



UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, EMPRESARIALES Y
PEDAGÓGICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y
MARKETING ESTRATÉGICO

TESIS
REMUNERACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN
LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA
CONGELADORA INDUSTRIAL ILO S.R.L.
MOQUEGUA 2024

PRESENTADO POR
BACH. GIOVANNA ELIZABETH ROCA MONTES

ASESOR
Dr. ENRIQUE ABELARDO MAMANI MEZA

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y
MARKETING ESTRATÉGICO

MOQUEGUA- PERÚ

2024



Universidad José Carlos Mariátegui

CERTIFICADO DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, en calidad de Jefe de la Unidad de Investigación de la FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS, EMPRESARIALES Y PEDAGOGICAS (FCJEP), certifica que el trabajo de investigación () / Tesis (X) / Trabajo de suficiencia profesional () /

REMUNERACION Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA CONGELADORA INDUSTRIAL ILO S.R.L. MOQUEGUA 2024

Presentado por el(la):

BACH. GIOVANNA ELIZABETH ROCA MONTES

Para obtener el grado académico () o Título profesional (X) o Título de segunda especialidad () de LICENCIADO EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y MARKETING ESTRATÉGICO asesorado por el/ DR. ENRIQUE ABELARDO MAMANI MEZA con RESOLUCIÓN DE DECANATO N° 02153-2024-FCJEP-UJCM, fue sometido a revisión de similitud textual con el software TURNITIN, conforme a lo dispuesto en la normativa interna aplicable en la UJCM.

En tal sentido, se emite el presente certificado de originalidad, de acuerdo al siguiente detalle:

Programa académico	Aspirante(s)	Trabajo de investigación	Porcentaje de similitud
ADMINISTRACION	BACH. GIOVANNA ELIZABETH ROCA MONTES	REMUNERACION Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA CONGELADORA INDUSTRIAL ILO S.R.L. MOQUEGUA 2024	31%

El porcentaje de similitud del Trabajo de investigación es del 31% que está por debajo del límite **PERMITIDO** por la UJCM, por lo que se considera apto para su publicación en el Repositorio Institucional de la UJCM.

Se emite el presente certificado con fines de continuar con los trámites respectivos para la obtención de grado académico o título profesional o título de segunda especialidad.

Moquegua, 20 de agosto de 2024

Dr. Teófilo Lauracio Ticona

Jefe Unidad de Investigación FCJEP

ÍNDICE

PORTADA.....	1
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	2
ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS.....	4
RESUMEN.....	5
ABSTRACT.....	6
INTRODUCCIÓN	11
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACION	13
1.1 Descripción de la Realidad Problemática.	13
1.2. Definición del Problema.	15
1.2.1 Problema general	15
1.2.2 Problema específico.	15
1.3. Objetivo de la Investigación	15
1.3.1 Objetivo general.	15
1.3.2 Objetivos específicos.....	15
1.4. Justificación e Importancia de la Investigación	16
1.5 Variables	17
1.5.1 Operacionalización	18
1.6 Hipotesis de la Investigación	19
1.6.1. Hipótesis General	19
1.6.2. Hipótesis Específicas.....	19
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....	20
2.1 Antecedentes de la Investigación.....	20
2.1.1. Antecedentes internacionales.	20
2.1.2. Antecedentes nacionales.	22

2.1.3. Antecedentes regionales.....	24
2.2. Bases Teóricas	25
2.2.1. Teorías sobre Sistema de Remuneracion.....	25
2.2.2. Conceptos de Remuneracion	27
2.2.2.1. Dimensiones de la Remuneracion:	28
2.2.3. Teorías sobre Desempeño Laboral	29
2.2.4. Concepto de Desempeño Laboral.....	30
2.2.4.1 Dimensiones Desempeño Laboral:.....	30
2.3. Marco Conceptual	32
CAPÍTULO III: MÉTODO	34
3.1. Tipo de investigación.....	34
3.2. Diseño de investigación	34
3.3. Población y muestra	35
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	36
3.5. Técnica de procesamiento y análisis de datos.....	37
CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	39
4.1. Presentación de resultados por variables.....	39
4.2. Contrastacion de hipótesis	41
Hipótesis Específicas 1	43
Hipótesis Específicas 2	44
4.3. Discusión de resultados.....	45
5.1. Conclusiones	48
5.2. Recomendaciones.....	49
BIBLIOGRAFÍA.....	50

ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS

TABLAS

Tabla 1 <i>Operacionalización de las Variables</i>	18
Tabla 2 <i>Trabajadores de la empresa Congeladora Industrial Ilo S.R.L.</i>	36
Tabla 3 <i>Prueba de confiabilidad</i>	37
Tabla 4 <i>Pruebas de normalidad</i>	38
Tabla 5 <i>Remuneracion</i>	39
Tabla 6 <i>Desempeño Laboral</i>	40
Tabla 7 <i>Escala de coeficiente de correlación de Rho de Spearman</i>	42
Tabla 8 <i>Correlacion entre la remuneracion y el desempeño laboral</i>	43
Tabla 9 <i>Correlacion de Remuneracion y Eficiencia</i>	43
Tabla 10 <i>Correlación de Remuneración y Eficacia</i>	44

FIGURAS

Figura 1 <i>Remuneracion</i>	40
Figura 2 <i>Desempeño Laboral</i>	41

RESUMEN

Se tuvo como objetivo: Determinar la relación que existe entre la Remuneración y el Desempeño Laboral en los Trabajadores de la Empresa Congeladora Industrial Ilo S.R.L. Moquegua 2024. Con una metodología de de tipo básica, con un diseño de investigación no experimental de diseño transversal. Con una población de 35 personas, con una técnica de encuesta usando el cuestionario como instrumento. La investigación ha demostrado que existe una relación positiva y significativa entre la remuneración y el desempeño laboral en los trabajadores de la Empresa Congeladora Industrial Ilo S.R.L. Moquegua 2024. Con una correlación de 0.348 y un nivel de significancia de 0.041, se valida la hipótesis alternativa, lo que sugiere que una mejora en la remuneración se asocia con un mejor desempeño laboral, aunque esta relación es de intensidad media.

Palabras clave: Desempeño laboral, Remuneración, Eficacia, Eficiencia.

ABSTRACT

The objective was to: Determine the relationship that exists between Remuneration and Job Performance in the Workers of the Industrial Congeladora Ilo S.R.L. Moquegua 2024. With a basic methodology, with a non-experimental research design of transversal design. With a population of 35 people, with a survey technique using the questionnaire as an instrument. The research has shown that there is a positive and significant relationship between remuneration and job performance in the workers of the Empresa Congeladora Industrial Ilo S.R.L. Moquegua 2024. With a correlation of 0.348 and a significance level of 0.041, the alternative hypothesis is validated, which suggests that an improvement in remuneration is associated with better job performance, although this relationship is of medium intensity.

Keywords: Job performance, Remuneration, Effectiveness, Efficiency.

INTRODUCCIÓN

Esta investigación cuenta con los siguientes capítulos:

En el capítulo I, abarca el planteamiento del problema con fundamento en la realidad del objeto de estudio, la formulación del problema, formulación de objetivos, la justificación de la investigación y la operacionalización.

En el capítulo II, incluye el marco teórico y empírico de las dos variables en estudio, los antecedentes nacionales e internacionales que sirven de base para la investigación y la definición del marco conceptual para una mejor comprensión del receptor. Se desarrolla la hipótesis general de la investigación junto con las específicas que pueden ser aceptadas o rechazadas según los resultados obtenidos, la definición conceptual de las dos variables y la operacionalización de variables.

En el capítulo III, abarca el diseño metodológico que está compuesto del tipo, diseño, método, población, muestra, lugar de estudio, técnicas e instrumento, análisis y procesamiento de datos.

En el capítulo IV, incluye los resultados descriptivos con sus respectivas interpretaciones de cada gráfico y los resultados inferenciales con la finalidad de hacer generalidades por medio de la muestra. Además enfoca la discusión de los resultados de la investigación para situar las implicaciones, limitaciones y áreas para investigaciones futuras.

En el capítulo V, se evidencia las conclusiones claras, concisas y respaldadas con toda la investigación, resumen de los hallazgos más relevantes, respuesta a la pregunta de investigación plasmada en la formulación del problema. Además, engloba a las recomendaciones como sugerencias o propuestas específicas con la finalidad que aporten a la mejora del objeto de estudio en base a los resultados y el problema identificado.

Además, incluye las referencias que son una parte esencial como una lista detallada de todas las fuentes de información consultadas para la realización de la tesis, permitiendo verificar y servir de base a futuras investigaciones.

Y finalmente, abarca los anexos donde se proporcionan las evidencias adicionales de forma más detallada, el cuestionario empleado a la muestra, la matriz de consistencia, la autorización y gráficos estadísticos.

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 Descripción de la Realidad Problemática.

