sugiere Lawler (2015).

El presente trabajo estudia las variables: nivel de afectación de las políticas salariales y el desempeño laboral en la ODEI de la ciudad de Tacna. Este estudio está compuesto por cuatro capítulos: en el capítulo I se presenta la identificación de la problemática, la formulación del problema, objetivos, justificación e importancia de la investigación.

En el capítulo II, se lleva a cabo una revisión bibliográfica de investigaciones realizadas en el ámbito internacional y nacional, asimismo del marco teórico requerido para el desarrollo del estudio y definición de términos.

En el capítulo III, se profundiza la metodología aplicada para el análisis estadístico de los datos obtenidos tras aplicación de los instrumentos de investigación, además se detalla el sistema de hipótesis y de variables.

En el capítulo IV, se presenta la fiabilidad de los instrumentos de medición, así también el análisis descriptivo e inferencial de los datos, acompañado de la discusión de los mismos en comparación a otras investigaciones. Finalmente se puntualizan las conclusiones, sugerencias y referencias bibliográficas.

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del Problema

La globalización, a nivel mundial, es uno de los principales factores que sostienen los cambios, la globalización muestra un nuevo ecosistema que guarda proporción directa con las modificaciones en las instituciones públicas y privadas y también en la gestión de los colaboradores para lograr que sean más competitivas (CEPAL, 2002).

Ortegón (2015) refiere que a nivel mundial, la administración pública vela por la gestión adecuada de los recursos que se encuentran disponibles para lograr que trabajen para la población y su beneficio, debido a que se reservan fondos presupuestarios, además de formularse leyes, normas y establecen nuevos modelos para la gestión.

Debido al modelo de gestión el talento humano que se pone en práctica en la administración pública en la mayoría de países de América Latina, se observa la fuga de personal hacia el sector privado, a pesar de que en teoría el modelo de gestión posee todos los implementos necesarios para lograr impulsar el cumplimiento de los objetivos estratégicos de las instituciones públicas. Se habla principalmente de dificultades en los sueldos, baja proyección en la preparación y la falta de una administración conveniente para la búsqueda del

modelo, que permita que la administración del recursos sea más eficiente y efectiva (Nuñez, 2014).

El modelo que generalmente se ha calificado como propio del sector público fue el de la coherencia burocrática, una de sus características es la compromiso del individuo de ajustarse a los contextos del trabajo, lo cual limita la satisfacción de sus necesidades, en especial en cuanto a crecimiento de las tareas y autorrealización. Se añade a ello la desaparición de delegación de comisión, encubierta por una presunta descentralización funcional, que pertenece más al término de desconcentración, que verdaderamente a una designación de funciones gerenciales (Calderón, 2014).

Vallejo (2016) refiere que las instituciones deben prestar primordial atención a su personal con la finalidad de atraer, retener y motivar al mejor talento, que ayudará a lograr los objetivos, es necesario que los empleadores deban considerar que la remuneración, incentivos salariales y las prestaciones ofrecidas sean las más equitativas posibles, con relación a los conocimientos y experiencias al servicio de la organización.

El desempeño laboral representa un elemento primordial para el normal funcionamiento de cualquier tipo de organización, por lo cual tiene que prestársele especial atención como parte del proceso de gestión de recursos humanos. Vinculado al desempeño de los colaboradores, la remuneración y la estabilidad son elementos importantes que le proporciona al trabajador la seguridad de su continuación al interior de la organización y evidentemente

esta situación repercute de manera significativa en el desempeño y consecuentemente se ve manifestada en la productividad, eficacia y eficiencia de las organizaciones (Pedraza, Amaya y Conde, 2010).

Schuster (2017) menciona que en el sector público las remuneraciones son, según la media, competitivos, empero no en todas las ocasiones logran ser percibidas como satisfactorias, equitativas o suficientes para los trabajadores públicos. Una relación más estrecha entre el desempeño laboral y las figuras salariales incrementa el desempeño laboral, los niveles de confianza, la ética, el compromiso con brindar un servicio público de calidad y la satisfacción con el trabajo que desarrollan.

A nivel nacional, según Chanamé (2017), en el país se observan cuatro principales obstáculos y/o problemas que presentan la gestión pública, estas son: (a) Un sistema de planeamiento desconectado, que no necesariamente recoge las necesidades de la población. (b) Estructura de organizaciones y funciones ineficaz, estructuras no diseñadas según los objetivos de las instituciones. (c) Producción de bienes y servicios inadecuados, esto debido a que la mayoría no posee recursos ni capacidad para optimizar sus procesos. (d) Articulación gubernamental débil, mecanismos de articulación que cuentan con limitaciones, siendo poco efectivos.

A lo largo del tiempo, en el sector público se han planteado políticas de carácter público referentes al ingreso meritocrático, denominada como la Ley del Servicio Civil, reglamento que busca institucionalizar al sector público, no obstante, es un procedimiento de largo trecho que aún no se desarrollado en

todas las instituciones del Estado, debido a que se requiere la generación de consentimientos y lograr el respaldo de las diferentes fuerzas políticas al igual que de la sociedad civil. Los retos y desafíos que afronta la gestión pública en el Perú son extensos, en gran parte de las instituciones públicas, el entendimiento y los procesos de administración de los recursos humanos es aún predominantemente de carácter operativo y por ende, se desconecta de los objetivos estratégicos del mismo (Corrales, 2018).

A nivel local, los trabajadores de la Oficina Departamental de Estadística e Informática de la ciudad de Tacna, contratados bajo la ley 276, Decreto Legislativo N° 1057 (CAS) y trabajadores bajo contrato de locación de servicios, se muestran disconformes con la política salarial presente en la institución, puesto que no se toma en consideración los conocimientos, experiencia y formación profesional de cada colaborador, estos aspectos se ponen de manifiesto a través de la alta rotación de trabajadores, quienes optan por otras oportunidades laborales muy a pesar de contar con contratos vigentes con la institución gerando perjuicio para la entidad debido a que se tiene que reemplazar dicha vacante y esto conlleva a un nuevo proceso de selección de personal que implica tiempo y costos no presupuestados dentro de la organización.

La diferencia de salarios, beneficios y prestaciones es muy notoria entre los trabajadores de la organización, esto conlleva a que muchas veces el trabajador no se sienta a gusto al ver tanta desigualdad en el aspecto económico. Servir, como institución del Estado encargada de realizar el proceso transitorio

meritocrático de las instituciones del estado hacia la Ley Servir, no abastece los requerimientos de la institución, pues hasta la actualidad aún la institución no ha iniciado el proceso transitorio lo cual conlleva a seguir con el horizonte de la desigualdad salarial.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Interrogante principal

¿Qué relación existe entre el nivel de afectación de la política salarial y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Departamental de Estadística e Informática de Tacna, 2019?

1.2.2. Interrogantes secundarias

¿Qué relación existe entre la remuneración básica y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Departamental de Estadística e Informática de Tacna, 2019?

¿Qué relación existe entre los incentivos salariales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Departamental de Estadística e Informática de Tacna, 2019?

¿Qué relación existe entre las prestaciones y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Departamental de Estadística e Informática de Tacna, 2019?

1.3. Justificación de la investigación

De acuerdo a lo planteado por Bernal (2010) la justificación son todas las razones por las cuales se debe realizar una investigación, es decir establecer los motivos más importantes para la ejecución de la investigación, el presente estudio servirá de gran apoyo y soporte teórico - práctico para la investigación académica, para la sociedad y principalmente para los representantes de las diferentes instituciones públicas, por ello la investigación se justifica desde las perspectivas: teórica, metodológica y práctica.

1.3.1. Justificación teórica

La política salarial ha adquirido, durante los últimos años, vital importancia en la esfera pública; puesto que estos atraviesan dificultades con relación a la asignación de presupuesto y recaudación de recursos económicos para el cumplimiento de sus obligaciones y los intentos para lograr superarlos. De igual forma, el desempeño laboral, es un componente esencial en cualquier ámbito de la vida, pero mantiene un especial valor en el trabajo que los servidores públicos desarrollan.

Desde un punto de vista teórico, la investigación se justifica porque el propósito del estudio es generar reflexión y debate académico sobre el escaso número de estudios teóricos y prácticos que han evaluado críticamente la política salarial como panacea para solucionar problemas de eficiencia y eficacia en la administración pública, confrontando teorías y contrastando resultados.

1.3.2. Justificación metodológica

La presente se justifica metodológicamente porque se emplea técnicas e instrumentos que permiten el análisis de la relación estadística entre el nivel de afectación de la política salarial y el desempeño laboral, siguiendo una estructura metodológica basada a partir de una profunda revisión bibliográfica que sirve de guía para futuras investigaciones referentes a las variables estudiadas en el documento.

1.3.3. Justificación práctica

Con los resultados que se logren obtener del proceso de análisis e interpretación de información, se espera determinar los factores que tienen mayor influencia en el desempeño laboral, información que será relevante para la formulación de propuestas de mejora y la toma de decisiones del personal directivo de la institución, pudiendo estas propuestas ser aplicables al resto de oficinas departamentales ubicados a nivel nacional.

1.4. Objetivos de la investigación

1.4.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre el nivel de afectación de la política salarial y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Departamental de Estadística e Informática de Tacna, 2019.

1.4.2. Objetivos específicos

Determinar la relación que existe entre la remuneración básica y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Departamental de Estadística e Informática de Tacna, 2019.

Especificar la relación que existe entre los incentivos salariales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Departamental de Estadística e Informática de Tacna, 2019.

Establecer la relación que existe entre las prestaciones y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Departamental de Estadística e Informática de Tacna, 2019.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes internacionales

Como parte de los antecedentes internacionales referentes a las variables de investigación se hallaron los siguientes artículos científicos:

Bryson et al. (2020) analizaron la relación entre la dispersión salarial y el desempeño laboral de los empleados del sector público en el Reino Unido. En la investigación se utilizó datos de una encuesta realizada en el año 2011, los investigadores encontraron que un aumento en la dispersión salarial dentro de una organización se asocia con una disminución en la satisfacción laboral y en el compromiso organizacional de los empleados. Asimismo, la dispersión salarial también se asoció negativamente con la percepción de los trabajadores sobre la calidad del liderazgo y la toma de decisiones en la organización. Sin embargo, los autores no encontraron una relación significativa entre la dispersión salarial y la productividad laboral. En conclusión, esta investigación indica que la dispersión salarial puede tener un efecto negativo en la satisfacción y el compromiso de los empleados en el sector público del Reino Unido. Los investigadores indican que las organizaciones deberían

considerar cuidadosamente la política salarial y la estructura de compensación para garantizar que se promueva un entorno de trabajo saludable y productivo para todos los trabajadores de la organización.

Manjarrez et al. (2020) en la investigación “La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el Cantón Quevedo, Ecuador”, a través de los resultados se lograron determinar los factores de motivación más comunes, así como su influencia sobre el desempeño laboral y la competitividad de los individuos de estudio. Para la determinación del nivel de motivación de los colaboradores, considerando sólo los factores referidos a los incentivos, condiciones de trabajo y desempeño; el primero de los factores denominado sistema de reconocimiento moral y material, un 37% manifiestan que alguna vez recibieron estimulación moral, un 34% casi siempre son estimulados y un 29% son constantemente estimulados y manifiestan que los supervisores reconocen su labor, en cuanto a las políticas salariales se observa que el 47% casi siempre aplican políticas y un 34% solo a veces, sin embargo en su mayor parte no las poseen, refiriéndose a las compensaciones que les corresponden por ley.

Por otro lado, Liu et al. (2021), a través de su investigación analizaron el impacto de la transparencia salarial en el rendimiento laboral, así como la medición y moderación de dos variables: la percepción de justicia salarial y la satisfacción salarial. Al aplicar una encuesta a trabajadores de una empresa china, los investigadores

encontraron que la transparencia salarial tuvo un efecto positivo en el rendimiento laboral a través de la percepción de justicia salarial. Así también, se encontró que la satisfacción salarial moderó la relación entre la transparencia salarial y el rendimiento laboral, de manera que la relación fue más fuerte entre los trabajadores que estaban más satisfechos con su salario. Los resultados sugieren que la transparencia salarial puede mejorar el rendimiento laboral, pero también que se debe prestar atención a la percepción y satisfacción salarial de los empleados. Este estudio es de utilidad para las organizaciones que deseen mejorar su política salarial y su rendimiento laboral.

Por otra parte, Li y Jia (2022) llevaron a cabo una investigación sobre la relación entre la compensación, la motivación y el rendimiento laboral en una muestra de vendedores. Los resultados concluyen que la compensación está positivamente relacionada con la motivación y el rendimiento laboral, y que la motivación mediaría la relación entre la compensación y el rendimiento laboral. Los investigadores refieren que las empresas deberían considerar la compensación como una herramienta importante para mejorar la motivación y el rendimiento laboral de sus empleados. Esta investigación aporta en la comprensión de cómo la compensación puede afectar el rendimiento laboral en el contexto de ventas y puede ser útil para los gerentes en la toma de decisiones sobre la política salarial y la gestión de la fuerza laboral.

2.1.2. Antecedentes nacionales

En el marco nacional se hallaron los siguientes artículos científicos:

Martínez et al. (2018) en la investigación “Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral”, a través de un método hipotético deductivo, con una población que estuvo conformada por trabajadores ubicados en la sede central del Ministerio de Salud y con un diseño no experimental – transversal, los resultados permitieron establecer que mediante un coeficiente R² de Nagelkerke de 44.4% y 28.4%, la gestión de los recursos humanos es adecuada, influyendo en la mejora de la administración pública y el desempeño laboral de los colaboradores. El análisis de la gestión del talento humano consideró aspectos como el reclutamiento, selección, capacitación y la recompensas financieras y no financieras.

Campos et al. (2019) en la investigación “Rotación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en un instituto especializado” estudia los efectos directos e indirectos de la rotación de personal, observándose que en su mayoría son mujeres (93.1%) con edades entre 41 y 50 años (34.5%), casadas (62.0%), mostrándose indiferentes al proceso de rotación (58.6%) y un desempeño laboral moderado (55.2%). Según los autores la rotación del personal sucede por la falta de personal, concluyendo que no se encuentra relación significativa entre la rotación y el desempeño laboral.

Rodríguez (2020) en la investigación “El salario emocional y su relación con los niveles de efectividad” realiza el estudio en una entidad municipal, a través de métodos cualitativos y diseño experimental de tipo descriptivo correlacional de corte transversal, se logró comprobar que el salario si contribuye notablemente a una mayor eficiencia en el trabajo, por ello se considera necesario la implementación de estrategias para el aumento de la efectividad, minimizando la insatisfacción y el bajo desempeño en sus funciones, en plena conciencia de la importancia del bienestar del trabajos versus el rendimiento laboral.

2.2. Bases teóricas científicas

2.2.1. Política salarial

2.2.1.1. Definición de política salarial

Según Chiavenato (2011) menciona que la política remunerativa es el conjunto de nociones y lineamientos que reflejan la alineación y filosofía de las organizaciones sobre los aspectos remunerativos de sus trabajadores. Por ende, dichos principios y lineamientos deben orientar la normativas actuales y posteriores, además de las decisiones en cada uno de los casos individuales. La política salarial no se considera estática; en cambio, se establece que es dinámica y evoluciona de acuerdo al aprendizaje, y se va perfeccionando gracias a las aplicaciones en situaciones que se modifican rápidamente (Medina, 2017).

La Organización Internacional del Trabajo (2011) define la política salarial como “el conjunto de decisiones y acciones que se toman en relación con los salarios y remuneraciones que los trabajadores reciben por su trabajo, incluyendo la definición de la estructura salarial , los criterios para la determinación de los salarios, los mecanismos de ajuste, y la relación entre los salarios y otras condiciones de trabajo” (p . 15). Es decir, la política salarial tiene como propósito equilibrar los intereses de empleadores y empleados teniendo en cuenta las necesidades económicas y sociales de la nación .

De acuerdo con Armstrong (2019), la política salarial es un conjunto de decisiones y prácticas diseñadas para determinar la remuneración de los empleados de una organización. Incluye la fijación de los salarios, la estructura salarial, las prestaciones y otros incentivos, y debe estar en línea con los objetivos y estrategias de la organización, así como con las leyes y regulaciones laborales aplicables.

Gomez et al. (2018) mencionan que la política salarial es un conjunto de prácticas y decisiones utilizadas para establecer la remuneración de los empleados de una organización. Es decir, esta política abarca la determinación de los salarios, las prestaciones y otras formas de compensación, y debe ser

coherente con los objetivos y estrategias de la organización, así como con las leyes y regulaciones laborales.

Medina (2017) refiere que el contenido de la política salarial debe considerar:

- Estructura de puestos y salarios.
- Salarios de admisión.
- Previsión de reajustes salariales.

La política de remuneración es considerada una política institucional que suministra un marco de referencia común sobre el cual se basan para determinar el salario percibido por cada uno de los trabajadores de la institución. Se considera un instrumento empleado para implementar mecanismos de remuneración según las responsabilidades y obligaciones correspondientes a los diferentes cargos que se ocupan (Cifuentes, 2016).

Es el conjunto de orientaciones que tienen como objetivo la distribución equitativa de las cantidades asignadas para la retribución del personal, considerando aspectos tales como la habilidad, responsabilidad, méritos, eficacia y educación necesaria para el desarrollo eficiente de las labores que se exigen en el puesto de trabajo en la institución. Es la estructura organizacional que logra determinar el pago y los beneficios que percibirá cada trabajador en concordancia a la función que desarrolla dentro de la organización. A través de esta política se

busca ofrecer una remuneración equilibrada y constante a los empleados, estimulando la realización de un mejor trabajo (Editorial Popular, 2013).

De acuerdo a Chiavenato (2009), el propósito fundamental de la remuneración es poder crear un sistema de recompensas que sea equitativo para todos los colaboradores de la organización. En este aspecto, para mantener un apóptica salarial eficaz es necesario tener en cuenta los siguientes requisitos:

1. *Adecuada*. Esto implica que la remuneración debe superar las normas mínimas establecidas por el Estado o los acuerdos colectivos de trabajo establecidos con el sindicato.
2. *Equitativa*. Es decir que el salario de cada colaborador debe ser proporcional a su esfuerzo, habilidades y formación profesional.
3. *Equilibrada*. Esto se refiere a que el salario, las prestaciones y otras recompensas deben conformar un paquete total de compensación que sea justo para el colaborador.
4. *Eficaz en cuanto a los costos*. Significa que los salarios no deben ser excesivos y deben estar alineados con la capacidad financiera de la organización.

5. *Segura*. Los salarios deben ser suficientes para que los colaboradores se sientan seguros y puedan cubrir sus necesidades básicas.
6. *Motivadora*. Los salarios deben ser lo suficientemente motivadores para fomentar la productividad.
7. *Aceptable para los empleados*. Es fundamental que los colaboradores comprendan y perciban el sistema de salarios como razonable y justo para la organización.

De acuerdo a De Diego (1984) “para las ciencias económicas el salario se concibe como la renta del trabajo humano. Este principio es equivalente a la renta del trabajo autónomo, al cual se le da la denominación de utilidad, beneficio o ganancia” (p. 12).

Por otro parte, desde el ámbito jurídico De Diego (1984) expresa que el salario se define como “la contraprestación que recibe el trabajador a cambio de su prestación laboral” (p. 19). El empleado recibe dicha compensación incluso si no se le ofrece un trabajo específico, siempre que el dependiente esté disponible para el principal por un cierto período de tiempo. El trabajador tiene un derecho de defensa que lo protege, de hecho, el salario sigue siendo una obligación aunque la empresa registre pérdidas, allí desaparece toda participación para hacer del salario un derecho exigible y obligatorio.

Según Robbins y Judge (2017) señalan que la política salarial es un elemento esencial en la gestión de capital humano, puesto que tiene como finalidad establecer los criterios y procedimientos para determinar las compensaciones y beneficios a los empleados, en función de su desempeño y de los objetivos de la organización.

La política salarial se concibe como el proceso de tomar decisiones respecto a la remuneración de los trabajadores, basándose en la evaluación de la naturaleza y el valor del trabajo desarrollado, así como en la disponibilidad de recursos de la empresa (Milkovich y Newman, 2019).

De acuerdo a Clara y Orta (2021) la política salarial se define como un conjunto de medidas y prácticas que se aplican en una organización para determinar los niveles de compensación y beneficios que se ofrecen a los trabajadores. Esta política se enfoca a ser justa y equitativa a fin de garantizar la retención de talentos y el bienestar de los colaboradores.

Por su parte, Shields et al. (2015) sostienen que la política salarial también puede afectar la satisfacción y el compromiso de los trabajadores, además de su productividad y desempeño. Por ende, es indispensable que la política salarial sea justa y equitativa, y que sea acorde a las necesidades y expectativas de los trabajadores.

En ese sentido, Cunha et al. (2019) destacan que la política salarial puede incluir no solo los salarios básicos y las prestaciones, sino también considerar los incentivos y recompensas por el desempeño excepcional. Es así que, estos incentivos pueden ser monetarios o no monetarios, y deben estar planteados con el objetivo de motivar a los trabajadores a tener un mejor desempeño en la organización.

De acuerdo a Snell y Bohlander (2018) la política salarial hace referencia a un conjunto de decisiones y prácticas que determinan la remuneración de los colaboradores de una empresa. En ese sentido, esta abarca la fijación de los salarios, la estructura salarial, los incentivos, las prestaciones y otros medios de compensación.

Asimismo, al referirnos a las consideraciones en la fijación de la política salarial, cabe precisar que la política salarial debe estar en línea con los objetivos y estrategias de la organización, y por lo tanto debe existir coherencia con las leyes y regulaciones laborales que se aplican. También, es necesario mencionar que la política salarial debe atraer, retener y motivar al capital humano, así como garantizar la equidad y justicia interna en la remuneración (Snell y Bohlander, 2018).

En este aspecto, según Snell y Bohlander (2018), existen factores a considerar en la fijación de salarios, es así que para fijar

la política salarial, la organización debe incluir factores como la oferta y demanda de empleo, el costo de vida, la estructura salarial de la competencia, la productividad y el desempeño individual. Asimismo, cabe mencionar que la estructura salarial debe ser equitativa y justa, lo que significa que los empleados que desempeñan trabajos similares deben recibir una remuneración similar, además el desempeño individual debe ser recompensado debidamente en la estructura salarial. Por otro lado, los incentivos y prestaciones también son importantes en la política salarial, ya que pueden ayudar a motivar y retener a los trabajadores, es así que se pueden incluir bonos, planes de pensiones, seguro médico, permisos remunerados, etc.

Según lo mencionado anteriormente, en resumen la política salarial se define como un conjunto de medidas que una organización lleva a cabo para establecer la estructura salarial y las condiciones de remuneración de sus trabajadores. Es así que, la política salarial es un factor clave en la gestión RR.HH., puesto que se tiene un impacto significativo en la motivación, el compromiso y la satisfacción de los colaboradores. Además, una política salarial adecuada puede contribuir al logro de los objetivos estratégicos de la organización, así como la retención de talentos y la mejora continua del desempeño.

2.2.1.2. Remuneración básica

De acuerdo a Chiavenato (2009) la remuneración “es el principal componente de la remuneración total, es el pago fijo que el empleador proporcionar al trabajador de forma regular representado a través de un salario mensual o pago por hora” (p.34). El salario se define como “el incentivo monetario que el colaborador percibe por proporcionar u ofrecer su fuerza laboral” (p. 34).

Se comprende que por el simple hecho de poseer una remuneración básica calificada como buena, esta puede certificar que los trabajadores del sector público continúen laborando con una buena predisposición para lograr efectuar con sus ocupaciones laborales (Medina, 2017).

En este sentido, cabe mencionar dos términos ligados a la remuneración: la remuneración fija y variable. De acuerdo a Belío (2015) la remuneración fija es aquella que se otorga en forma constante, como su propio nombre lo indica, de forma fija cada semana, quincena o mes, el empleado, trabajador o colaborador percibe, de tal forma que es fija dado que su monto no cambia en las fechas de pago, siendo esta característica de este tipo de remuneración. Es así que, la remuneración fija ofrece aquella estabilidad o seguridad en el empleo de percibir un monto fijo de acuerdo al puesto en el que se viene desempeñando

con el que proyecta sus gastos, inversiones, etc., de esta forma le permite administrar mejor sus finanzas individuales.

