

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN CIENCIAS
ADMINISTRATIVAS, CON MENCIÓN EN GESTIÓN PÚBLICA



TESIS

**“La remuneración y el desempeño laboral de los trabajadores CAS
de la Municipalidad Provincial de Huánuco - 2023”**

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA EN CIENCIAS
ADMINISTRATIVAS, CON MENCIÓN EN GESTIÓN PÚBLICA

AUTORA: Carlos Lucas, Frescia

ASESOR: López Sánchez, Jorge Luis

HUÁNUCO – PERÚ

2026

U



TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

- Tesis (X)
- Trabajo de Suficiencia Profesional ()
- Trabajo de Investigación ()
- Trabajo Académico ()

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN: **Gestión administrativa** AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2020)

CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

Área: Ciencias sociales

Sub área: Economía, Negocios

Disciplina: Negocios, Administración

DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Maestra en ciencias administrativas, con mención en gestión pública

Código del Programa: P32

Tipo de Financiamiento:

- Propio (X)
- UDH ()
- Fondos Concursables ()

DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 48413954

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 06180806

Grado/Título: Doctor en gestión empresarial

Código ORCID: 0000-0002-0520-8586

DATOS DE LOS JURADOS:

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Linares Beraún, William Giovanni	Maestro en gestión pública para el desarrollo social	07750878	0000-0002-4305-7758
2	Toledo Martínez, Juan Daniel	Maestro en ciencias administrativas, con mención en gestión pública	22510018	0000-0003-2906-469
3	Huerto Orizano, Diana	Maestro en gestión y negocios, mención en gestión de proyectos	40530605	0000-0003-1634-6674

D

H



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

Escuela de Post Grado

Facultad de Ciencias Empresariales

ACTA DE SUSTENTACIÓN PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRA EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

En la ciudad de Huánuco, siendo las 10:00 horas del día 22 del mes de mayo del año 2026, en el Auditorio de la Facultad de Ciencias Empresariales "San Juan Pablo II" (Aula 207-P5), en cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados de Maestría y Doctorado de la Universidad de Huánuco, se reunió el Jurado Calificador integrado por los docentes:

- Mg. William Giovanni LINARES BERAÚN (Presidente)
- Mg. Juan Daniel TOLEDO MARTÍNEZ (Secretario)
- Mg. Diana HUERTO ORIZANO (Vocal)

Nombrados mediante Resolución N°277-2026-D-EPG-UDH, para evaluar la sustentación de la tesis intitulada "LA REMUNERACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES CAS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO – 2023" presentado por la graduanda Carlos Lucas, Frescia; para optar el Grado Académico de Maestra en Ciencias Administrativas, con Mención en Gestión Pública.

Dicho acto de sustentación, se desarrolló en dos etapas: exposición y absolución de preguntas; procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del jurado.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del Jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándola APROBADA por UNANIMIDAD con el calificativo cuantitativo de 14 Catorce y cualitativo de SUFICIENTE.

Siendo las 11:30 horas del día 22 del mes de Mayo del año 2026, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.

PRESIDENTE

Mg. William Giovanni LINARES BERAÚN
Código Orcid: 0000-0002-4305-7758
DNI: 07750878

SECRETARIO

Mg. Juan Daniel TOLEDO MARTÍNEZ
Código Orcid: 0000-0003-2906-9469
DNI: 22510018

VOCAL

Mg. Diana HUERTO ORIZANO
Código Orcid: 0000-0003-1634-6674
DNI: 40530605



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El comité de integridad científica, realizó la revisión del trabajo de investigación del estudiante: FRESCIA CARLOS LUCAS, de la investigación titulada “La remuneración y el desempeño laboral de los trabajadores CAS de la Municipalidad Provincial de Huánuco - 2023”, con asesor(a) JORGE LUIS LÓPEZ SÁNCHEZ, designado(a) mediante documento: RESOLUCIÓN N° 307-2023-D-EPG-UDH del P. A. de la MAESTRÍA EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS CON MENCIÓN EN GESTIÓN PÚBLICA.

Puede constar que la misma tiene un índice de similitud del 18 % verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el Software Turnitin.

Por lo que concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con todas las normas de la Universidad de Huánuco.

Se expide la presente, a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Huánuco, 13 de noviembre de 2024



RICHARD J. SOLIS TOLEDO
D.N.I.: 47074047
cod. ORCID: 0000-0002-7629-6421



FERNANDO F. SILVERIO BRAVO
D.N.I.: 40618286
cod. ORCID: 0009-0008-6777-3370

6. Carlos Lucas, Frescia.docx

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.udh.edu.pe Fuente de Internet	4%
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	3%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
4	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Universidad de Huanuco Trabajo del estudiante	1%



RICHARD J. SOLIS TOLEDO
D.N.I.: 47074047
cod. ORCID: 0000-0002-7629-6421



FERNANDO F. SILVERIO BRAVO
D.N.I.: 40618286
cod. ORCID: 0009-0008-6777-3370

DEDICATORIA

A mi familia por ayudarme en mi educación y crecimiento profesional, por el apoyarme siempre, por su consejo, por su constante motivación para ayudarme a ser una buena persona, pero sobre todo por su cariño.

AGRADECIMIENTO

A los representantes de la Municipalidad Provincial de Huánuco por su colaboración en el desarrollo de esta investigación.

A la oficina de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Huánuco, por habernos facilitado información respecto a la escala salarial de los trabajadores.

A los profesores asesores de la Universidad de Huánuco por su valiosa colaboración y constante acompañamiento en el desarrollo de esta investigación

ÍNDICE

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
ÍNDICE	IV
ÍNDICE DE TABLAS	VII
ÍNDICE DE FIGURAS	X
RESUMEN	XII
ABSTRACT	XIII
INTRODUCCIÓN	XIV
CAPÍTULO I	14
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	14
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.....	14
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	16
1.2.1. PROBLEMA GENERAL.....	16
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS.....	16
1.3. OBJETIVO GENERAL.....	16
1.4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	16
1.5. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	16
1.5.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA	16
1.5.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA.....	16
1.5.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA.....	17
1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN	17
CAPÍTULO II	18
MARCO TEÓRICO	18
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	18
2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES	18
2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES.....	19

2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES	20
2.2. BASES TEÓRICAS	21
2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES	31
2.4. SISTEMA DE HIPÓTESIS	32
2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL.....	32
2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICOS.....	32
2.5. SISTEMA DE VARIABLES.....	33
2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	34
CAPÍTULO III.....	45
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	45
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN	45
3.1.1. ENFOQUE	45
3.1.2. ALCANCE O NIVEL.....	45
3.1.3. DISEÑO	45
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	46
3.2.1. POBLACIÓN	46
3.2.2. MUESTRA	46
3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS...	48
3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN	51
CAPÍTULO IV	53
RESULTADOS	53
4.1. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS	53
4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS	77
CAPITULO V.....	81
DISCUSIÓN.....	81
5.1. DISCUSIÓN RESPECTO A LOS ANTECEDENTES	81

5.2. DISCUSIÓN RESPECTO AL MARCO TEÓRICO.....	82
CONCLUSIONES	84
RECOMENDACIONES.....	86
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	87
ANEXOS.....	92

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Cuadro de operacionalización de variables	34
Tabla 2 Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco – marzo 2023 Régimen CAS	46
Tabla 3 Muestra de trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco – marzo 2023.....	47
Tabla 4 Número de usuarios atendidos por área:.....	47
Tabla 5 Instrumentos para medir el comportamiento de las variables de estudio	48
Tabla 6 Tabla de toma de decisiones	48
Tabla 7 Evaluación de la correlación de los ítems	48
Tabla 8 Pruebas de normalidad	50
Tabla 9 Pruebas de normalidad	50
Tabla 10 Criterios para determinar la Relación entre las remuneraciones y el desempeño laboral de los trabajadores CAS de la Municipalidad Provincial de Huánuco - 2023	51
Tabla 11 ¿La remuneración que percibe se realiza de manera mensual, desde el momento que comenzó a desarrollar actividades para la Municipalidad Provincial de Huánuco?	53
Tabla 12¿La remuneración mensual que percibe es de acuerdo a las habilidades que muestra en su área de trabajo?	54
Tabla 13 ¿Conoce con exactitud el monto de remuneración básica percibida?	55
Tabla 14¿En el caso que labore un tiempo mayor a su jornada legal de trabajo el monto de la remuneración se incrementa?	56
Tabla 15 ¿La Municipalidad tiene bonos por productividad?	57
Tabla 16 ¿La Municipalidad solo considera bonos por cumplimiento de metas?	58
Tabla 17 ¿Considera usted que su remuneración incluye como incentivo las canastas navideñas?	59
Tabla 18 ¿Motiva su labor en el área de trabajo saber que a fin de año va a recibir una canasta navideña?	60
Tabla 19 ¿La Municipalidad paga seguro de vida ley?	61

Tabla 20 ¿La Municipalidad incluye otros seguros complementarios a sus trabajadores?	62
Tabla 21 ¿Cuento con seguro en ESSALUD como trabajador de la Municipalidad?	63
Tabla 22 ¿Aprovecho los beneficios de ESSALUD?	64
Tabla 23 Considera que los trabajadores de la Municipalidad dan respuesta a sus demandas.....	65
Tabla 24 Los trabajadores de la Municipalidad orientan a los usuarios respecto al servicio que demandan	66
Tabla 25 Los trabajadores de la Municipalidad generan confianza al momento de brindar el servicio	67
Tabla 26 Los trabajadores de la Municipalidad demuestran empatía en el área de trabajo.....	68
Tabla 27 Los trabajadores CAS de la Municipalidad demuestran tener conocimiento de sus funciones al momento de atender sus demandas	69
Tabla 28 El desempeño de los trabajadores CAS de la Municipalidad permite la atención de sus demandas con calidad y con capacidad de resolver problemas	70
Tabla 29 Los trabajadores de la Municipalidad demuestran conocimiento de su labor	71
Tabla 30 Los trabajadores orientan en base a los procedimientos de su área	72
Tabla 31 Los trabajadores CAS de la Municipalidad participa voluntariamente en la solución de problema cotidiano.....	73
Tabla 32 Los trabajadores de la Municipalidad demuestran ser flexibles y se adapta con facilidad ante los cambios que pudieran presentarse	74
Tabla 33 Los trabajadores CAS de la Municipalidad se encuentran disponibles en cualquier momento de las horas de atención al público	75
Tabla 34 Al momento de atender al público, usted nota que los trabajadores CAS lo hacen con entusiasmo	76
Tabla 35 Las remuneraciones y el desempeño laboral de los trabajadores CAS de la Municipalidad Provincial de Huánuco - 2023	77
Tabla 36 Las remuneraciones básicas y el desempeño laboral de los trabajadores CAS de la Municipalidad Provincial de Huánuco - 2023	78