Segun la Organización Internacional del Trabajo (s.f.): considera que desde la publicación del último Informe Mundial sobre Salarios hace dos años, la humanidad se ha enfrentado a varias crisis: la pandemia de COVID-19, el estallido de la guerra en Ucrania en febrero de 2022 y los niveles salariales aumenta. No sorprende que, en este clima de incertidumbre, el Fondo Monetario Internacional recortó su pronóstico de crecimiento económico global para 2022 en julio al 3,2% desde el 3,6% en abril de 2022, mientras que su pronóstico de octubre predijo que el crecimiento económico global se desaceleraría en 2023 desde el 2% y 2,7%: 2023 será considerado un año de recesión para muchos. En términos del mercado laboral, el empleo en los países de ingresos altos se ha recuperado (y en algunos casos superado) en el segundo trimestre de 2022, mientras que el empleo en los países de ingresos bajos y medianos se mantiene alrededor de un 2% por debajo de los niveles prepandémicos. y economía sumergida La tendencia de crecimiento es más clara que la economía formal. Por el momento, una de las principales preocupaciones es el rápido aumento de la inflación mundial. A pesar del ajuste monetario global desde mediados de 2022, y se espera que la inflación global alcance el 8,8% para fines de 2022, las presiones sobre los precios parecen ser bastante persistentes en los dos últimos trimestres de 2022. Luego caerá al 6,5% en 2023. y 4,1% en 2024. Si los salarios y otras formas de ingresos laborales no se ajustan a la inflación, es probable que disminuya el nivel de vida de muchos trabajadores y sus familias.

A nivel nacional, la remuneración es la variable más afectada por las condiciones macroeconómicas y la variable con la que las empresas enfrentan el mayor desafío para alinear las expectativas corporativas y de talento. La inflación, en particular, es un fenómeno que afecta más a ambos lados. Afortunadamente, se espera que la inflación caiga del 8% actual al 3% para finales de 2023, sin necesidad de empleo en la economía peruana, según el Banco Central de Reserva del Perú (BCR). Sobre el crecimiento económico, el ministro de Economía y Finanzas, Kurt Burneo, afirmó que el crecimiento económico en 2022 se situaría entre el 2,7% y el 3%, por debajo del 3,3% previsto en el marco macroeconómico plurianual para el período 2023-2026. Burneo dijo que la caída se debió a factores externos que afectan a las economías emergentes como Perú (Forbes Staff, 2022).

A pesar de las altas expectativas de una recesión global, los actores económicos peruanos muestran poco miedo o resiliencia, según las propias encuestas del BCR. Por tanto, los datos macroeconómicos en 2023, ya sea de crecimiento o de inflación, se mantendrán estables. Sin embargo, existen diferencias significativas entre los salarios sectoriales promedio a nivel local. Por ejemplo, mientras Moquegua mantiene su posición de liderazgo en la mayoría de los sectores (excepto agricultura y pesca, administración pública y otros servicios), Huancavelica tiene uno de los salarios mensuales promedio más altos en el sector de electricidad, gas y agua (S/3844), a pesar de la clasificación en la parte inferior de varias otras industrias. La situación fue similar en Puno S/. 2,94 en el sector de electricidad, gas y agua. Las industrias de minería e hidrocarburos tienen los salarios mensuales promedio más altos. La actuación de Moquegua (S/. 9,660), Tacna (S/.8,240), Áncash (S/.8,240) 6376), Lima (S/.4405) un Callao (S/.4369). En este sentido, cabe señalar que esto se logra gracias al alto nivel de productividad laboral y a los trámites más frecuentes asociados a esta industria (ComexPerú, 2020). Desde esa información, en Moquegua, La Empresa Congeladora Industrial Ilo S.R.L., dedicada a la producción y comercialización de productos hidrobiológicos congelados, cuenta con un equipo de trabajadores que desempeñan funciones clave en diversas áreas, desde operativas hasta administrativas. Sin embargo, el área de estibadores, que realiza actividades esenciales como la carga y descarga de productos, es una de las menos remuneradas, a pesar de la alta demanda física y

responsabilidad que implica su labor. Esta disparidad salarial genera una problemática significativa, ya que afecta la motivación y la calidad de vida de los estibadores, lo que repercute directamente en su desempeño y en la eficiencia global de la empresa. La falta de una remuneración justa para estos trabajadores limita su capacidad para operar con eficacia, afectando el potencial productivo y competitivo de la organización. Implementar políticas salariales más equitativas no solo mejoraría el bienestar de estos empleados, sino que también incrementaría el rendimiento y desarrollo de la empresa a largo plazo.

1.2. Definición del Problema.

1.2.1 Problema general

¿Qué relación existe entre la remuneración y el desempeño laboral en los trabajadores de la Empresa Congeladora Industrial Ilo S.R.L. Moquegua 2024?.

1.2.2 Problema específico.

¿Qué relación existe entre la remuneración y la eficiencia en los trabajadores de la Empresa Congeladora Industrial Ilo S.R.L. Moquegua 2024?.

¿Qué relación existe entre la remuneración y la eficacia en los trabajadores de la Empresa Congeladora Industrial Ilo S.R.L. Moquegua 2024?.

1.3. Objetivo de la Investigación

1.3.1 Objetivo general.

Determinar la relación que existe entre la Remuneración y el Desempeño Laboral en los Trabajadores de la Empresa Congeladora Industrial Ilo S.R.L. Moquegua 2024.

1.3.2 Objetivos específicos.

Determinar la relación que existe entre la Remuneración y la Eficiencia en los Trabajadores de la Empresa Congeladora Industrial Ilo S.R.L. Moquegua 2024.

Determinar la relación que existe entre la Remuneración y la Eficacia en los Trabajadores de la Empresa Congeladora Industrial Ilo S.R.L. Moquegua 2024.

1.4. Justificación e Importancia de la Investigación

Justificación Teórica

El estudio de la remuneración como factor clave en el desempeño laboral ha sido ampliamente abordado en la literatura sobre gestión del talento humano. Diversas teorías, como la Teoría de la Motivación de Maslow y la Teoría de la Equidad de Adams, respaldan la idea de que los incentivos financieros no solo aumentan la satisfacción de los trabajadores, sino que también mejoran su productividad. En el contexto de las organizaciones, tanto públicas como privadas, una política de remuneración adecuada es esencial para atraer, retener y motivar al talento humano. Además, este estudio aporta a la teoría al analizar cómo la estructura salarial en la Empresa Congeladora Industrial Ilo S.R.L. influye directamente en el desempeño de los empleados, estableciendo nuevas relaciones entre la motivación monetaria y el rendimiento en un entorno específico.

Justificación Metodológica

La investigación se basa en un enfoque cuantitativo, utilizando un diseño correlacional no experimental. Este diseño es adecuado para identificar y medir la relación entre las variables "Remuneración" y "Desempeño Laboral" sin manipular las condiciones existentes. Se recolectaron datos a través de encuestas estructuradas aplicadas a los trabajadores de la Empresa Congeladora Industrial Ilo S.R.L., y los resultados fueron analizados mediante pruebas estadísticas como la correlación de Pearson. Este enfoque metodológico permite obtener resultados precisos y confiables sobre el impacto de la remuneración en la eficiencia, eficacia y calidad del trabajo, estableciendo un diagnóstico claro que puede ser replicado en otras organizaciones similares.

Justificación Práctica

Los resultados de esta investigación tienen un valor práctico significativo para la Empresa Congeladora Industrial Ilo S.R.L., ya que proporcionan información basada en evidencia sobre cómo la remuneración afecta directamente el desempeño laboral. Esta información permitirá a la gerencia tomar decisiones informadas para mejorar sus políticas de compensación, orientadas a aumentar la productividad y la satisfacción de los empleados. Además, puede servir de referencia para otras empresas del sector, brindando una guía para implementar estrategias salariales más eficaces que promuevan un mayor rendimiento y compromiso de los trabajadores, lo que a largo plazo se traduce en mejores resultados operativos y financieros para la organización.

1.5 Variables

V1: Remuneración

Dimensiones:

Remuneración Básica
Incentivo Salarial
Prestaciones

V2: Desempeño Laboral

Dimensiones:

Eficiencia.
Eficacia.

1.5.1 Operacionalización

Tabla 1

Operacionalización de las Variables

Variable	Definición	Dimensiones	Indicadores
Variable 1: Remuneración	Según Lollo & O'Rourke (2020), (p.53). "La remuneración es el pago de ciertos aspectos monetarios y no monetarios como del el salario básico, bonos, incentivos, es el pago por una prestación de un servicio".	Remuneración Básica	Salario Mensual
		Incentivos Salariales	Bonos
		Prestaciones	Seguro de vida, Seguro de Salud, Vacaciones
Variable 2: Desempeño Laboral	Bohlander et al. (2003). Argumenta que el desempeño hace énfasis a la eficiencia que las personas poseen para cumplir con sus actividades laborales dentro de un departamento, área, oficina o empresa. En otras palabras, la voluntad de trabajar que tiene una persona para realizar lo encomendado.	Eficiencia	Productividad Liderazgo Competencia
		Eficacia	Logro de objetivos Actitud Efectividad

Nota: Diseñado por autor propio

1.6 Hipotesis de la Investigación

1.6.1. Hipótesis General

H₁ Existe relación significativa entre la Remuneración y el Desempeño Laboral en los Trabajadores de la Empresa Congeladora Industrial Ilo S.R.L. Moquegua 2024.