Cabe precisar que este tipo de remuneración no premia el esfuerzo adicional que pueda desarrollar un colaborador, pero cabe la posibilidad de convertirse en un elemento de motivación si es que viene acompañado de un programa de promoción.

Por otro lado, según Barriga y Rendon (2016) la remuneración variable se encuentra caracterizada según el contrato, donde involucra la probabilidad de que el monto total a pagar mensual no sea constante entre uno y otro mes y que tenga una característica variante como son las comisiones, por ventas o metas alcanzadas, también puede resultar de la productividad en un periodo mensual de labor

El control de los salarios es permisible con una remuneración fija ya que ofrece una base metódica en la división salarial, la cual se centra en la actividad cotidiana de los colaboradores en razón al tiempo de trabajo.

Así también, Barriga y Rendon (2016) expresan que, para acrecentar la eficiencia y la productividad, las empresas realizan grandes esfuerzos, y cuando los colaboradores incrementan su productividad, se cuestionan ¿Quién resulta más beneficiado?, entonces ahí se conoce que la productividad de los colaboradores

solo crece cuando existe un interés de remuneración variable y se ve reflejado en la productividad personal.

Este tipo de trabajo se puede ver como ejemplo en el rubro bancario y otorgamiento de créditos, ya que algunas entidades otorgan una remuneración mensual básica y de forma adicional un porcentaje basado en la productividad y rendimiento alcanzado mensualmente o también calculado en base a metas alcanzadas de forma individual o grupal; considerando el mismo ejemplo mencionado, los logros alcanzados y su variación en la remuneración se ve reflejado de forma individual en los niveles principales y la variación en la remuneración por metas alcanzadas se ve en los niveles más altos y ejecutivos en algunos casos se denota por regiones o sectores. Una ventaja que brinda la remuneración variable es la elasticidad. En este aspecto, si la organización mantiene dificultades económicas, priorizará como objetivo principal aumentar sus ingresos; en caso de necesitar expandirse en el mercado, elegirá por centrarse en aumentar su participación en él. La premisa principal para la implementación de un sistema de remuneración variable es que la organización cuente con salarios y una estructura de puestos sólidos como base para dicho sistema.

Por su parte, Noe et al. (2017) señalan que la remuneración básica es el salario base que se paga a los

empleados por su trabajo, sin incluir incentivos, bonificaciones u otros pagos adicionales, considerándose como una parte primordial del paquete de compensación y beneficios que reciben los trabajadores y se utiliza para atraer y retener talentos en la empresa.

Según, Milkovich y Newman (2017), la remuneración básica representa el salario fijo que se paga a los trabajadores por el trabajo realizado, independientemente de su desempeño o resultados. Este modo de pago se utiliza frecuentemente como base para la fijación de los incentivos y otros pagos adicionales, y por ende, debe ser justo y competitivo en el mercado laboral.

De acuerdo a Martocchio (2017) "la remuneración básica es la cantidad mínima que una empresa debe pagar a sus empleados por su trabajo y es un componente sustancial de la estrategia de compensación" (p. 213).

Armstrong y Taylor (2014) manifiestan que la remuneración básica es el salario que se paga a los trabajadores y que se establece en función del mercado laboral, la experiencia y habilidades del empleado y la política de compensación de la empresa. Este pago puede ser fijo o variable, pero su finalidad es proporcionar una base estable y justa para el paquete de compensación total del trabajador.

Por otro lado, según diversos autores reconocidos recientes, la situación de las remuneraciones básicas en el Perú es preocupante. Es así que, según un informe del Banco Interamericano de Desarrollo (BID) de 2020, la brecha salarial en el país sigue siendo alta, con una distribución desigual de los ingresos entre trabajadores informales y formales. En este aspecto, se evidencia que la tasa de informalidad laboral se ha elevado en los últimos años, lo que obstaculiza la aplicación de políticas de remuneración equitativas, así como la protección de los derechos laborales (BID, 2020).

En ese sentido, de acuerdo a un estudio del INEI (2021), el salario promedio en el Perú es bajo en comparación con otros países de la región, y existe una gran diferencia entre los ingresos de los trabajadores de Lima y los de otras regiones al interior del país. Asimismo, la pandemia de COVID-19 afectó aún más la situación de los trabajadores y ha demostrado la falta de protección social en el país.

En resumen, la realidad de las remuneraciones básicas en el Perú presenta desafíos sustanciales para garantizar una remuneración justa y equitativa para todos los trabajadores en todos los sectores; por lo cual es preciso implementar políticas que contribuyan con una distribución más equitativa de los

ingresos, con el fin de reducir la informalidad laboral y fortalecer la protección social de los trabajadores.

2.2.1.3. Incentivos salariales

Se denomina de esta manera a “todos los planes diseñados para distinguir a los colaboradores que poseen un desempeño adecuado, estos estímulos se logran pagar de diferentes maneras, a través de dinero y participación en los beneficios, como recompensa por lo logrado” (Chiavenato, 2009, p. 37).

Varela (2013) menciona que:

El dinero satisface las necesidades de las personas, empero, valerse de esta necesidad para lograr que la gente labore más, es una labor compleja, pues no se tiene a disposición cantidades ilimitadas de dinero, “en referencia a un principio de la economía el cual señala que los recursos siempre son menores a las necesidades” (p. 45).

De acuerdo a Desler y Varela (2011) “los estímulos salariales permiten remunerar a los trabajadores según su desempeño, todos los planes de incentivos se consideran planes de desempeño de salario según desempeño, en los cuales se hace el pago a todos los colaboradores según su nivel de desempeño” (p. 28).

Stiglitz (2015) sostiene que los incentivos salariales son necesarios para alinear los objetivos de los trabajadores con los

objetivos de la organización, forjando un mayor compromiso y motivación por parte de los colaboradores. Estos incentivos pueden ser monetarios, como aumentos salariales, bonificaciones y comisiones, o no monetarios, como reconocimientos públicos o ascensos en la organización.

Para Bolander (2017), los incentivos salariales se definen como un conjunto de pagos y beneficios adicionales que se otorgan a los empleados en función de su desempeño y resultados. Estos incentivos incluyen bonos, comisiones, acciones de la empresa, etc. y tienen como objetivo motivar a los trabajadores a mejorar su desempeño y alcanzar objetivos de la empresa.

Por su parte, Fernández et al. (2018) mencionan que los incentivos salariales son elementos motivacionales que tienen como finalidad mejorar el desempeño y la productividad de los colaboradores en una organización a través de la recompensa económica.

En este aspecto, de acuerdo a la investigación de Bakker y Demerouti (2017), los incentivos salariales pueden contribuir con la mejora no solo el desempeño y la productividad de los trabajadores, sino también su bienestar psicológico y emocional en el trabajo, puesto que se genera una mayor sensación de reconocimiento y valoración.

Lawler (2019) expresa que los incentivos salariales pueden ayudar a atraer y retener a los colaboradores más talentosos y motivados, lo que puede ser especialmente esencial en sectores muy competitivos. Asimismo, los incentivos salariales pueden promover la innovación y la creatividad en el trabajo.

De acuerdo a Robbins y Judge (2017), los incentivos salariales representan una forma de reconocimiento y recompensa para los trabajadores que han alcanzado los objetivos establecidos por la organización. Estas recompensas pueden incluir bonificaciones, comisiones y aumentos salariales.

Por su parte, Shields et al. (2015) indican que los incentivos salariales son una forma común de motivación financiera en la gestión del capital humano. Estos incentivos se enfocan en la idea de que los colaboradores se esforzarán más si hay una recompensa financiera de por medio.

Cunha et al. (2019) señalan que los incentivos salariales son una herramienta utilizada para motivar y retener a los mejores talentos, ya sea a través de incentivos monetarios o no monetarios, que están diseñados para recompensar a los colaboradores por su excelente desempeño en la empresa.

En ese sentido, los incentivos salariales son una herramienta significativa en la gestión de recursos humanos para

mejorar la productividad y el compromiso de los trabajadores, los cuales pueden ser de naturaleza monetaria o no monetaria.

2.2.1.4. Prestaciones

Son los pagos en efectivo adicionales a la remuneración, además de otros estímulos salariales o no salariales que percibe un trabajador, lo cual produce que el trabajador se identifique con la institución. Estos beneficios otorgados a los trabajadores permiten en su mayor parte que los trabajadores se encuentren satisfechos de manera plena con todo aquello que les brinda la organización (Juárez y Carrillo, 2014, p. 49)

Las prestaciones pueden ser clasificadas de diferentes formas, una de ellas es en forma de pensiones y seguros, seguros de gastos médicos y seguros de vida para los empleados (Estela y Hernández, 2019).

De acuerdo a Chiavenato (2009)

Las prestaciones se conceptualizan como las gratificaciones y beneficios que se les otorga en general a todos o en particular a una proporción de sus colaboradores, representado mediante un monto adicional a sus salarios habituales. En general se constituye en un conjunto de prestaciones y servicios que componen integralmente la remuneración de los trabajadores. Las prestaciones y los servicios de carácter social contemplan

toda la diversidad de facilidades y beneficios que proporciona la empresa, tal como la asistencia médica - hospitalaria, seguros de vida, estipendio por transporte, alimentación subsidiada, pago por años de servicio, etc (p. 39).

Por su parte, Milkovich y Newman (2017) señalan que las prestaciones son beneficios no salariales que ofrecen las organizaciones a sus trabajadores como complemento a su salario. Estas prestaciones consideran seguros de salud, vacaciones pagadas, días de enfermedad, programas de jubilación, entre otros.

Según Gerhart y Milkovich (2019), las prestaciones representan una herramienta utilizada por las empresas para atraer y retener talentos, ya que ofrecen un valor agregado al salario base. Es así que, estas prestaciones pueden ser seguros de vida, planes de pensiones, seguro dental, etc.

Para, Mathis y Jackson (2021), las prestaciones permiten mejorar el bienestar y su calidad de vida de los colaboradores y se utilizan para motivar y comprometer al personal con la empresa, las cuales pueden considerar programas de asistencia al empleado, cuidado de niños, educación y otros

Cascio y Aguinis (2020) sostienen que las prestaciones son un conjunto de beneficios complementarios al salario que las

organizaciones ofrecen a sus trabajadores para mejorar su bienestar y satisfacción laboral. Además, señalan que estos beneficios pueden ser obligatorios por ley, tales como el seguro social y el seguro de desempleo, o también voluntarios, tales como el seguro de salud y los planes de jubilación.

2.2.3. Desempeño laboral

2.2.3.1. Definición del desempeño laboral

El desempeño laboral es el nivel que en el personal de una organización desarrolla sus actividades y tareas según los criterios, pautas de acción, estándares o logra los resultados esperados establecidos por los directivos de una entidad (Condori, 2018).

Por su parte, Chiavenato (2009), señala al desempeño laboral como:

La eficacia con la cual los trabajadores se desarrollan dentro de las organizaciones, siendo necesario que los colaboradores desarrollen su labor completamente satisfechos con su entorno. En tal sentido, el desempeño laboral está vinculado al comportamiento y los resultados obtenidos, ligado a las características inherentes de cada persona, entre los que es necesario mencionar las cualidades, necesidades y habilidades de todas las

personas, que logran interactuar entre sí, con el trabajo y con la institución (p. 52).

Por otro lado, Alles (2006) define al desempeño como “un instrumento para dirigir y supervisar al personal. Entre sus principales objetivos podemos señalar el desarrollo personal y profesional de los colaboradores, la mejora permanente de resultados de la organización y el aprovechamiento adecuado de los recursos humanos” (p. 27).

De acuerdo a Palaci (2005) el desempeño laboral se define como valor añadido que desea brindar un individuo a la organización en cualquier episodio conductual llevado a cabo en un espacio de tiempo. Estos episodios conductuales, de un individuo o conjunto de individuos en diferentes instantes temporales a la vez, aportaran a la eficiencia de la organización. El autor establece la existencia de determinados factores que inciden en el nivel del desempeño laboral, que se encuentran relacionados y generan bajos o altos niveles de desempeño, entre los cuales se encuentran:

- Compensación monetaria y no monetaria.
- Satisfacción con las tareas que le son asignadas.
- Destrezas, capacidades para la realización de las labores que se les asignan.

- Formación y desarrollo permanente de los trabajadores.
- Aspectos motivacionales y conductuales de los colaboradores.
- Clima laboral.
- Cultura organizacional.
- Expectaciones del empleado.

Robbins y Judge (2013) indicaron que el desempeño es un conjunto de acciones que se realizan para establecer que tan exitosa fue una entidad (individuo o proceso) en el cumplimiento de sus tareas y objetivos laborales. Organizacionalmente permite establecer el grado de desempeño que proporcionan los colaboradores sobre el cumplimiento de las metas estratégicas individuales (p. 24).

En las entidades (públicas o privadas), solo se evalúan la manera en que los trabajadores desarrollan sus tareas y estas contemplan una clara descripción de cada uno de los puestos de trabajo, en cambio, actualmente en las empresas, menos jerárquicas y mayormente orientadas al servicio, se necesita de más información, actualmente se logran reconocer tres principales tipo de conductas que conforman el desempeño laboral:

- Desempeño de las tareas.
- Civismo.

- Falta de productividad.

En este sentido, Buckingham y Goodall (2019) plantean que el desempeño laboral se refiere a la capacidad de un empleado para realizar sus tareas de manera eficaz y eficiente, así como la satisfacción y el compromiso con la organización. Así también, el buen desempeño laboral también está relacionado con la capacidad del colaborador para adaptarse a los cambios y desafíos del entorno laboral.

Por otro lado, según Beer et al. (2018), manifiestan que el desempeño laboral es el resultado de la interacción de varios factores como la motivación, las habilidades y la experiencia de los empleados, la retroalimentación y el apoyo de los supervisores. y la cultura organizacional en general.

Es importante que el desempeño laboral no solo esté relacionado con la productividad de los empleados, sino también con su bienestar emocional y psicológico en su centro laboral. En ese sentido, según Latham y Locke (2019), un buen desempeño laboral se asocia con una mayor satisfacción laboral y bienestar psicológico.

Por lo tanto, se puede colegir que el desempeño laboral es un tema clave en la gestión de RR.HH. en las organizaciones y está relacionado con diversos factores como la motivación, las habilidades, la retroalimentación y la cultura organizacional. Para

lograr buenos resultados laborales es preciso crear un ambiente de trabajo favorable, motivar a los colaboradores y brindarles el apoyo necesario para que puedan llevar a cabo sus tareas con eficacia y eficiencia.

En este aspecto, Dessler y Varela (2011) manifiestan que la administración del desempeño:

Se trata del proceso mediante el cual las compañías se aseguran de que la fuerza laboral trabaje para alcanzar las metas organizacionales, e incluye prácticas por las cuales el gerente define las metas y tareas del empleado, desarrolla sus habilidades y capacidades, y evalúa de manera continua su comportamiento dirigido a metas, y luego lo recompensa en una forma que se espera tendrá sentido en cuanto a las necesidades de la compañía y a las aspiraciones profesionales del individuo. (p. 222)

Según Chiavenato (2000) señala que la evaluación del desempeño es una percepción sistemática de la forma como cada individuo se desarrolla en un puesto y el potencial desarrollo posterior. La evaluación de los niveles de desempeño son los procesos a través de los cuales se logra estimar el rendimiento global del trabajador. Compone una función fundamental que de

una u otra manera suelen desarrollarse en todas las organizaciones modernas (p. 55).

Toda evaluación es un proceso que busca motivar o calificar el valor, la excelencia y las cualidades de un individuo. La evaluación de los trabajadores que desarrollan diferentes labores al interior de una organización se realiza mediante la aplicación de diversos procedimientos que son conocidos con distintas denominaciones, como evaluación del desempeño, informe de progreso, evaluación de valores, evaluación de la eficiencia en el desarrollo de sus funciones (Inca, 2015).

En este sentido, Chiavenato (2009) indica que el desempeño se evalúa porque todo trabajador requiere recibir realimentación sobre su desempeño para de ese modo saber cómo ejerce sus funciones y para hacer las correcciones respectivas. Para comprender el potencial de las personas, la organización también debe conocer cómo realizan sus actividades. Por lo tanto, las personas y las organizaciones necesitan saber todo acerca de sus actividades. Las principales razones que explican el interés de las organizaciones en evaluar el desempeño de sus trabajadores son las siguientes (pp. 246-247):

a. *Recompensas*

Las evaluaciones de desempeño brindan una evaluación sistemática que se puede usar para argumentar aumentos,

promociones, transferencias y, a menudo, despedir empleados. Esta es una calificación de mérito.

b. Realimentación

Las evaluaciones brindan información sobre cómo las personas que tratan con el empleado perciben su desempeño, así como sus actitudes y habilidades.

c. Desarrollo

Con la ayuda de la evaluación, cada trabajador sabe exactamente cuáles son sus puntos fuertes (que se pueden aplicar más intensamente en el trabajo) y las debilidades (que se deben mejorar a través de la formación o el desarrollo personal).

d. Relaciones

La evaluación permite que cada empleado mejore sus relaciones con las personas que lo rodean (superiores, compañeros de trabajo, subordinados) porque saben qué tan bien califican los resultados de su trabajo.

e. Percepción

La evaluación le da a cada trabajador la oportunidad de saber qué piensan de él las personas que lo rodean. Mejora la percepción que tienes de ti mismo y de tu entorno social.

f. Potencial de desarrollo

La evaluación le da a la organización las herramientas para comprender completamente el potencial de desarrollo de sus empleados para que los programas de evaluación y desarrollo, sucesión, carreras, etc.

g. Asesoría

La evaluación proporciona al supervisor o al experto en recursos humanos información para ayudar a asesorar y guiar a los empleados.

En este aspecto, en muchas organizaciones existe un acuerdo de desempeño, el cual es un registro escrito formal que contiene los acuerdos entre el jefe y el supervisado sobre los resultados que éste debe alcanzar durante el periodo de evaluación, siendo presentado en forma de metas y objetivos a cumplir y debe ser debidamente refrendado por ambas partes (SISMAP, 2018).

Es así que, tras llevar a cabo el acuerdo de desempeño, se realiza la evaluación de desempeño, la misma que debe ser tan objetiva, como bueno sea el acuerdo de desempeño. Cuando se realizan buenos acuerdos de desempeño se tiene que tener en consideración los siguientes aspectos:

Formulación de metas SMART (¿Qué tengo que lograr?, ¿Cuánto tengo que lograr? ¿Cuándo?, ¿Características?).

Según, SISMAP (2018) se considera lo siguiente:

- Específicas: significa que sdeben ser detallados y entendibles para el jefe y el subordinado, no debe existir ambigüedad.
- Medibles: es decir se deben establecer las métricas para medir el avance.
- Alcanzables: lo cual refiere que se tienen que conocer las limitaciones para considerar las metas de acuerdo a la realidad y contexto, considerando las capacidades del personal para alcanzarlas a través de un esfuerzo personal, y en coordinaciones que estén bajo su control.
- Relevantes: es decir que tenga trascendencia y tenga significado para la institución y la persona.
- Temporal: significa que contiene un lapso de tiempo determinado para su ejecución.

Por otro lado, en relación a los estándares de desempeño, Salas Perea y Ramón (2000) refieren que estos son utilizados para contrastar las evidencias del desempeño actual y el requerido, que se encuentra definido por norma y de esa forma determinar si se cumple con la función asignada

Es decir que, los estándares de desempeño son puntos de referencia para la medición o evaluación del desempeño, se consideran una variedad de factores diferentes, para redactar estos estándares de desempeño laboral, basándose objetivamente en los puestos que ocupan los colaboradores y tiende a incluir, por ejemplo, en cuanto tiempo se debería tomar para realizar una determinada labor.

El incumplimiento de estos estándares de desempeño puede traer como una primera consecuencia una llamada de atención y de ser grave, puede ser la causa de despido de un colaborador. Si bien no es común que al primer error se incurra al despido, si sucede continuamente e impacta de manera negativa en el desarrollo del negocio, se debe tomar la decisión drástica de hacerla a un lado de la empresa (Salas Perea y Ramón, 2000).

Al referirnos al desempeño laboral, es necesario mencionar a la evaluación de 90° y la de 360°. Es así que, la evaluación de 90° grados, según Navarro (2016) es aquella que solo la realiza la jefatura directa, es decir que todo el poder de decisión recae sobre el jefe de forma directa. En este escenario corresponde a la jefatura evaluar bajo su responsabilidad a los colaboradores y puede o no incluir la autoevaluación (p. 33).

En ese sentido, cabe mencionar algunos pasos a realizar en una evaluación 90°, siendo estos los siguientes:

– *Utilizar listas de cotejo y realizar la encuesta*

Cada líder o gerente de una organización debe tener un conocimiento claro sobre las labores que realizan sus colaboradores y las circunstancias en las que se encuentran, por lo cual, es fundamental llevar a cabo un acercamiento que permita identificar los factores que podrían estar influyendo en su desempeño laboral. Una vez que se ha elaborado una lista de las tareas principales que lleva a cabo cada colaborador, se establecen escalas que facilitan la medición del rendimiento de cada uno de ellos en relación a las actividades asignadas.

– *Evitar el desgaste durante el proceso*

El proceso de evaluación no tiene que ser complicado ni agotador. El instrumento puede aplicarse gradual y constantemente y es relevante analizar el tiempo necesario para completarlo, de manera que los participantes puedan hacerlo en el menor tiempo posible.

– *Generar planes de acción*

Una vez obtenidos los resultados, es crucial tomar acción y desarrollar planes concretos. Un proceso de evaluación carecería de sentido si no se traducen los resultados en

acciones. Las personas estarán más inclinadas a participar en futuros procesos de evaluación si sienten que sus opiniones son escuchadas y si se ven cambios a partir de sus aportes.

Por su parte, la evaluación de desempeño 360° de acuerdo a Alles (2015) consiste en la valoración que un grupo de individuos realiza a otra, a través de una secuencia de factores o ítems prefijados. Estos factores desarrollan comportamientos visibles de la persona en su progreso profesional (p. 276). Asimismo, se puede definir a la misma, como un esquema que permite realizar la evaluación de un colaborador por su entorno, obteniendo como resultado una valorización del desempeño. Los beneficios son diversos, el más resaltante es que la evaluación no solo está sometida al juicio de un evaluador, brinda un marco enriquecido, completo y notable del desempeño de un colaborador.

2.2.3.2. Métodos de evaluación de desempeño laboral

De acuerdo a Dessler y Varela (2011), los gerentes de la organización realizan la evaluación de desempeño tomando en consideración los métodos de evaluación que se profundizan en la siguiente parte (pp. 230-237):

a. Método de escala de puntuación gráfica

De acuerdo a Dessler y Varela (2011) indican que:

A través de una escala de puntuación gráfica, se presentan ciertos atributos y un rango de desempeño para cada uno de ellos. El supervisor evalúa a cada subordinado encerrando en un círculo o marcando la puntuación que mejor describa su desempeño en cada característica. Seguidamente, se suman las puntuaciones de todas las características consideradas (p. 230).

b. Método de clasificación alterna

Según Dessler y Varela (2011):

Este método se busca clasificar a los trabajadores de mejor a peor en algunas características, siendo otra técnica de evaluación muy conocida. En ese sentido, cabe resaltar que comúnmente es más fácil distinguir entre los peores y mejores trabajadores que clasificarlos, es así que resulta útil un método de clasificación alterna. Además, se hace uso de un formato para indicar qué empleado está más alto en el rasgo a medir y asimismo quién está más bajo, creando una alternancia entre ellos hasta que se clasifican todos los trabajadores que han participado (p.230).

c. Método de comparación por pares

Dessler y Varela (2011) mencionan que este método:

En la comparación por pares cada subordinado que es evaluado es comparado con los otros subalternos, considerando cada característica que se ha propuesto evaluar. Así, por ejemplo, se tiene cinco empleados a evaluar; mediante este método, se usa una gráfica, donde se observa todos los posibles pares de trabajadores para cada rasgo. Es así que, para cada rasgo, el supervisor indica (con un signo más o signo un menos) quién es el mejor empleado del par y en seguida, se suma el número de veces que un empleado es calificado como el mejor (p. 230).

d. Método de distribución forzada

Por otro lado, Dessler y Varela (2011) manifiestan que:

Mediante el método de distribución forzada, el gerente asigna porcentajes predeterminados del personal a su cargo en categorías de desempeño, como cuando un profesor suele clasificar sobre una curva (p. 234).

e. Método del incidente crítico

Asimismo, Dessler y Varela (2011) expresan que:

Las empresas a menudo aplican el método del incidente crítico para complementar una evaluación o clasificación, asegurando que los supervisores evalúen a sus subordinados a lo largo del año. Los incidentes críticos se acumulan en una lista, lo que significa que la calificación no se basa únicamente en el desempeño más reciente del trabajador. Mantener una lista actualizada de incidentes críticos también proporciona ejemplos concretos de las acciones que los subordinados pueden realizar para mejorar su desempeño y ofrece oportunidades para realizar correcciones a mitad del año si se requiere (p. 235).

f. Escalas de clasificación basadas en el comportamiento

De acuerdo a Dessler y Varela (2011):

La escala de clasificación basada en el comportamiento (ECBC) consiste en una técnica de evaluación que permite combinar las ventajas tanto de la descripción de incidentes críticos, como de las puntuaciones, al complementar una escala cuantificada con ejemplos descriptivos específicos de desempeños aceptable y deficiente (Dessler y Varela, 2011, p. 235).

g. El método de administración por objetivos

Según Dessler y Varela (2011):

Mediante el método de administración por objetivos (APO) se requiere que el gerente pueda establecer metas medibles y específicas con cada trabajador y, a continuación, analizar periódicamente el progreso del trabajador hacia las metas establecidas. El término APO, frecuentemente hace referencia a un programa de establecimiento de metas y evaluación de toda la organización, que consiste en seis pasos, los cuales son: establecer las metas de la organización, fijar metas por departamento, analizar las metas por departamento, definir los resultados esperados, realizar revisiones de desempeño y medir los resultados y dar retroalimentación (pp. 236-237).