Tabla 37 Los incentivos y el desempeño laboral de los trabajadores CAS de la Municipalidad Provincial de Huánuco - 2023	79
Tabla 38 Los beneficios y el desempeño laboral de los trabajadores CAS de la Municipalidad Provincial de Huánuco – 2023.....	80

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Diseño de la investigación	46
Figura 2 Técnicas de procesamientos de datos.....	51
Figura 3 ¿La remuneración que percibe se realiza de manera mensual, desde el momento que comenzó a desarrollar actividades para la Municipalidad Provincial de Huánuco?	53
Figura 4 ¿La remuneración mensual que percibe es de acuerdo a las habilidades que muestra en su área de trabajo?	54
Figura 5.....	55
Figura 6 ¿En el caso que labore un tiempo mayor a su jornada legal de trabajo el monto de la remuneración se incrementa?	56
Figura 7 ¿La Municipalidad tiene bonos por productividad?	57
Figura 8 ¿La Municipalidad solo considera bonos por cumplimiento de metas?	58
Figura 9 ¿Considera usted que su remuneración incluye como incentivo las canastas navideñas?	59
Figura 10 ¿Motiva su labor en el área de trabajo saber que a fin de año va a recibir una canasta navideña?	60
Figura 11 ¿La Municipalidad paga seguro de vida ley?	61
Figura 12 ¿La Municipalidad incluye otros seguros complementarios a sus trabajadores?	62
Figura 13 ¿Cuento con seguro en ESSALUD como trabajador de la Municipalidad?	63
Figura 14 ¿Aprovecho los beneficios de ESSALUD?	64
Figura 15 Considera que los trabajadores de la Municipalidad dan respuesta a sus demandas.....	65
Figura 16 Los trabajadores de la Municipalidad orientan a los usuarios respecto al servicio que demandan	66
Figura 17 Los trabajadores de la Municipalidad generan confianza al momento de brindar el servicio	67
Figura 18 Los trabajadores de la Municipalidad demuestran empatía en el área de trabajo.....	68

Figura 19 Los trabajadores CAS de la Municipalidad demuestran tener conocimiento de sus funciones al momento de atender sus demandas	69
Figura 20 El desempeño de los trabajadores CAS de la Municipalidad permite la atención de sus demandas con calidad y con capacidad de resolver problema.....	70
Figura 21 Los trabajadores de la Municipalidad demuestran conocimiento de su labor	71
Figura 22 Los trabajadores orientan en base a los procedimientos de su área	72
Figura 23 Los trabajadores CAS de la Municipalidad participa voluntariamente en la solución de problema cotidiano.....	73
Figura 24 Los trabajadores de la Municipalidad demuestran ser flexibles y se adapta con facilidad ante los cambios que pudieran presentarse	74
Figura 25.....	75
Figura 26 Al momento de atender al público, usted nota que los trabajadores CAS lo hacen con entusiasmo	76

RESUMEN

La investigación tiene como objetivo analizar cómo se relaciona las remuneraciones en el desempeño laboral de los empleados del CAS de la Municipalidad Provincial de Huánuco - 2023, la presente tesis de tipo aplicado, con un enfoque cuantitativo, nivel descriptivo correlacional, se ha empleado un diseño no experimental de tipo transversal. La población ha sido definida por el número de empleos de CAS, que son de 295 con una muestra probabilística de 164 trabajadores, además con una población de usuarios, que tiene una muestra no probabilística de 50 personas que ayudaron a comprender cómo es el desempeño laboral de los trabajadores en el servicio. Se concluye que existe relación entre las variables, dicha afirmación se sostiene gracias a la información del cuadro 11 que contiene opiniones positivas de los empleados sobre el nivel de remuneración recibida y que estas están acorde a las cualidades profesionales que tiene así lo manifiesta el 32.3% que está de acuerdo y 42.7% de trabajadores que está muy de acuerdo lo que está generando la opinión de los usuarios en la tabla 28 donde sostienen y los colaboradores demuestran conocimiento de su labor así lo manifiesta el 20% y 58%, utilizando el método de Spearman obtuvimos una correlación de 0.759, lo que confirma la existencia de la relación entre ambas variables.

Palabras claves: Empatía, gestión, identificación, política, subvención.

ABSTRACT

The objective of the research is to analyze how remuneration affects the work performance of the employees of the CAS of the Provincial Municipality of Huánuco - 2023, this thesis is of an applied type, with a quantitative approach, correlational descriptive level, a non-specific design has been used. cross-sectional experimental. The population has been defined by the number of CAS employees, which is 295 with a probabilistic sample of 164 workers, in addition to a population of users, which has a non-probabilistic sample of 50 people who helped understand what job performance is like. of workers in the service. It is concluded that there is a relationship between the variables, this statement is supported thanks to the information in table 11, which contains positive opinions of the employees about the level of remuneration received and that these are in accordance with the professional qualities they have, as stated by 32.3%. who agree and 42.7% of workers who strongly agree, which is generating the opinion of the users in table 28 where they maintain and the collaborators demonstrate knowledge of their work, as stated by 20% and 58%, using the method From Pearson we obtained a correlation of 0759, which confirms the existence of the relationship between both variables.

Keywords: Empathy, management, identification, policy, subsidy.

INTRODUCCIÓN

La tesis elaborada ha sido planteada acorde a la problemática descrita en la Municipalidad Provincial de Huánuco, a partir de lo mencionado se ha podido evidenciar que las remuneraciones han generado cuestionamientos entre los trabajadores ediles, asimismo el desempeño de dichos colaboradores ha sido sujeto a evaluación por diferentes instancias teniendo resultados que no superaban la expectativa del actual Consejo Municipal. Teniendo como objetivo establecer la relación entre ambas variables la tesis expone en 5 partes fundamentales conocimientos que ayudan a comprender cómo se relaciona las remuneraciones con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Huánuco.

En el capítulo uno, se hace una descripción concreta de la problemática que motiva el desarrollo del estudio, junto a las justificaciones y objetivos que encamina la forma cómo ha sido desarrollada la investigación. En el capítulo dos, la tesis hace un planteamiento de los principales aspectos teóricos y conceptos que permiten comprender el comportamiento de la variable en situaciones generales, de igual manera la operacionalización de variables es un resumen esquemático de cómo se pretendió analizar el comportamiento de ambas variables y a partir del cual hallar una relación. En el capítulo 3 se ha diseñado la metodología de la investigación sobre la base de una investigación de tipo aplicada donde se muestra que los resultados obtenidos han sido sometidos a juicio sin alterar el comportamiento de estas siendo una tesis de tipo no experimental. En el capítulo cuatro la tesis muestra los resultados después del empleo de las encuestas, así como, el diseño de la técnica estadígrafo que ha establecido la relación entre ambas variables. Contrastando la hipótesis se ha podido discutir los resultados mediante la teoría y los antecedentes.

Finalmente, el estudio concluye con afirmaciones hechas a partir de los resultados obtenidos comprendiendo que las remuneraciones como el desempeño laboral sí tienen relación en la Municipalidad Provincial de Huánuco. Siendo dicha afirmación, la base para poder recomendar al Consejo Municipal y a quienes toman decisiones de manera directa aspectos administrativos que le ayude en la gestión diaria.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2016) en su publicación hecha respecto a la evolución de los salarios en América Latina, hace referencia que las remuneraciones, en las organizaciones están definidas por criterios que orientan las escalas remunerativas a los trabajadores, en ese sentido, la problemática que se centra a nivel internacional respecto a esta variable es que en organizaciones públicas y privadas las remuneraciones determinan el comportamiento de los trabajadores. Los trabajadores en las intendencias de los estados autónomos de España antes de tener políticas de remuneraciones atractivas tenían un desempeño que no era coherente, traducido en servicios precarios y notada insatisfacción de parte de ellos. A lo dicho las estrategias para poder aprovechar y empoderar las capacidades de los servidores públicos se centraron en la definición de políticas de remuneraciones según sus cualidades y capacidades profesionales. Este problema fue recurrente a nivel de Latinoamérica en municipios de países que se encuentran en vías de desarrollo. Teniendo manifestaciones de insatisfacción a las políticas de remuneraciones de sus sindicatos.

Luxan (2016) el autor hace referencia al sistema de remuneraciones a nivel de Perú sostenida en los regímenes laborales 276 – 728 – CAS, para las organizaciones públicas todavía está generando insatisfacción en sus trabajadores. Se confirma esta problemática a partir de los constantes movimientos que hacen hoy los sindicatos de trabajadores en los diferentes niveles de gobierno, por ejemplo, El Ministerio Público, Universidades, Municipalidades entre otras. Según lo que sostiene el autor la insatisfacción por los servicios a nivel de todas las organizaciones del Estado es creciente, probablemente generado por un desempeño débil de parte de los trabajadores CAS que no encuentra satisfacción o remunerativa en las políticas actuales que tiene el Estado. Las remuneraciones, se entiende específicamente en Perú como una estrategia que busca premiar a aquellos que tienen mejores competencias. Flores (2021) sostiene el autor a lo dicho que Sin embargo, lo dicho prima frente a lo que desea el estado de sus organizaciones. Esta

problemática no es ajena en las Municipalidades de Perú, por el contrario, las manifestaciones en el desempeño de los servidores públicos son mucho más notorio.

La Municipalidad Provincial de Huánuco, según el escalafón del año 2023 cuenta con 776 trabajadores, los cuales están categorizados según su régimen remunerativo (D.L. 728, 276, C.A.S.). Respecto a las remuneraciones que estos reciben los montos no son uniformes en las categorías específicas. El actual alcalde tras su ingreso a la gestión ha anunciado una reforma integral de los servicios de la Municipalidad como orientación a que el pueblo sienta satisfacción tras la presentación de lo que ellos demandan, sin embargo, en el informe presentado por los cien primeros días de gestión, se ha podido evidenciar un descontento respecto a los principales indicadores para el desempeño laboral de los empleados CAS en los diferentes niveles de la Municipalidad.