1.6.2. Hipótesis Específicas.

HE₁ Existe relación significativa entre la Remuneración y la Eficiencia en los Trabajadores de la Empresa Congeladora Industrial Ilo S.R.L. Moquegua 2024.

HE₂ Existe relación significativa entre la Remuneración y la Eficacia en los Trabajadores de la Empresa Congeladora Industrial Ilo S.R.L. Moquegua 2024.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la Investigación

2.1.1. Antecedentes internacionales.

Rohida et al., (2024), se denomina “El impacto de la remuneracion en el desempeño en la universidad publica de Indonesia”. El proposito de este estudio es investigar la relacion entre la remuneracion, la satisfacion laboral y el desempeño de los empleados. En este articulo, la compensacion se refiere a la sincronizacion del sistema basada en los resultados de la evaluacion del desempeño. En este sentido, el estudio utilizó un enfoque cuantitativo descriptivo y la población incluyó a todos los profesores de la Universidad de Padjadjaran, un total de 2090 personas. Además, se utilizó un método de muestreo probabilístico para recolectar la muestra del estudio. Se eligio este metodo porque se sabe que es el método de muestreo estratégico más versátil para lograr representatividad en la investigación cuantitativa. Los resultados muestran que existe una correlación Padjadjaran positiva significativa entre el salario docente y la satisfacción laboral en la Universidad de Padjadjaran. Por lo tanto, se observó un valor de significancia de $0,000 < 0,05$ y un valor t de $19,330 > 1,95$, lo que significa que se acepta la hipótesis H1 en este estudio. Con el tiempo, también encontramos que existe una correlación positiva y significativa entre la satisfacción laboral y el desempeño de los profesores en su campo de estudio. Se encontró que el valor significativo para esta relación era $0,010 < 0,05$ y el valor de puntuación t era $5,676 > 1,95$. Estos resultados llevan a la aceptación de la hipótesis H2 propuesta en este

estudio. Además, el estudio encontró una correlación positiva y significativa entre el salario y el desempeño de los docentes observados. El valor significativo observado al respecto es $0,000 < 0,05$ y el valor del t-score es $4,057 > 1,95$ lo que demuestra que la hipótesis H3 también es aceptada. Finalmente, se examinó la relación entre la remuneración y el desempeño de los empleados influenciada por la satisfacción laboral de los profesores. Los resultados también revelaron que la relación es positiva y significativa, con un valor de significancia de $0.000 < 0.05$ y un valor de conteo t de 5.429. Esto demuestra que se acepta la hipótesis H4 propuesta en el estudio.

Papaioannou & Serdaris (2022) Se denomina “Percepciones de los Empleados sobre el papel de la recompensa financiera en el desempeño profesional”. El estudio examina las percepciones de los empleados sobre el papel del salario en términos de remuneración en el desempeño laboral, lo que se refleja en varios estudios con resultados mixtos, algunos disminuyendo el salario y otros incrementándolo, como se encuentra en la literatura mundial Desacuerdo. El propósito de este estudio es ilustrar por qué diferentes estudios pueden conducir a resultados diferentes y cuál es la verdadera relación entre dinero y desempeño basada en las percepciones de los empleados. Se eligió un estudio cualitativo o descriptivo para investigar la relación entre dinero y desempeño. En el estudio participaron 47 empleados de tres organizaciones diferentes (dos privadas y una pública). El papel del dinero en la mejora del desempeño de los empleados parece ser más complejo y sacar conclusiones generales sobre todos los empleados es erróneo. El dinero es sólo un incentivo para los empleados que no disfrutaban de su trabajo y también puede afectar significativamente el desempeño de los empleados (como los vendedores) en organizaciones que ofrecen salarios basados en el desempeño. Los resultados muestran que el dinero no afecta el compromiso de los empleados, sino más bien la relación laboral y lo que los empleados esperan de su trabajo. Los salarios y los beneficios económicos están en riesgo, mientras que el desempleo es alto. Esta realidad afecta directamente a la satisfacción laboral de las personas.

Jankelova et al (2020) se denomina “Factores motivaciones y satisfaccion laboral de los empleados en agricultura en el contexto del desempeño de las empresas agricolas en Eslovaquia”. El objetivo de nuestra investigación es descubrir cómo la eficacia de la motivación de los empleados y la satisfacción laboral afecta el éxito de las empresas agrícolas en Eslovaquia. Hay 757 empleados en el sector agrícola en la muestra de la investigación. Empresa en Eslovaquia. También se utilizó el modelo de mediación de Baron y Kenny y la regresión ANCOVA (análisis de covarianza). Nuestra hipótesis es que la dependencia del desempeño empresarial de la efectividad de la motivación de los empleados está mediada por su satisfacción laboral. Una observación importante es que la relación directa entre el desempeño comercial de las empresas agrícolas y la eficacia de la motivación de los empleados no es significativa. Sin embargo, la variable que media este efecto y, en consecuencia, el efecto de la efectividad de la motivación de los empleados en los resultados de la empresa es la satisfacción laboral de los empleados. Se encontró una relación significativa entre la efectividad motivacional principalmente entre los motivadores económicos, lo que indica la naturaleza problemática de este entorno motivacional. Los factores que influyen importantes son la edad, la educación y el lugar de trabajo. Dado que la eficiencia, la motivación y la satisfacción financiera fueron mayores en estos grupos, es posible comenzar a implementar nuevas tendencias. Al recompensar a los empleados de otros grupos que no mostraron un grado de asociación tan significativo.

2.1.2. Antecedentes nacionales.

Davila (2021) se denomina “Remuneracion y Desempeño Laboral en el Area de Digitacion de la Red de Salud Lambayeque, 2020”. El objetivo fue determinar la relación entre remuneración y desempeño de los empleados del área de mecanografía de la Red de Salud Lambayeque. Este estudio utilizó un enfoque cuantitativo. El tipo de investigación utilizada es fundamental. La población y muestra estuvo compuesta por 20 trabajadores que laboran en la zona. Las técnicas y herramientas utilizadas para la recolección de datos son encuestas y cuestionarios. Los resultados se procesan, presentan, analizan e interpretan mediante tablas estadísticas. Los resultados mostraron

que el 40% (8) de los encuestados consideró el salario promedio y el 60% (12) consideró el desempeño laboral. La conclusión es que la remuneración tiene una correlación muy positiva con el desempeño laboral, $p_valor=0,000$, que es menor que el nivel significativo $\alpha=0,05$. Por tanto, se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula.

Flores (2022) se denomina “La Compensacion Remunerativa y su Relacion con el Desempeño Laboral en la Empresa Incosel S.R.L.”. Los incentivos salariales en el entorno laboral son fundamentales para mejorar la productividad y el desempeño del talento en la empresa. El propósito de este trabajo es investigar la relación entre remuneración y desempeño en Incosel S.R.L. Se utilizó análisis cuantitativo utilizando datos numéricos, niveles de correlación descriptivos para encontrar el grado de asociación y un diseño no experimental ya que el sujeto no considera la intervención del autor. Cada región de la empresa tiene 32 empleados. Todos los participantes fueron evaluados contando para lograr una cooperación del 100%. Se utilizó el software SPSS para el análisis estadístico mediante escalas de confianza, estadística descriptiva y análisis de correlación bivariada. Se determinó que la confiabilidad del apoyo instrumental era de 0,938 para la compensación salarial y de 0,905 para el desempeño laboral. Las investigaciones muestran que existe una correlación positiva entre el salario y el desempeño laboral con un coeficiente ($r= .831^{**}$, valor $p= .000$). Además, encontraron una correlación significativa entre salario y desempeño.

Del Aguila (2023) se denomina “Gestion de la Remuneracion y Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Zapatero, Lamas – 2022”. El propósito de este estudio fue esclarecer la relación entre la gestión de remuneraciones y el desempeño laboral en el municipio distrital de Zapatero de la provincia de Lamas en el año 2022. Se seleccionó como fundamental bajo un diseño no experimental a nivel de descripción correlacional porque se analizó el comportamiento de las variables en un ambiente natural sin manipular la realidad. La población y muestra estuvo compuesta por 45 empleados, Se utilizaron cuestionarios como método y cuestionarios como instrumentos. Como resultado, si bien la gestión de remuneraciones se encuentra en un

nivel normal (44,4%), los niveles de desempeño también se encuentran en un nivel bajo (44,4%), lo que dificulta el trabajo en equipo, la organización del trabajo y la ejecución de las tareas designadas. El coeficiente de correlación es 0,879 y el nivel de significancia es 0,000, lo que permite concluir que es altamente positivo y significativo. Existe una relación significativa entre la gestión de la compensación y el desempeño laboral.