2.2.3.3. Productividad

De acuerdo con D'Alessio (2012), la productividad se define como la relación entre la producción obtenida a través de un sistema de producción de bienes o servicios y los recursos empleados para lograrla. Es decir, es la utilización eficiente de todos los recursos en los procesos de producción para alcanzar los objetivos establecidos. Los resultados obtenidos en relación con

los recursos utilizados, junto con el tiempo requerido para alcanzar el objetivo, son incluidos en este análisis (p. 18).

La productividad laboral se define además como el aumento o reducción del rendimiento originado por las variaciones de variables como el trabajo, los recursos, la técnica y entre otros factores adicionales (Quispe, 2015).

Según Robbins y Judge (2017), la productividad se define como la relación entre la cantidad de recursos utilizados y la producción generada, lo que implica medir la eficiencia y eficacia de una empresa en la producción de bienes y servicios. En ese sentido, Chen et al. (2018) destacan que la productividad es un concepto fundamental en la gestión empresarial, puesto que se refiere a la capacidad de una empresa para producir bienes o servicios utilizando la menor cantidad de recursos posible.

Por otro lado, Cunha et al. (2019) indican que la productividad se refiere a la capacidad de una organización para crear valor para sus clientes y satisfacer sus necesidades. Así también, un alto nivel de productividad se relaciona con una mejor competitividad y rentabilidad de la organización.

Por lo tanto, se puede mencionar que la productividad es el principal indicador del éxito empresarial y está relacionada con la eficiencia, la eficacia, la satisfacción del cliente, además de la rentabilidad de la empresa.

2.2.3.4. Eficacia

La eficacia se refiere al nivel o frecuencia con la cual se alcanzan los objetivos y metas establecidos en el plan estratégico de la organización. Es decir, se trata de la cantidad de metas y objetivos específicos que se logran cumplir, lo cual puede verse reflejado en los resultados obtenidos por la entidad. La eficacia radica en la concentración de los esfuerzos de toda la organización en aquellas actividades que realmente contribuyen a alcanzar los objetivos previamente señalados (Rodríguez, 2016).

La eficacia está estrechamente relacionada con el logro de los objetivos o metas trazadas, lo cual conlleva a la implementación de acciones que permitan alcanzar las metas propuestas. Además, se refiere al grado en el cual se logran conseguir los objetivos o metas establecidas. De acuerdo a Chen et al. (2018), la eficacia se mide por la relación entre los resultados obtenidos y los objetivos establecidos previamente, entendiéndose que se busca lograr los objetivos de la manera más efectiva posible.

Por su parte, Robbins y Judge (2017) la eficacia es un concepto clave en la gestión empresarial que hace referencia a la capacidad de una organización para alcanzar los objetivos establecidos y lograr los resultados deseados.

Según Daft (2020), la eficacia implica el uso eficiente de los recursos disponibles y la adaptación a los cambios del entorno. Es decir, una organización eficaz es aquella que puede lograr sus objetivos de manera efectiva, adaptándose a los cambios y utilizando de manera óptima sus recursos.

Por lo tanto, la eficacia es un concepto básico en la gestión empresarial y se refiere a la capacidad de la empresa para alcanzar sus objetivos y lograr los resultados deseados de forma efectiva y eficiente.

2.2.3.5. Eficiencia

Según Chiavenato (2010), hablar de eficiencia se refiere al uso adecuado de los recursos, por ende “es una cualidad bien apreciada por las organizaciones y empresas, puesto que todo aquello que realizan tienen como principal objetivo alcanzar los objetivos o metas, con una cantidad limitada de recursos y en circunstancias complejas y competitivas” (p. 57).

Silva (2015) define la eficiencia laboral como la habilidad de las personas para llevar a cabo sus tareas de manera óptima, buscando minimizar el uso inadecuado de los recursos y maximizando los resultados esperados. Por lo tanto, la eficiencia está vinculada con el uso adecuado de insumos y recursos para alcanzar los resultados esperados, haciendo énfasis en la cantidad más que en la calidad.

Chen et al. (2018) señalan que la eficiencia está relacionada con la habilidad de una organización para utilizar sus recursos de manera efectiva y optimizar la producción de bienes y servicios. Por su parte, según Robbins y Judge (2017), la eficiencia se puede definir como la capacidad de una organización para alcanzar sus objetivos utilizando la menor cantidad de recursos posible.

De acuerdo a Daft (2018), la eficiencia se refiere a la capacidad de la organización para producir bienes y servicios de alta calidad en el menor tiempo posible y con el menor costo. En este aspecto, Lussier y Achua (2019) indican que la eficiencia es la capacidad de una organización para lograr sus objetivos de un modo oportuno y sin causar desperdicio de recursos de valor para la empresa.

En este sentido, cabe resaltar que la eficiencia hace referencia a la capacidad de la organización para utilizar sus recursos de forma efectiva y lograr sus objetivos sin desperdiciar recursos valiosos, maximizando de este modo la producción de bienes y servicios, así como reduciendo costos.

2.2.2. Personal

Todas las personas se consideran personal desde el instante que forman parte de la empresa como elemento de trabajo, en el cual emplean y transforman otros tipos de recursos. Al interior de una entidad se

observa la existencia de diferentes tipos de recursos: los de administración, financieros, marketing, materiales, entre otros; empero los recursos humanos se definen como los más complejos e igual de importantes debido a que todos los demás recursos requieren de la presencia de este para su desarrollo (Herrera, 2011).

Se define como personal al acumulado de individuos que laboran en una misma organización, empresa o entidad. El personal es la totalidad de los colaboradores que desempeñan actividades productiva en una organización. El personal también es el área en la estructura organizacional de una empresa encargada de la gestión de los recursos humanos, pago de salarios, liquidación, entre otras tareas (Pérez y Merino, 2014).

2.3. Definición de conceptos

- a) Calidad en el trabajo: De acuerdo a Sánchez et al. (2018), la calidad del trabajo considera factores como la autonomía, la retroalimentación, el apoyo social, la carga de trabajo y la satisfacción laboral; lo cual conlleva a un ambiente de trabajo positivo y saludable para los empleados, que a su vez se expresa en una mayor motivación, compromiso y resultados laborales.
- b) Capacitación: Para Chiavenato (2014), la capacitación se define como un proceso a través del cual se adquieren habilidades, conocimientos y destrezas para llevar a cabo una tarea o trabajo de manera efectiva; es así que se busca mejorar el desempeño laboral de los empleados, así como también fomentar su desarrollo personal y profesional.

- c) **Competencia:** Las competencias representan el conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y valores que permiten al trabajador realizar una tarea o trabajo de forma efectiva. En este sentido, las competencias son medibles y observables, estando relacionadas con el desempeño laboral exitoso (Spencer, L. y Spencer, S. 1993).
- d) **Desempeño laboral:** Se define como el grado en que un trabajo cumple con las expectativas y metas señaladas por la organización. El desempeño laboral se puede medir mediante indicadores tales como: la calidad del trabajo, la cantidad de trabajo realizado y la eficiencia en el uso de recursos de la empresa (Robbins y Judge, 2017).
- e) **Eficacia:** De acuerdo a Covey (1990), la eficacia se define como la capacidad de lograr los objetivos y metas señaladas por la empresa de modo efectivo, relacionándose con la priorización de actividades y la identificación de lo que es fundamental para el éxito de la empresa.
- f) **Eficiencia:** Es la capacidad de realizar una actividad o trabajo haciendo uso de la menor cantidad posible de recursos, como tiempo, dinero y energía; es por ello que, la eficiencia es primordial para lograr la rentabilidad y el éxito en la empresa (Drucker, 2007).
- g) **Puesto de trabajo:** Se define como un conjunto de tareas y responsabilidades que se ordenan a un trabajador dentro de una empresa, incluyendo factores tales como: el nivel de autoridad, la toma de decisiones, el grado de responsabilidad y supervisión (Dessler y Varela, 2011).

CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO

3.1. Hipótesis

3.1.1. *Hipótesis general*

Existe relación significativa entre el nivel de afectación de la política salarial y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Departamental de Estadística e Informática de Tacna, 2019.

3.1.2. *Hipótesis específicas*

Existe relación significativa entre la remuneración básica y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Departamental de Estadística e Informática de Tacna, 2019.

Existe relación estrecha entre los incentivos salariales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Departamental de Estadística e Informática de Tacna, 2019.

Existe relación fuerte entre las prestaciones y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Departamental de Estadística e Informática de Tacna, 2019.

3.2. Variables e indicadores

3.2.1. Definición conceptual

Nivel de afectación de la política salarial:

Nivel de afectación del acumulado de planteamientos que poseen como objetivo distribuir de forma equitativa las cantidades de recursos asignados para compensar a los trabajadores, tomando en cuenta las habilidades, responsabilidades, eficacia, méritos y educación necesarias para el desarrollo de las responsabilidades que le exige un puesto de trabajo en la institución. La política salarial se define como un conjunto de decisiones y prácticas que determinan la remuneración de los colaboradores de una empresa. En ese sentido, esta incluye la fijación de los salarios, la estructura salarial, los incentivos, las prestaciones y otros medios de compensación (Snell y Bohlander, 2018).

Desempeño laboral:

Es el valor añadido que desea brindar un individuo a la organización en cualquier episodio conductual llevado a cabo en un espacio de tiempo. El desempeño laboral se define como la eficacia con la cual los empleados se desarrollan dentro de la empresa, siendo indispensable que los colaboradores desarrollen su labor completamente satisfechos con su entorno (Chiavenato, 2009).

3.2.2. Definición operacional

Tabla 1

Operacionalización de las variables

Variable	Dimensión	Indicador	Ítem	Escala de medida	Metodología	
Nivel de afectación de la política salarial	Remuneración básica	– Sueldo	1, 2	Intervalo de tipo Likert	Cuestionario	
		– Salario	3, 4			
		– Cumplimiento de la ley	5			
	Incentivo salarial	– Bonificación	6, 7			
		– Participación de los resultados	8, 9			
		– Equidad	10			
	Prestaciones	– Seguro de vida	11, 12			
		– Seguro de salud	13, 14			
		– Cobertura	15			
	Desempeño laboral	Productividad	– Eficiencia del colaborador			1
– Eficacia del colaborador			2			
– Nivel de producción del trabajador			3			
– Cumplimiento de las metas del colaborador			4			
– Cumplimiento de actividades			5			
– Percepción del grado de calidad del trabajo			6			
Eficacia		– Objetivos logrados	7			
		– Consecución de las tareas establecidas	8			
		– Nivel de conocimiento dentro del puesto asignado.	9			
		Eficiencia	– Actividades	10		
			– Responsabilidad del trabajador	11		
			– Nivel de conocimientos técnicos	12		
			– Liderazgo y colaboración en el lugar de trabajo	13		

– Nivel de adaptación del trabajador	14
– Tiempo	15

Nota. Caracterización de las variables, dimensiones e indicadores.

3.3. Tipo de investigación

Según Hernández et al. (2010) la investigación básica, también definida como pura o elemental, es aquel que posee como objetivo primordial la búsqueda de la ampliación y profundización de los conocimientos para la comprensión de fenómenos y/o principios elementales.

Según Hernández et al. (2014), la investigación básica hace referencia a la indagación sistemática, rigurosa y controlada de la realidad, cuya finalidad es la generación de nuevos conocimientos teóricos o la ampliación de los ya existentes. Este tipo de investigación se caracteriza por ser exploratoria, descriptiva o explicativa, y por ser realizada con una finalidad académica o científica, sin tener como objetivo inmediato la solución de un problema práctico o la aplicación de los resultados obtenidos. La investigación básica se desarrolla en el ámbito de la ciencia básica, donde se busca profundizar en el conocimiento de los fenómenos naturales o sociales, sin tener en cuenta su posible aplicación práctica.

3.4. Nivel de investigación

La investigación pertenece al nivel descriptivo y correlacional; el nivel descriptivo pretende a través de la estimación de parámetros, frecuencias y/o promedios describir el comportamiento de las variables en un determinado momento temporal y geográfico; asimismo mediante el nivel correlacional se

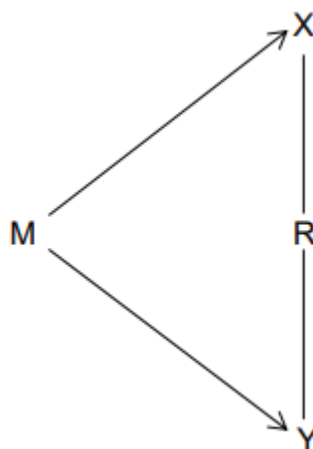
busca demostrar el nivel de dependencia estadística entre las variable, permitiendo la realización de medidas estadísticas de asociación y correlación (Bernal, 2010).

Por otra parte, Creswell (2014) menciona que el nivel de investigación relacional o correlacional se define como aquel que se enfoca en determinar si existe una relación entre dos o más variables y en qué medida esta relación es significativa y cuantificable. Este tipo de investigación implica la medición de las variables tal y como se presentan en su ambiente natural, sin manipulación experimental. Además es utilizado para describir y predecir relaciones entre variables, sin establecer relaciones causales.

3.5. Diseño de investigación

De acuerdo con Hernández et al. (2014), el diseño del estudio es no experimental, ya que las variables no son manipuladas en ninguna circunstancia y solo se observarán en su entorno natural. En este diseño, el investigador no mantiene control sobre las variables, sino que simplemente toma medidas en situaciones existentes sin alterarlas. El objetivo principal de este diseño es describir las relaciones entre las variables, sin establecer relaciones causales entre ellas. Además, la investigación es de tipo transeccional, ya que se describirán las relaciones entre las variables en un tiempo específico.

El esquema de la investigación es:



Donde:

M: Muestra

X: Observación de la variable 1

R: Relación entre X e Y

Y: Observación de la variable 2

3.6. Ámbito y tiempo social de la investigación

La investigación se desarrolló en la Oficina Departamental de Estadística e Informática de la ciudad de Tacna, ubicada en la Av. San Martín #520, durante el periodo 2019.

3.7. Población y muestra

3.7.1. Población

La población se refiere a un conjunto de casos que comparten características parecidas y son seleccionados teniendo en cuenta factores como el tiempo, el lugar y el contenido (Hernández et al., 2010). El éxito de cualquier estudio no depende directamente del tamaño de la

población, sino de una adecuada delimitación de las características representativas de esta (Bernal, 2010).

Para los objetivos que persigue el presente estudio la población estará conformada por los colaboradores de la ODEI de la ciudad de Tacna, siendo este un aproximado de 67 colaboradores.

3.7.2. Muestra

De acuerdo a Tamayo (2007), la muestra es el conjunto de entidades que se toman de la población, para analizar un fenómeno estadístico. Puesto que la población es de 67 colaboradores, al respecto León y Montero (1993) refiere que ante un escasa cantidad de unidades de estudio, no es necesario calcular una muestra, se contemplará al 100% de la población, representando un muestreo no probabilístico de tipo censal, definición que comparte Castro (2003).

3.8. Procedimiento, técnicas e instrumentos

3.8.1. Técnicas de recolección de los datos

Según Hurtado (2000), las técnicas son los procedimientos empleados para recolectar los datos, estos se pueden clasificar en revisión documental, observación directa, encuestas y técnicas sociométricas, etc.

Para fines del estudio, se recurrirá a la técnica de la encuesta y se direccionará a los trabajadores de las diferentes áreas que conforma la ODEI TACNA; al respecto, Tamayo (2007) define a la encuesta como un procedimiento que recolecta información de manera directa o

indirecta a través de preguntas, los cuales son formulados y llenados por un empadronador frente a la persona que le responde.

3.8.2. Instrumentos para la recolección de los datos

El instrumento a emplear es el cuestionario, el cual de acuerdo a Arias (2006), es la encuesta que se aplica de manera escrita a través de un instrumento o formato en papel que contiene un conjunto de preguntas. Denominado cuestionario autoadministrado debido a que tiene que ser llenado por el encuestado, sin la intervención directa del encuestador.

Para la presente investigación se aplicó dos cuestionarios para medir las variables de estudio. El primer instrumento aplicado fue el “Cuestionario para medir el nivel de afectación de la política salarial” de los autores Rodríguez et al. (2021), que hace uso de la escala de respuesta tipo Likert (del 1 al 5) y considera 15 ítems. El segundo instrumento aplicado fue el “Cuestionario para medir el desempeño laboral” de los autores Kausar et al. (2021), el cual considera la escala de respuesta tipo Likert (del 1 al 5) e incluye 15 ítems.

3.8.3. Procesamiento, presentación, análisis e interpretación de los datos

Para el análisis de datos se empleará tanto la estadística descriptiva como la estadística inferencial. Mediante la estadística descriptiva, se describirán los datos, valores o puntuaciones obtenidas para cada variable, mediante tablas de distribución de frecuencia y representaciones gráficas como

polígonos de frecuencias, histogramas y gráficas circulares (Hernández et al., 2014).

Por otro lado, mediante el uso de la estadística inferencial, se plantea deducciones, es decir, se infieren conclusiones y tendencias a partir de la muestra. Esto se lleva a cabo mediante el uso de tablas de contingencia, medidas simétricas, pruebas de normalidad y coeficientes de correlación.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

4.1. Confiabilidad de instrumentos

Tabla 2

Alfa de Cronbach variable Nivel de afectación de la política salarial

Alfa de Cronbach	N de elementos
,967	15

Nota. Indicador de fiabilidad del instrumento de la variable Nivel de afectación de política salarial.

Tabla 3

Alfa de Cronbach variable Desempeño laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,685	15

Nota. Indicador de fiabilidad del instrumento de la variable Desempeño laboral.

Comentario: De acuerdo a los resultados del análisis de fiabilidad mediante el estadístico Alfa de Cronbach se observa que la variable Nivel de afectación de la política salarial cuenta con una fiabilidad muy alta ($\alpha=0.967$) y la variable Desempeño laboral con una fiabilidad alta ($\alpha=0.685$).

4.2. Tratamiento estadístico e interpretación de cuadros

4.2.1. Nivel de afectación de la política salarial

Tabla 4

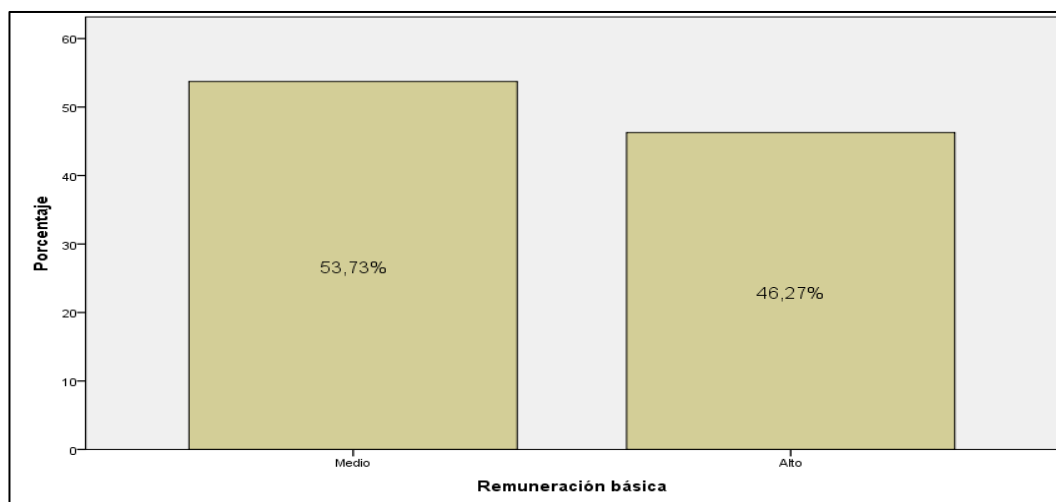
Nivel de la dimensión remuneración básica en la ODEI-Tacna

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	36	53,7	53,7	53,7
	Alto	31	46,3	46,3	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Nota. Nivel de la remuneración básica de acuerdo a los trabajadores.

Figura 1

Nivel de la dimensión remuneración básica en la ODEI-Tacna



Nota. Nivel de la remuneración básica de acuerdo a los trabajadores.

Comentario: De acuerdo a la percepción de los colaboradores de la Oficina Departamental de Estadística e Informática de la ciudad de Tacna el nivel de la dimensión remuneración básica es media para el 53.7% y alto para el 46.3%, denotando que la mayoría de los trabajadores de la institución se muestran

medianamente satisfechos con el salario o contraprestación económica asignada en relación a las labores que desarrollan.

Tabla 5

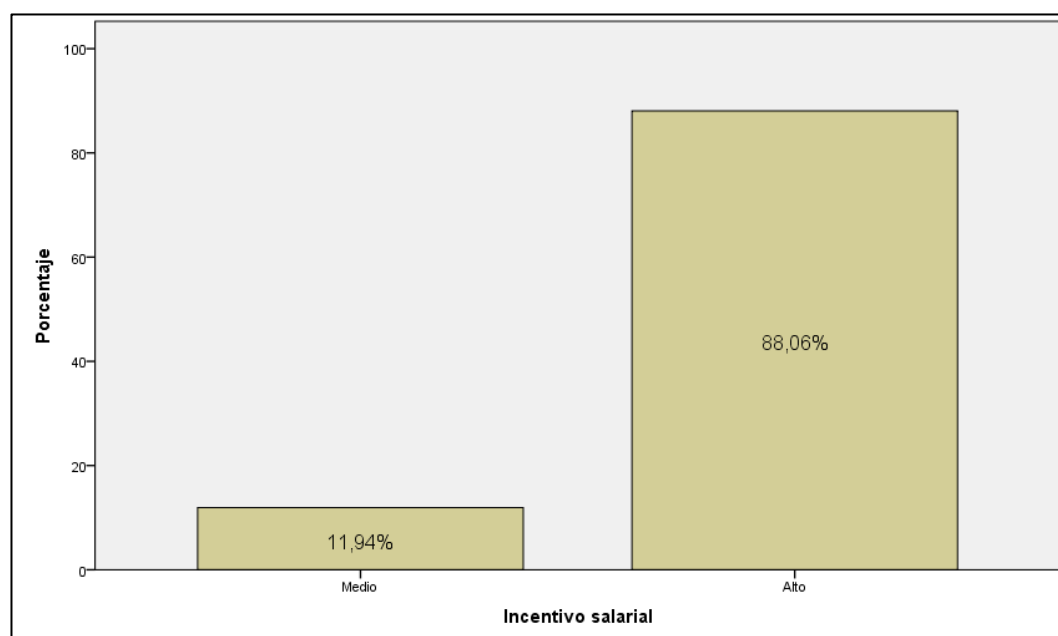
Nivel de la dimensión incentivo salarial en la ODEI-Tacna

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	8	11,9	11,9	11,9
	Alto	59	88,1	88,1	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Nota. Nivel del incentivo salarial de acuerdo a los trabajadores.