La problemática se sostiene en que las remuneraciones básicas no están cumpliendo las expectativas de los trabajadores CAS, por lo que estudios exploratorios muestran que la gran mayoría de ellos se encuentra en búsqueda de otras opciones laborales. De igual forma, no existe evidencia dentro de la Municipalidad de incentivos que pueden fomentar el desempeño de los trabajadores CAS. Si bien es cierto las remuneraciones consideran beneficios, empero, estos no son suficientes para que los trabajadores puedan tener una expresión productiva de acorde a lo que quiere la nueva gestión. El desempeño de los trabajadores CAS de la Municipalidad es constantemente evaluado con indicadores propios de las unidades en las que estos se desenvuelven. El principal indicador dentro de ello es aquel que tienen como fortaleza, el cumplimiento de metas y objetivos.

Tras lo descrito, es importante medir la influencia de las remuneraciones con el desempeño laboral de los trabajadores CAS en la Municipalidad Provincial de Huánuco, para que a partir de ello se pueda proponer algunas recomendaciones. En ese contexto el estudio se sustenta en comprender ese nivel de relación y los efectos que este puede generar en las variables planteadas dentro de la Municipalidad Provincial de Huánuco.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

¿Cómo se relaciona la remuneración en el desempeño laboral de los trabajadores CAS de la Municipalidad Provincial de Huánuco - 2023?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

- ¿Cómo se relaciona la remuneración básica en el desempeño laboral de los trabajadores CAS de la Municipalidad Provincial de Huánuco - 2023?
- ¿Cómo se relaciona los incentivos en el desempeño laboral de los trabajadores CAS de la Municipalidad Provincial de Huánuco - 2023?
- ¿Cómo se relaciona los beneficios en el desempeño laboral de los trabajadores CAS de la Municipalidad Provincial de Huánuco - 2023?

1.3. OBJETIVO GENERAL

Analizar cómo se relaciona las remuneraciones en el desempeño laboral de los trabajadores CAS de la Municipalidad Provincial de Huánuco - 2023

1.4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Analizar cómo se relaciona la remuneración básica en el desempeño laboral de los trabajadores CAS de la Municipalidad Provincial de Huánuco – 2023.
- Analizar cómo se relaciona los incentivos en el desempeño laboral de los trabajadores CAS de la Municipalidad Provincial de Huánuco – 2023.
- Analizar cómo se relaciona los beneficios en el desempeño laboral de los trabajadores CAS de la Municipalidad Provincial de Huánuco – 2023.

1.5. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA

La propuesta tomó en cuenta importantes postulados en torno al desempeño real de las variables de estudio, haciendo que su análisis responda a los propósitos de la investigación y permita la elaboración de propuestas posteriores que ayudaron a encaminar de ser necesario la relación entre ambas.

1.5.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA

La propuesta tomó en cuenta teorías e investigaciones en general publicadas en diferentes contextos, cuyas conclusiones permiten la

discusión de los resultados que se obtuvieron, siendo insumo para referencias de estudios de mayor complejidad para la ciencia.

1.5.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA

La propuesta tomó en cuenta una metodología apropiada sustentada en conocimientos que la ciencia postula para el desarrollo de investigaciones formales como esta, lo que permitió el recojo de información y el análisis de la observación pertinente ambas variables, sirviendo como referencia para ser usado en estudios de nivel superior el que se propone.

1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

La elaboración de la tesis fue viable gracias a que se disponía de los recursos necesarios para financiar su ejecución y contratación; además, se contó con apoyo especializado, tiempo adecuado para su desarrollo, entre otros elementos importantes.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Molina (2018) en su tesis titulada “Influencia de la compensación financiera como factor motivacional del trabajador en el sector seguros”, tesis para optar el grado de maestría, presentada en la Universidad Técnica de Ambato, se realizó un estudio exploratorio, descriptivo y correlacional con un enfoque no experimental, la población fue conformada por 150 colaboradores de las empresas de seguros de la ciudad de Ambato y Quito, la técnica empleada fue la entrevista y la encuesta, el instrumento utilizado fue el cuestionario y la guía de entrevista; de esta manera se llegaron a las siguientes conclusiones: Se llegó a concluir que concurre una conexión entre la compensación financiera y la motivación del personal de las empresas relacionadas al sector seguros. De tal modo que se identificó un bajo interés de los trabajadores CAS en recibir remuneraciones y compensaciones que se encuentren fuera de ley; del mismo modo el nivel de motivación dentro del sector de seguros es muy bajo, esto debido a que los trabajadores realizan sus actividades respecto al salario que perciben. Otra conclusión relevante dentro de estudio fueron las correlaciones positivas y moderadas entre el salario actual, aspiraciones salariales, ingresos y gastos mensuales, tal forma que un aumento de los ingresos va a motivar a que el trabajador aumente sus gastos junto a sus aspiraciones salariales.

Gómez (2021) en su tesis titulada “Salario emocional y su relación con la fidelización del talento humano y el desempeño laboral, en las entidades eclesiásticas de la Arquidiócesis de Bucaramanga”, tesis para optar el grado de maestría, presentada a la Universidad Pontificia Boliviana- Escuela de economía administración y recursos. Tesis de nivel descriptivo- correlacional, de diseño no experimental, la población de 703 empleados directos e indirectos pertenecientes a las entidades de Arquidiócesis de Bucaramanga (p. 41), la muestra estuvo conformada

por 253 empleados, se utilizó la encuesta como técnica de recolección de datos, y el cuestionario fue el instrumento empleado. De esta forma, se obtuvieron las siguientes conclusiones: A partir de la recopilación de información y el análisis del de las variables se llegó a concluir con que existe una relación de la variable emocional, fidelización del talento humano y el desempeño laboral, de tal manera el salario emocional se convierte en un factor motivacional fundamental de los colaboradores y de esta forma se genera la fidelización de los trabajadores CAS con su compromiso. Otra conclusión relevante respecto a la variable del salario emocional al interior de la Arquidiócesis de Bucaramanga se encontró que el desarrollo profesional y personal de los trabajadores CAS se encuentra afectado dentro de la institución, siendo esto uno de los aspectos en los que puede mejorar la institución.

2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES

Álvares y Aguilar, (2019) en su tesis titulada “Diseño de estructura salarial para una empresa de construcción del rubro inmobiliario”, presentado a la Universidad del Pacífico en el año de referencia, teniendo una metodología aplicada con una muestra de 24 puestos de trabajo que corresponde al total de cargos de una empresa de estudio y a 39 trabajadores en planilla, llega a importantes conclusiones en el sentido que el diseño de la propuesta permite optimizar el desempeño de los trabajadores CAS a partir de la motivación que sienten al encontrar una remuneración acorde a sus expectativas, y de acuerdo al mercado, en ese sentido, los autores sostienen el diseño de una estructura salarial puede generar motivaciones en la productividad de los trabajadores CAS siempre y cuando estos cumplan con las condiciones propias que les permita tener un desempeño adecuado.

Espinoza y Durant (2017) en su tesis titulada “Diagnóstico e implementación de una política salarial para el segmento operario en una empresa en el sector industrial”, presentada a la Universidad de Pacífico con una metodología de tipo aplicada coma y teniendo como unidad muestral a la misma empresa y a la totalidad de sus trabajadores llega a la conclusión de qué salarios competitivos y atractivos en la organización permiten que el nivel productivo de cada colaborador se incremente

sustancialmente. El autor hace referencia a que la implementación de las políticas salariales de acuerdo a la competencia y productividad de estos generan motivaciones que favorecen la labor productiva de la empresa en el mercado industrial en el cual opera

2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES

Villanueva (2020) en su tesis titulada “Clima laboral y su relación en el desempeño de los trabajadores CAS de la municipalidad distrital de Tomaykichwa – Ambo, periodo 2018 – 2019”, tesis presentada para obtener el grado de maestría en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán. La metodología adoptada fue descriptivo-correlacional con un diseño no experimental, la muestra estuvo formada por 38 empleados de la Municipalidad Distrital de Tomaykichwa (p. 40). Para la recopilación de datos, se utilizaron técnicas de encuesta y observación, aplicando un cuestionario y una guía de observación como instrumentos. A partir de este enfoque, se lograron las siguientes conclusiones: Mediante el procesamiento de datos brindados por las encuestas, se demostró que la relación del clima laboral y el desempeño de los trabajadores CAS es positiva con valores de un nivel de significancia de p - valor igual a 0.05, de modo que se rechaza la hipótesis nula aceptándose así la hipótesis alterna. En cuanto a los cinco objetivos específicos planteados dentro de la investigación, se demostró que guardan relación entre las variables en cuestión, los valores obtenidos son aceptables mayores al 0.05, aceptándose así las hipótesis alternas.

Gonzales (2019) en su tesis titulada “Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores CAS de la Cámara de Comercio e Industrias de Huánuco – 2018”, presentada para optar por el grado de maestría en la Universidad de Huánuco. Se trató de una investigación de carácter descriptivo-correlacional con un diseño no experimental. La muestra incluyó a un total de 21 empleados y directivos de la Cámara de Comercio de Huánuco (p. 54). Las técnicas utilizadas para la recolección de datos fueron la encuesta y la entrevista, empleándose como instrumentos un cuestionario y una guía de entrevista. A partir de este trabajo se obtuvieron las siguientes conclusiones: Respecto al objetivo general planteado se obtuvo que existe una relación directa positiva

moderada según la correlación de Pearson $=0.672$ entre el clima organizacional y el desempleo laboral de los trabajadores CAS de la Cámara de Comercio e Industrias de Huánuco, demostrando que el clima organizacional va a influenciar en un mejor desempeño a los trabajadores de la Cámara de Comercio e Industrias de Huánuco. Otra conclusión relevante fue la relación positiva fuerte según la correlación de Pearson $=0.785$ entre la motivación y el desempeño laboral en la Cámara de Comercio e Industrias de Huánuco, por lo cual se podría afirmar que los factores de satisfacción respecto a la remuneración monetaria o no monetaria que perciban los trabajadores van a impulsar a que tengan un mejor desempeño laboral dentro de la institución.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. REMUNERACIONES

Llanos (2017) señala que las remuneraciones son una estructura de sueldos justa, en la cual internamente los sueldos se encuentran asignados de acuerdo con la complejidad que estos tengan, de tal forma que para que se defina una estructura justa se deben de utilizar mecanismos técnicos que ayuden en el análisis, descripción y análisis de los puestos de trabajo (Citado en Solís, 2012).