2.1.3. Antecedentes regionales.

Nina & Jesus (2021) se denomina “La Compensacion Salarial y el Desempeño Laboral del Personal de la Municipalidad Distrital de Carumas, Moquegua, 2021”. El objetivo principal fue evaluar la relación entre la remuneración salarial y el desempeño laboral de los empleados del Municipio Distrital de Carumas, Estado Moquegua en el año 2021. Se propuso una metodología de enfoque cuantitativo con investigación aplicada a nivel descriptivo de correlación. El diseño del estudio fue no experimental y transversal. El método de recolección de datos fue una encuesta y los instrumentos utilizados fueron dos cuestionarios con 15 preguntas, una para cada variable y basadas en indicadores para cada dimensión. Se utilizó como muestra a ochenta empleados de la municipalidad del distrito de carumas. Su principal hallazgo fue que el 87,50% estaba realmente satisfecho con su salario base, lo que lleva a la conclusión de que el salario base, los incentivos y los beneficios son parte de la gestión de la compensación salarial. Además, son directamente proporcionales al desempeño de los empleados.

Sarabia (2020) se denomina “Desempeño Laboral y Eficiencia Administrativa de los Colaboradores de la Gerencia Regional de Trabajo y Promocion del Empleo – Moquegua 2020”. El principal objetivo de este estudio es determinar la relación entre el desempeño laboral de los empleados y la eficiencia gerencial en la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo - Moquegua, 2020. En cuanto a la metodología, se decidió optar por tipos básicos de estudios y correlaciones manteniendo un diseño transversal no experimental. La población de estudio se identificó entre los empleados de la Administración Regional de Trabajo y Promoción del Empleo en el área geográfica dentro del Cercado de Moquegua, perteneciente al Distrito de Moquegua, con una muestra que representa 34 empleados. Representa la

muestra censal ya que se compilaron los totales; cuenta. Se determinaron las técnicas y equipos de levantamiento. Para la primera variable tenemos un cuestionario de desempeño laboral y para la segunda variable tenemos un cuestionario de eficacia de la gestión. Las cifras estadísticas que sustentan este estudio se procesaron en base a las conclusiones obtenidas al aplicar esta herramienta a los empleados. La principal conclusión es que existe una relación directa entre el desempeño laboral de los empleados y la eficiencia gerencial en la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, Moquegua, 2020, resultando en un valor de relación de Spearman de $r = 0.793$, Si el valor de significancia es 0,000, esto corresponde a una correlación positiva significativa entre las variables de desempeño laboral y efectividad gerencial de 79,3 %.

Pino & Torres (2022) se denomina “Clima Organizacional y Desempeño Laboral en los colaboradores de la gerencia de Desarrollo Económico y Social de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, Moquegua, 2021”. El objetivo básico de este estudio es definir la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los empleados de la Administración de Desarrollo Económico y Social del MPMN (Moquegua, 2021). Elegimos el tipo básico con una perspectiva correlacional. Se consideró como muestra a veinticuatro empleados de la instalación. Se consideraron aspectos del clima organizacional: identidad, recompensas, relaciones interpersonales, autonomía y estructura, y variables de desempeño laboral: perfil del empleado, efectividad, capacidad para el trabajo y desarrollo. Los resultados encontrados indican que existe una relación positiva entre las variables de estudio según r de Spearman=0,422, indicando una correlación positiva moderada. En resumen, podemos decir que existe asociación entre ambas variables de estudio.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Teorías sobre Sistema de Remuneración

Teoría valor del trabajo de Marx

Harvey (2018) sostiene que Marx en realidad partió de la teoría del valor trabajo de Ricardo, primero sistematizándola más y luego cuestionándola, para luego proponer una Nueva Teoría del Valor más compleja, dinámica y dialéctica en la que el valor sería el resultado de redes. interacciones fuera del proceso de producción, incluidas cuestiones como la innovación tecnológica y organizativa (grado de plusvalía relativa) y la reproducción social del trabajo (poder adquisitivo). El estado del ejército de reserva laboral, personalmente necesito pensar y estudiar este tema en profundidad, en cualquier caso lo encuentro interesante.

Teoría de la Subsistencia por David Ricardo

Según Ricardo (1970, citado en Henry, 2017) su libro Económica política y tributación. Fue descubierto por David Ricardo y también se le llama salario natural. En la teoría de la subsistencia, los trabajadores tienen derecho a ganar sólo el ingreso necesario para satisfacer sus necesidades básicas, si el ingreso se reduce, los trabajadores se sentirán hambrientos, cansados, incapaces de realizar actividades laborales y por ende ganarán más dinero. , la población aumentará significativamente y la fuerza laboral también aumentará, lo que resultará en una mayor competencia por los puestos de trabajo y salarios más bajos.

Teoría de los salarios altos de Henry Ford

San Martins (2017) ilustra su punto de una manera sencilla. "Si los salarios de los trabajadores son altos, esto crea más poder adquisitivo, y para satisfacer este poder adquisitivo, se deben producir más productos, lo que resulta en mayores ventas y mayores ganancias, lo que permite nuevas inversiones en tecnología para aumentar la productividad.

Teoría de la productividad marginal

Perez (1987) la base principal de esta teoría mencionada es que el valor de la mano de obra comprada al empleador está simplemente relacionado con el producto que suministra. Por ejemplo, si decide contratar una cierta cantidad de personas para su negocio, debe hacer los cálculos para determinar cuánto aumentará la producción total de su organización si las contrata. La definición neoclásica de producto marginal neto determina su valor y conduce al concepto de precio: la demanda de los trabajadores, que refleja la cantidad adicional que quieren invertir en salarios adicionales, es decir, nivel salarial del trabajador.

Teoría del “Fondo de Salarios”

Según Mill (1848, citado en Rodríguez, 2009), los salarios dependen de la oferta y demanda de trabajo, es decir, de la población y el capital. Más bien, para él, el trabajo es como cualquier otro bien que puede ofrecerse y obtenerse en el mercado, la oferta permite a los trabajadores trabajar y la demanda está determinada por los propietarios del capital. Se supone claramente la existencia de un mercado laboral en el que convergen la oferta de trabajo, por un lado, y la demanda de trabajo, por el otro.

2.2.2. Conceptos de Remuneración

Chiavenato (2007) conceptualiza la recompensa como: “la compensación que recibe un individuo por realizar tareas organizacionales” (p. 283).

Chiavenato (2009) “Implica el proceso de varios tipos de pagos o recompensas otorgadas a los empleados y recibidas de su empleo” (p. 311).

Dessler (2009) define: “toda forma de compensación a los empleados como resultado de su empleo” (p. 422).

Lollo & O'Rourke (2020), “La remuneración son ciertos pagos monetarios y no monetarios, como salario base, bonificaciones, incentivos, pagos por los servicios prestados” (p. 53).

Moriarty (2020) considera que el empleador en última instancia paga al asociado de diversas formas (por hora, por día, por semana, por mes, etc.), lo cual es una actividad para que el empleado pueda seguir desarrollando su actividad en cierta medida.

2.2.2.1. Dimensiones de la Remuneración:

Segun Chiavenato (2009) señala 3 dimensiones para la remuneracion:

Dimension 1: Remuneración Basica:

El salario está compuesto por el ingreso básico, ya sea mensualmente o por horas de trabajo. En otras palabras, el salario es la percepción económica del empleado como resultado de la prestación de sus servicios (Chiavenato, 2009). Segun Gobierno del Peru (s.f.) La Remuneración Mínima Vital (RMV) es la cantidad mínima de dinero que se le paga a un trabajador que labora una jornada completa de 8 horas diarias o 48 horas semanales.

Segun Toyama (2000) la remuneracion basica esta constituida por que el trabajador percibe por sus servicios ordinarios la misma que se determina en funcion a la unidad calculo pactado.

Dimensiones 2: Incentivos Salariales:

Son aquellos proyectos que actuan como un estimulante en los trabajadores, a fin de que estos se vean recompensados por desarrollar un buen desempeño (Chiavenato, 2009)

Dessler (2007), Los incentivos salariales se definen como "pago que es un aumento del salario otorgado a los empleados en función de su desempeño personal". (p. 452).

Wayne (2005), Definido como "cualquier beneficio especial que una empresa proporciona a un pequeño grupo de empleados clave para proporcionarles una compensación adicional". (p. 314).

Dimensiones 3 Prestaciones:

A esto se le suele llamar salario adicional. Los resultados financieros se presentan en diferentes formas (Chiavenato, 2009).

Los beneficios económicos brindados a los asociados significan principalmente que están plenamente satisfechos con los servicios de la institución (Dessler, 2007)

Segun Juarez y Carrillo (2014), Los beneficios de bienestar se refieren al pago de bonificaciones en efectivo adicionales basadas en el salario de los empleados y otros beneficios para que los empleados puedan identificarse con la organización. (p. 45).

Chiavenato (2007), Se define como bienestar como las instalaciones, comodidades, beneficios y servicios que una empresa brinda a sus empleados para que sean libres de preocupaciones y frugales. Estas características son esenciales para mantener niveles óptimos de productividad y satisfacción de los empleados. (p. 15).