Figura 2

Nivel de la dimensión incentivo salarial en la ODEI-Tacna



Nota. Nivel del incentivo salarial de acuerdo a los trabajadores

Comentario: De acuerdo a la percepción de los colaboradores de la Oficina Departamental de Estadística e Informática de la ciudad de Tacna el nivel de la dimensión incentivo salarial es alta para el 88.06% y media para el 11.94%, denotando que los trabajadores se sentirían satisfechos cuando se les hace entrega de algún incentivo o bonificación por las labores que desarrollan en la organización.

Tabla 6

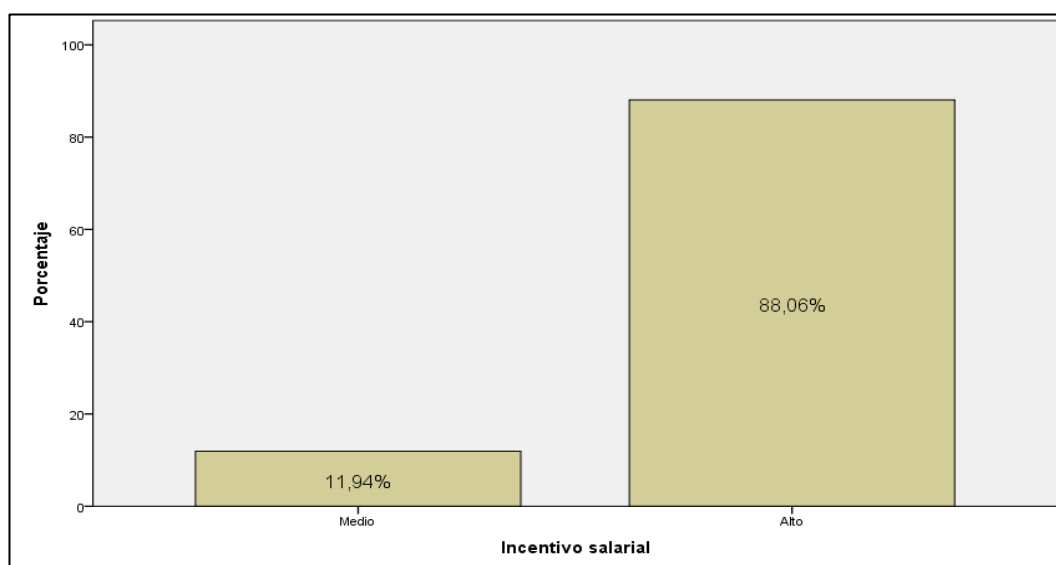
Nivel de la dimensión prestaciones en la ODEI-Tacna

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	8	11,9	11,9	11,9
	Alto	59	88,1	88,1	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Nota. Nivel de las prestaciones de acuerdo a los trabajadores.

Figura 3

Nivel de la dimensión prestaciones en la ODEI-Tacna



Nota. Nivel de las prestaciones de acuerdo a los trabajadores.

Comentario: De acuerdo a la percepción de los colaboradores de la Oficina Departamental de Estadística e Informática de la ciudad de Tacna el nivel de la dimensión prestaciones es alta para el 88.06% y medio para el 11.94%, denotando que los trabajadores se sentirían satisfecho si la institución le reconocen seguro de vida, salud y que les permitan cubrir sus necesidades básicas.

Tabla 7

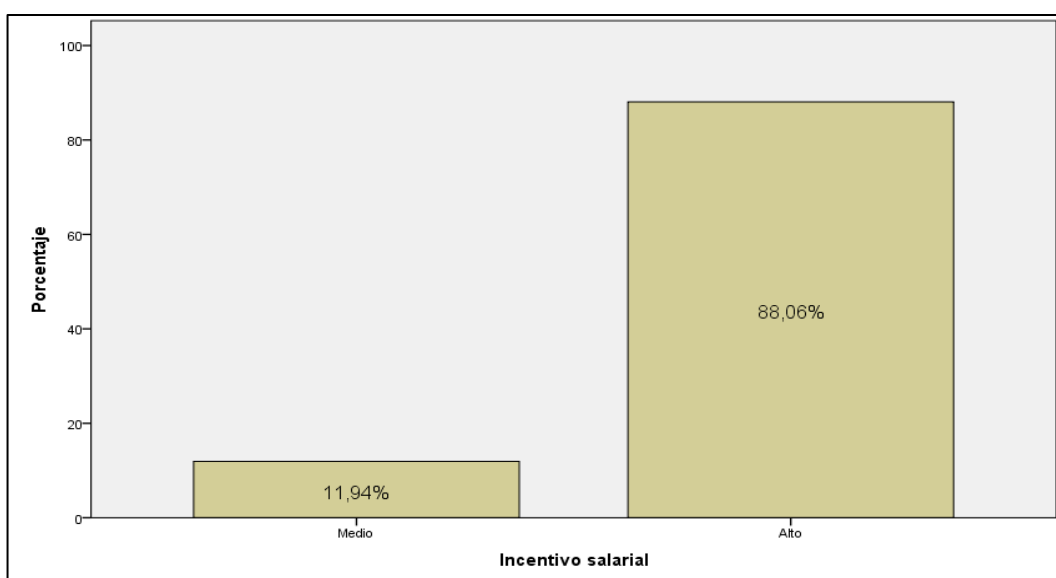
Nivel de la variable nivel de afectación de la política salarial en la ODEI-Tacna

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	9	13,4	13,4	13,4
	Alto	58	86,6	86,6	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Nota. Nivel de afectación de la política salarial de acuerdo a los trabajadores.

Figura 4

Nivel de la variable nivel de afectación de la política salarial en la ODEI-Tacna



Nota. Nivel de afectación de la política salarial de acuerdo a los trabajadores.

Comentario: De acuerdo a la percepción de los colaboradores de la Oficina Departamental de Estadística e Informática de la ciudad de Tacna el nivel de la variable nivel de afectación de la política salarial es alto para el 88.06% y medio para el 11.94% de los trabajadores.

4.2.2. Desempeño laboral

Tabla 8

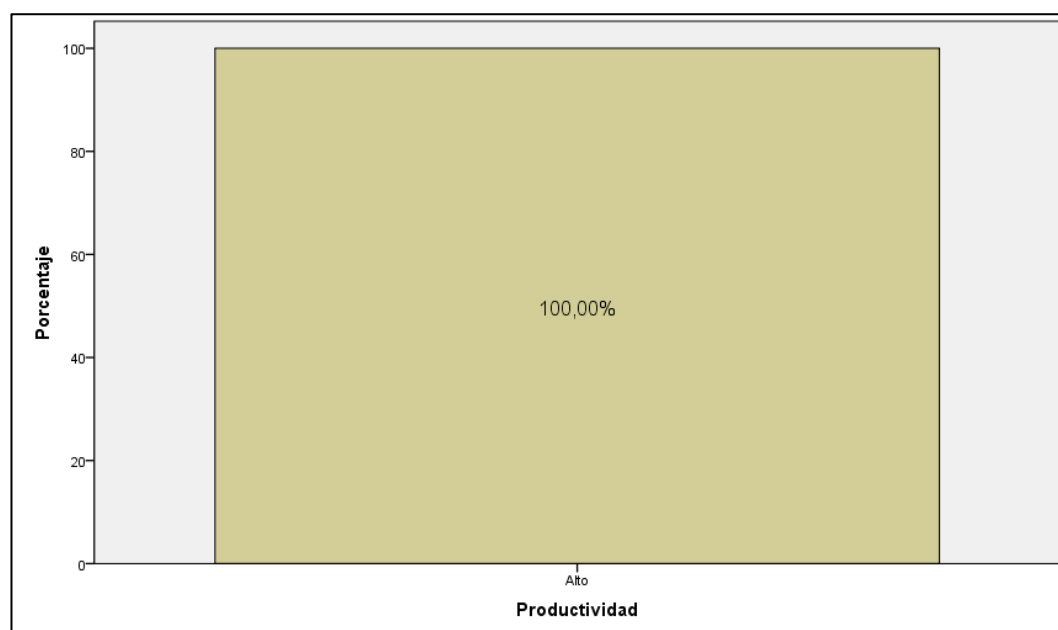
Nivel de la dimensión productividad en la ODEI-Tacna

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	67	100,0	100,0	100,0

Nota. Nivel de productividad de acuerdo a los trabajadores.

Figura 5

Nivel de la dimensión productividad en la ODEI-Tacna



Nota. Nivel de productividad de acuerdo a los trabajadores.

Comentario: De acuerdo a la percepción de los colaboradores de la Oficina Departamental de Estadística e Informática de la ciudad de Tacna el nivel de la dimensión productividad laboral es alto para el 100.00%, denotando que los trabajadores cumplen con las tareas que les son asignadas, siendo este el esperado de acuerdo a las políticas de la institución.

Tabla 9

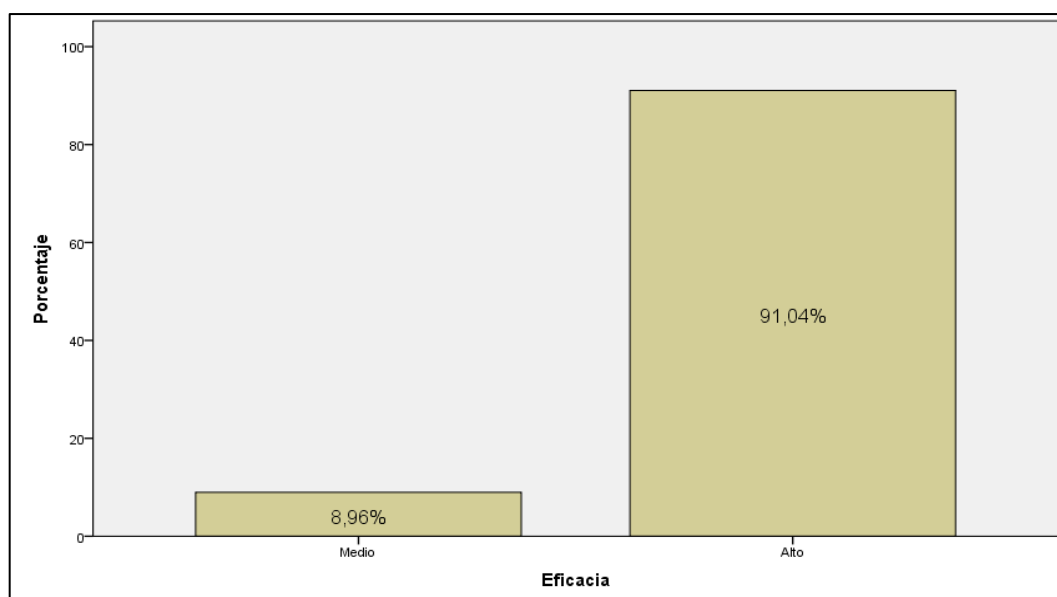
Nivel de la dimensión eficacia en la ODEI-Tacna

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	6	9,0	9,0	9,0
	Alto	61	91,0	91,0	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Nota. Nivel de eficacia de acuerdo a los trabajadores.

Figura 6

Nivel de la dimensión eficacia en la ODEI-Tacna



Nota. Nivel de eficacia de acuerdo a los trabajadores.

Comentario: De acuerdo a la percepción de los colaboradores de la Oficina Departamental de Estadística e Informática de la ciudad de Tacna el nivel de la dimensión eficacia es alto para el 91.04% y medio para el 8.96%, denotando que los trabajadores logran desarrollar sus labores con calidad dentro los cronogramas establecidos y con el pleno conocimiento de las funciones que le son asignadas.

Tabla 10

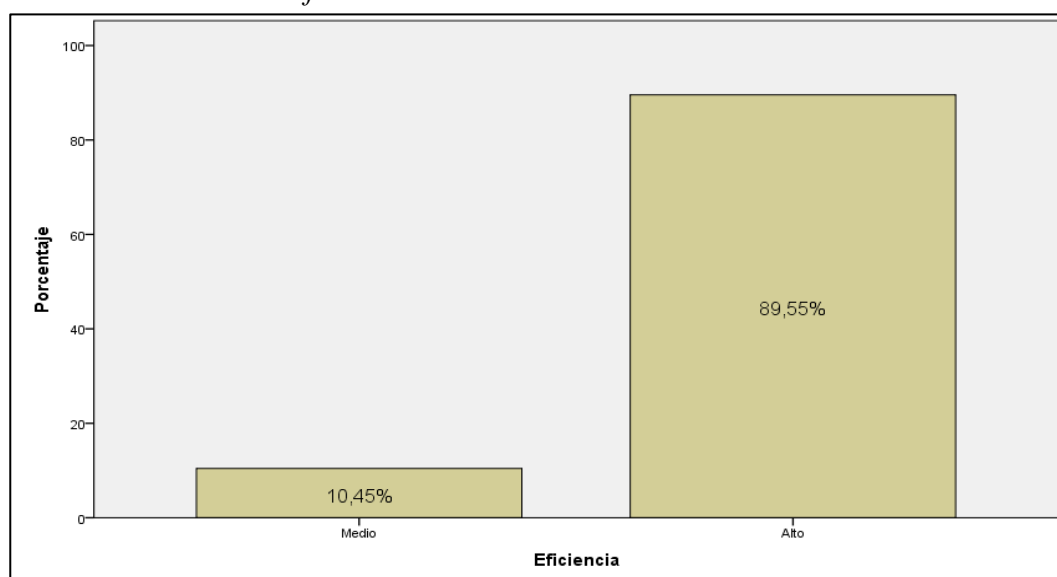
Nivel de la dimensión eficiencia en la ODEI-Tacna

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	7	10,4	10,4	10,4
	Alto	60	89,6	89,6	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Nota. Nivel de eficiencia de acuerdo a los trabajadores.

Figura 7

Nivel de la dimensión eficiencia en la ODEI-Tacna



Nota. Nivel de eficiencia de acuerdo a los trabajadores.

Comentario: De acuerdo a la percepción de los colaboradores de la Oficina Departamental de Estadística e Informática de la ciudad de Tacna el nivel de la dimensión eficiencia es alto para el 89.55% y medio para el 10.45%, denotando que las responsabilidades asignadas están acorde a sus capacidades profesionales, permitiéndoles desenvolverse en sus puestos de trabajo con liderazgo y cooperación, además de adaptarse a los cambios que se generan en el entorno.

Tabla 11

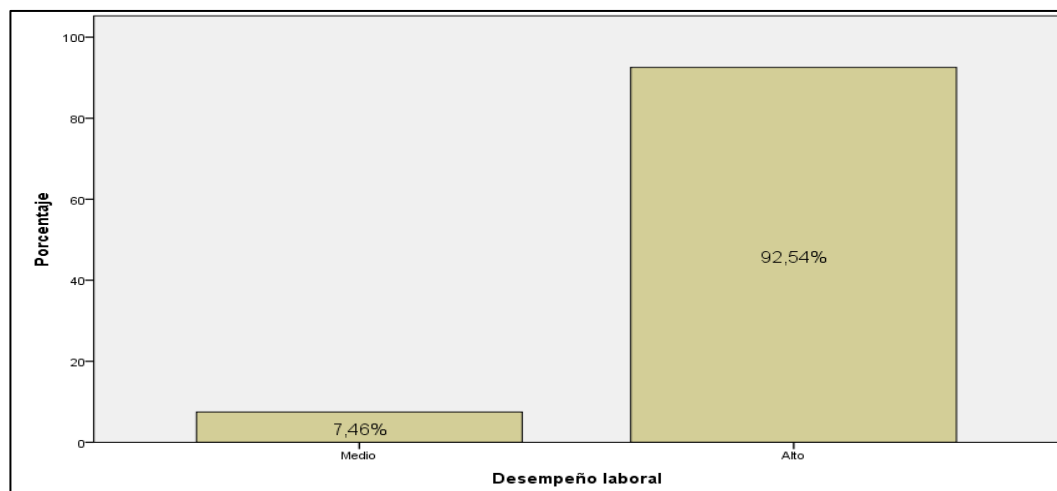
Nivel de la variable desempeño laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	5	7,5	7,5	7,5
	Alto	62	92,5	92,5	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Nota. Nivel de desempeño laboral de acuerdo a los trabajadores.

Figura 8

Nivel de la variable desempeño laboral



Nota. Nivel de desempeño laboral de acuerdo a los trabajadores.

Comentario: De acuerdo a la percepción de los colaboradores de la Oficina Departamental de Estadística e Informática de la ciudad de Tacna el nivel de la variable desempeño laboral es alto para el 92.54% y medio para el 7.46%, denotando que los trabajadores cumplen con eficiencia y eficacia las labores que la institución les encarga como parte de sus funciones.

4.2.3. Indicadores del nivel de afectación de la política salarial

Tabla 12

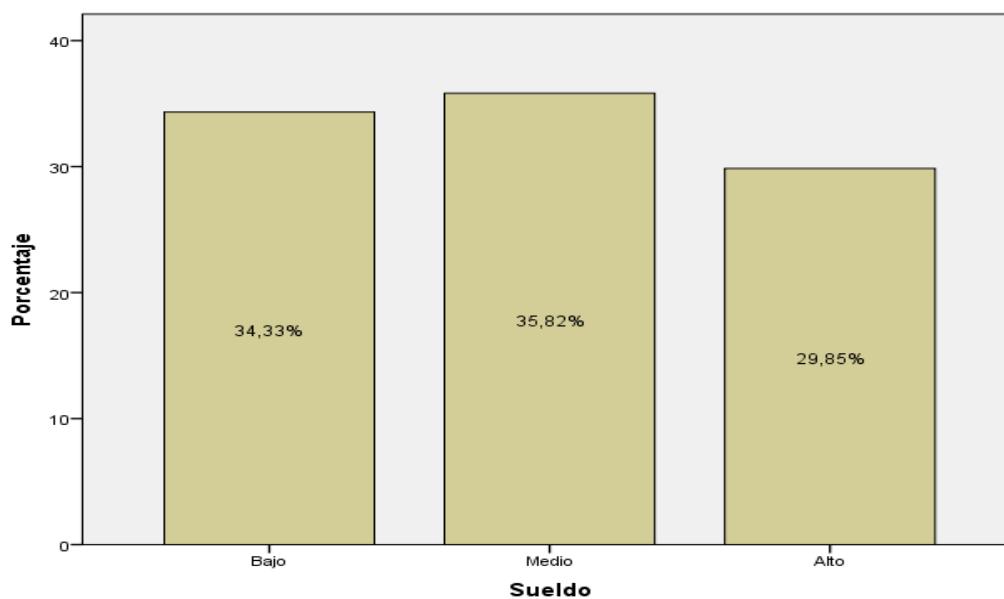
Nivel del indicador sueldo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	23	34,3	34,3	34,3
	Medio	24	35,8	35,8	70,1
	Alto	20	29,9	29,9	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Nota. Resultados obtenidos de la matriz de datos.

Figura 9

Nivel del indicador sueldo



Nota. Resultados obtenidos de la matriz de datos.

Comentario: De acuerdo a la percepción de los colaboradores de la Oficina Departamental de Estadística e Informática de la ciudad de Tacna el nivel del

indicador sueldo es medio para el 35,8%, bajo para el 34,3% y alto para el 29,9% de los encuestados.

Tabla 13

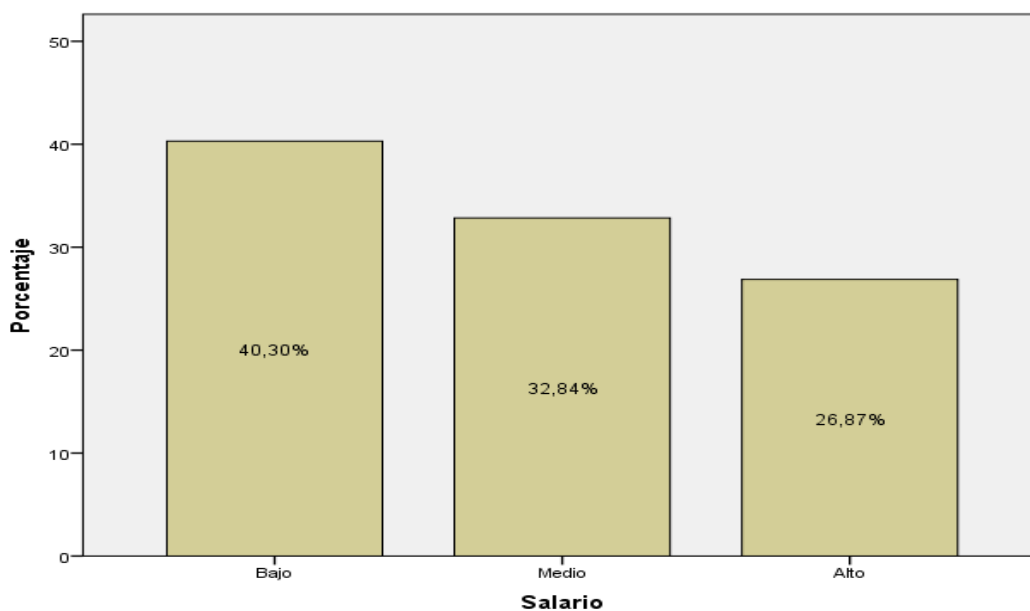
Nivel del indicador salario

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	27	40,3	40,3	40,3
	Medio	22	32,8	32,8	73,1
	Alto	18	26,9	26,9	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Nota. Resultados obtenidos de la matriz de datos.

Figura 10

Nivel del indicador salario



Nota. Resultados obtenidos de la matriz de datos.

Comentario: De acuerdo a la percepción de los colaboradores de la Oficina Departamental de Estadística e Informática de la ciudad de Tacna el nivel del indicador salario es en su mayoría bajo para el 40,3%, medio para el 32,8% y alto para el 26,9% de los encuestados.

Tabla 14

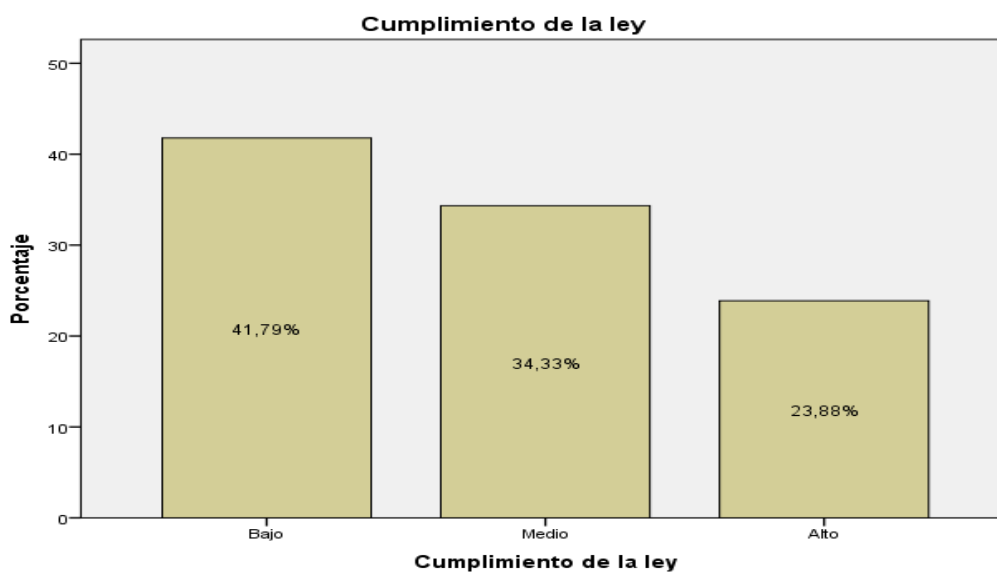
Nivel del indicador cumplimiento de la ley

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	28	41,8	41,8	41,8
	Medio	23	34,3	34,3	76,1
	Alto	16	23,9	23,9	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Nota. Resultados obtenidos de la matriz de datos.

Figura 11

Nivel del indicador cumplimiento de ley



Nota. Resultados obtenidos de la matriz de datos.

Comentario: De acuerdo a la percepción de los colaboradores de la Oficina Departamental de Estadística e Informática de la ciudad de Tacna el nivel del indicador cumplimiento de la ley es en su mayoría bajo para el 41,8%, medio para el 34,3% y alto para el 23,9% de los colaboradores.