Gómez (2007) sostiene que constituye el salario basándose no solo en una remuneración fija o variables sino en todo lo que el trabajador pueda percibir de manera tangible ya sea con dinero o gratificación de acuerdo con su prestación de servicio para el puesto de trabajo desempeñado (Citado en Solís, 2012).

Fernández (2007) afirma que las remuneraciones de una organización van a estar constituidas por un conjunto de criterios, principios y orientaciones las cuales se encuentran basadas de acuerdo con investigaciones y valoraciones, de tal modo que se pueda dar una distribución salarial de manera equitativa y competitiva para los trabajadores. Cabe mencionar que es una de las políticas indispensables dentro de la dirección de recursos humanos (Citado en Solís, 2012).

Galindo (2009) postula que las remuneraciones es una serie de actuaciones las cuales influyen de manera directa dentro del mercado de trabajo, esto con el objetivo de poder dotar al mercado de trabajo con

una mayor efectividad y transparencia frente a desequilibrios o desajustes (Citado en Solís, 2012).

2.2.1.1. CLASIFICACIÓN DE LA REMUNERACIÓN

Chiavenato (2007) señala que dentro de las remuneraciones se puede clasificar a la remuneración de la siguiente manera:

- Remuneración económica directa: El salario directo viene a ser una de las remuneraciones más importantes, ya que, es definida como la remuneración que se le otorga al colaborador correspondiente área que labora y de los servicios que este desempeña, en otras palabras, el salario es la remuneración se obtiene como contraprestación del servicio que se esté ocupando. Este tipo de remuneración lo perciben los empleados como:
 - Salarios
 - Comisiones
 - Premios
 - Bonos.
- Remuneración económica indirecta: Viene a ser la compensación indirecta que se recibe según las condiciones del contrato colectivo de la empresa o institución, así como otros servicios ofrecidos. Asimismo, dentro del salario indirecto se van a incluir:
 - Vacaciones.
 - Gratificación.
 - Horas adicionales.
 - Bonos.
 - Extras: Ya sea por riesgo de insalubridad, horario nocturno, años de servicio, etc.
 - Otros servicios ofrecidos por la empresa o institución: Ya sea los subsidios para alimentos y movilidad, seguro de vida social, etc.

De manera general se puede decir que la suma del salario indirecto con el directo va a dar la remuneración total que va a percibir el trabajador que esté prestando su servicio.

2.2.1.2. RÉGIMEN ESPECIAL DE CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS – CAS

La Presidencia de la República del Perú (D.L. 1057) del 2008 público la norma que regula los contratos C.A.S. en el país. Al respecto, dicha disposición contempla los beneficios, incentivos, y remuneración de servidores públicos que son contratados bajo esta norma. A diferencia de los otros regímenes de contrato este no vincula al trabajador en permanencia con la organización que así lo contrata, De igual forma el costo remunerativo es menor respecto a las 276, y 728. El régimen C.A.S. cuenta en su estructura con elementos remunerativos comunes a los otros como son las remuneraciones básicas, beneficios e incentivos.

ESTRUCTURA SALARIAL

Sáenz (2018) sostiene que la estructura salarial es la más fundamental dentro de las políticas de remuneración de todos los puestos de trabajo con la que dispone la institución o empresa, para que se pueda diseñar dicha estructura salarial se debe de seguir una serie de pasos cómo: evaluar los puestos, clasificar los cargos, establecer perfiles, hallar las características de estos puestos, definir qué prestación va a brindar cada bloque, determinar aquellos puestos que impulsen y fomenten dentro de la organización, para finalmente se puedan establecer la tendencia y la escala salarial dentro de la institución o empresa.

2.2.1.3. FACTORES CLAVE PARA ESTABLECER UNA ESTRUCTURA SALARIAL

IGUALDAD

Dessler et al. (2011) señalan que es fundamental que pueda existir una igualdad externa como interna para que se puedan definir los niveles de pago. De tal modo que de una manera externa la remuneración debe de ser comparada con la de otras compañías o de otra forma se dificulta el poder conseguir o conservar trabajadores calificados, del mismo modo de una forma interna la remuneración interna debe de ser equitativa para los trabajadores y no se puedan generar discusiones o conflictos, ante esto algunas

organizaciones optan por mantener en confidencial la remuneración de cada uno de sus trabajadores.

ANÁLISIS DE PUESTOS

Viene a ser una de las responsabilidades resultantes a cargo del área de talento humano, se basa en señalar las obligaciones, roles, asignaciones por cumplir, competencias (ya sea habilidades o conocimientos) las cuales va a necesitar determinado puesto de trabajo.

Maristany (2007) señala que para que se establezcan los programas de pago se tienen que primero conocer las responsabilidades de cada puesto de una forma interna, de tal manera de que si no se establecen estas responsabilidades va a resultar imposible que se puedan establecer dichos programas de pago por más simple que esta sea.

CARACTERÍSTICAS

Gualavisí (2021) postula que las características de las políticas de las remuneraciones son las siguientes:

- No es una finalidad sino un medio para que la organización pueda alcanzar sus objetivos estratégicos.
- Debe de estar conformado dentro de una gestión de talento humano
- Debe tener flexibilidad para que de esta manera se pueda adaptar a los cambios externos e internos que sufra la organización.
- Debe de ser clara y concisa para que el personal pueda entenderla con facilidad.
- Debe ser del conocimiento de todo el personal de la organización.

OBJETIVOS

Gualavisi (2021) sostiene que los objetivos de las políticas de las remuneraciones son las siguientes:

- Realizar una eficiente distribución de los sueldos y salarios dentro de la institución o empresa.

- Definir las retribuciones del personal de acuerdo con los resultados que obtenga la organización.
- Debe conservar una equidad interna y fomentar la competencia externa.
- Tiene que balancear los objetivos de corto y mediano plazo de la organización.
- Debe de brindar facilidades a los procesos de selección de personal para que se atraiga a personal más capacitado.
- Se debe remunerar al trabajador de acuerdo a sus habilidades y competencias que él desarrolle para la organización.
- Se debe recompensar al trabajador en base a las habilidades y competencias que éste desarrolle para la organización.
- Se debe de incentivar a los empleados en que mejoren el desempeño en sus actividades.
- Es necesario establecer y comunicar a los empleados los lineamientos de la organización al momento de asignar los sueldos.

2.2.1.4. INCONVENIENTES EN LA FALTA DE POLÍTICAS DE REMUNERACIONES

Gualavisi (2021) sostiene que los inconvenientes que pueden llegar a surgir cuando no se cuenta con unas políticas de remuneraciones.

- Desconfianza, el personal será desconfiado del criterio que se use sobre la asignación de los salarios, bonificaciones o incrementos debido a que no cuenta con parámetros definidos para que pueda asignar las remuneraciones.
- Mal ambiente laboral, el personal percibirá desigualdad de acuerdo con otras personas que ocupen o desarrollen actividades similares, siendo unos mejor retribuidos que otros.
- Productividad baja, corresponde a que el trabajador desarrolla sus actividades con un mínimo esfuerzo posible porque no existe ningún factor motivacional para que dicho trabajador se esmere en esforzarse más, generando así una baja productividad para la organización.

- Manipulación en las relaciones interpersonales: Los trabajadores se esmeran más en establecer una relación con el jefe directo con el fin de poder percibir una mayor remuneración dejando de lado el desempeño como trabajador.
- Falta de control. Al no existir políticas de remuneración impide el control adecuado de los costos, planilla mensual de los trabajadores CAS de la organización.
- Fuga de talentos: Al no encontrarse claras las distribuciones de las remuneraciones dentro de la organización el personal de la compañía prefiere a otra entidad que pueda ser transparente y pueda brindarle tranquilidad respecto a su remuneración.

2.2.1.5. DIMENSIONES DE LAS REMUNERACIONES

A. REMUNERACIÓN BÁSICA

Arévalo (2018) señala que la retribución primaria es el desembolso que realiza la organización a los colaboradores por el desempeño de actividades y otros componentes como su esfuerzo, dedicación, conocimientos y habilidades. En otras palabras, es la remuneración fija que percibe el trabajador en una forma consecutiva ya sea mensual o por hora.

Indicadores: especificando lo anterior se obtienen los siguientes indicadores de la remuneración básica:

- **Salario fijo mensual:** Este tipo de salario es percibido de manera mensual por el trabajador desde aquel momento en el que comienza a desarrollar actividades para la empresa en correspondencia a sus aptitudes mostradas en su labor asignado (Ferro, 2019).
- **Remuneración principal:** dicho concepto hace referencia fundamentalmente a los ingresos que recibe el colaborador producto de la actividad que realiza, esto indica que el monto que naturalmente el trabajador percibe está en función a las tareas asignadas (Ferro, 2019).

B. INCENTIVOS

Arévalo (2018) sostiene que los incentivos son partes de la remuneración, los cuales están elaborados para compensar a los trabajadores los cuales muestran un adecuado desempeño según la actividad que este realice.

Indicadores: Estas bonificaciones pueden ser concedidas de diversas formas, siendo las más comunes las siguientes:

- **Bonos:** Vienen a ser una de las compensaciones que más se utilizan como incentivo para que los trabajadores puedan aumentar el rendimiento sobre la actividad que desarrollen, destacando puntos como tiempo y cantidad (Ferro, 2019).
- **La canasta de navidad:** el autor hace referencia que es un beneficio que usualmente se hacen todos los años por motivo de las fiestas de fin de año, sin embargo, esto viene tomando diferentes connotaciones según la organización, convirtiéndose en muchos casos en vales, tarjetas o similares tal como sostiene el autor en el texto citado (Ferro, 2019).

C. BENEFICIOS

Ferro (2019) afirma que es un tipo de remuneración denominada como remuneración indirecta el cual es ofrecida mediante diferentes programas.

Indicadores: Dentro de los diferentes programas que pueden ofrecer por parte de la organización se pueden identificar:

- **Seguros de vida.** Este beneficio tiene como objetivo el de garantizar una protección de aquellas personas que prestan sus servicios dentro de una organización, de tal modo que en caso de fallecimiento se le brinda una indemnización a los herederos o beneficiarios. Cabe recalcar que este beneficio se aplica a ambas partes tanto al empleado como al empleador.
- **Seguro de salud.** Este beneficio se refiere al seguro que posee el trabajador dentro de un centro médico, este beneficio tiene un costo mensual de plan o póliza, de tal forma que el centro médico pueda asumir los gastos médicos que el

trabajador o asegurado tenga que afrontar debido a situaciones que impactan su salud.