2.2.3. Teorías sobre Desempeño Laboral

Teoría de Herzberg

Para Madero (2020, citado por Griffin & Moorhead, 2010) “la motivación e higiene sostiene que existen dos factores que deben ser considerados: Factores de higiene son aquellos correspondientes al entorno, que su presencia no lleva a la motivación, pero su ausencia sí provoca insatisfacción”. También explica: La satisfacción laboral está relacionada con el contenido conductual del estímulo, es decir, factores externos, mientras que la insatisfacción depende del entorno, las relaciones con los demás y el entorno general, en este caso factores internos. Herzberg realizó sus investigaciones en varias empresas en el estado de Pittsburg, USA, los resultados de su investigación lo llevaron a dos factores, estos factores relacionados con su teoría son los factores internos y los factores externos que examinan los

aspectos que pueden causar satisfacción o insatisfacción en el centro de trabajo laboral, explicando que no es necesario mirar los opuestos, porque la presentación de factores externos no fomenta la motivación, pero el hecho de que no estén desmotivados, los factores internos fomentan la motivación. Siguiendo la teoría de Herzberg, se propone que la motivación es el rechazo o reducción de asociaciones negativas de factores externos y el fortalecimiento de factores internos. Estos factores antes mencionados no tienen límites y deben fortalecerse continuamente.

2.2.4. Concepto de Desempeño Laboral

Franklin & Krieger (2011) Mencionan que los comportamientos y actitudes que los empleados muestran durante sus trabajos se denominan desempeño laboral, es decir, todo lo que hace un empleado y que sus colegas ven como una contribución a las metas de la organización.

Considerando a Chiavenato (2017), quien afirma que es comportamiento de un socio o empleado encontrar las metas trazadas por la empresa, se convierte en una estrategia personal para alcanzarlas.

Para, Chiavenato (2000 p. 359), desempeño laboral es: "El comportamiento de un empleado para alcanzar los objetivos establecidos, formando la fórmula de una estrategia individual para alcanzarlos." (p. 112).

Otros autores como Milkovich y Boudrem (1994) analiza el desempeño laboral en términos de características específicas, tales como: "Habilidades, capacidades, necesidades y características que afectan la naturaleza del trabajo y la organización para producir comportamientos que pueden afectar los resultados y cambios sin precedentes en las organizaciones." (p. 15).

2.2.4.1 Dimensiones Desempeño Laboral:

Dimension 1 Eficiencia:

Chiavenato (2011). Indica el uso adecuado de los medios de producción disponibles. Además, la eficiencia puede referirse al logro de los objetivos con la menor

cantidad de recursos disponibles o a la obtención de mayores resultados con la menor inversión posible.

Es la relación entre los recursos o el cumplimiento de actividades, como la relación entre la cantidad de recursos utilizados y la cantidad de recursos estimados o programados, así como el grado en que se utilizan los recursos para producir productos. (Perez, 2011).

Gutiérrez (2018) En cualquier situación, la evaluación de la eficiencia siempre se basa en la evaluación de la calidad de los resultados obtenidos en comparación con los recursos financieros o los recursos naturales empleados.

La eficiencia se refiere a la capacidad de lograr los mejores resultados con el menor aporte posible sin cambiar ni afectar el servicio o producto. También permite corregir errores en el proceso y buscar la mejora continua. (Ubillús, 2020, p.10).

Dimension 2 Eficacia:

Chiavenato (2007). Incluye las herramientas, métodos y procedimientos más adecuados, diseñados y organizados para garantizar el mejor uso posible de los recursos disponibles. (Rivas Huayana, 2015)

Es decir, el propósito de la eficacia es alcanzar los objetivos marcados por la organización y hacer las cosas bien.

La eficacia, se refiere al logro de las metas y/o resultados propuestos, es decir, la realización de acciones que permiten el logro de las metas establecidas. La eficacia es el grado en que logramos nuestras metas o resultados (Perez, 2011).

Según Gutiérrez (2018) Es el proceso de realización de la actividad planificada en la organización, y el nivel de resultados planificados debe alcanzarse en el área objetivo, es decir, la eficiencia es la capacidad de lograr los resultados esperados.

La eficacia se define como la capacidad de alcanzar los objetivos del programa en un período de tiempo determinado utilizando los recursos establecidos para el

propósito común de la relación empleado-empedor. Por tanto, podemos decir que la eficiencia es lo que se consigue en un determinado periodo de tiempo, lo que maximiza el tiempo de ejecución del proceso sin cambiar la calidad del servicio. (Vergaray, 2021).

2.3. Marco Conceptual

1. **Actitud:** Reacción evaluativa favorable o desfavorable hacia algo o alguien, que se manifiesta en nuestras creencias, sentimientos o conducta proyectada.
2. **Bonos:** Estos premian el cumplimiento de una meta preestablecida, ya sea por puntualidad, productividad o incluso permanencia.
3. **Desempeño:** Actuación de las personas en la consecución de objetivos específicos en una dirección específica en la cual se combinan, evalúan, los resultados alcanzados y el comportamiento de las personas para alcanzar esos objetivos.
4. **Empresa:** Un grupo de personas que se dedican a actividades industriales, comerciales o de servicios con fines lucrativos.
5. **Eficiencia:** La capacidad de reducir al mínimo los recursos que se utilizan para lograr los objetivos de la organización. "hacer las cosas correctamente".
6. **Eficiencia:** Capacidad para determinar los objetivos adecuados "hacer lo indicado".
7. **Efectividad:** Capacidad de lograr el efecto que se desea o se espera.
8. **Horas extras:** Es el tiempo trabajado que supera el horario habitual de un empleado y por el que generalmente se le paga una y media veces su tasa por hora habitual.
9. **Incentivos salariales:** Es un pago adicional por completar un proyecto a corto plazo fuera del horario laboral normal.
10. **Liderazgo:** Proceso que ayuda a dirigir y movilizar personas y/o ideas, influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a la consecución de un objetivo.

- 11. Objetivo:** Pertenciente o relacionado con el objeto en sí mismo, sin importar la propia perspectiva o sensación.
- 12. Productividad:** Medida de desempeño que afecta la eficacia y la eficiencia.
- 13. Prestacion social:** Que la seguridad social u otras entidades ofrecen a sus beneficiarios, ya sea en forma de dinero o en especie, con el fin de satisfacer sus necesidades.
- 14. Remuneracion:** sistema de incentivos y premios que establece una organización para motivar y recompensar a sus empleados.
- 15. Salario:** Es la cantidad de dinero o compensacion que un empleador paga a un trabajador a cambio del trabajo realizado.
- 16. Seguros:** Un negocio puede protegerse financieramente con un seguro comercial.
- 17. Seguro de vida:** En caso de su fallecimiento, esta cobertura puede ayudar a su familia, socios o empleados.
- 18. Seguro de salud:** Un contrato que requiere que su compañía de seguro de salud pague parte de, o todos sus costos de salud a cambio del pago de una prima de seguro.
- 19. Trabajador:** La persona fisica qu presta a otra, fisica o moral, un trabajo personal subordinado
- 20. Vacaciones:** Descanso temporal de una actividad normal, principalmente trabajo o estudio.

CAPÍTULO III: MÉTODO

3.1. Tipo de investigación

Hernandez et al (2014) La investigación básica es un tipo de estudio científico que se enfoca en la comprensión fundamental de fenómenos, principios o conceptos, sin necesariamente tener una aplicación directa inmediata. En el contexto específico de las variables de estudio "remuneración y desempeño laboral", la investigación básica implicaría investigar los mecanismos subyacentes que vinculan estos dos elementos en el ámbito laboral, explorando sus interacciones, efectos y posibles correlaciones. Este tipo de investigación busca establecer una comprensión teórica sólida sobre cómo la remuneración afecta el desempeño laboral y viceversa, sin necesariamente buscar aplicaciones prácticas inmediatas en términos de políticas o intervenciones específicas en el lugar de trabajo. Con un enfoque cuantitativo, debido a la comprobación de hipótesis y el recojo de datos numéricos, que se procesa en un programa estadístico.

3.2. Diseño de investigación

Hernandez et al (2014) La investigación no experimental de diseño transversal es un tipo de estudio en el cual se observa y analiza un fenómeno tal como ocurre en su contexto natural, sin manipular las variables independientes. En este caso, se investigan las variables "remuneración" y "desempeño laboral" en un momento específico del tiempo, con el objetivo de identificar y describir posibles relaciones y patrones entre ellas. Este diseño permite obtener una instantánea de la situación actual y explorar cómo la remuneración puede estar relacionada con el desempeño laboral en

una población determinada, proporcionando datos valiosos sobre correlaciones y tendencias sin intervenir directamente en las condiciones del entorno laboral.

3.3. Población y muestra

- **Población:**

En el contexto de una investigación, la población se define como el conjunto total de individuos o elementos que cumplen con ciertos criterios específicos y sobre los cuales se desea obtener información y sacar conclusiones. Para el caso de 35 trabajadores de la Empresa Congeladora Industrial Ilo S.R.L. en Moquegua, la población se refiere a todos los empleados de dicha empresa que están siendo considerados para el estudio.