Tabla 15

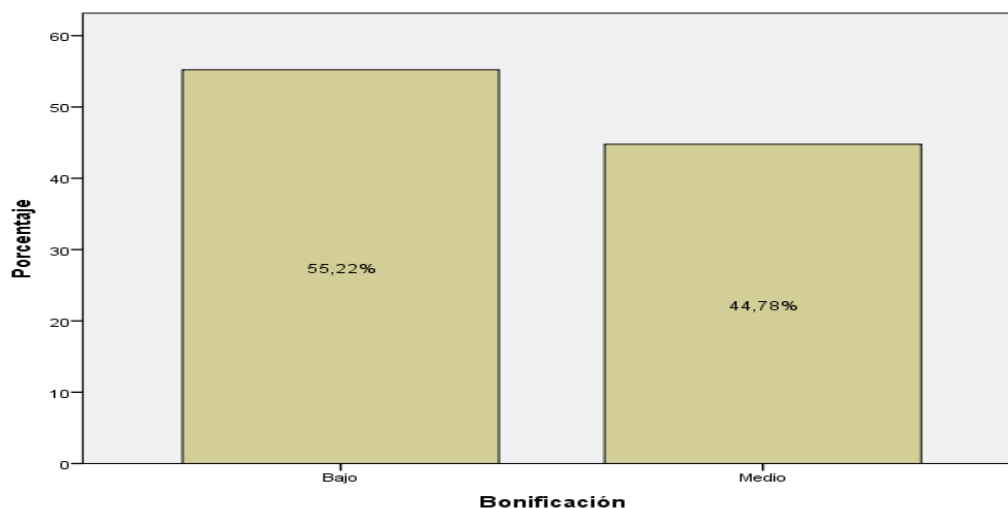
Nivel del indicador bonificación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	37	55,2	55,2	55,2
	Medio	30	44,8	44,8	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Nota. Resultados obtenidos de la matriz de datos.

Figura 12

Nivel del indicador bonificación



Nota. Resultados obtenidos de la matriz de datos.

Comentario: De acuerdo a la percepción de los colaboradores de la Oficina Departamental de Estadística e Informática de la ciudad de Tacna el nivel del

indicador bonificación es en su mayoría bajo para el 55,2% y medio para el 44,8% de los colaboradores.

Tabla 16

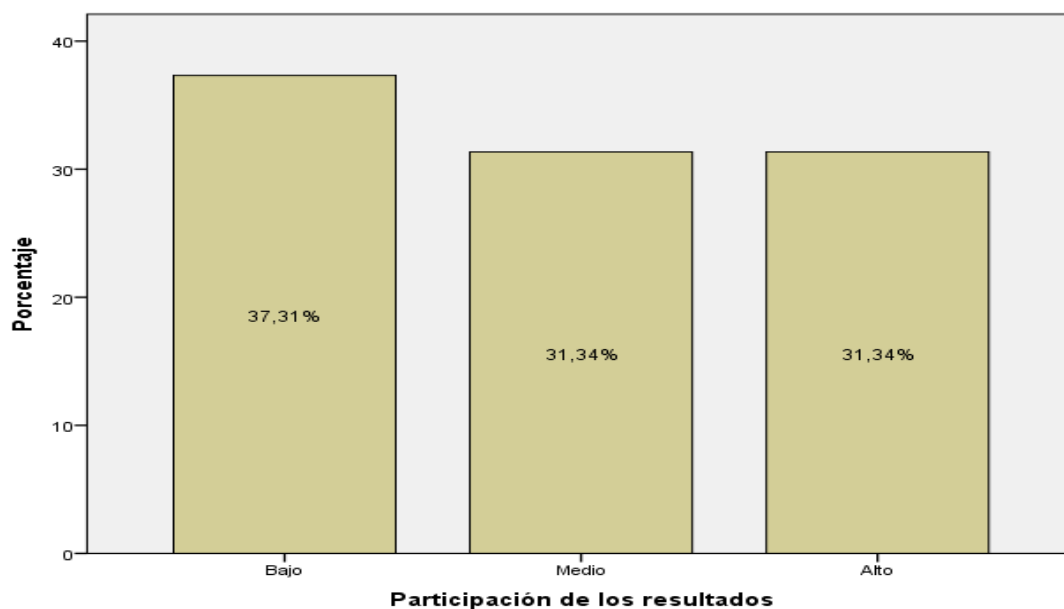
Nivel del indicador participación de los resultados

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	25	37,3	37,3	37,3
	Medio	21	31,3	31,3	68,7
	Alto	21	31,3	31,3	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Nota. Resultados obtenidos de la matriz de datos.

Figura 13

Nivel del indicador participación de los resultados



Nota. Resultados obtenidos de la matriz de datos.

Comentario: De acuerdo a la percepción de los colaboradores de la Oficina Departamental de Estadística e Informática de la ciudad de Tacna el nivel del indicador participación de los resultados es en su mayoría bajo para el 37,3%, medio y alto para el 31,3% de los encuestados.

Tabla 17

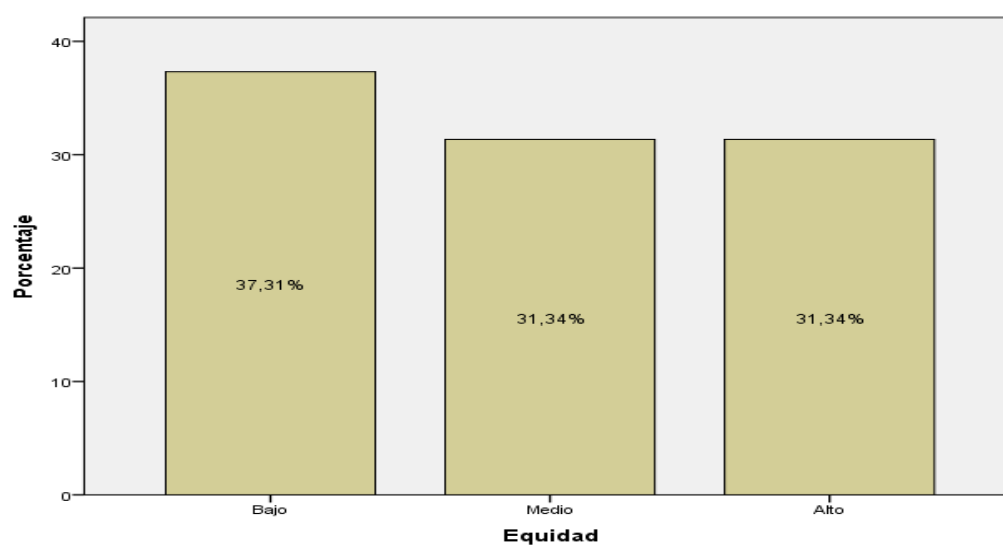
Nivel del indicador equidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	25	37,3	37,3	37,3
	Medio	21	31,3	31,3	68,7
	Alto	21	31,3	31,3	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Nota. Resultados obtenidos de la matriz de datos.

Figura 14

Nivel del indicador equidad



Nota. Resultados obtenidos de la matriz de datos.

Comentario: De acuerdo a la percepción de los colaboradores de la Oficina Departamental de Estadística e Informática de la ciudad de Tacna el nivel del indicador equidad es en su mayoría bajo para el 37,3%, medio y alto para el 31,3% de los colaboradores.

Tabla 18

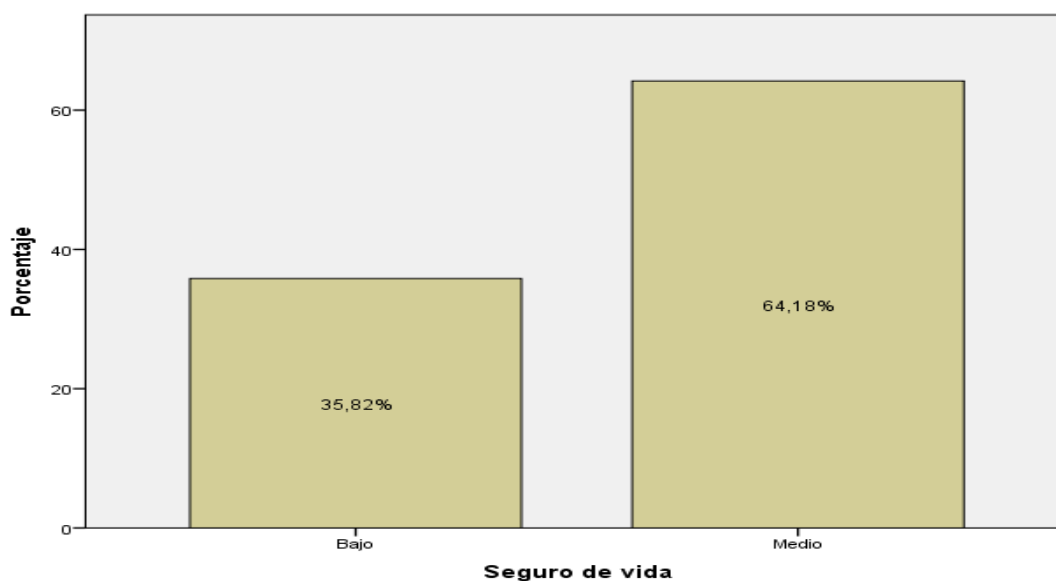
Nivel del indicador seguro de vida

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	24	35,8	35,8	35,8
	Medio	43	64,2	64,2	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Nota. Resultados obtenidos de la matriz de datos.

Figura 15

Nivel del indicador seguro de vida



Nota. Resultados obtenidos de la matriz de datos.

Comentario: De acuerdo a la percepción de los colaboradores de la Oficina Departamental de Estadística e Informática de la ciudad de Tacna el nivel del indicador seguro de vida es en su mayoría medio para el 64,2% y bajo para el 35,8% de los encuestados.

Tabla 19

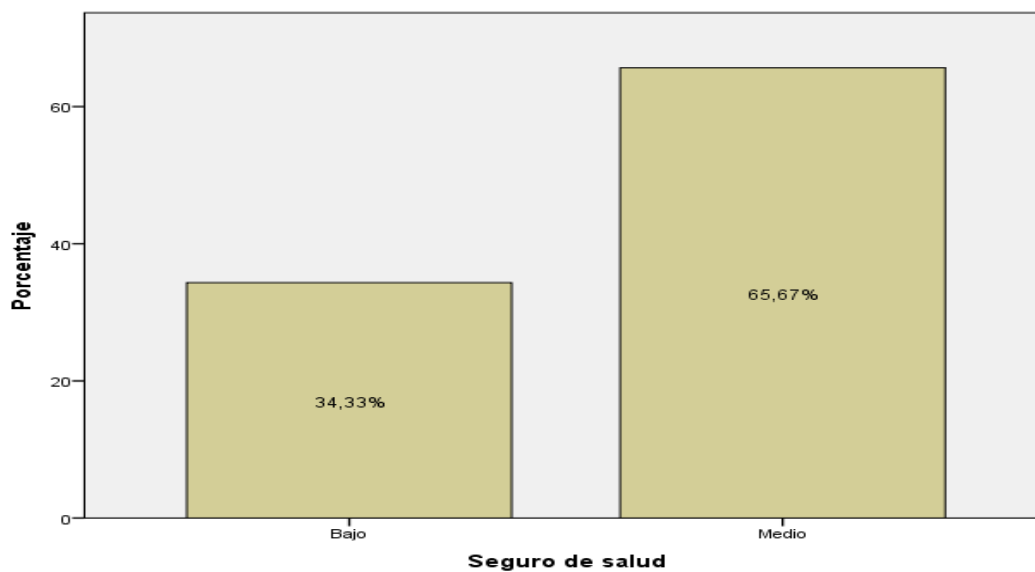
Nivel del indicador seguro de salud

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	23	34,3	34,3	34,3
	Medio	44	65,7	65,7	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Nota. Resultados obtenidos de la matriz de datos.

Figura 16

Nivel del indicador seguro de salud



Nota. Resultados obtenidos de la matriz de datos.

Comentario: De acuerdo a la percepción de los colaboradores de la Oficina Departamental de Estadística e Informática de la ciudad de Tacna el nivel del indicador seguro de salud es en su mayoría medio para el 65,7% y bajo para el 34,3% de los encuestados.

Tabla 20

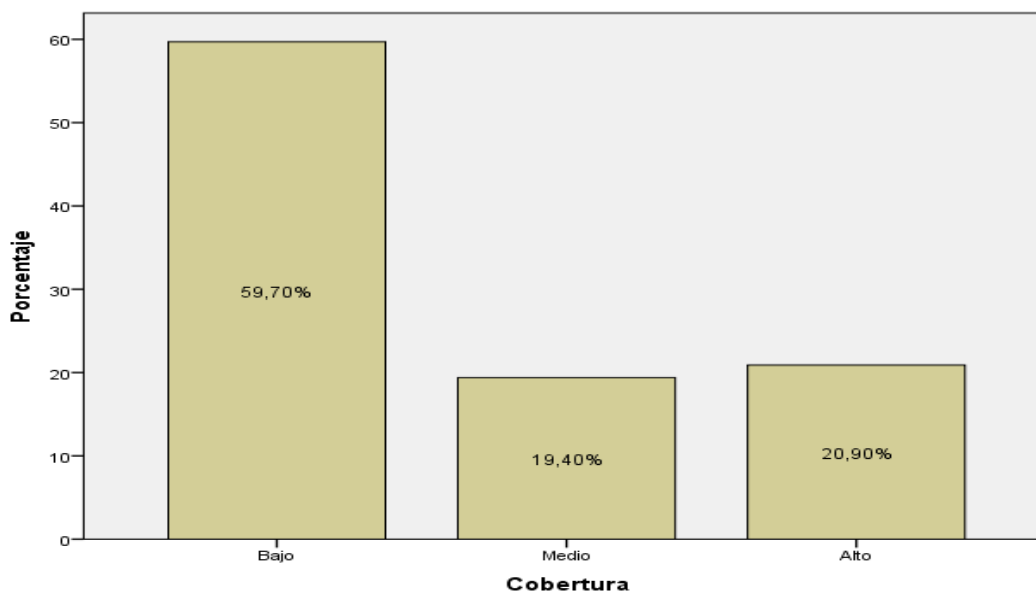
Nivel del indicador cobertura

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	40	59,7	59,7	59,7
	Medio	13	19,4	19,4	79,1
	Alto	14	20,9	20,9	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Nota. Resultados obtenidos de la matriz de datos.

Figura 17

Nivel del indicador cobertura



Nota. Resultados obtenidos de la matriz de datos.

Comentario: De acuerdo a la percepción de los colaboradores de la Oficina Departamental de Estadística e Informática de la ciudad de Tacna el nivel del indicador cobertura es en su mayoría bajo para el 59,7%, seguido de alto para el 20,9% y finalmente medio para el 19,4% de los colaboradores.

4.2.4. Indicadores del desempeño laboral

Tabla 21

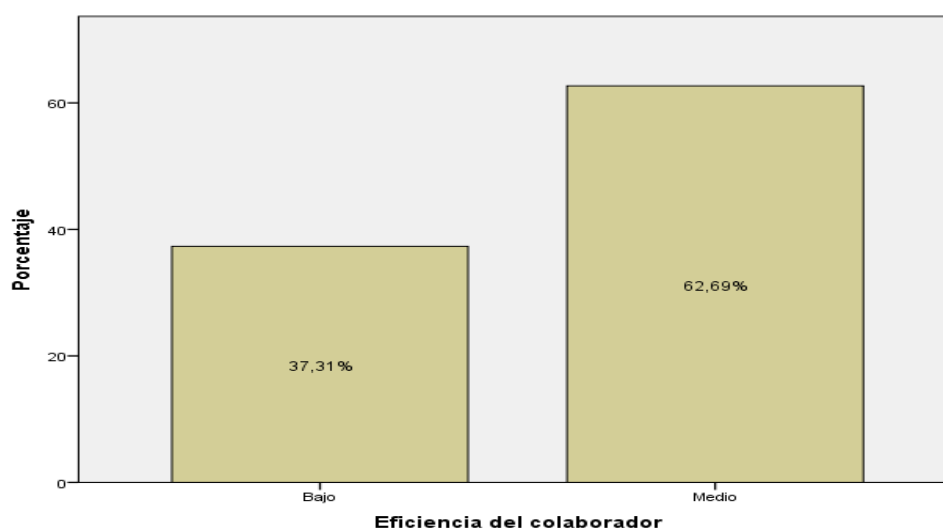
Nivel del indicador eficiencia del colaborador

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	25	37,3	37,3	37,3
	Medio	42	62,7	62,7	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Nota. Resultados obtenidos de la matriz de datos.

Figura 18

Nivel del indicador eficiencia del colaborador



Nota. Resultados obtenidos de la matriz de datos.

Comentario: De acuerdo a la percepción de los colaboradores de la Oficina Departamental de Estadística e Informática de la ciudad de Tacna el nivel del indicador eficiencia del colaborador es en su mayoría medio para el 62,7%, seguido de bajo para el 37,3%.

Tabla 22

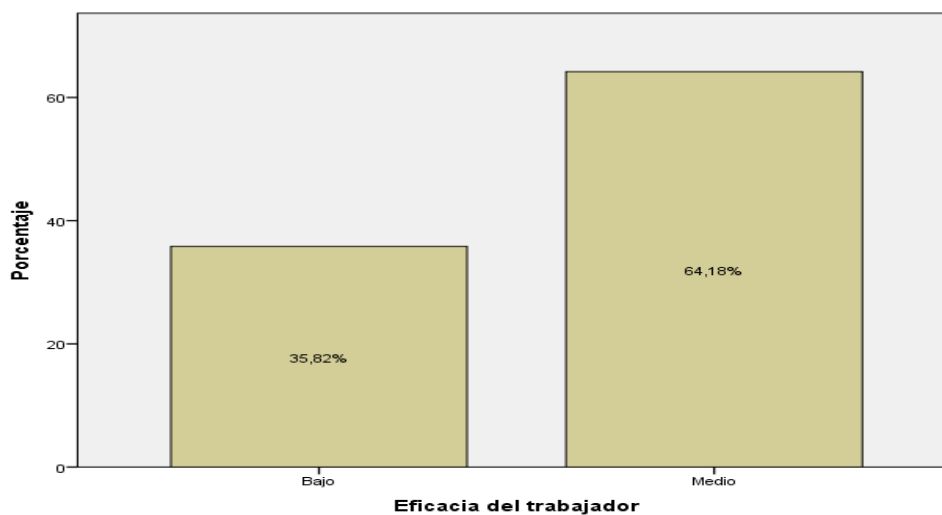
Nivel del indicador eficacia del colaborador

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	24	35,8	35,8	35,8
	Medio	43	64,2	64,2	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Nota. Resultados obtenidos de la matriz de datos.

Figura 19

Nivel del indicador eficacia del colaborador



Nota. Resultados obtenidos de la matriz de datos.

Comentario: De acuerdo a la percepción de los colaboradores de la Oficina Departamental de Estadística e Informática de la ciudad de Tacna el nivel del indicador eficacia del colaborador es en su mayoría medio para el 64,2%, seguido de bajo para el 35,8%.

Tabla 23

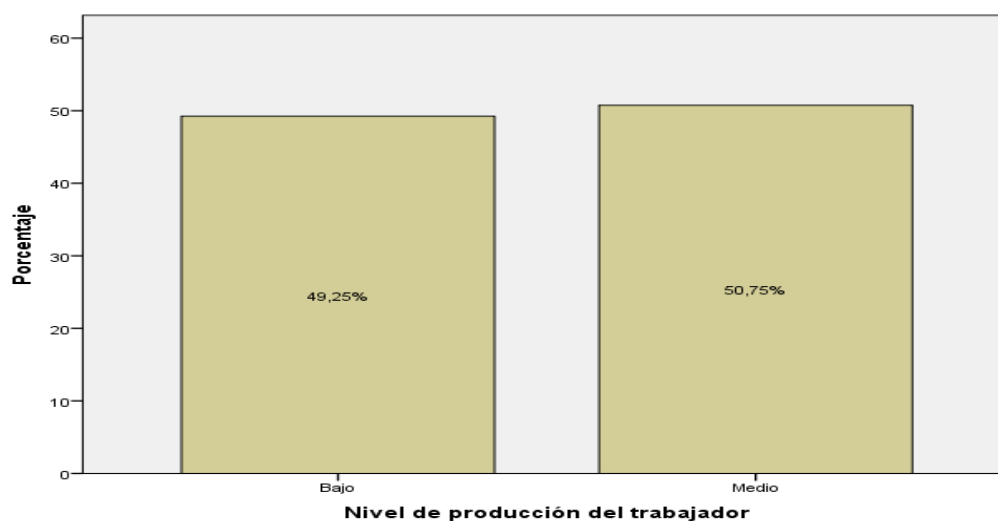
Nivel del indicador producción del trabajador

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	33	49,3	49,3	49,3
	Medio	34	50,7	50,7	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Nota. Resultados obtenidos de la matriz de datos.

Figura 20

Nivel del indicador producción del trabajador



Nota. Resultados obtenidos de la matriz de datos.

Comentario: De acuerdo a la percepción de los colaboradores de la Oficina Departamental de Estadística e Informática de la ciudad de Tacna el nivel del indicador producción del trabajador es en su mayoría medio para el 50,7%, seguido de bajo para el 49,3%.

Tabla 24

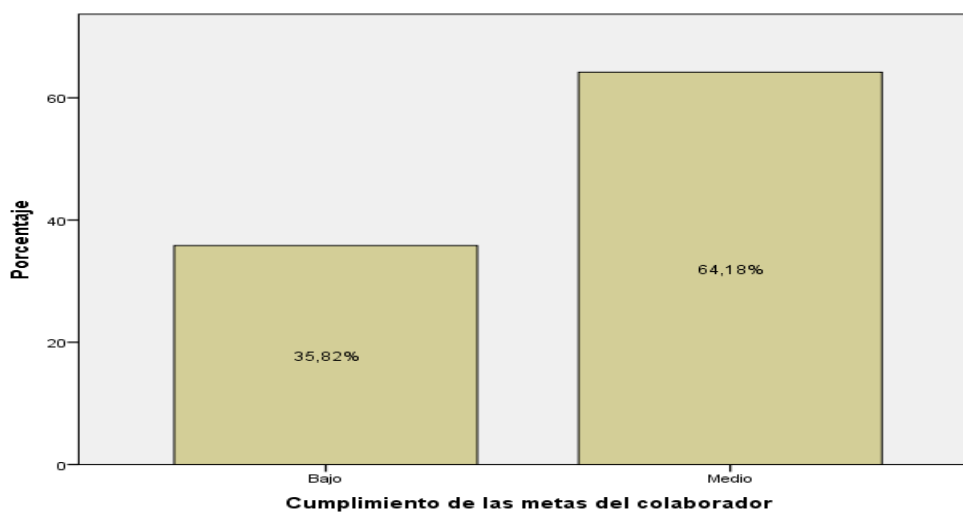
Nivel del indicador cumplimiento de las metas del colaborador

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	24	35,8	35,8	35,8
	Medio	43	64,2	64,2	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Nota. Resultados obtenidos de la matriz de datos.

Figura 21

Nivel del indicador cumplimiento de las metas del colaborador



Nota. Resultados obtenidos de la matriz de datos.

Comentario: De acuerdo a la percepción de los colaboradores de la Oficina Departamental de Estadística e Informática de la ciudad de Tacna el nivel del indicador cumplimiento de las metas del colaborador es en su mayoría medio para el 64,2%, seguido de bajo para el 35,8% los encuestados.

Tabla 25

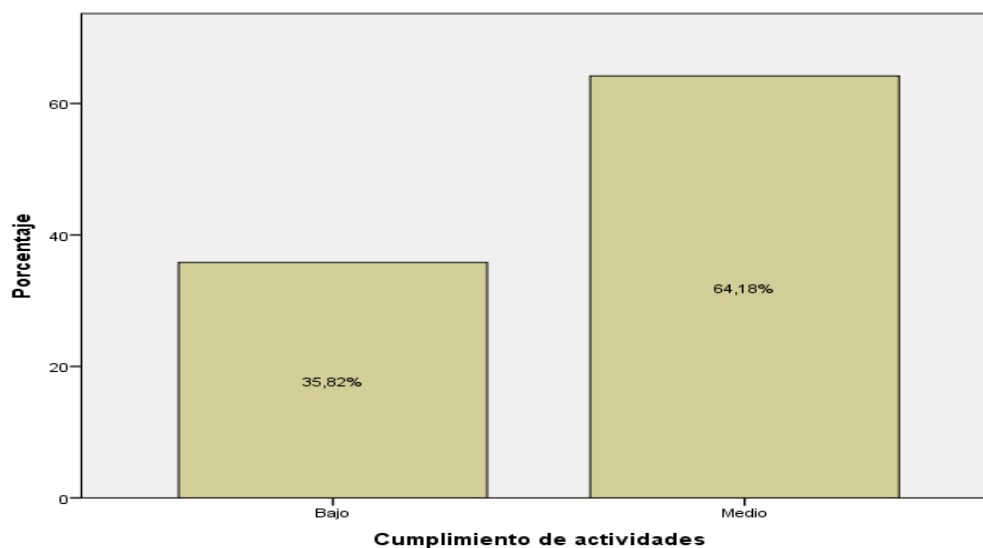
Nivel del indicador cumplimiento de actividades

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	24	35,8	35,8	35,8
	Medio	43	64,2	64,2	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Nota. Resultados obtenidos de la matriz de datos.