2.2.2. DESEMPEÑO LABORAL

Según Chiavenato (2009) en su libro sobre Administración de Recursos Humanos, el desempeño laboral se refiere a las habilidades y capacidades que cada empleado demuestra en sus actividades cotidianas a lo largo de un período específico. Este concepto es clave para evaluar la efectividad con la que una persona realiza su trabajo. Asimismo, el desempeño laboral incluye las actitudes y comportamientos del colaborador que impactan en el cumplimiento de los objetivos institucionales. De este modo, el autor sostiene que un alto nivel de desempeño laboral es la fortaleza más significativa de una organización.

2.2.2.1. IMPORTANCIA DEL DESEMPEÑO LABORAL

La empresa no solo se beneficia de un buen desempeño laboral, sino que los trabajadores también obtienen ventajas, como el acceso a mejores oportunidades laborales o posiciones que se ajusten a sus habilidades. Es fundamental para analizar la capacidad de liderazgo del responsable del equipo, así como la efectividad de la comunicación y el nivel de integración del empleado en la organización. El desempeño laboral se puede entender como el nivel en que un trabajador alcanza con éxito los criterios establecidos en su descripción de puesto y cumple con los objetivos asignados a lo largo del año. En cada organización, los objetivos y las metodologías de evaluación pueden diferir. Las evaluaciones del desempeño incluyen tanto la calidad como la cantidad del trabajo realizado por el empleado, además de considerar la precisión, la rapidez en la ejecución y la eficiencia general del individuo

2.2.2.2. FACTORES INFLUYEN EN EL DESEMPEÑO LABORAL

Existen numerosos factores que pueden afectar el desempeño de un empleado, que van desde la insuficiencia de capacitación ofrecida por la empresa hasta la motivación y el compromiso que este demuestra al realizar sus tareas.

- **Clima laboral:** el concepto hace referencia al ambiente que generalmente no es el adecuado para desarrollar las actividades para las que fue contratado, como por ejemplo hostigamiento, motivación, higiene entre otras propias de un clima laboral inestable.
- **Falta de capacitación:** el autor hace referencia que las capacitaciones son fundamentales para el desarrollo efectivo de una labor, sin embargo, la carencia de estos dificulta dicha efectividad y expone al trabajador a inconsistencias en el desarrollo de sus funciones.
- **Pasión:** hace referencia cuando el comportamiento del trabajador se ve expresado en poca motivación para poder desarrollar el trabajo para el cual fue contratado.

Estos factores mencionados, son importantes detectarlos, ya que fundamentalmente podría generar impacto negativo en la estructura dentro de la organización.

2.2.2.3. DIMENSIONES DEL DESEMPEÑO LABORAL

A. CALIDAD DEL TRABAJO

Chiavenato (2007), esta dimensión comprendida dentro de los procesos tradicionales para medir el desempeño del trabajador, mide el producto entregable de quienes laboran en algún puesto específico. Muchas organizaciones, sostiene el autor, han establecido estándares para comprender lo que se espera de cada trabajador en su puesto. Si bien es cierto la calidad puede ser medida desde diferentes puntos de vista, el autor sostiene que para servicios este es una percepción de los usuarios que demandan.

Los indicadores que precisan como se establece la calidad de trabajo pueden estar superpuestos en base a:

- **Capacidad de respuesta**, comprendido así como la cualidad que tiene el trabajador para poder responder a las inquietudes que tienen los usuarios al momento de acceder a los servicios que estos demandan.
- **Confianza**, comprendido así como la cualidad que tiene el trabajador para generar empatía con los usuarios y poder

lograr que estos se sientan de manera placentera y puedan dar solución a las diferentes necesidades que tienen en el momento.

Lo mencionado en esa vida son algunas de las características que pueden permitir medir la calidad del trabajo desde el punto de vista de servicios tal como plantea el autor en su libro de administración de Recursos Humanos (Chiavenato, 2007)

B. CONOCIMIENTO DEL TRABAJO

Chiavenato (2007) el autor en su capítulo de desempeño laboral hace referencia que el conocimiento es entendido como la síntesis dinámica y que no puede repetirse que genera una relación entre la información con la persona quien debe de aplicar en su puesto o en su entorno laboral. Para el autor, del conocimiento del trabajo es fundamental para determinar el nivel de satisfacción de los usuarios respecto a la demanda de servicios de parte de los usuarios. El área definida con una serie de funciones y competencias que debe tener el puesto, a partir del cual la experiencia fundamentada en sus referencias curriculares va a permitir la orientación adecuada de la colocación de un trabajador en el puesto conveniente.

Chiavenato (2007) sostiene que las formas de medir el conocimiento del trabajo están en función a:

- **Experiencia en el puesto:** el autor hace referencia que la experiencia formativa del trabajador determina su capacidad y desempeño en el puesto que el cual fue contratado.
- **Conocimiento de procesos:** el autor hace referencia a que el conocimiento del trabajador respecto a los procedimientos del área donde se desempeña define con claridad el conocimiento que este tiene sobre la labor que realiza.

C. COOPERACIÓN

Chiavenato (2007) el autor hace referencia que es fundamental contar con el ánimo colaborador de todos los trabajadores, el cual debe tener el respaldo del cuerpo directivo dado que ellos deben ser partícipes e interactuar con los

trabajadores en todos los niveles de la organización. Se puede argumentar conceptualmente como un acto o procedimiento que ayuda a trabajar de forma articulada para alcanzar propósitos comunes o lograr un beneficio que sea mutuo para todos los que están involucrados con el trabajo.

Chiavenato (2007) menciona los indicadores que sirven para analizar el espíritu colaborador y la buena cooperación del trabajador.

1. Espíritu colaborador: el autor hace referencia que el espíritu colaborador determina el grado de implicación y la posibilidad de adaptabilidad que tiene una persona dentro de la organización. Fundamentalmente es comprendido como una competencia que se debe tener frente a ocurrencias de cambio. Es mencionado que dicha cualidad es saber escuchar, ser empáticos y sobre todo adaptarse a necesidades propias de su empresa.

2. Disposición: respecto a este término conceptual, este hace referencia a lo dispuesto en el trabajo, la importancia de las horas que destina a su labor, podría describir en sí mismo si la persona se encuentra abrumada o no, incluso se podría precisar si el trabajador tiene deseo por lo que está haciendo y disfrutan hacerlo.

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

- 1. Beneficios:** Vienen a ser las recompensas que las empresas brindan a los empleados en función de sus resultados laborales y dependiendo de los logros que se obtienen a partir de este desempeño laboral (García, 2018).
- 2. Habilidades:** Es la capacidad mental y psicomotriz con la que cuenta un sujeto para poder realizar y desarrollar un trabajo (Arias, 2011)
- 3. Maximización:** La maximización viene a ser el proceso de la toma de decisiones con el objetivo de un óptimo resultado, este resultado es la respuesta de buenas prácticas (Simón, 1955).
- 4. Motivación:** Es una fuerza impulsora la cual se encarga de alentar al individuo al desarrollo de actividades con el objetivo de poder alcanzar los objetivos esperados (García, 2018)

5. **Organización:** Una organización viene a estar definida como una empresa o entidad compuesta por trabajadores que buscan lograr los objetivos planteados (Robbins y Couter, 2017).
6. **Remuneración:** La palabra remuneración viene a estar definida como el conjunto de pagos y asimismo de beneficios que una empresa otorga a sus trabajadores por ley, debido a la compensación del trabajo realizado (Milkovich y Newman, 2016).
7. **Responsabilidad:** Se refiere al desempeño oportuno de las funciones laborales del trabajador dentro su área de trabajo en la empresa (García, 2018).
8. **Salario:** Viene a ser el medio de pago que se obtiene por medio de un trabajo; asimismo a partir del medio adquisitivo se pueden obtener bienes o servicios (García, 2018).
9. **Satisfacción laboral:** Viene a ser la satisfacción que se genera dentro del trabajo; en otras palabras, implica las reacciones, sensaciones y sentimientos del trabajador de la organización respecto a su trabajo (Zea, 2018).
10. **Síndrome de Burnout:** El síndrome de burnout o más conocido como el síndrome del quemado por el trabajo, este síndrome se manifiesta con un estrés crónico, depresión, desaliento producido por arduas cargas laborales, este síndrome no solo afecta al individuo sino también a la empresa ya que, la producción del empleado llega a ser nula (Maslach y Jackson, 1986).

2.4. SISTEMA DE HIPÓTESIS

2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL

HA: Las remuneraciones se relaciona de manera directa en el desempeño laboral de los trabajadores CAS de la Municipalidad Provincial de Huánuco - 2023

2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICOS

- La remuneración básica se relaciona de manera directa en el desempeño laboral de los trabajadores CAS de la Municipalidad Provincial de Huánuco – 2023.

- Los incentivos se relaciona de manera directa en el desempeño laboral de los trabajadores CAS de la Municipalidad Provincial de Huánuco – 2023.
- Los beneficios se relaciona de manera directa en el desempeño laboral de los trabajadores CAS de la Municipalidad Provincial de Huánuco – 2023.

2.5. SISTEMA DE VARIABLES

VARIABLE INDEPENDIENTE

Remuneración

Dimensiones:

- Remuneración básica.
- Incentivos.
- Beneficios.

VARIABLE DEPENDIENTE

Desempeño laboral

Dimensiones:

- Calidad del trabajo
- Conocimiento del trabajo
- Cooperación

2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Tabla 1

Cuadro de operacionalización de variables

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems
REMUNERACIÓN	Remuneración básica	Salario fijo mensual	1. ¿La remuneración que percibe se realiza de manera mensual, desde el momento que comenzó a desarrollar actividades para la Municipalidad Provincial de Huánuco? 2. ¿La remuneración mensual que percibe es de acuerdo con las habilidades que muestra en su área de trabajo?
		Remuneración principal	3. ¿Conoce con exactitud el monto de remuneración básica percibida? 4. ¿En el caso que labore un tiempo mayor a su jornada legal de trabajo el monto de la remuneración se incrementa?
	Incentivos	Bonos	5. ¿La Municipalidad tiene bonos por productividad? 6. ¿La Municipalidad solo considera bonos por cumplimiento de metas?
		Canasta navideña	7. ¿Considera usted que su remuneración incluye como incentivo las canastas navideñas? 8. ¿Motiva su labor en el área de trabajo saber que a fin de año va a recibir una canasta navideña?'
Beneficios	Seguros de vida	9. ¿La Municipalidad paga seguro de vida ley? 10. ¿La Municipalidad incluye otros seguros complementarios a sus trabajadores?	
	Seguros de salud	11. ¿Cuento con seguro en ESSALUD como trabajador de la Municipalidad? 12. ¿Aprovecho los beneficios de ESSALUD?	