Estos trabajadores representan el grupo completo sobre el cual se recogerán datos relacionados con las variables de estudio, en este caso, "remuneración" y "desempeño laboral", con el objetivo de analizar las relaciones y patrones existentes entre estos factores dentro del entorno laboral de la empresa.

- **Muestra:**

En el contexto de la investigación sobre los 35 trabajadores de la empresa Congeladora Industrial Ilo S.R.L. en Moquegua, el muestreo censal se define como el procedimiento de recolección de datos en el cual se incluye a todos los miembros de la población total bajo estudio. En este caso, dado que la población consiste en 35 trabajadores, el muestreo censal implica que se recolectará información de cada uno de estos empleados sin excluir a ninguno. Este enfoque permite obtener una visión completa y exhaustiva de las variables de estudio, "remuneración" y "desempeño laboral", garantizando que los resultados y conclusiones reflejen con precisión la situación de toda la población de la empresa. El muestreo censal es especialmente útil cuando el tamaño de la población es manejable, como en este caso, y permite evitar

errores de muestreo que podrían surgir si solo se estudiara una parte de la población.

Tabla 2

Trabajadores de la empresa Congeladora Industrial Ilo S.R.L.

Región	Empresa	Trabajadores
Moquegua	Congeladora SRL	35
	total	35

Nota: Elaborado por la autora

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se utilizará la técnica de encuestas con preguntas estructuradas para la recolección de datos. Esta técnica implica la elaboración de un cuestionario con preguntas predeterminadas y uniformes que serán aplicadas a todos los empleados de la empresa. Las preguntas estructuradas permiten obtener respuestas concretas y comparables, facilitando el análisis cuantitativo de las variables de estudio, "remuneración" y "desempeño laboral". Mediante esta técnica, se asegura la consistencia en la forma en que se recopila la información, lo que contribuye a la fiabilidad y validez de los datos obtenidos. Las encuestas se administrarán a cada uno de los 35 trabajadores, garantizando así una cobertura completa de la población bajo estudio y permitiendo realizar un análisis exhaustivo de la relación entre remuneración y desempeño laboral en el contexto específico de la empresa Congeladora Industrial Ilo S.R.L.

Se tiene una muestra piloto de 35 trabajadores de la empresa en estudio cuyo propósito es determinar la fiabilidad que cuenta las encuestas para su aplicación a su muestra total que se destina en la investigación. Detalle que muestra la siguiente tabla:

Tabla 3

Prueba de confiabilidad

Alfa Cronbach	Número de elementos
,820	30

Nota: Numero de elementos corresponde a los N° de Items.

Para la valoración de confiabilidad, George y Mallery (2003) sugiere las recomendaciones siguientes para evaluar los valores de los coeficientes de alfa de Cronbach:

- Coeficiente alfa $>.9$ es excelente
- Coeficiente alfa $>.8$ es bueno
- Coeficiente alfa $>.7$ es aceptable
- Coeficiente alfa $>.6$ es cuestionable
- Coeficiente alfa $>.5$ es pobre
- Coeficiente alfa $<.5$ es inaceptable

El grado de confiabilidad que se obtuvo fue 0.820, por lo cual es BUENO.

3.5. Técnica de procesamiento y análisis de datos

Para el procesamiento y análisis de datos de la investigación que estás llevando a cabo una validez de contenido, mediante el juicio de expertos, los mismos que se detallan en el anexo. Asimismo, mediante una prueba piloto se desarrollo una confiabilidad mediante el alfa de cronbach. Una vez realizado la validez y confiabilidad, se aplico una prueba de normalidad para determinar el coeficiente de correlacion y asi obtener los resultados descriptivos e inferenciales.

Pruebas de normalidad

Según Novales (2010), la prueba de Shapiro-Wilk se emplea para contrastar normalidad cuando el tamaño de la muestra es menor a 50 observaciones y en muestras grandes es equivalente al test de Kolmogórov-Smirnov. El método consiste en

comenzar ordenando la muestra de menor a mayor valor, obteniendo el nuevo vector muestral. Cuando la muestra es como máximo de tamaño 50, se puede contrastar la normalidad con la prueba de Shapiro-Wilk, procediéndose a calcular la media y la varianza muestral. Se rechaza la hipótesis nula de normalidad si el estadístico Shapiro-Wilk -W- es menor que el valor crítico proporcionado por la tabla elaborada por los autores para el tamaño de la muestra y el nivel de significancia dado. La distribución del estadístico de Kolmogórov-Smirnov es independiente de la distribución poblacional especificada en la hipótesis nula y los valores críticos de este estadístico están tabulados. Si la distribución postulada es la normal y se estiman sus parámetros, los valores críticos se obtienen aplicando la corrección de significación propuesta por Lilliefors (Romero, 2016).

Para esta identificación, se eligió la prueba de Shapiro -Wilk debido a que la muestra fue de 35, siendo menos de 50. Si esta es menor a 0.05 entonces es una prueba no normal, haciendo uso de la prueba de correlación Rho Spearman.

Tabla 4

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Remuneración	,226	35	,000	,858	35	,000
Desempeño laboral	,187	35	,003	,921	35	,016

Nota: Corrección de significación de Lilliefors

La significancia en la presente prueba de normalidad, tiene un valor menos de 0.05. Se utiliza el coeficiente Rho Spearman.

CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

4.1. Presentación de resultados por variables

Se utilizo baremo para desarrollar esta analisis descriptivo.

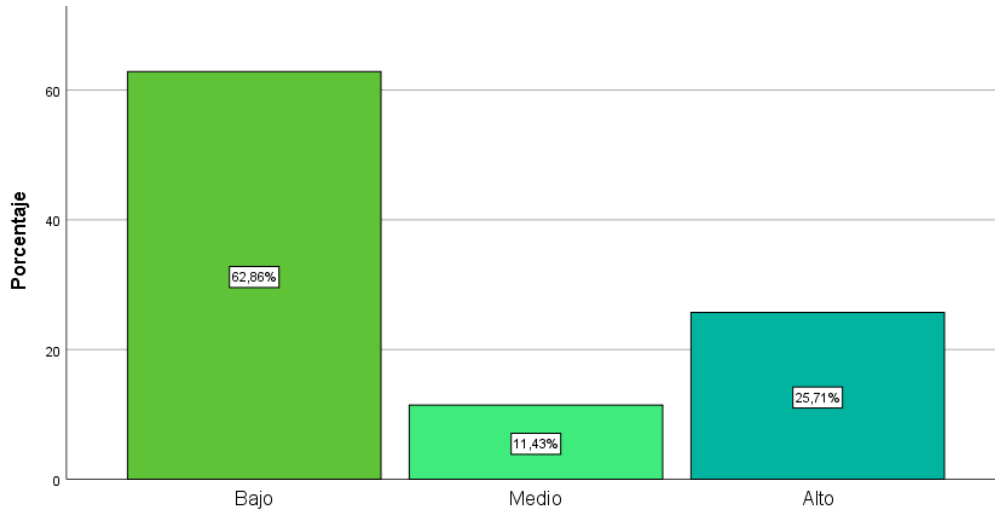
Tabla 5

Remuneracion

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	22	62,9	62,9
	Medio	4	11,4	74,3
	Alto	9	25,7	100,0
	Total	35	100,0	100,0

Figura 1

Remuneracion



De la Tabla 5 y Figura 1 se puede apreciar, que, del total, el 62.9% de los encuestados presentan un nivel bajo de remuneración, el 11.4% presentan un nivel medio y por encima de ello hay 25.7% que presentan un nivel alto.

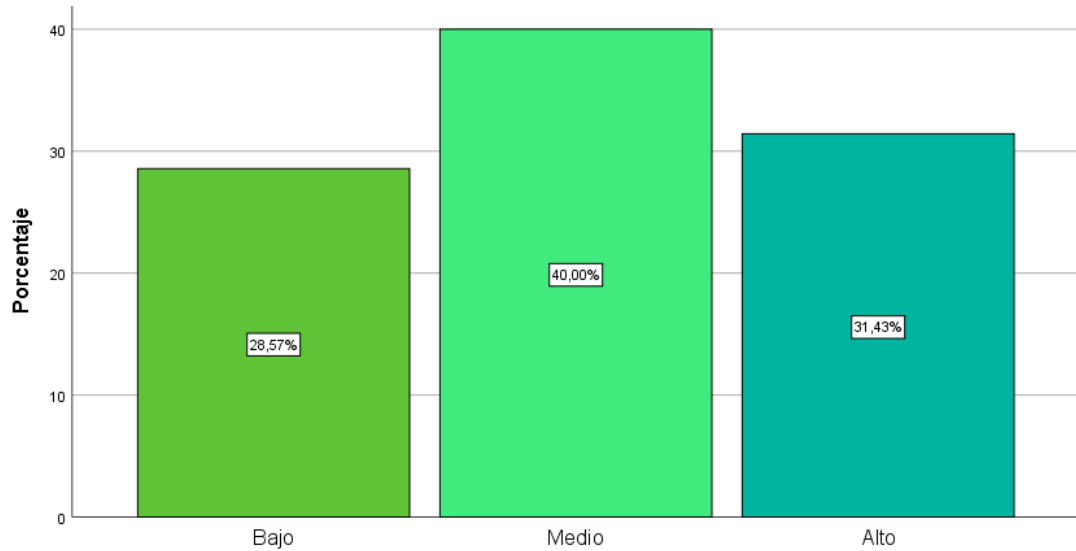
Tabla 6

Desempeño Laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	10	28,6	28,6	28,6
	Medio	14	40,0	40,0	68,6
	Alto	11	31,4	31,4	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Figura 2

Desempeño Laboral



De la Tabla 6 y Figura 2 se puede apreciar, que, del total, solo el 28.6% de los encuestados presentan un nivel bajo de desempeño laboral, mientras que el 40% presentan un nivel medio y por debajo de ello esta con 31.4% que considera un nivel alto.