Figura 22

Nivel del indicador cumplimiento de actividades



Nota. Resultados obtenidos de la matriz de datos.

Comentario: De acuerdo a la percepción de los colaboradores de la Oficina Departamental de Estadística e Informática de la ciudad de Tacna el nivel del indicador cumplimiento de actividades es en su mayoría medio para el 64,2%, seguido de bajo para el 35,8% de los encuestados.

Tabla 26

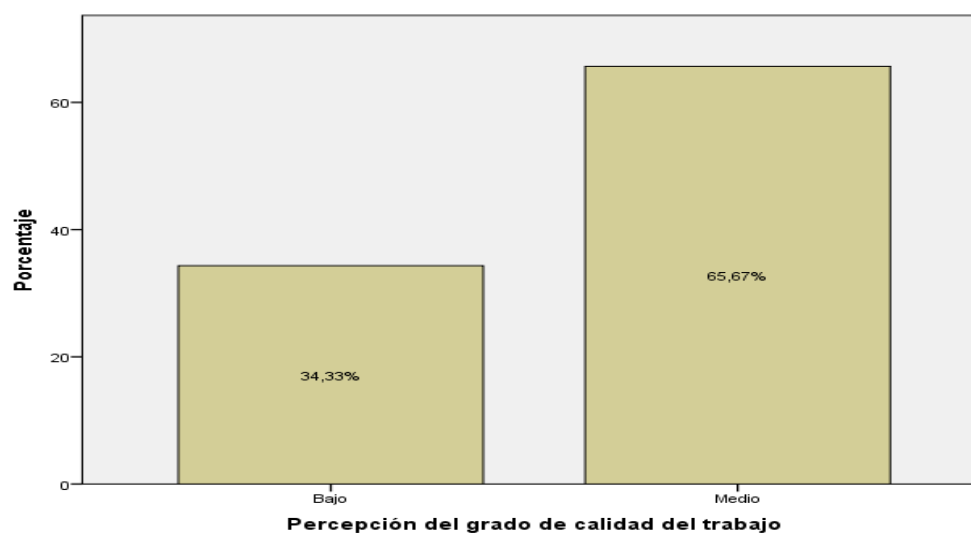
Nivel del indicador percepción del grado de calidad del trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	23	34,3	34,3	34,3
	Medio	44	65,7	65,7	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Nota. Resultados obtenidos de la matriz de datos.

Figura 23

Nivel del indicador percepción del grado de calidad del trabajo



Nota. Resultados obtenidos de la matriz de datos.

Comentario: De acuerdo a la percepción de los colaboradores de la Oficina Departamental de Estadística e Informática de la ciudad de Tacna el nivel del indicador grado de calidad del trabajo es en su mayoría medio para el 65,7%, seguido de bajo para el 34,3% de los colaboradores.

Tabla 27

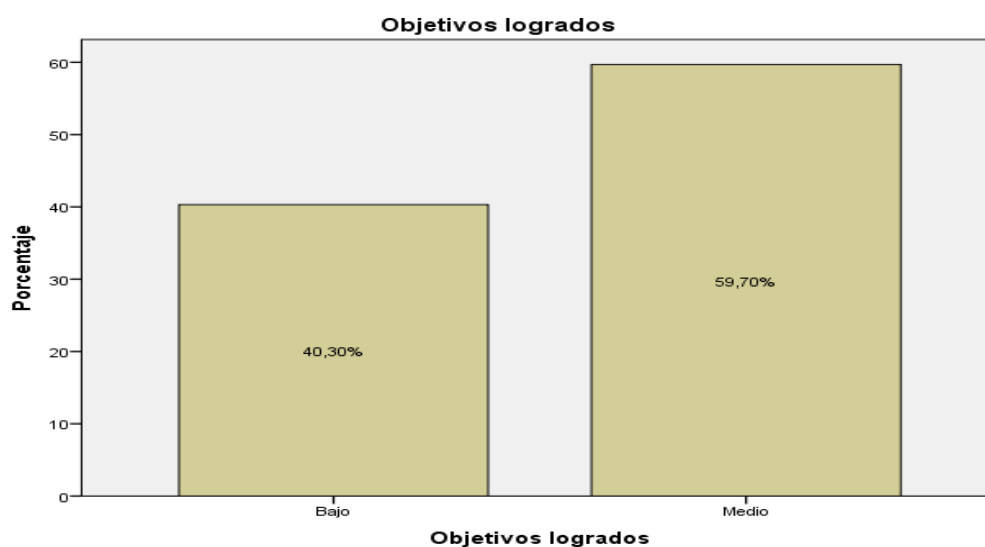
Nivel del indicador objetivos logrados

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	27	40,3	40,3	40,3
	Medio	40	59,7	59,7	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Nota. Resultados obtenidos de la matriz de datos.

Figura 24

Nivel del indicador objetivos logrados



Nota. Resultados obtenidos de la matriz de datos.

Comentario: De acuerdo a la percepción de los colaboradores de la Oficina Departamental de Estadística e Informática de la ciudad de Tacna el nivel del indicador objetivos logrados es en su mayoría medio para el 59,7%, seguido de bajo para el 40,3% de los colaboradores.

Tabla 28

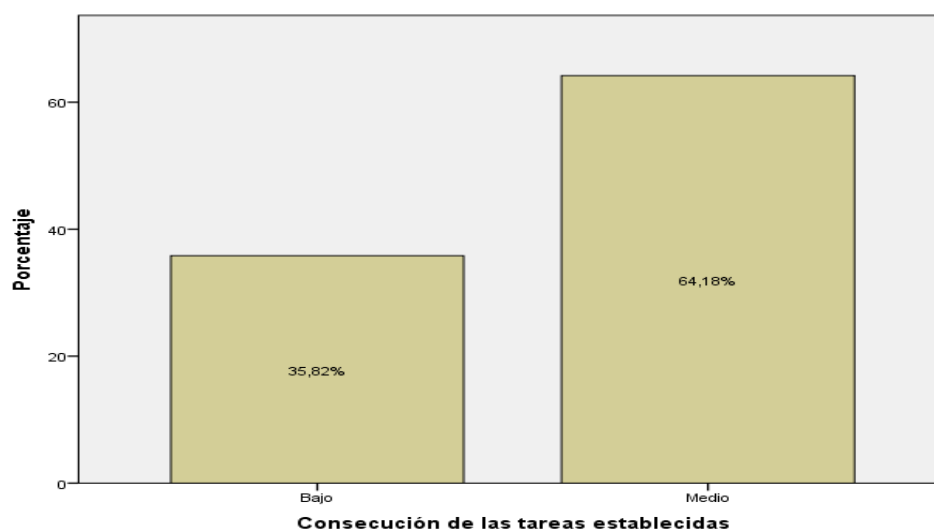
Nivel del indicador consecución de tareas establecidas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	24	35,8	35,8	35,8
	Medio	43	64,2	64,2	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Nota. Resultados obtenidos de la matriz de datos.

Figura 25

Nivel del indicador consecución de tareas establecidas



Nota. Resultados obtenidos de la matriz de datos.

Comentario: De acuerdo a la percepción de los colaboradores de la Oficina Departamental de Estadística e Informática de la ciudad de Tacna el nivel del indicador consecución de tareas establecidas es en su mayoría medio para el 64,2%, seguido de bajo para el 35,8% de los colaboradores.

Tabla 29

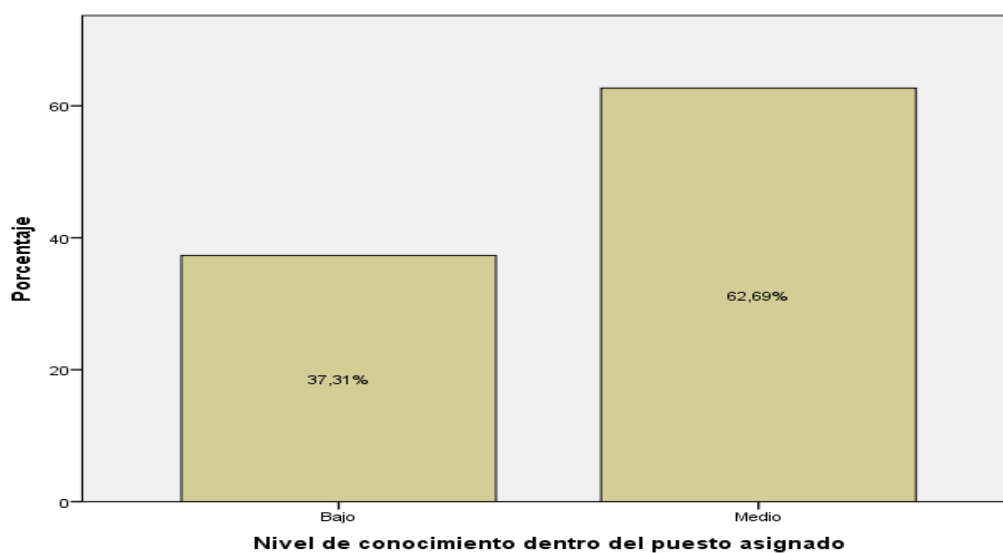
Nivel del indicador conocimiento dentro del puesto asignado

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	25	37,3	37,3	37,3
	Medio	42	62,7	62,7	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Nota. Resultados obtenidos de la matriz de datos.

Figura 26

Nivel del indicador conocimiento dentro del puesto asignado



Nota. Resultados obtenidos de la matriz de datos.

Comentario: De acuerdo a la percepción de los colaboradores de la Oficina Departamental de Estadística e Informática de la ciudad de Tacna el nivel del indicador conocimiento dentro del puesto asignado es en su mayoría medio para el 62,7%, seguido de bajo para el 37,3% de los encuestados.

Tabla 30

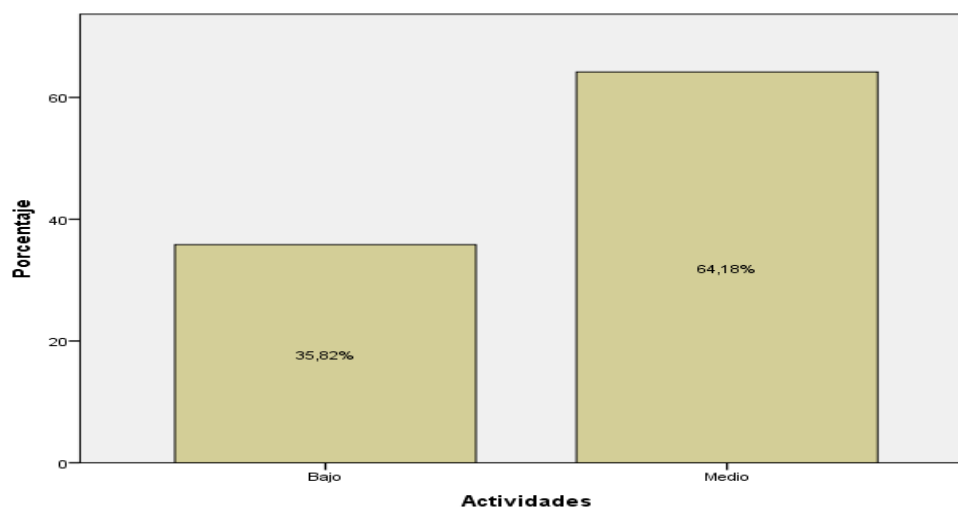
Nivel del indicador actividades

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	24	35,8	35,8	35,8
	Medio	43	64,2	64,2	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Nota. Resultados obtenidos de la matriz de datos.

Figura 27

Nivel del indicador actividades



Nota. Resultados obtenidos de la matriz de datos.

Comentario: De acuerdo a la percepción de los colaboradores de la Oficina Departamental de Estadística e Informática de la ciudad de Tacna el nivel del indicador actividades es en su mayoría medio para el 64,2%, seguido de bajo para el 35,8% de los encuestados.

Tabla 31

Nivel del indicador responsabilidad del trabajador

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	24	35,8	35,8	35,8
	Medio	43	64,2	64,2	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Nota. Resultados obtenidos de la matriz de datos.

Figura 28

Nivel del indicador responsabilidad del trabajador



Nota. Resultados obtenidos de la matriz de datos.

Comentario: De acuerdo a la percepción de los colaboradores de la Oficina Departamental de Estadística e Informática de la ciudad de Tacna el nivel del indicador responsabilidad del trabajador es en su mayoría medio para el 64,2%, seguido de bajo para el 35,8% de los encuestados.

Tabla 32

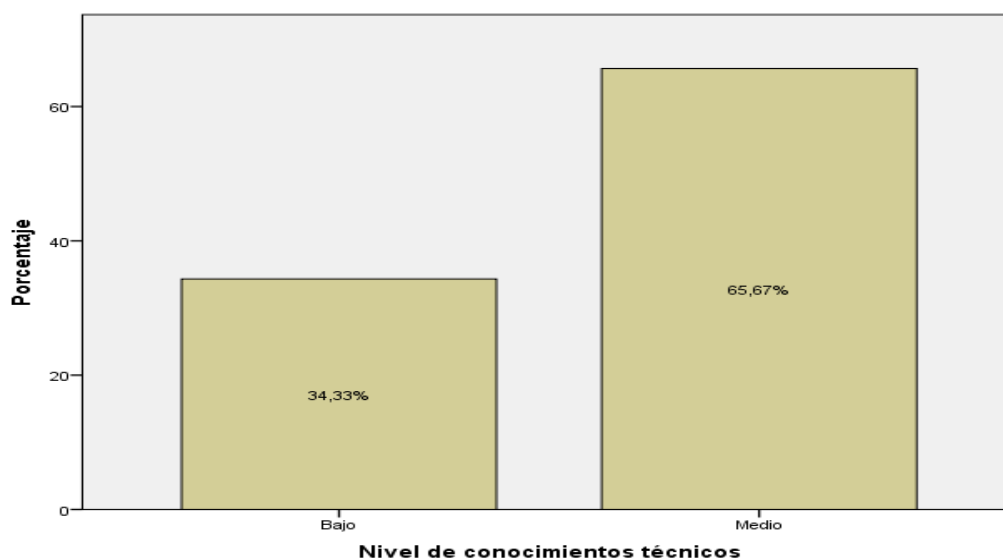
Nivel del indicador conocimientos técnicos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	23	34,3	34,3	34,3
	Medio	44	65,7	65,7	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Nota. Resultados obtenidos de la matriz de datos.

Figura 29

Nivel del indicador conocimientos técnicos



Nota. Resultados obtenidos de la matriz de datos.

Comentario: De acuerdo a la percepción de los colaboradores de la Oficina Departamental de Estadística e Informática de la ciudad de Tacna el nivel del indicador conocimientos técnicos es en su mayoría medio para el 65,7%, seguido de bajo para el 34,3% de los colaboradores.

Tabla 33

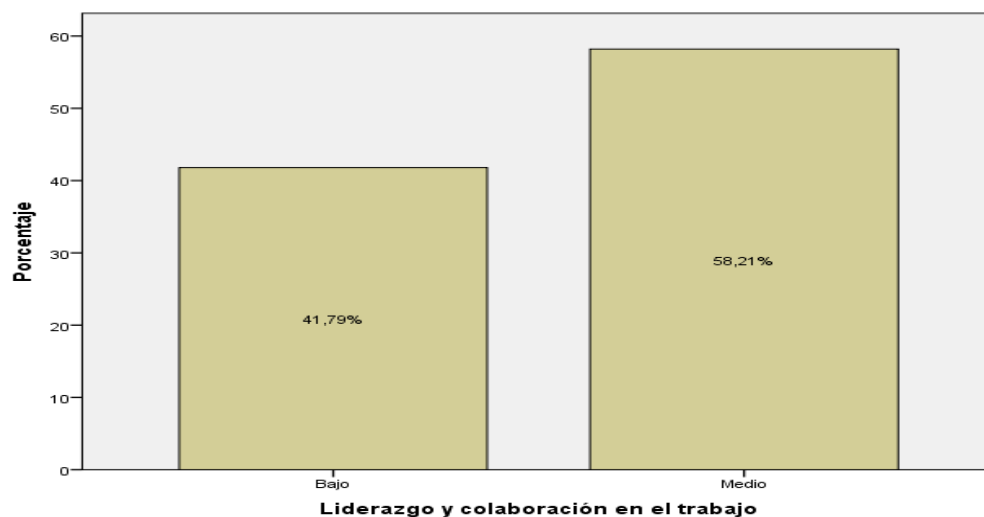
Nivel del indicador liderazgo y colaboración en el trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	28	41,8	41,8	41,8
	Medio	39	58,2	58,2	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Nota. Resultados obtenidos de la matriz de datos.

Figura 30

Nivel del indicador liderazgo y colaboración en el trabajo



Nota. Resultados obtenidos de la matriz de datos.

Comentario: De acuerdo a la percepción de los colaboradores de la Oficina Departamental de Estadística e Informática de la ciudad de Tacna el nivel del indicador liderazgo y colaboración en el trabajo es en su mayoría medio para el 58,2%, seguido de bajo para el 41,8% de los encuestados.

Tabla 34

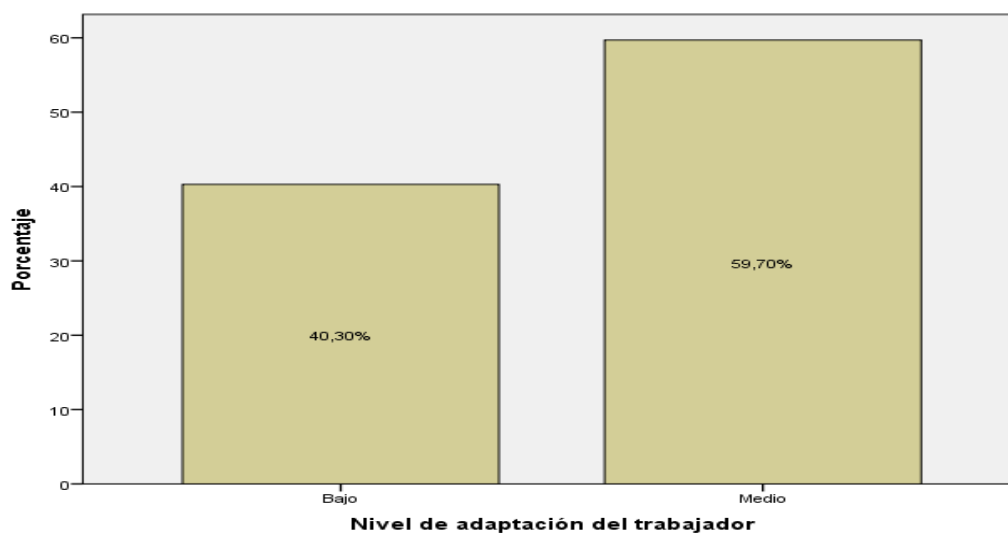
Nivel del indicador adaptación del trabajador

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	27	40,3	40,3	40,3
	Medio	40	59,7	59,7	100,0
Total		67	100,0	100,0	

Nota. Resultados obtenidos de la matriz de datos.

Figura 31

Nivel del indicador adaptación del trabajador



Nota. Resultados obtenidos de la matriz de datos.

Comentario: De acuerdo a la percepción de los colaboradores de la Oficina Departamental de Estadística e Informática de la ciudad de Tacna el nivel del indicador adaptación del trabajador es en su mayoría medio para el 59,7%, seguido de bajo para el 40,3% de los encuestados.

Tabla 35

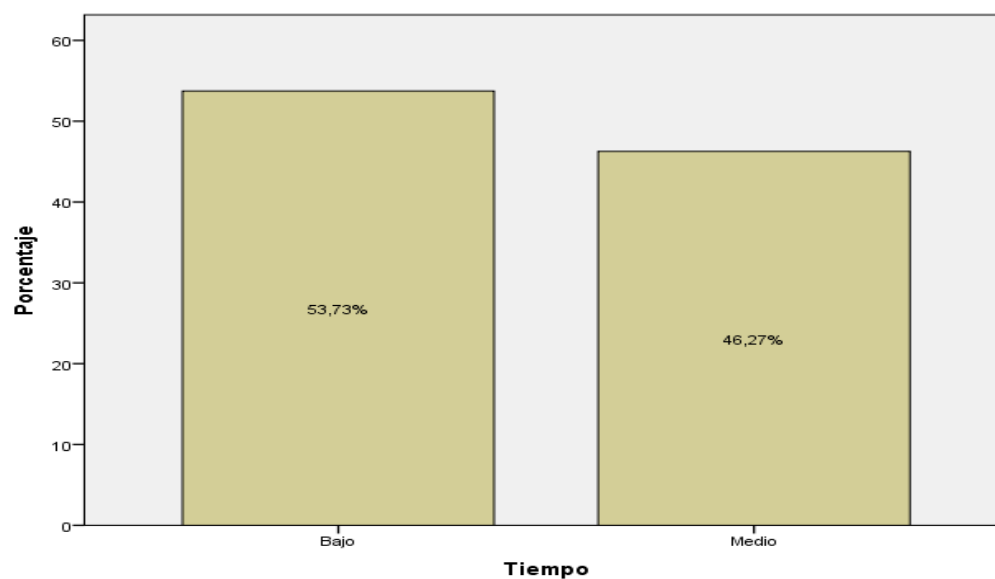
Nivel del indicador tiempo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	36	53,7	53,7	53,7
	Medio	31	46,3	46,3	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Nota. Resultados obtenidos de la matriz de datos.

Figura 32

Nivel del indicador tiempo



Nota. Resultados obtenidos de la matriz de datos.

Comentario: De acuerdo a la percepción de los colaboradores de la Oficina Departamental de Estadística e Informática de la ciudad de Tacna el nivel del indicador tiempo es en su mayoría bajo para el 53,7% y medio para el 46,3% de los encuestados.

4.3. Verificación de hipótesis

4.3.1. Hipótesis específica 1

Paso 1: Formulación de la hipótesis estadística

H0: No existe relación significativa entre la remuneración básica y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Departamental de Estadística e Informática de Tacna, 2019.

H1: Existe relación significativa entre la remuneración básica y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Departamental de Estadística e Informática de Tacna, 2019.

Paso 2: Determinación del estadístico de prueba

Previo a la comprobación de la hipótesis específica 1, se requiere verificar si los valores de la remuneración básica y el desempeño laboral poseen un comportamiento paramétrico o no paramétrico, tomando en consideración que la muestra es superior a 30 unidades, se evalúa la normalidad a través de la prueba de Kolmogorov-Smirnov.

Regla de decisión:

“Si, $p \text{ valor} < 0.05$, los datos se distribuyen de forma no paramétrica”

“Si, $p \text{ valor} > 0.05$, los datos se distribuyen de forma paramétrica”

Tabla 36*Prueba de normalidad de la hipótesis específica 1*

	Kolmogorov-Smirnov^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Remuneración básica	,134	67	,005
Desempeño laboral	,173	67	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota. Resultados de la prueba estadística de normalidad Kolmogorov-Smirnov de las variables.

Según la tabla anterior, se observa que la significancia obtenida de la prueba de Kolmogorov-Smirnov para las variables remuneración básica y desempeño laboral es igual a 0.000, lo cual permite inferir que ambas variables no tienen una distribución normal al presentar un sig. o p-valor menor a 0,05. En ese sentido, para la comprobación de la hipótesis de investigación se deberá recurrir a la prueba estadística no paramétrica Rho de Spearman.