DESEMPEÑO LABORAL	Calidad del trabajo	Capacidad de respuesta	13. ¿Considera que los trabajadores de la Municipalidad dan respuesta a sus demandas? 14. ¿Los trabajadores de la Municipalidad orientan a los usuarios respecto a los servicios que demandan?	
		Confianza	15. ¿Los trabajadores de la Municipalidad generan confianza al momento de brindar el servicio? 16. ¿Los trabajadores de la Municipalidad demuestran empatía en el área de trabajo?	
		Conocimiento del trabajo	Experiencia	17. ¿Los trabajadores CAS de la Municipalidad demuestran tener conocimiento de sus funciones al momento de atender sus demandas? 18. ¿El desempeño de los trabajadores CAS de la Municipalidad permite la atención de sus demandas con calidad y con capacidad de resolver problemas?
			Conocimiento de procesos	19. ¿Los trabajadores de la Municipalidad demuestran conocimiento de su labor? 20. ¿Los trabajadores orientan en base a los procedimientos de su área?
	Cooperación	Espíritu colaborador	21. ¿Los trabajadores CAS de la Municipalidad participa voluntariamente en la solución de problema cotidiano? 22. ¿Los trabajadores de la Municipalidad demuestran ser flexibles y se adapta con facilidad ante los cambios que pudieran presentarse?	
		Disposición	23. ¿Los trabajadores CAS de la Municipalidad se encuentran disponibles en cualquier momento de las horas de atención al público? 24. ¿Al momento de atender al público, usted nota que los trabajadores CAS lo hacen con entusiasmo?	

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Ñaupas et al. (2014) afirman que existen diversas teorías que abordan los distintos tipos de investigación se centran fundamentalmente en aquellas cuyo propósito son elementales y sin poca estructura, siendo estas de tipo básico. Y aquellas investigaciones que usan los conocimientos para la resolución de los problemas planteados, son comprendidos como investigaciones de tipo aplicado. Tomando en cuenta lo que propone el autor, la investigación es de tipo aplicada debido que su análisis se basa fundamentalmente en el uso de conocimiento para resolver problemas específicos planteados.

3.1.1. ENFOQUE

Según Hernández y Mendoza (2018) hace referencia que los enfoques de las investigaciones están en función a las cualidades que tienen sus dimensiones, pudiendo esta ser de enfoque cualitativo, siempre y cuando el juicio que se tenga de las variables este entorno a ello, y de enfoque cuantitativo cuando son los números que definen el proceder de las variables. Respecto a ello, la tesis tiene como base el enfoque cuantitativo planteado por el autor dado que las variables se tomarán en cuenta a partir de cuantificar la respuesta de los trabajadores CAS y el reporte estadístico del desempeño de cada uno de ellos.

3.1.2. ALCANCE O NIVEL

Hernández y Mendoza (2018) respecto al alcance del autor citado hace referencia en las tesis que tienen como finalidad la descripción del comportamiento de las variables en función del conocimiento de sus dimensiones sin emitir juicio alguno, son de alcance descriptivo. Asimismo, tomando en cuenta los propósitos que tienen la finalidad de medir la relación entre las variables. Por lo anteriormente expuesto la investigación tiene un enfoque descriptivo y un nivel correlacional.

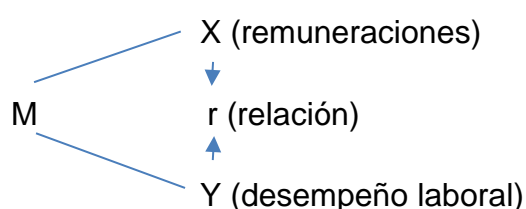
3.1.3. DISEÑO

Hernández y Mendoza (2018) considerando los postulados del autor la investigación es diseño no experimental, debido a que no va a

manipular las variables de estudio. Por el contrario, aplicará instrumentos de forma transversal y homogénea a toda la muestra elegida para obtener los resultados que permitan medir el nivel de complementariedad que existe entre ellos. El modelo que representa dicho diseño se presenta a continuación:

Figura 1

Diseño de la investigación



3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1. POBLACIÓN

Hernández y Mendoza (2018) En su libro sobre metodología de la investigación, menciona que la población es el conjunto de unidades sobre las cuales se realiza un análisis en la investigación, a partir del cual su comportamiento siendo comunes en elementos entre sí permite el estudio respectivo. En ese contexto, en el anexo 3 se cuenta con la tabla de trabajadores con algún tipo de régimen en la Municipalidad Provincial de Huánuco, de quienes se va a obtener información cuantitativa para cumplir los propósitos establecidos, por lo tanto, la población es igual a 295 trabajadores.

Tabla 2

Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco – marzo 2023 Régimen CAS

Categoría	Cantidad	Porcentaje
Administrativo	133	45%
Obrero	112	38%
Supervisor	50	17%
Total	295	100

Nota. Ver anexo 3.

3.2.2. MUESTRA

Teniendo en cuenta los postulados de los autores Hernández y Mendoza (2018), la muestra puede ser estimada considerando que

represente el comportamiento de toda la población, y puede ser de tipo probabilística cuando la técnica usar les da la misma oportunidad a todos los elementos de ser seleccionado y no probabilística cuando prima la intencionalidad del investigador para su determinación. Tomando en cuenta lo dicho la tesis tendrá como técnica el muestreo probabilístico cuya técnica será aplicada con la fórmula siguiente:

$$\frac{Z^2 \times p \times q \times N}{(N - 1) \times e^2 + Z^2 \times p \times q}$$

N = 295 usuarios de los servicios de la dirección

Z = 1.95 Nivel de confianza de 0.95

p = 0.5 Proporción estimada

q = 0.5 Probabilidad desfavorable

e = 0.05 Margen de error

MUESTRA 1:

Empleando:

$$N = \frac{(1.95)^2 (0.5) (0.5) (295)}{(295-1) (0.05)^2 + (1.95)^2 (0.5)(0.5)} = 164$$

La muestra 164 trabajadores CAS de la municipalidad.

Tabla 3

Muestra de trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco – marzo 2023

Categoría	Porcentaje	Porcentaje
Administrativo	45%	74
Obrero	38%	62
Supervisor	17%	28
Total	100%	164

Nota. Ver anexo 3

MUESTRA 2:

Tabla 4

Número de usuarios atendidos por área:

Área	Porcentaje	Porcentaje
Gerencia de desarrollo y ordenamiento territorial	20%	10
Gerencia de desarrollo económico	20%	10
Gerencia de transportes	20%	10
Gerencia de desarrollo social	20%	10
Gerencia de sostenibilidad ambiental	20%	10
Total	100%	50

Asimismo, se contará con una muestra complementaria que ayude a medir la percepción que tienen los usuarios respecto al servicio eficiente que brindan los trabajadores en la Municipalidad Provincial, siendo el cálculo no probabilístico se entrevistará a 50 usuarios de la Municipalidad Provincial de Huánuco, para poder medir la percepción respecto a lo planteado.

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Tabla 5

Instrumentos para medir el comportamiento de las variables de estudio

Técnica	Instrumento	Finalidad
Encuesta personal	Guía de cuestionario	Conocer la percepción de los trabajadores CAS respecto a las políticas de remuneraciones
Encuesta personal	Guía de cuestionario	Conocer la opinión de los usuarios respecto a la eficiencia en el servicio de los trabajadores CAS de la Municipalidad

Validación: A fin de validar los instrumentos se desarrolla por el Alfa de Cronbach.

Tabla 6

Tabla de toma de decisiones

Alfa de Cronbach	Rangos	Magnitud
	0.81 a 1.00	Muy Alta
El coeficiente Alfa de Cronbach	0.61 a 0.80	Alta
sirve para medir la fiabilidad de	0.41 a 0.60	Moderada
una escala de medida.	0.21 a 0.40	Baja
	0.01 a 0.20	Muy Baja

Población 1: Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco

Tabla 7

Evaluación de la correlación de los ítems

Objeto de estudio	Pregunta 1	Pregunta 2	Pregunta 3	Pregunta 4	Pregunta 5	Pregunta 6	Pregunta 7	Pregunta 8	Pregunta 9	Pregunta 10	Pregunta 11	Pregunta 12	Total
1	2	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	2	31
2	2	2	4	4	3	1	4	4	3	3	3	4	37

3	3	3	3	3	2	5	3	2	4	4	3	4	39
4	3	4	3	3	3	5	5	3	3	3	4	3	42
5	5	5	2	2	4	4	4	3	4	3	4	4	44
6	3	5	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	41
7	4	5	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	46
8	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	55
9	3	5	2	2	4	4	5	5	5	5	4	4	48
10	2	3	3	3	5	4	3	5	4	5	4	2	43
11	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	56
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
14	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	58
15	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	53
16	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	54
17	5	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	52
18	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	55
19	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	55
20	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	57

1.06 0.83 0.93 0.93 0.95 0.99 0.61 0.84 1.09 0.73 0.61 0.73

K: 12

$\sum vi$: 11.13

Varianza total: 70.73

$\alpha = K/(K-1) [1 - (\sum Vi)/Vt]$

$\alpha = 12/(12-1) [1 - (11.13)/(70.73)]$

Resultado valor alfa de Cronbach: 0.89

Las pruebas experimentales llevadas a cabo con una muestra de 164 empleados de la Municipalidad Provincial de Huánuco en 2023 mostraron un

coeficiente de resultados de 0.89, lo que sugiere una confiabilidad muy elevada para seguir adelante con la investigación.

Tabla 8

Pruebas de normalidad

	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Variable Independiente			
Remuneración	,453	164	,000

Nota. Datos organizados por cada variable obtenidos de la encuesta realizada a los empleados de la Municipalidad Provincial de Huánuco en 2023

En esta situación, se implementó la prueba de normalidad Kolmogórov-Smirnov debido a que la muestra consistía en más de 50 participantes y se utilizó un enfoque de muestreo aleatorio.