4.2. Contrastacion de hipótesis

Prueba de Hipótesis

Para la contratación de hipótesis se plantea lo siguiente

Nivel de significancia: $\alpha = 0,05 = 5\%$ de margen máximo de error.

Regla de decisión:

$\rho \geq \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis nula H_0

$\rho < \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis alterna H_1

Tabla 7

Escala de coeficiente de correlación de Rho de Spearman

RANGO	RELACIÓN
-1.00	Correlación negativa perfecta
-0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.75	Correlación negativa considerable
-0.50	Correlación negativa media
-0.25	Correlación negativa débil
-0.10	Correlación negativa muy débil
0.00	No existe correlación alguna entre las variables
0.10	Correlación positiva muy débil
0.25	Correlación positiva débil
0.50	Correlación positiva media
0.75	Correlación positiva considerable
0.90	Correlación positiva muy fuerte
1.00	Correlación positiva perfecta

Nota: Este cuadro se obtuve de Hernández, Fernández & Bautista (2010, p.132)., donde se muestra los rangos que definen la correlación desde lo negativo a lo perfecto.

Comprobación de hipótesis: Resultado inferencial

Hipótesis General

H₁ Existe relación significativa entre la Remuneración y el Desempeño Laboral en los Trabajadores de la Empresa Congeladora Industrial Ilo S.R.L. Moquegua 2024.

H₀ No Existe relación significativa entre la Remuneración y el Desempeño Laboral en los Trabajadores de la Empresa Congeladora Industrial Ilo S.R.L. Moquegua 2024.

Tabla 8*Correlacion entre la remuneracion y el desempeño laboral*

		Remuneración	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Remuneración	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,348*
		N	35
Rho de Spearman	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,348*
		Sig. (bilateral)	,041
		N	35

Nota: *La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Hay una correlacion positiva media de 0.348 entre la Remuneracion y Desempeño Laboral, teniendo un nivel de significancia: $\alpha = 0,041 = 4\%$ de margen máximo de error. Por lo que se acepta la hipotesis alterna, rechazando la nula.

Hipótesis Específicas 1

HE₁ Existe relación significativa entre la Remuneración y la Eficiencia en los Trabajadores de la Empresa Congeladora Industrial Ilo S.R.L. Moquegua 2024.

HE₀ No existe relación significativa entre la Remuneración y la Eficiencia en los Trabajadores de la Empresa Congeladora Industrial Ilo S.R.L. Moquegua 2024.

Tabla 9*Correlacion de Remuneracion y Eficiencia*

		Remuneracion	Eficiencia
Rho de Spearman	Remuneracion	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,335*
		N	35
Rho de Spearman	Eficiencia	Coefficiente de correlación	,335*
		Sig. (bilateral)	,049
		N	35

Nota: *. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Hay una correlacion positiva media de 0.335 entre la Remuneracion y Eficiencia, teniendo un nivel de significancia: $\alpha = 0,049 = 4\%$ de margen máximo de error. Por lo que se acepta la hipotesis alterna, rechazando la nula.

Hipótesis Específicas 2

HE₂ Existe relación significativa entre la Remuneración y la Eficacia en los Trabajadores de la Empresa Congeladora Industrial Ilo S.R.L. Moquegua 2024.

HE₀ No existe relación significativa entre la Remuneración y la Eficacia en los Trabajadores de la Empresa Congeladora Industrial Ilo S.R.L. Moquegua 2024.

Tabla 10

Correlación de Remuneración y Eficacia

		Remuneración	Eficacia
Rho de Spearman	Remuneración	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,346*
	Eficacia	Coeficiente de correlación	,346*
		Sig. (bilateral)	,042
		N	35

Nota: *. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Hay una correlacion positiva media de 0.346 entre la Remuneracion y Eficacia, teniendo un nivel de significancia: $\alpha = 0,042 = 4\%$ de margen máximo de error. Por lo que se acepta la hipotesis alterna, rechazando la nula.

4.3. Discusión de resultados

Los resultados de la investigación confirman una correlación positiva media ($r = 0.348$) entre la remuneración y el desempeño laboral en los trabajadores de la Empresa Congeladora Industrial Ilo S.R.L., con un nivel de significancia de $\alpha = 0.041$, lo que indica un margen de error del 4%. Aunque la remuneración influye en el desempeño laboral, no es el único factor determinante, ya que la magnitud de la correlación no es alta. Por tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Comparando estos resultados con los obtenidos por Dávila (2021), quien encontró una correlación alta ($r = 0.871$) entre la remuneración y el desempeño laboral en el área de digitación de la Red de Salud Lambayeque, la magnitud de la correlación en nuestra investigación es considerablemente menor. Esta diferencia podría explicarse por las variaciones en el contexto organizacional, ya que mientras Dávila estudió una institución pública del sector salud, nuestro estudio se desarrolló en una empresa privada del sector industrial, donde las expectativas y motivaciones frente a la remuneración podrían variar. Asimismo, la naturaleza del trabajo en un entorno de digitación, más mecánico y repetitivo, podría hacer que la remuneración tenga un papel más relevante en la motivación, mientras que en un contexto industrial, otros factores como el ambiente laboral o las oportunidades de desarrollo personal podrían estar influyendo en el desempeño, resultando en una correlación menos fuerte. Estos resultados tienen importantes implicaciones para la gestión de la Empresa Congeladora Industrial Ilo S.R.L., ya que sugieren que la remuneración por sí sola no es suficiente para maximizar el desempeño laboral. Por tanto, la empresa debería considerar implementar estrategias complementarias como el fortalecimiento de sistemas de reconocimiento no monetario, mejoras en las condiciones laborales, y el ofrecimiento de oportunidades de capacitación y crecimiento profesional para potenciar el rendimiento de sus trabajadores.

Los resultados obtenidos en relación con el primer objetivo específico indican una correlación positiva media ($r = 0.335$) entre la remuneración y la eficiencia en los trabajadores de la Empresa Congeladora Industrial Ilo S.R.L., con un nivel de significancia de $\alpha = 0.049$, lo que implica un margen de error del 4%. Estos datos sugieren que la remuneración tiene una influencia moderada en la eficiencia laboral, aunque no es el único factor relevante. En consecuencia, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Al comparar con el estudio de Dávila (2021), se observa que el 40% de los digitadores de la Red de Salud Lambayeque perciben que su desempeño en términos de eficiencia es bajo, otro 40% lo percibe como medio y el 20% lo considera alto, mostrando una correlación media y baja entre la remuneración y la eficiencia. Las diferencias en los hallazgos pueden estar relacionadas con las características del entorno laboral: en un contexto industrial como el de la empresa Congeladora Industrial Ilo S.R.L., donde la eficiencia está más relacionada con el cumplimiento de tareas operativas y productivas, la remuneración podría no ser el único factor que determine su desempeño. En cambio, en el estudio de Dávila, el área de digitación, al tratarse de un trabajo más estandarizado y con menos variabilidad, puede presentar mayores fluctuaciones en la eficiencia debido a factores externos o internos, incluyendo la remuneración. Estos resultados subrayan la importancia de considerar otras variables, como la formación y el acceso a recursos, que también podrían influir en la eficiencia laboral. Para la Empresa Congeladora Industrial Ilo S.R.L., es crucial entender que, aunque mejorar la remuneración puede tener un impacto positivo en la eficiencia, esta estrategia debería complementarse con políticas orientadas a optimizar los procesos y mejorar las condiciones laborales para maximizar los resultados.