Paso 3: Cálculo del estadístico de prueba

Regla de decisión:

“Si, $p \text{ valor} > 0.05$, se acepta la hipótesis nula (H0)”

“Si, $p \text{ valor} < 0.05$, se acepta la hipótesis alterna (H1)”

Nivel de significancia:

Nivel de significancia = 5% =0.05

Estadístico de prueba:

Se determinó trabajar con el estadístico de prueba no paramétrico Rho de Spearman

Tabla 37

Prueba de correlación de la hipótesis específica 1

			Remuneración básica	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Remuneración básica	Coefficiente de correlación	1,000	,341
		Sig. (bilateral)		,005
		N	67	67
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,341	1,000
		Sig. (bilateral)	,005	
		N	67	67

Nota. Prueba estadística Rho de Spearman entre la remuneración básica y el desempeño laboral.

Conclusión: Según los resultados obtenidos en la tabla se observa un p-valor o sig. = 0.005 inferior al nivel de significancia de 0.05, por lo cual se acepta H1, concluyendo con un nivel de confianza del 95% que existe relación significativa entre la remuneración básica y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Departamental de Estadística e Informática de Tacna, 2019. Asimismo, a través de la prueba estadística Rho de Spearman se obtiene un coeficiente de correlación de 0.341, determinando con este valor que existe un grado de correlación positivo bajo entre ambos valores.

4.3.2. Hipótesis específica 2

Paso 1: Formulación de la hipótesis estadística

H0: No existe relación estrecha entre los incentivos salariales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Departamental de Estadística e Informática de Tacna, 2019.

H1: Existe relación estrecha entre los incentivos salariales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Departamental de Estadística e Informática de Tacna, 2019.

Paso 2: Determinación del estadístico de prueba

Previo a la comprobación de la hipótesis específica 2, se requiere verificar si los valores de los incentivos salariales y el desempeño laboral poseen un comportamiento paramétrico o no paramétrico, tomando en consideración que la muestra es superior a 30 unidades, se evalúa la normalidad a través de la prueba de Kolmogorov-Smirnov.

Regla de decisión:

“Si, $p \text{ valor} < 0.05$, los datos se distribuyen de forma no paramétrica”

“Si, $p \text{ valor} > 0.05$, los datos se distribuyen de forma paramétrica”

Tabla 38*Prueba de normalidad de la hipótesis específica 2*

	Kolmogorov-Smirnov^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Incentivo salarial	,190	67	,000
Desempeño laboral	,173	67	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota. Resultados de la prueba estadística de normalidad Kolmogorov-Smirnov de las variables.

Según la tabla anterior, se observa que la significancia obtenida de la prueba de Kolmogorov-Smirnov para los valores incentivos salariales y desempeño laboral es igual a 0.000, lo cual permite inferir que ambas variables no tienen una distribución normal al presentar un sig. o p-valor menor a 0,05. En ese sentido, para la comprobación de la hipótesis de investigación se deberá recurrir a la prueba estadística no paramétrica Rho de Spearman.

Paso 3: Cálculo del estadístico de prueba

Regla de decisión:

“Si, $p \text{ valor} > 0.05$, se acepta la hipótesis nula (H0)”

“Si, $p \text{ valor} < 0.05$, se acepta la hipótesis alterna (H1)”

Nivel de significancia:

Nivel de significancia = 5% =0.05

Estadístico de prueba:

Se determinó trabajar con el estadístico de prueba no paramétrico Rho de Spearman

Tabla 39

Prueba de correlación de la hipótesis específica 2

		Desempeño		
		Incentivo salarial	laboral	
Rho de Spearman	Incentivo salarial	Coefficiente de correlación	1,000	,473
		Sig. (bilateral)		,000
		N	67	67
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,473	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	67	67

Nota. Prueba estadística Rho de Spearman entre el incentivo salarial y el desempeño laboral.

Conclusión: De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla se observa un p-valor o sig. = 0.000 inferior al nivel de significancia de 0.05, por lo cual se acepta H1, concluyendo con un nivel de confianza del 95% que existe relación estrecha entre los incentivos salariales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Departamental de Estadística e Informática de Tacna, 2019. Asimismo, a través de la prueba estadística Rho de Spearman se obtiene un coeficiente de correlación de 0.473, determinando con este valor que existe un grado de correlación positivo moderado entre ambos valores.

4.3.3. Hipótesis específica 3

Paso 1: Formulación de la hipótesis estadística

H0: No existe relación fuerte entre las prestaciones y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Departamental de Estadística e Informática de Tacna, 2019.

H1: Existe relación fuerte entre las prestaciones y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Departamental de Estadística e Informática de Tacna, 2019.

Paso 2: Determinación del estadístico de prueba

Previo a la comprobación de la hipótesis específica 3, se requiere verificar si los valores de prestaciones y el desempeño laboral poseen un comportamiento paramétrico o no paramétrico, tomando en consideración que la muestra es superior a 30 unidades, se evalúa la normalidad a través de la prueba de Kolmogorov-Smirnov.

Regla de decisión:

“Si, $p \text{ valor} < 0.05$, los datos se distribuyen de forma no paramétrica”

“Si, $p \text{ valor} > 0.05$, los datos se distribuyen de forma paramétrica”

Tabla 40*Prueba de normalidad de la hipótesis específica 3*

	Kolmogorov-Smirnov^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Prestaciones	,253	67	,000
Desempeño laboral	,173	67	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota. Resultados de la prueba estadística de normalidad Kolmogorov-Smirnov de las variables.

Según la tabla anterior, se observa que la significancia obtenida de la prueba de Kolmogorov-Smirnov para los valores incentivos salariales y desempeño laboral es igual a 0.000, lo cual permite inferir que ambas variables no tienen una distribución normal al presentar un sig. o p-valor menor a 0,05. Es por ello que, para la comprobación de la hipótesis de investigación se deberá recurrir a la prueba estadística no paramétrica Rho de Spearman.

Paso 3: Cálculo del estadístico de prueba

Regla de decisión:

“Si, $p \text{ valor} > 0.05$, se acepta la hipótesis nula (H0)”

“Si, $p \text{ valor} < 0.05$, se acepta la hipótesis alterna (H1)”

Nivel de significancia:

Nivel de significancia = 5% =0.05

Estadístico de prueba:

Se determinó trabajar con el estadístico de prueba no paramétrico Rho de Spearman

Tabla 41

Prueba de correlación de la hipótesis específica 3

		Desempeño		
		Prestaciones	laboral	
Rho de Spearman	Prestaciones	Coefficiente de correlación	1,000	,369*
		Sig. (bilateral)		,002
		N	67	67
Desempeño laboral	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,369*	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	
		N	67	67

*. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Nota. Prueba estadística Rho de Spearman entre las prestaciones y el desempeño laboral.

Conclusión: Según los resultados obtenidos en la tabla se observa un p-valor o sig. = 0.002 menor al nivel de significancia (0.05), por lo cual se acepta H1, concluyendo con un nivel de confianza del 95% que existe relación entre las prestaciones y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Departamental de Estadística e Informática de Tacna, 2019. Asimismo, a través de la prueba estadística Rho de Spearman se obtiene un coeficiente de correlación de 0.369,

determinando con este valor que existe un grado de correlación positivo bajo entre ambos valores.

4.3.4. Hipótesis general

Paso 1: Formulación de la hipótesis estadística

H0: No existe relación significativa entre el nivel de afectación de la política salarial y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Departamental de Estadística e Informática de Tacna, 2019.

H1: Existe relación significativa entre el nivel de afectación de la política salarial y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Departamental de Estadística e Informática de Tacna, 2019.

Paso 2: Determinación del estadístico de prueba

Previo a la comprobación de la hipótesis general, se requiere verificar si los valores del nivel de afectación de la política salarial y el desempeño laboral poseen un comportamiento paramétrico o no paramétrico, tomando en consideración que la muestra es superior a 30 unidades, se evalúa la normalidad a través de la prueba de Kolmogorov-Smirnov.

Regla de decisión:

“Si, $p \text{ valor} < 0.05$, los datos se distribuyen de forma no paramétrica”

“Si, $p \text{ valor} > 0.05$, los datos se distribuyen de forma paramétrica”

Tabla 42*Prueba de normalidad de la hipótesis general*

	Kolmogorov-Smirnov^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Nivel de afectación de la política salarial	,083	67	,000
Desempeño laboral	,173	67	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota. Resultados de la prueba estadística de normalidad Kolmogorov-Smirnov de las variables.

Según la tabla anterior, se observa que la significancia obtenida de la prueba de Kolmogorov-Smirnov para los valores nivel de afectación de la política salarial y desempeño laboral es igual a 0.000, lo cual permite inferir que ambas variables no tienen una distribución normal al presentar un sig. o p-valor menor a 0,05. Es por ello que, para la comprobación de la hipótesis de investigación se deberá recurrir a la prueba estadística no paramétrica Rho de Spearman.

Paso 3: Cálculo del estadístico de prueba

Regla de decisión:

“Si, $p \text{ valor} > 0.05$, se acepta la hipótesis nula (H0)”

“Si, $p \text{ valor} < 0.05$, se acepta la hipótesis alterna (H1)”

Nivel de significancia:

Nivel de significancia = 5% =0.05

Estadístico de prueba:

Se determinó trabajar con el estadístico de prueba no paramétrico Rho de Spearman

Tabla 43

Prueba de correlación de la hipótesis general

		Nivel de		
		afectación de la	Desempeño	
		política salarial	laboral	
Rho de Spearman	Nivel de afectación de la política salarial	Coeficiente de correlación	1,000	,429
		Sig. (bilateral)		,000
		N	67	67
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,429	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	67	67

Nota. Prueba estadística Rho de Spearman entre el nivel de afectación de la política salarial y el desempeño laboral.

Conclusión: De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla se observa un p-valor o sig. = 0.000 inferior al nivel de significancia de 0.05, por lo cual se acepta H1, concluyendo con un nivel de confianza del 95% que existe relación significativa entre el nivel de afectación de la política salarial y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Departamental de Estadística e Informática de Tacna, 2019. Además, a través de la prueba estadística Rho de Spearman se

obtiene un coeficiente de correlación de 0.429, determinando con este valor que existe un grado de correlación positivo moderado entre ambas variables.

Tabla 44

Tabla cruzada de la hipótesis general

		Desempeño laboral			
		Medio	Alto	Total	
Nivel de afectación de la política salarial	Medio	Recuento	1	8	9
		%	11,1%	88,9%	100,0%
Total	Alto	Recuento	4	54	58
		%	6,9%	93,1%	100,0%
		Recuento	5	62	67
		%	7,5%	92,5%	100,0%

Nota. Resultados de la tabla cruzada entre el nivel de afectación de la política salarial y el desempeño laboral.

En la tabla cruzada, con respecto a las variables nivel de afectación de la política salarial y desempeño laboral, se observa que aquellos trabajadores que perciben un nivel de afectación salarial medio mantienen en su mayoría un desempeño laboral alto con un 88.9% y nivel medio con un 11.1%. Por otro lado, quienes presentan un nivel de afectación alto mantienen en su mayoría con un 93.1% un nivel desempeño laboral alto y solo un 6.9% de los trabajadores un nivel, medio.

4.4. Discusión de resultados

Los resultados de la presente investigación denominada “Nivel de afectación de la política salarial y el desempeño laboral del personal de la Oficina Departamental de Estadística e Informática de Tacna, 2019” demostraron que los trabajadores de la ODEI – Tacna consideran que el nivel de afectación de la política salarial es alto con un 86,6% y medio con 13,4%, y el nivel de desempeño laboral es alto para el 92,5% y medio para el 7,5% de los trabajadores.

En cuanto a las dimensiones de la variable afectación de la política salarial, la remuneración básica cuenta con nivel medio (53,7%), el incentivo salarial cuenta con nivel alto (88,1%) y las prestaciones un nivel alto (88,1%). Respecto a las dimensiones de la variable desempeño laboral, la productividad tiene un nivel alto (100,0%), la eficacia tiene un nivel alto (91,0%) y la eficiencia tiene un nivel alto (89,6%).

Por tanto, se logró establecer que el nivel de afectación de la política salarial se encuentra directamente relacionado al desempeño laboral de los colaboradores de la institución, determinado a través de una significancia bilateral de 0,000 y coeficiente de correlación de 0,429; de la misma forma la variable desempeño laboral esta relacionado con las dimensiones remuneración básica ($p=0,005$; $Rho=0,341$), incentivo salarial ($p=0,000$; $Rho=0,473$) y las prestaciones ($p=0,002$; $Rho=0,369$).

Los resultados permiten inferir el desempeño laboral se encuentra mayormente relacionado a los incentivos y las prestaciones que le ofrece su

situación laboral como es el seguro de vida, seguro de salud y cobertura para sus familiares, en cambio no en la misma magnitud con la remuneración que percibe de acuerdo a lo establecido por la institución, sin distinción de su desempeño. Estos resultados se asemejan a los obtenidos por Méndez (2014) quien señalo que el salario que perciben los trabajadores influye en su productividad, estableciendo que al incrementar el 1% el salario se logrará mejorar las ganancias en 61,5%, Rodríguez (2020) logró comprobar que el salario si contribuye de manera notable a una mayor eficiencia en el desarrollo de sus labores, sugiriendo el desarrollo de estrategias para incrementar la efectividad, reduciendo la insatisfacción y bajo desempeño, finalmente Aguilar et al (2012) estableció que la productividad se ve mejorado a través de la capacitación, supervisión, diseño del trabajo, remuneraciones, sindicatos e incentivos.

Por su parte Pardo et al (2011), a través del estudio del contexto general de la remuneración y las políticas de estímulos de los colaboradores del sector público, señalaron que las políticas salariales y los beneficios se muestran directamente relacionados al cargo y tiempo de prestación de servicios, por ello plantearon la modificación de las escalas salariales mediante la propuesta de políticas salariales equilibradas a partir de la evaluación de la productividad, la eficiencia y el desempeño, además de otros aspectos que permitan respuesta favorables por parte de los trabajadores y reduzcan el malestar y la percepción de desigualdad en el servicio público.

Martínez et al (2018) en concordancia con Pardo et al (2011) refieren que una adecuada gestión del talento humano, considerando como primordiales aspectos como al reclutamiento, selección, capacitación e incentivos financieros y no financieros permitirán mejorar la gestión pública y el desempeño de sus trabajadores, más aún en un entorno en el cual la rotación del personal se da principalmente no por el tema económico sino debido a la percepción de generador de crecimiento profesional, tal como señala Campos et al (2019).

CONCLUSIONES

PRIMERA: Existe relación significativa entre el nivel de afectación de la política salarial y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Departamental de Estadística e Informática de Tacna ($p < 0,05$). Además, se obtiene un coeficiente de correlación de $Rho = 0,429$, determinando con este valor que existe un grado de correlación positivo moderado entre ambas variables.

SEGUNDA: Existe relación entre la remuneración básica y el desempeño laboral de los trabajadores de la ODEI de Tacna ($p < 0,05$). Asimismo, se obtiene un coeficiente de correlación de $Rho = 0,341$, concluyendo que existe un grado de correlación positivo bajo entre la remuneración básica y el desempeño laboral.

TERCERA: Existe relación entre los incentivos salariales y el desempeño laboral de los trabajadores de la ODEI de Tacna ($p < 0,05$). Además, se obtiene un coeficiente de correlación $Rho = 0,473$, determinando con este valor que existe un grado de correlación positivo moderado entre los incentivos salariales y el desempeño laboral.

CUARTA: Existe relación entre las prestaciones y el desempeño laboral de los trabajadores de la ODEI de Tacna ($p < 0,05$). Asimismo, se obtiene un coeficiente de correlación $Rho = 0,369$, concluyendo con este valor que existe un grado de correlación positivo bajo entre las prestaciones y el desempeño laboral.

RECOMENDACIONES

1. Al Instituto Nacional de Estadística e Informática, realizar la evaluación del desempeño laboral de los trabajadores de las diferentes oficinas departamentales para la formulación de políticas salariales que beneficien a los trabajadores que registren de manera periódica con un buen desempeño laboral, ayudando de esta manera al cumplimiento de los objetivos de la institución a través del compromiso de su cuerpo de colaboradores.
2. A los directivos, se sugiere la revisión de políticas salariales y beneficios de diferentes organismos nacionales del sector público, para el planteamiento de la modificación de las escalas salariales equilibradas.
3. A los directivos, se plantea la elaboración de planes estratégicos con metas a corto, mediano y largo plazo, acompañado de incentivos para las áreas, proyectos y trabajadores que logren cumplir con los objetivos estratégicos con indicadores aceptables de productividad, eficacia y eficiencia. Asimismo, se recomienda considerar los incentivos no financieros, tales como reconocimientos públicos, programas de capacitación y desarrollo, oportunidades de crecimiento profesional, entre otros incentivos; y este modo también contribuir con la motivación y mejora del desempeño laboral de los trabajadores.
4. A los directivos, velar por el respeto de las prestaciones y beneficios para los trabajadores de la institución, mostrando un clara preocupación por el bienestar de los trabajadores y su entorno familiar directo.

REFERENCIAS

- Aguilar, M., Pérez, F., y Madriz, D. (2012). Incentivos laborales como aporte a la productividad y a la calidad de servicio en las empresas del rubro farmacias. *Ingeniería Industrial. Actualidad y nuevas tendencias*, 3(9), 33-48.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=215026158003>
- Alles, M. (2006). Desempeño por competencias, Evaluación de 360°. Buenos Aires: Gránica. Obtenido de Desempeño por competencias, Evaluación de 360°.
- Armstrong, M. y Taylor, S. (2014). *Armstrong's handbook of human resource management practice*. Kogan Page Publishers.
- Arias, F. (2006). *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica*. Caracas: Episteme.
<https://repo.umc.cl/handle/umc/5230>
- Bakker, A., y Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273-285.
doi: 10.1037/ocp0000056
- Banco Interamericano de Desarrollo (BID). (2020). Empleo en América Latina y el Caribe: Una década después de la Gran Recesión.

<https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Empleo-en-America-Latina-y-el-Caribe-Una-decada-despues-de-la-Gran-Recesion.pdf>

Barriga, A. y Rendon, A. (2016). Impacto de la remuneración percibida sobre la satisfacción laboral en las familias del nivel socioeconómico c del distrito de Arequipa, 2016. Arequipa.

http://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/UCSP/14872/1/BARRIGA_FLOR_ES_ANA_IMP.pdf

Beer, M., Spector, B., Lawrence, P., Mills, D. y Walton, R. (2018). Human resource management: Integrating strategy and practice. Cambridge University Press.

Belío, J. (2015). Cómo mejorar el funcionamiento de la fuerza de ventas. Madrid: Wolters Kluwer España S.A.

Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación: administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (Tercera ed.). Colombia: Pearson Educación.

Bryson, A., Forth, J., y Stokes, L. (2020). Pay Dispersion and Performance: Evidence from the British Public Sector. *Industrial Relations*, 59(2), 259-291.

doi: 10.1111/irel.12260

Bolander, J. (2017). Incentivos salariales: pagando por el rendimiento. *Harvard Business Review*.

<https://hbr.org/ideacast/2017/01/pay-for-performance>

- Buckingham, M. y Goodall, A. (2019). The feedback fallacy. *Harvard Business Review*, 97(5), 92-10
- Calderón, G. (2014). Gerencia del talento humano en el sector público: análisis en entidades públicas de Manizales, Pereira y Armenia. *Cuadernos de Administración*, 17(28).
- Campos, P., Gutierrez, H., y Matzumura, J. (12 de Abril de 2019). Rotación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en un instituto especializado. *Revista Cuidarte*, 10(2).
- Carnaqué, P. (2014). *Sistema de compensación salarial y desempeño laboral de los trabajadores del Instituto Superior Tecnológico Abaco Chiclayo - 2013 [Tesis de maestría, Universidad Señor de Sipán]*. Repositorio institucional, Chiclayo.
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/2409/CARNQUE%20ALVAREZ%20PILAR.pdf>
- Cascio, W. F. y Boudreau, J. W. (2011). *Investing in people: Financial impact of human resource initiatives*. FT Press.
- Cascio, W. F. y Aguinis, H. (2020). *Applied psychology in talent management* (8th ed.). Routledge.
- Castro Márquez, F. (2003). *El proyecto de investigación y su esquema de elaboración*. Caracas: Uyapal.
- Ccaulla, L. (2018). *La remuneración salarial y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 - Ate, 2018 [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]*. Repositorio Institucional, Lima.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22499/Ccaula_FLM.pdf

Clara, M. y Orta, M. (2021). Política salarial: un análisis de su impacto en la retención del talento humano. *Revista Científica de Administración*, 9(2), 63-75.

CEPAL. (2002). *Globalización y desarrollo*. Brasilia: Naciones Unidas.

Chanamé, C. (11 de Junio de 2017). *4 deficiencias de la Gestión Pública en Perú que se deben resolver*.

<https://blogposgrado.ucontinental.edu.pe/4-deficiencias-de-la-gestion-publica-en-peru-que-se-deben-resolver>

Chen, L., Wang, X. y Huang, C. (2018). The effects of organizational culture, organizational learning and knowledge management on organizational innovation: A survey of China's high-tech SMEs. *Journal of Technology Transfer*, 43(1), 152-176.

Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. Colombia: Editorial McGraw Hill.

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. 2009: McGraw-Hill/Interamericana Editores S.A.

Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos*. México D.F.: McGraw Hill.

Chiavenato, I. (2014). *Administración de recursos humanos*. México D.F.: McGraw Hill.

- Cifuentes, S. (2016). *La compensación salarial como eje del desempeño y la productividad [Tesis de maestría, Universidad Militar Nueva Granada]*. Repositorio institucional, Bogotá. <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/16837/CifuentesRochaSandraNancy2016.pdf>
- Condori, M. (2018). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones, Puno - 2017 [Tesis de grado, Universidad Nacional del Altiplano]*. Repositorio institucional, Puno. http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/7907/Condori_Mamani_Miriam_Noemi.pdf
- Corrales, A. (22 de Julio de 2018). *La gestión de personas en el sector público: tendencias y desafíos*. <https://blogposgrado.ucontinental.edu.pe/la-gestion-de-personas-en-el-sector-publico-tendencias-y-desafios>
- Covey, S. (1990). *Los 7 hábitos de la gente altamente efectiva*. Paidós.
- Creswell, J. W. (2014). *Research design: qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. Sage Publications. <https://doi.org/10.4135/9781452226554>
- Cunha, M., Rego, A., Ribeiro, N. y Rodrigues, L. (2019). Organizational culture and performance: A meta-analysis. *Journal of Business Research*, 98, 218-227.

D'Alessio, F. (2012). *Administración de las operaciones productivas*. México: Pearson Educación.

Daft, R. (2020). *Management*. Cengage Learning.

De Diego, Julián Arturo. (1984). *La remuneración del trabajador*. Buenos Aires: Desalma.

Desler, G. y Varela, R. (2011). *Administración de recursos humanos*. México D.F.: Pearson Educación.

Drucker, P. F. (2007). *El gerente eficaz*. Sudamericana.

Editorial Popular. (15 de Noviembre de 2013). *Política salarial, su importancia dentro de tu empresa*.

<https://www.impulsapopular.com/legal/derecho-laboral/politica-salarial-su-importancia-dentro-de-tu-empresa/>

Estela, C., y Hernandez, S. (2019). *Sistema de compensación salarial y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores Emapa San Martín S.A. sede Tarapoto año 2017 [Tesis de grado; Universidad Nacional de San Martín]*. Repositorio institucional, Tarapoto.

<https://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/3346/ADMINISTRACION%20-%20Ceibi%20Est%3%a9fani%20Estela%20Fern%3%a1ndez%20%26%20Sami%20Katerin%20Hernandez%20Pinedo%20.pdf>

Fernández-Feijóo, B., Romero, S. y Ruiz, S. (2018). The role of incentive pay in enhancing employees' motivation and performance. *International Journal of Human Resources Development and Management*, 18(1-2), 74-90.

doi: 10.1504/IJHRDM.2018.090142

Gerhart, B. y Milkovich, G. (2019). *Employee compensation: Theory, practice, and evidence*. Routledge.

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., y Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México D.F.: McGraw-Hill.

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación* (Quinta ed.). México: Editoria McGraw-Hill.

Herrera, M. (2011). *La evolución del desempeño en la empresa comercializadora Escambray, propuestas de mejora*.