Los resultados de las correlaciones no paramétricas se basaron en la evaluación de las preguntas. A partir de los datos recopilados, se pudo observar la relación entre las variables, lo que permitió correlacionar las dimensiones de la variable independiente con la variable dependiente y así validar tanto la hipótesis general como la hipótesis específica.

Población 2: Usuarios atendidos

Alfa de Cronbach

Varianza total: 62.3875

$$\alpha = K/(K-1) [1 - (\sum V_i)/V_t]$$

$$\alpha = 20/(20-1) [1 - (11.0025)/(30.3875)]$$

Resultado valor alfa de Cronbach: 0.70

Las evaluaciones se hicieron a 50 usuarios de servicios públicos, teniendo como resultado luego del procesamiento el valor de 0.70, el cual valida inferencialmente los instrumentos aplicados.

Prueba de normalidad

Tabla 9

Pruebas de normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Variable Dependiente			
Desempeño Laboral	,462	50	,000

Nota. información tomada de las tablas estadísticas

El análisis de normalidad ha determinado que los datos son de tipo no paramétricas normales los cuales permiten hacer la correlación respectiva a través de los estadígrafos.

Tabla 10

Criterios para determinar la Relación entre las remuneraciones y el desempeño laboral de los trabajadores CAS de la Municipalidad Provincial de Huánuco - 2023

Valor del Coeficiente de Spearman	Grado de Correlación entre las Variables
$r = 0$	Ninguna correlación
$r = 1$	Correlación positiva perfecta
$0 < r < 1$	Correlación positiva
$r = -1$	Correlación negativa perfecta
$-1 < r < 0$	Correlación negativa

Nota. Estadística para Administración y Economía de Richard I. Levin. Spearman Education.

Para el análisis correlacional, la tabla anterior muestra los criterios tras el cruce de información conseguidas de las diferentes tablas. En ese contexto, el soporte descriptivo para entender dichos comportamientos serán la base para poder determinar las contrastaciones respectivas en las hipótesis planteadas.

3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

Correspondiente al proceso de la información, la investigación se realizó con el siguiente criterio:

Figura 2

Técnicas de procesamientos de datos



Por lo tanto, la información fue analizada mediante los siguientes criterios:

- Valores porcentuales

- Valores porcentuales acumulados
- Referencias figuras con valores porcentuales
- Inferencia estadística para la correlación Spearman
- Contrastación de resultados con antecedentes y marco teórico.

CAPÍTULO IV RESULTADOS

4.1. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

ENCUESTA DIRIGIDA A TRABAJADORES DE LA MPHCO – REMUNERACIÓN

Tabla 11

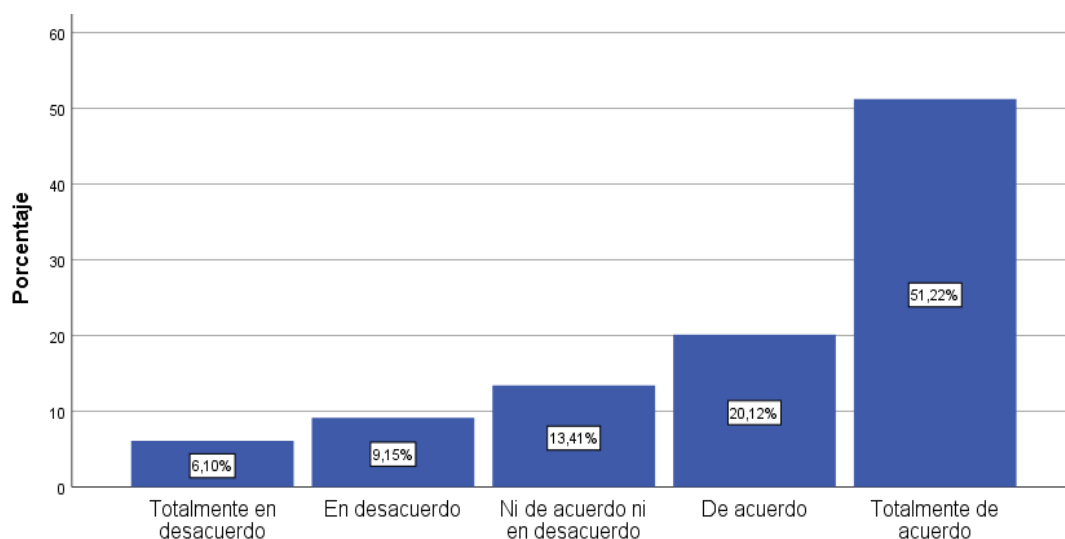
¿La remuneración que percibe se realiza de manera mensual, desde el momento que comenzó a desarrollar actividades para la Municipalidad Provincial de Huánuco?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	10	6,1	6,1	6,1
	En desacuerdo	15	9,1	9,1	15,2
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	22	13,4	13,4	28,7
	De acuerdo	33	20,1	20,1	48,8
	Totalmente de acuerdo	84	51,2	51,2	100,0
	Total	164	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas.

Figura 3

¿La remuneración que percibe se realiza de manera mensual, desde el momento que comenzó a desarrollar actividades para la Municipalidad Provincial de Huánuco?



Nota. Tabla 11.

Análisis e interpretación: los hallazgos que se obtuvieron mediante la empleabilidad de la encuesta indican que el 51,22% de los trabajadores están totalmente de acuerdo que la remuneración que perciben se realiza de manera mensual, desde el momento que comenzó a desarrollar actividades para la Municipalidad Provincial de Huánuco, el 20,12% están de acuerdo, el

13,41% están ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 9,15% están en desacuerdo y el 6,10% totalmente en desacuerdo de los empleados están totalmente de acuerdo que la remuneración que perciben se realiza de manera mensual, desde el momento que comenzó a desarrollar actividades para la Municipalidad Provincial de Huánuco. Lo que se desprende que la mayoría de trabajadores da una respuesta positiva a la pregunta.

Tabla 12

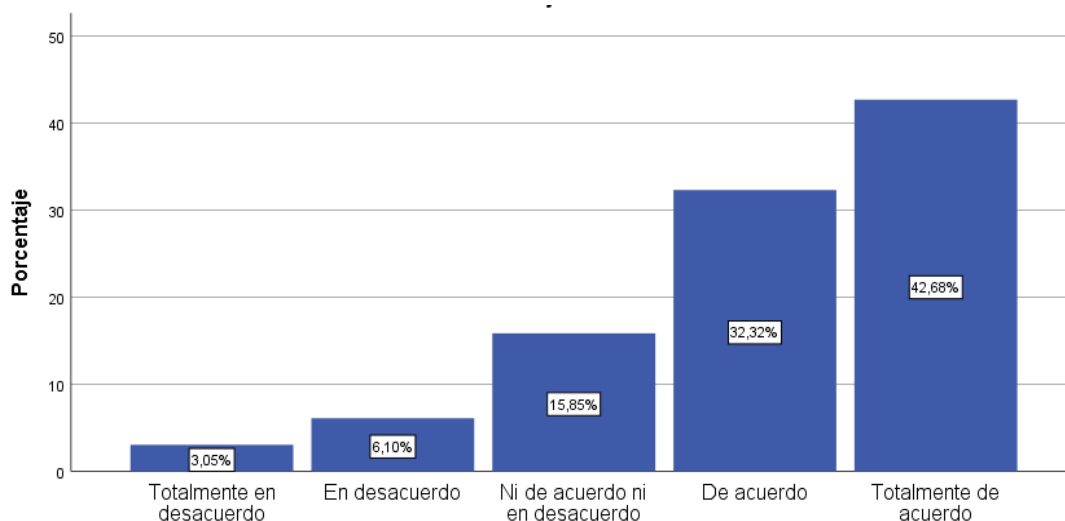
¿La remuneración mensual que percibe es de acuerdo a las habilidades que muestra en su área de trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	5	3,0	3,0	3,0
	En desacuerdo	10	6,1	6,1	9,1
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	26	15,9	15,9	25,0
	De acuerdo	53	32,3	32,3	57,3
	Totalmente de acuerdo	70	42,7	42,7	100,0
	Total	164	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas.

Figura 4

¿La remuneración mensual que percibe es de acuerdo a las habilidades que muestra en su área de trabajo?



Nota. Tabla 12.

Análisis e interpretación: los datos que se obtuvieron en la encuesta indican, que el 42,68% de los trabajadores están totalmente de acuerdo que la remuneración mensual que percibe es de acorde a las habilidades que muestra en su área de trabajo, el 32,32% están de acuerdo que la

remuneración mensual que percibe es de acorde a las habilidades que muestra en su área de trabajo, el 15,85% están ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 6,10% están en desacuerdo y el 3,05% totalmente en desacuerdo que la remuneración mensual que percibe es de acorde a las habilidades que muestra en su área de trabajo. Comprendiendo que la municipalidad toma en cuenta las habilidades que muestra en su trabajo.

Tabla 13

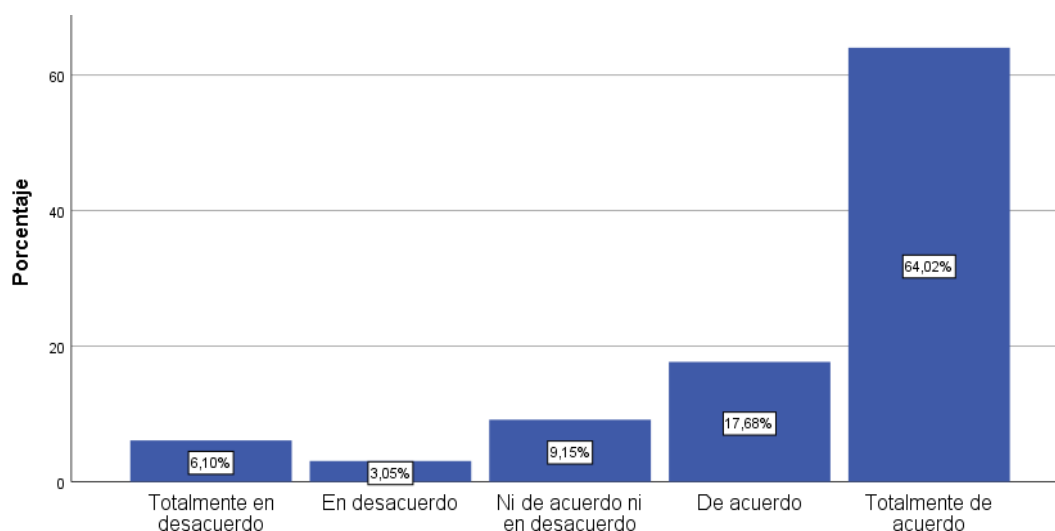
¿Conoce con exactitud el monto de remuneración básica percibida?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	10	6,1	6,1	6,1
	En desacuerdo	5	3,0	3,0	9,1
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	15	9,1	9,1	18,3
	De acuerdo	29	17,7	17,7	36,0
	Totalmente de acuerdo	105	64,0	64,0	100,0
	Total	164	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas.