Y finalmente, en cuanto al segundo objetivo específico, los resultados muestran una correlación positiva media ($r = 0.346$) entre la remuneración y la eficacia en los trabajadores de la Empresa Congeladora Industrial Ilo S.R.L., con un nivel de significancia de $\alpha = 0.042$, lo que implica un margen de error del 4%. Esto indica que existe una relación significativa entre la remuneración y la eficacia laboral, aunque de

magnitud moderada, lo que sugiere que la remuneración contribuye, pero no es el único factor que influye en la eficacia de los trabajadores. En consecuencia, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Al comparar con el estudio de Dávila (2021), donde el 55% de los digitadores percibieron un nivel medio de eficacia, el 25% un nivel bajo y el 20% un nivel alto, se encontró una correlación media entre la remuneración y la eficacia, lo que refuerza la idea de que la remuneración es un factor importante, pero no determinante en sí mismo. Las diferencias en los niveles de correlación entre ambos estudios pueden estar relacionadas con la naturaleza del trabajo. En la empresa Congeladora Industrial Ilo S.R.L., la eficacia puede estar influenciada no solo por la remuneración, sino también por factores como la capacitación, la disponibilidad de recursos y las condiciones laborales en un entorno industrial. Por otro lado, en el estudio de Dávila, el trabajo de digitación, más rutinario y menos variable, podría hacer que otros factores, como el apoyo organizacional o el entorno de trabajo, tengan un impacto más directo sobre la eficacia, en combinación con la remuneración.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

Primera

La investigación ha demostrado que existe una relación positiva y significativa entre la remuneración y el desempeño laboral en los trabajadores de la Empresa Congeladora Industrial Ilo S.R.L. Moquegua 2024. Con una correlación de 0.348 y un nivel de significancia de 0.041, se valida la hipótesis alternativa, lo que sugiere que una mejora en la remuneración se asocia con un mejor desempeño laboral, aunque esta relación es de intensidad media.

Segunda

Se ha identificado una correlación positiva media de 0.335 entre la remuneración y la eficiencia de los trabajadores en la Empresa Congeladora Industrial Ilo S.R.L. Moquegua 2024. Dado que el nivel de significancia es de 0.049, se acepta la hipótesis alternativa, lo que indica que la remuneración tiene un impacto directo en la eficiencia laboral, aunque la fuerza de esta relación también es moderada.

Tercera

La investigación revela que existe una correlación positiva media de 0.346 entre la remuneración y la eficacia de los trabajadores en la Empresa Congeladora Industrial Ilo S.R.L. Moquegua 2024. Con un nivel de significancia de 0.042, se acepta la

hipótesis alternativa, rechazando la nula, lo que sugiere que la remuneración influye en la eficacia laboral, aunque con una relación de intensidad media.

5.2. Recomendaciones

Primera

Dado que existe una correlación positiva entre la remuneración y el desempeño laboral, la empresa debería considerar la implementación de un sistema de remuneración más competitivo y basado en el desempeño. Esto podría incluir incentivos financieros, bonos por cumplimiento de metas y recompensas por eficiencia y eficacia, lo cual podría potenciar aún más el desempeño de los trabajadores.

Segunda

Aunque la relación entre remuneración y eficiencia/eficacia es moderada, la empresa debería complementar la política salarial con programas de capacitación y desarrollo profesional. Al mejorar las competencias y habilidades de los empleados, se puede maximizar el impacto de la remuneración en el desempeño laboral, elevando tanto la eficiencia como la eficacia en las operaciones.

Tercera

Es recomendable establecer un mecanismo de monitoreo continuo del impacto de la remuneración en el desempeño laboral. Esto permitirá realizar ajustes en tiempo real, asegurando que el sistema de compensación siga alineado con los objetivos organizacionales y responda a las necesidades cambiantes de los trabajadores, manteniendo su motivación y productividad.

BIBLIOGRAFÍA

- Chiavenato, I. (2007). *Administração*. Elsevier Brasil.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. Mc graw hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones*. McGraw-Hill/Interamericana Editores.
- ComexPerú. (2020). *Desempeño del Mercado Laboral Peruano: Resultados en 2020*. <https://www.comexperu.org.pe/upload/articles/reportes/informe-anual-laboral-001.pdf>
- Dávila Hurtado, A. V. (2021). *Remuneración y desempeño laboral en el área de digitación de la red de salud Lambayeque, 2020*.
- Del Aguila Gonzales, D. (2023). *Gestión de la remuneración y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Zapatero, Lamas-2022*.
- Del Castillo, M. D. R., Chavez-Romero, Z. B., Alvarado-Silva, C. A., De Oliveira, G. C. R., & Gaytan-Reyna, S. E. (2023). Customer Satisfaction Based on User Perceptions in a Delivery Company in Peru. *Academic Journal of Interdisciplinary Studies*, 12(5), 201–211. <https://doi.org/10.36941/ajis-2023-0138>
- Dessler, G. (2009). *Planificación y contratación de personal. Un marco para la gestión de recursos humanos*.
- Flores Ayquipa, L. K. (2022). *La compensación remunerativa y su relación con el desempeño laboral en la empresa Incosel SRL provincia de Espinar, 2021*.
- Forbes Staff. (2022). *Gobierno revisa a la baja el crecimiento económico para 2022*. Forbes.pe. <https://forbes.pe/economia-y-finanzas/2022-11-08/mef-revisa-a-la-baja-crecimiento-economico-a-27-para-2022>.
- Garcia-Tipo, L., Inquilla-Mamani, J., López-Paz, P. M., & López-Cueva, M. A. (2023). *Calidad percibida por usuarias del programa vaso de leche en Puno - Perú*.

Revista Venezolana de Gerencia, 28(Especial 9).
<https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.e9.33>

George, D., & Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference*. 11.0 update (4th ed.). Boston: Allyn & Bacon

Gobierno del Peru (s.f.). Valor Remuneración Mínima Vital (sueldo mínimo).
<https://www.gob.pe/476-valor-remuneracion-minima-vital>

Harvey, D. (2018). Marx's Refusal of the Labour Theory of Value. *Reading Marx's Capital with David Harvey*.

Henry, J. (2016). Economía Política Clásica: el salario de subsistencia y preocupaciones sobre el empleo garantizado. *Ola financiera*, 9(23), 33-64.

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Sexta Edición. Editorial Mc Graw Hill. México.

Hernandez, F., & Sampieri, H. (2014). *Metodologia de la investigación científica* (Mc Graw, Ed.; Quinta edi).

Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (2016). *The Motivation to Work*. Wiley. In *The Motivation to Work*. Wiley (3era edici).

Jankelová, N., Joniaková, Z., Romanová, A., & Remeňová, K. (2020). Motivational factors and job satisfaction of employees in agriculture in the context of performance of agricultural companies in Slovakia. *Agricultural Economics/Zemedelska Ekonomika*, 66(9).

Lollo, N., & O'Rourke, D. (2020). Factory benefits to paying workers more: The critical role of compensation systems in apparel manufacturing. *PloS one*, 15(2), e0227510.

- Moriarty, L. F. (2020). Public health responses to COVID-19 outbreaks on cruise ships—worldwide, February–March 2020. *MMWR. Morbidity and mortality weekly report*, 69.
- Nina, M., & Jesus, W. (2021). *La Compensación Salarial y el Desempeño Laboral del Personal de la Municipalidad Distrital de Carumas, Moquegua, 2021*.
- Novalés, A. (2010). Análisis de regresión. *Universidad Complutense de Madrid*.
[https://www.ucm.es/data/cont/docs/518-2013-11-13-Analisis de Regresion.pdf](https://www.ucm.es/data/cont/docs/518-2013-11-13-Analisis%20de%20Regresion.pdf)
- Organización Internacional del Trabajo (s.f.). Informe Mundial sobre Salarios 2022-2023. <https://www.ilo.org/es/media/368911/download>
- Papaioannou, K. G., & Serdaris, P. K. (2022). Employees' perceptions of the role of financial reward in professional performance. *Calitatea*, 23(191), 63-69.
- Pérez, A. Y. (1987). La teoría del capital y la crítica a la teoría neoclásica del valor y de la productividad marginal. *Económicas CUC*, 13(1), 12-23.
- Pérez, J. L. A. (2011). *Estilos de liderazgo y su eficacia en la administración pública mexicana*. José Luis Ayoub Pérez.
- Pino Laura, D. M., & Torres Cordova, X. M. (2022). *Clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de la gerencia de desarrollo económico y social de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, Moquegua, 2021*.
- Rodríguez Burr, M. (2009). Participación en las utilidades y justicia salarial.
- Rohida, L., Irawati, I., Abdoellah, O. S., & Candradewini, C. (2024). The impact of remuneration to performance in public university in Indonesia. *Journal of Infrastructure, Policy and Development*, 8(3), 3583.
- Romero, M. (2016). Pruebas de bondad de ajuste a una distribución normal. *Revista Enfermería Del Trabajo*, 6(3), 105–114.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5633043>

- Romero-Carazas, R., Ochoa-Tataje, F. A., Mori-Rojas, G., Vilca-Cáceres, V. A., Gómez-Cáceres, F. Y., del Carpio-Delgado, F., Zárate-Suárez, J. S., & Espinoza-Casco, R. J. (2023). Service Quality and Institutional Image As Predictors of Customer Satisfaction in Municipalities of Perú. *Journal of Law and Sustainable Development*, 11(5), 1–15. <https://doi.org/10.55908/sdgs.v11i5.885>
- San Martins, F. (2017). Henry Ford e a questão salarial. *Revista Economia Ensaios*, 31(2), 229-254.
- Sarabia Turpo, R. A. (2020). Desempeño laboral y eficiencia administrativa de los colaboradores de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo-Moquegua, 2020.
- Tayama, M. (2000). La calificación de los ingresos del trabajador¿ Cuáles son los criterios que deben seguirse?. *Ius et Veritas*, (20), 396-412.