Hidalgo, M., y Jaya, K. (2015). *Análisis de la remuneración variable como herramienta de la gestión estratégica [Tesis de maestría, Universidad de las Fuerzas Armadas]*. Repositorio institucional, Sangolquí.
<http://repositorio.espe.edu.ec/bitstream/21000/12553/1/T-ESPE-049810.pdf>

Hurtado, J. (2000). *Metodología de la Investigación Holística*. Caracas: Fundación SYPAL.

Inca, K. (2015). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, 2015 [Tesis de grado, Universidad Nacional José María Arguedas]*. Repositorio institucional, Andahuaylas.
<https://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14168/232/22-2015-EPAE-%20Inca%20Allcahuaman-Gertion%20del%20talento%20huamano.pdf>

Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI). (2021). Encuesta Nacional de Hogares: Mercado Laboral y Condiciones de Vida - ENAHO Continua. https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitaless/Est/Lib1741/Libro.pdf

Iturralde, J. (2011). *La evaluación del desempeño laboral y su incidencia en los resultados del rendimiento de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Oscus LTDA de la ciudad de Ambato en el año 2010 [Tesis de grado; Universidad Técnica de Ambato]*. Repositorio institucional, Ambato.

<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/1786/1/TA0097.pdf>

Juárez, J., y Carrillo, E. (2014). *Administración de la compensación, sueldos, salarios, incentivos y prestaciones*. México D.F.: Patria Editorial.

Kausar, R., Ahmad, N. y Khan, M. (2021). Development and validation of a questionnaire to measure job performance: a study in Pakistani context. *Journal of Human Resource Management*, 9(1), 1-15.

Latham, G. y Locke, E. (2019). New developments in and directions for goal-setting research. *European Psychologist*, 24(1), 90-101.

doi: 10.1027/1016-9040/a000351

La República. (16 de Enero de 2019). *Moquegua: Los problemas que heredó el nuevo alcalde*.

<https://larepublica.pe/sociedad/1395460-problemas-heredo-cardenas-moquegua/EMPRESA/EMPRESA/>

- Lawler, E. (2015). *Reinventing talent management: Principles and practices for the new world of work*. Berrett-Koehler Publishers.
- Leal, M., Nicolau, S., y Bibiani, R. (1998). Remuneración y productividad: el caso de la Fundación Hospitalaria del Estado de Minas Gerais, Brasil, 1992 - 1995. *Revista Panamericana de Salud Pública*, 112-120.
- León, O., y Montero, I. (1993). *Diseño de investigaciones*. Madrid: Mc Graw Hill.
- Li, L. y Jia, L. (2022). Compensation, Motivation, and Performance: An Empirical Study on Salespeople. *International Journal of Marketing Studies*, 14(1), 45-57.
doi: 10.5539/ijms.v14n1p45
- Liu, Q., Zhang, J., y Guo, Y. (2021). The Impact of Pay Transparency on Employee Performance: The Mediating Role of Perceived Pay Fairness and Moderating Role of Pay Satisfaction. *Frontiers in Psychology*, 12, 742078.
doi: 10.3389/fpsyg.2021.742078
- Lozano, A. (2015). *Nivel salarial y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cuñumbuqui - 2014 [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]*. Amazon, Tarapoto.
- Lussier, R. y Achua, C. (2019). *Leadership: Theory, application, & skill development (7th ed.)*. Boston, MA: Cengage Learning.
- Manjarrez, N., Boza, J., y Mendoza, E. (Febrero de 2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el Cantón Quevedo, Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(1).

- Martínez, A., Asmat, N., Alberca, N., y Medina, J. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(83).
- Martocchio, J. (2017). *Strategic compensation: A human resource management approach* (9th ed.). Pearson.
- Mathis, R. L. y Jackson, J. H. (2021). *Human resource management*. Cengage Learning.
- Medina, I. (2017). *La gestión de remuneración y la satisfacción laboral del servidor de la administración pública en la Red Lima - Ciudad 2016 [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]*. Repositorio institucional, Lima. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/6585/Medina_ASM.pdf
- Milkovich, G. y Newman, J. (2017). *Compensation*. McGraw-Hill Education.
- Noe, R., Hollenbeck, J., Gerhart, B. y Wright, P. (2017). *Fundamentals of human resource management*. McGraw-Hill Education.
- Núñez, R. (18 de Mayo de 2014). *El talento humano en la administración pública*. <https://www.eoi.es/blogs/mintecon/2014/05/18/el-talento-humano-en-la-administracion-publica/>
- Organización Internacional del Trabajo. (2011). *Política salarial: guía práctica*. Ginebra: OIT.
- Ortegón, E. (2015). *Guía sobre diseño y gestión de la política pública*. Alcalá: CEPAL.

- Pardo, K., Andia, M., Rodriguez, A., Pérez, W., y Moscoso, B. (2011). Remuneraciones, beneficios e incentivos laborales percibidos por trabajadores del sector salud en el Perú: análisis comparativo entre el Ministerio de Salud y la Seguridad Social, 2009. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Publica*, 28(2).
- Pedraza, E., Amaya, G., y Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales*, 16(3), 493-505.
- Pérez, J., y Merino, M. (2014). *Definición de personal*. <https://definicion.de/personal/>
- Pozo, E. (2018). *Compensaciones y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Vegueta, 2017 [Tesis de maestría, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]*. Repositorio institucional, Huacho.
- Quispe, E. (2015). *Clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pacucha, Andahuaylas, 2015 [Tesis de grado, Universidad Nacional José María Arguedas]*. Repositorio institucional, Andahuaylas. <https://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14168/230/20-2015-EPAE-Quispe%20Vargas-Clima%20organizacional%20y%20desempe%C3%B1o%20laboral%20en%20la%20MD%20de%20Pacucha.pdf>
- Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson Educación.

- Robbins, S. y Judge, T. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). Pearson.
- Rodríguez, B. (2016). *Programa de capacitación en atención al usuario para la mejora del desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Cayaltí [Tesis de grado, Universidad Señor de Sipán]*. Repositorio institucional, Chiclayo.
- [https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/2394/Rodr%
c3%adguez%20Balarezo%20Bertha.pdf](https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/2394/Rodr%c3%adguez%20Balarezo%20Bertha.pdf)
- Rodríguez, N. (2020). El salario emocional y su relación con los niveles de efectividad. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(1).
- Rodríguez, M., Medina, D., y Sánchez, J. (2021). La percepción del trabajador sobre la política salarial en México. *Economía, sociedad y territorio*, 21(67), 1-20.
- Sánchez, J., Aragón, J. y Cueva, R. (2018). Análisis de la calidad en el trabajo: factores que influyen en la satisfacción laboral de los trabajadores. *Revista Científica de Administración, Economía y Turismo*, 7(2), 35-43.
- Schuster, C. (2017). *Prácticas de gestión de personas para un servicio público más motivado, comprometido y ético en Chile*. Inglaterra: The University of Nottingham.
- Shields, J., Brown, M., Kaine, S., Dolle-Samuel, C., North-Samardzic, A., McLean, P. y Plimmer, G. (2015). *Managing employee performance & reward: Concepts, practices, strategies*. Cambridge University Press.
- Silva, E. (2015). *Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Morales; durante el*

primer semestre del año 2015 [Tesis de maestría, Universidad Nacional de San Martín]. Repositorio institucional, Tarapoto.
<https://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/416/TPEPG-M000402015.pdf>

SISMAP. (2018). *Sistema de monitoreo para medir los niveles de desarrollo de la Gestión Pública.*
<https://www.sismap.gob.do/Municipal/Uploads/Guia/11.%20Gu%C3%ADa%20Simplificada%20para%20la%20Evaluaci%C3%B3n%20del%20Desempe%C3%B1o.pdf>

Snell, S., y Bohlander, G. (2018). *Managing human resources.* Cengage Learning.

Spencer, L. M. y Spencer, S. M. (1993). *Competence at work: Models for superior performance.* John Wiley & Sons.

Stiglitz, J. (2015). Incentives and performance. *American Economic Review*, 105(5), 165-170.

doi: 10.1257/aer.p20151002

Tamayo, M. (2007). *El proceso de la investigación científica.* México D.F.: Limusa.

Tovar, D. (2013). *Plan de incentivos laborales como impulso motivacional para los trabajadores del departamento de Recursos Humanos de la empresa Febeca C.A. [Tesis de maestría, Universidad José Antonio Paez].*
 Repositorio institucional, Carabobo.
<https://bibliovirtualujap.files.wordpress.com/2013/05/tesis-completa.pdf>

Vallejo, L. (2016). *Gestión del talento humano.* Riobamba: Aval ESPOCH.

Varela, R. (2013). *Administración de la compensación: sueldos, salarios y prestaciones*. México D.F.: Pearson Educación.

ANEXOS

Anexo 01: Instrumentos de medición

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL NIVEL DE AFECTACIÓN DE LA POLÍTICA SALARIAL

Buen día, se realiza la presente encuesta como parte de la investigación “*Nivel de afectación de la política salarial y el desempeño laboral del personal de la Oficina Departamental de Estadística e Informática de Tacna, 2019*”; por lo que agradecería, leer cada uno de los enunciados y marcar con una (X), la alternativa que considere sea el caso.

(Responda con toda confianza, puesto que se garantiza una total reserva de sus apreciaciones)

1 = Nada, 2 = Poco, 3 = Medianamente, 4 = Bastante, 5 = Totalmente

Indicador	Enunciado	Valores				
Remuneración básica	1. ¿Está satisfecho con el sueldo que percibe en relación a las labores desarrolladas durante el mes?	1	2	3	4	5
	2. ¿Las labores desarrolladas durante el mes justifican su sueldo?	1	2	3	4	5
	3. ¿Está satisfecho con el salario que percibe por sus labores diarias?	1	2	3	4	5
	4. ¿Está satisfecho con sus labores diarias en relación a su salario percibido?	1	2	3	4	5
	5. ¿La remuneración cumple con los requisitos fijados por la ley?	1	2	3	4	5
Incentivo salarial	6. ¿Se sentiría satisfecho cuando es incentivado con alguna bonificación por los trabajos que desarrollas?	1	2	3	4	5
	7. ¿Se sentiría satisfecho cuando se le incentiva con alguna bonificación por apoyar a sus compañeros?	1	2	3	4	5
	8. ¿Se sentiría satisfecho con la participación en los resultados que la institución genera?	1	2	3	4	5

	9. ¿Se sentiría satisfecho con la participación en los resultados de la entidad así Ud. no apoye en ello?	1	2	3	4	5
	10. ¿Considera que el sistema de incentivos y sanciones se aplica por igual a todos los trabajadores?	1	2	3	4	5
Prestaciones	11. ¿En la entidad en la cual labora se sentiría satisfecho si le reconocen el seguro de vida?	1	2	3	4	5
	12. ¿Se sentiría satisfecho si sabría que sus familiares directos harían uso del seguro de vida?	1	2	3	4	5
	13. ¿Le satisface saber que el seguro de salud debe ser una obligación por parte de la entidad?	1	2	3	4	5
	14. ¿Le satisface que en la entidad donde labora le reconozcan el seguro de salud?	1	2	3	4	5
	15. ¿Las prestaciones que percibe cubren sus necesidades inmediatas?	1	2	3	4	5

Gracias por su colaboración.

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO LABORAL

Buen día, se realiza la presente encuesta como parte de la investigación “*Nivel de afectación de la política salarial y el desempeño laboral del personal de la Oficina Departamental de Estadística e Informática de Tacna, 2019*”; por lo que agradecería, leer cada uno de los enunciados y marcar con una (X), la alternativa que considere sea el caso.

(Responda con toda confianza, puesto que se garantiza una total reserva de sus apreciaciones)

1 = Nunca, 2 = Muy pocas veces, 3 = Algunas veces, 4 = Casi siempre, 5 = Siempre

Indicador	Enunciado	Valores				
Productividad laboral	1. ¿Logra eficientemente las tareas asignadas?	1	2	3	4	5
	2. ¿Cumple con eficacia su trabajo dentro de la institución?	1	2	3	4	5
	3. ¿Su nivel de producción es acorde a lo que está establecido por las políticas de la institución?	1	2	3	4	5
	4. ¿Llega a cumplir con las metas establecidas de la institución?	1	2	3	4	5
	5. ¿Ud. contribuye con el cumplimiento de los objetivos de la institución?	1	2	3	4	5
Eficacia	6. ¿Ud. logra desarrollar su trabajo con calidad?	1	2	3	4	5
	7. ¿Ud. cumple con las metas dentro de los cronogramas establecidos?	1	2	3	4	5
	8. ¿Usted cumple con las tareas asignadas?	1	2	3	4	5
	9. ¿Ud. conoce las funciones que se desarrolla en su puesto de trabajo?	1	2	3	4	5
	10. ¿Ud. logra realizar las actividades que le han asignado?	1	2	3	4	5
Eficiencia	11. ¿Su grado de responsabilidad está acorde a su capacidad profesional?	1	2	3	4	5
	12. ¿El nivel de conocimiento técnico que posee le permite su desenvolvimiento en su puesto de trabajo?	1	2	3	4	5

	13. ¿Logra desarrollar con liderazgo y cooperación en su trabajo?	1	2	3	4	5
	14. ¿Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su entorno?	1	2	3	4	5
	15. ¿Ud. cree que el tiempo de realización de las actividades que realiza es el óptimo?	1	2	3	4	5

Gracias por su colaboración.

Anexo 02: Matriz de consistencia


PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGÍA	RECOMENDACIONES
<p>1. INTERROGANTE PRINCIPAL</p> <p>¿Qué relación existe entre el nivel de afectación de la política salarial y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Departamental de Estadística e Informática de Tacna, 2019?</p> <p>2. INTERROGANTES ESPECÍFICAS</p> <p>a) ¿Qué relación existe entre la remuneración básica y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Departamental de Estadística e Informática de Tacna, 2019?</p>	<p>1. OBJETIVO GENERAL</p> <p>Determinar la relación que existe entre el nivel de afectación de la política salarial y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Departamental de Estadística e Informática de Tacna, 2019.</p> <p>2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>a) Determinar la relación que existe entre la remuneración básica y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Departamental de Estadística e Informática de Tacna, 2019.</p>	<p>1. HIPÓTESIS GENERAL</p> <p>Existe relación significativa entre el nivel de afectación de la política salarial y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Departamental de Estadística e Informática de Tacna, 2019.</p> <p>2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</p> <p>a) Existe relación significativa entre la remuneración básica y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Departamental de Estadística e Informática de Tacna, 2019.</p> <p>b) Existe relación</p>	<p>Variable 1:</p> <p>X= Nivel de afectación de la política salarial</p> <ul style="list-style-type: none"> Dimensiones e indicadores <p><i>X1 = Remuneración básica.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – Sueldo – Salario – Cumplimiento de la ley <p><i>X2 = Incentivos salariales.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – Bonificación – Participación de los resultados – Equidad <p><i>X3 = Prestaciones.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – Seguro de vida – Seguro de salud – Cobertura <p>Variable 2:</p> <p>Y= Desempeño laboral</p> <ul style="list-style-type: none"> Dimensiones e indicadores <p><i>Y1 = Productividad</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - Tipo de investigación Básica - Diseño de la investigación No experimental – transversal - Nivel de investigación Descriptivo y correlacional - Ámbito de estudio Oficina Departamental de Estadística e Informática de Tacna, 2019 - Población 67 trabajadores - Muestra 67 trabajadores - Técnicas de recolección de datos Encuesta - Instrumentos Cuestionario para medir el 	<ol style="list-style-type: none"> Al Instituto Nacional de Estadística e Informática, realizar la evaluación del desempeño laboral de los trabajadores de las diferentes oficinas departamentales para la formulación de políticas salariales que beneficien a los trabajadores que registren de manera periódica con un buen desempeño laboral, ayudando de esta manera al cumplimiento de los objetivos de la institución a través del compromiso de su cuerpo de colaboradores. A los directivos, se sugiere la revisión de políticas salariales y beneficios de diferentes organismos nacionales del sector público, para el planteamiento de la modificación de las escalas salariales equilibradas. A los directivos, se plantea

<p>b) ¿Qué relación existe entre los incentivos salariales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Departamental de Estadística e Informática de Tacna, 2019?</p> <p>c) ¿Qué relación existe entre las prestaciones y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Departamental de Estadística e Informática de Tacna, 2019?</p>	<p>b) Especificar la relación que existe entre los incentivos salariales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Departamental de Estadística e Informática de Tacna, 2019.</p> <p>c) Establecer la relación que existe entre las prestaciones y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Departamental de Estadística e Informática de Tacna, 2019.</p>	<p>estrecha entre los incentivos salariales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Departamental de Estadística e Informática de Tacna, 2019.</p> <p>c) Existe relación fuerte entre las prestaciones y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Departamental de Estadística e Informática de Tacna, 2019.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Eficiencia del colaborador - Eficacia del colaborador - Nivel de producción del trabajador - Cumplimiento de las metas del colaborador - Cumplimiento de actividades <i>Y2 = Eficacia</i> - Percepción del grado de calidad del trabajo - Objetivos logrados - Consecución de las tareas establecidas - Nivel de conocimiento dentro del puesto asignado - Actividades <i>Y3 = Eficiencia</i> - Responsabilidad del trabajador - Nivel de conocimientos técnicos - Liderazgo y colaboración en el lugar de trabajo - Nivel de adaptación del trabajador - Tiempo 	<p>nivel de afectación de la política salarial</p> <p>Cuestionario para medir el desempeño laboral</p>	<p>la elaboración de planes estratégicos con metas a corto, mediano y largo plazo, acompañado de incentivos para las áreas, proyectos y trabajadores que logren cumplir con los objetivos estratégicos con indicadores aceptables de productividad, eficacia y eficiencia. Asimismo, se recomienda considerar los incentivos no financieros, tales como reconocimientos públicos, programas de capacitación y desarrollo, oportunidades de crecimiento profesional, entre otros incentivos; y este modo también contribuir con la motivación y mejora del desempeño laboral de los trabajadores.</p> <p>4. A los directivos, velar por el respeto de las prestaciones y beneficios para los trabajadores de la institución, mostrando una clara preocupación por el bienestar de los trabajadores y su entorno familiar directo.</p>
--	---	---	--	--	--

Anexo 03: Cuadro de operacionalización de variables

Variable	Dimensión	Indicador	Ítem	Escala de medida	Metodología
Nivel de afectación de la política salarial	Remuneración básica	- Sueldo	1, 2	Ordinal	Cuestionario
		- Salario	3, 4		
		- Cumplimiento de la ley	5		
	Incentivo salarial	- Bonificación	6, 7		
		- Participación de los resultados	8, 9		
		- Equidad	10		
	Prestaciones	- Seguro de vida	11, 12		
		- Seguro de salud	13, 14		
		- Cobertura	15		
Desempeño laboral	Productividad	- Eficiencia del colaborador	1	Ordinal	Cuestionario
		- Eficacia del colaborador	2		
		- Nivel de producción del trabajador	3		
		- Cumplimiento de las metas del colaborador	4		
		- Cumplimiento de actividades	5		
	Eficacia	- Percepción del grado de calidad del trabajo	6		
		- Objetivos logrados	7		
		- Consecución de las tareas establecidas	8		
		- Nivel de conocimiento dentro del puesto asignado.	9		
		- Actividades	10		
	Eficiencia	- Responsabilidad del trabajador	11		
		- Nivel de conocimientos técnicos	12		
		- Liderazgo y colaboración en el lugar de trabajo	13		
		- Nivel de adaptación del trabajador	14		
		- Tiempo	15		

Anexo 04: Validación por juicio de expertos

	UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA Escuela de Posgrado Centro de Investigación Formato de Validación por expertos			
Codificación CEIN fve - 001	Versión 00	Vigencia 2015	Páginas 02	


INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): Christian Paolo Martel Carranza
- 1.2. Grado Académico: Doctor en Administración de la Educación
- 1.3. Profesión: Economista
- 1.4. Institución donde labora: Universidad de Huánuco
- 1.5. Cargo que desempeña: Docente
- 1.6. Denominación del Instrumento:
CUESTIONARIO PARA MEDIR EL "NIVEL DE AFECTACIÓN DE LA POLÍTICA SALARIAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LA OFICINA DEPARTAMENTAL DE ESTADÍSTICA E INFORMÁTICA DE TACNA, 2019"
- 1.7. Autor del instrumento: WILLIANS APAZA LAYME
- 1.8. Programa de postgrado: MAESTRIA EN ADMINISTRACION Y DIRECCION DE EMPRESAS

II. VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión					X
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles					X
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría					X
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable				X	
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados				X	
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento				X	
SUMATORIA PARCIAL					12	15
SUMATORIA TOTAL		27				

	UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA Escuela de Posgrado Centro de Investigación Formato de Validación por expertos			
Codificación CEIN fve - 001	Versión 00	Vigencia 2015	Páginas 02	

III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

3.1. Valoración total cuantitativa: 27

3.2. Opinión: FAVORABLE DEBE MEJORAR _____


NO FAVORABLE _____

3.3. Observaciones: Ninguna.

Tacna, 20 de Diciembre del 2022



Firma

	UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA Escuela de Posgrado Centro de Investigación Formato de Validación por expertos		
Codificación CEIN fve - 001	Versión 00	Vigencia 2015	Páginas 02


INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): ORIETTA MABEL BARRIGA SOTO
- 1.2. Grado Académico: DOCTORADO
- 1.3. Profesión: CONTADOR PUBLICO
- 1.4. Institución donde labora: UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA
- 1.5. Cargo que desempeña: DIRECTORA GENERAL DE ADMINISTRACIÓN DE LA UPT
- 1.6. Denominación del Instrumento:
CUESTIONARIO PARA MEDIR EL "NIVEL DE AFECTACIÓN DE LA POLÍTICA SALARIAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LA OFICINA DEPARTAMENTAL DE ESTADÍSTICA E INFORMÁTICA DE TACNA, 2019"
- 1.7. Autor del instrumento: WILLIANS APAZA LAYME
- 1.8 Programa de postgrado: MAESTRIA EN ADMINISTRACION Y DIRECCION DE EMPRESAS

II. VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión				X	
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles					X
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría					X
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable					X
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados					X
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento				X	
SUMATORIA PARCIAL					8	20
SUMATORIA TOTAL		28				

	UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA Escuela de Posgrado Centro de Investigación Formato de Validación por expertos		
	Codificación CEIN fve - 001	Versión 00	Vigencia 2015

III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

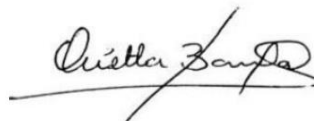
3.1. Valoración total cuantitativa: 28

3.2. Opinión: FAVORABLE X DEBE MEJORAR _____


NO FAVORABLE _____

3.3. Observaciones: - _____

Tacna, 19 de diciembre del 2022



Dra. Orietta Mabel Barriga Soto

		UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA Escuela de Posgrado Centro de Investigación Formato de Validación por expertos		
Codificación CEIN fve - 001	Versión 00	Vigencia 2015	Páginas 02	


INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): GIOVANNA CUNEO ÁLVAREZ
- 1.2. Grado Académico: DOCTORADO
- 1.3. Profesión: LICENCIADO EN COMUNICACION SOCIAL
- 1.4. Institución donde labora: UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA
- 1.5. Cargo que desempeña: JEFA DE LA OFICINA DE ADMISIÓN Y MARKETING
- 1.6. Denominación del Instrumento:
 CUESTIONARIO PARA MEDIR EL "NIVEL DE AFECTACIÓN DE LA POLÍTICA SALARIAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LA OFICINA DEPARTAMENTAL DE ESTADÍSTICA E INFORMÁTICA DE TACNA, 2019"
- 1.7. Autor del instrumento: WILLIANS APAZA LAYME
- 1.8. Programa de postgrado: MAESTRIA EN ADMINISTRACION Y DIRECCION DE EMPRESAS

II. VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión				X	
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles				X	
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría					X
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable					X
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados				X	
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento					X
SUMATORIA PARCIAL					12	15
SUMATORIA TOTAL						

	UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA Escuela de Posgrado Centro de Investigación Formato de Validación por expertos			
	Codificación CEIN fve - 001	Versión 00	Vigencia 2015	Páginas 02

III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

3.1. Valoración total cuantitativa: _____ 27

3.2. Opinión: FAVORABLE _____ DEBE MEJORAR _____

NO FAVORABLE _____

3.3. Observaciones: _____

Tacna, 19 de diciembre 2022



Firma