Figura 5

¿Conoce con exactitud el monto de remuneración básica percibida?



Nota. Tabla 13.

Análisis e interpretación: los datos que se obtuvieron en la encuesta indican, que el 64,02% de los trabajadores están totalmente de acuerdo que tienen conocimiento con exactitud el monto de remuneración básica percibida, el 17,68% están de acuerdo que tienen conocimiento con exactitud el monto de remuneración básica percibida, el 9,15% están ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 3,05% están en desacuerdo que tienen conocimiento con

exactitud el monto de remuneración básica percibida y el 6,10% totalmente en desacuerdo en tener conocimiento con exactitud el monto de remuneración básica percibida. No todos sostienen conocer, dado que la composición de la remuneración es distinta según el régimen en el que se encuentran.

Tabla 14

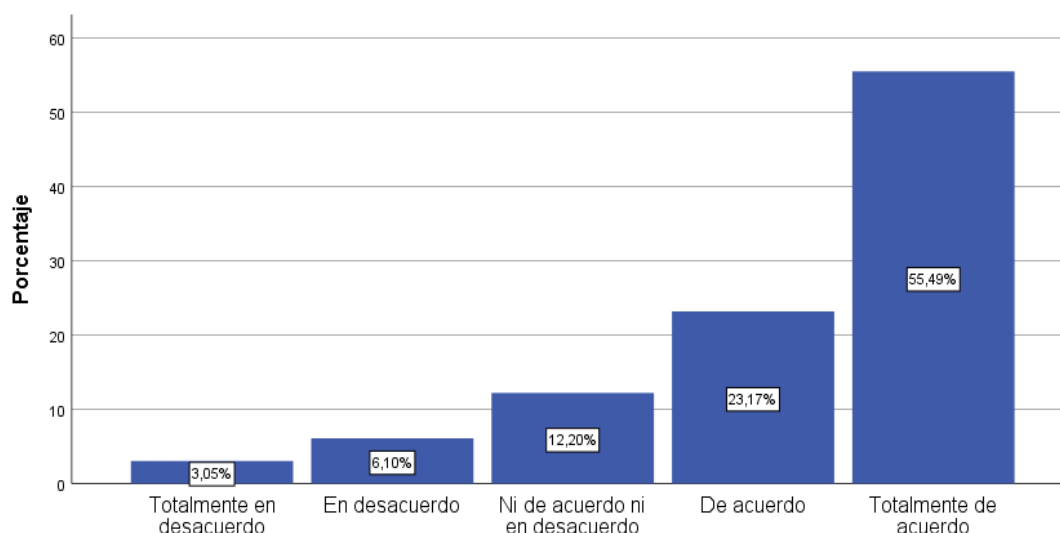
¿En el caso que labore un tiempo mayor a su jornada legal de trabajo el monto de la remuneración se incrementa?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	5	3,0	3,0	3,0
	En desacuerdo	10	6,1	6,1	9,1
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	20	12,2	12,2	21,3
	De acuerdo	38	23,2	23,2	44,5
	Totalmente de acuerdo	91	55,5	55,5	100,0
	Total	164	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas.

Figura 6

¿En el caso que labore un tiempo mayor a su jornada legal de trabajo el monto de la remuneración se incrementa?



Nota. Tabla 14.

Análisis e interpretación: los datos que se obtuvieron en la encuesta indican, que el 55,49% de los trabajadores están totalmente de acuerdo que en el caso que labore un tiempo mayor a su jornada legal de trabajo el monto de la remuneración se incrementa, el 23,17% están de acuerdo que en el caso que labore un tiempo mayor a su jornada legal de trabajo el monto de la remuneración se incrementa, el 12,20% está ni de acuerdo ni en desacuerdo,

el 6,10% están en desacuerdo que en el caso que labore un tiempo mayor a su jornada legal de trabajo el monto de la remuneración se incrementa y el 3,05% totalmente en desacuerdo que en el caso que labore un tiempo mayor a su jornada legal de trabajo el monto de la remuneración se incrementa. La municipalidad considera dicho componente sobre todo en los que se encuentran en el sistema formal de contratación.

Tabla 15

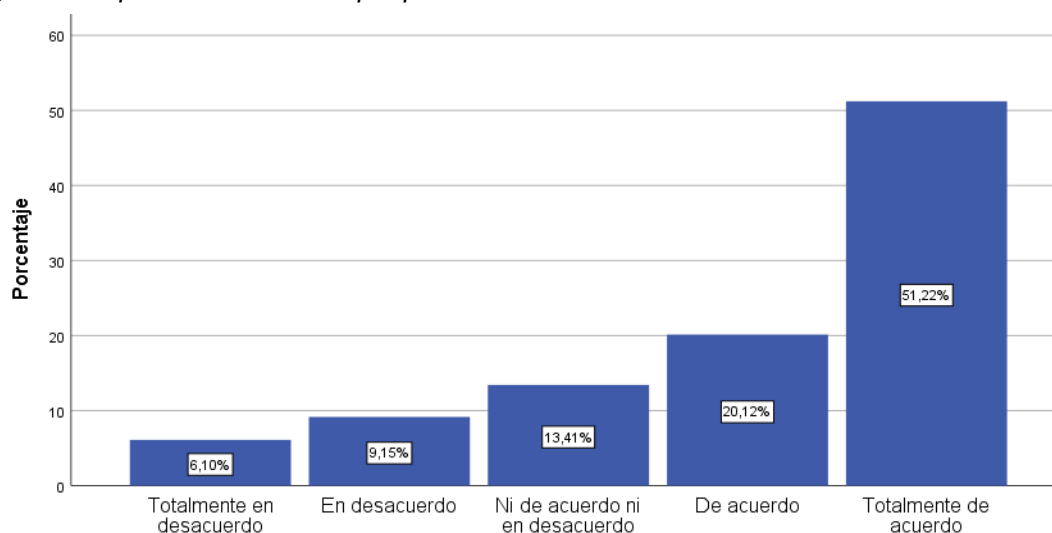
¿La Municipalidad tiene bonos por productividad?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	10	6,1	6,1	6,1
En desacuerdo	15	9,1	9,1	15,2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	22	13,4	13,4	28,7
De acuerdo	33	20,1	20,1	48,8
Totalmente de acuerdo	84	51,2	51,2	100,0
Total	164	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas.

Figura 7

¿La Municipalidad tiene bonos por productividad?



Nota. Tabla 15.

Análisis e interpretación: los datos que se obtuvieron en la encuesta indican, que el 51,22% de los trabajadores están totalmente de acuerdo que la Municipalidad tiene bonos por productividad, el 20,12% están de acuerdo que la Municipalidad tiene bonos por productividad, el 13,41% están ni de acuerdo ni en desacuerdo que la Municipalidad tiene bonos por productividad, el 9,15% están en desacuerdo que la Municipalidad tiene bonos por

productividad y el 6,10% totalmente en desacuerdo que la Municipalidad tiene bonos por productividad. Entendiendo que reciben dicha compensación en ocasiones, el cual no es percibido por todos.

Tabla 16

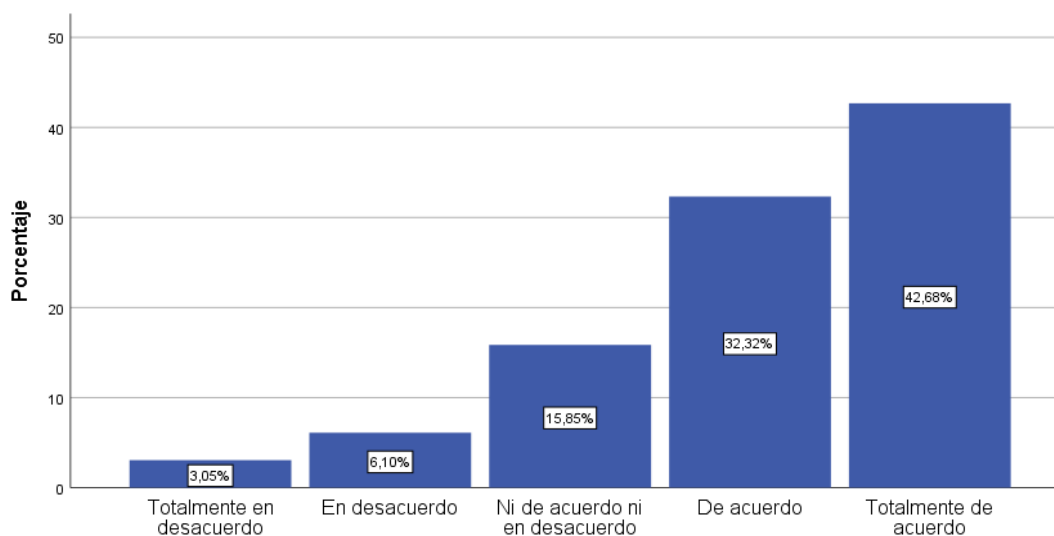
¿La Municipalidad solo considera bonos por cumplimiento de metas?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	5	3,0	3,0	3,0
	En desacuerdo	10	6,1	6,1	9,1
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	26	15,9	15,9	25,0
	De acuerdo	53	32,3	32,3	57,3
	Totalmente de acuerdo	70	42,7	42,7	100,0
	Total	164	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas.

Figura 8

¿La Municipalidad solo considera bonos por cumplimiento de metas?



Nota. Tabla 16.

Análisis e interpretación: los datos que se obtuvieron en la encuesta indican, que el 42,68% de los trabajadores están totalmente de acuerdo que la Municipalidad solo considera bonos por cumplimiento de metas, el 32,32% están de acuerdo que la Municipalidad solo considera bonos por cumplimiento de metas, el 15,85% están ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 6,10% están en desacuerdo que la Municipalidad solo considera bonos por cumplimiento de metas y el 3,05% totalmente en desacuerdo que la Municipalidad solo considera bonos por cumplimiento de metas. Comprendiendo que si existe los bonos solo es a quienes cumplen metas en su labor.

Tabla 17

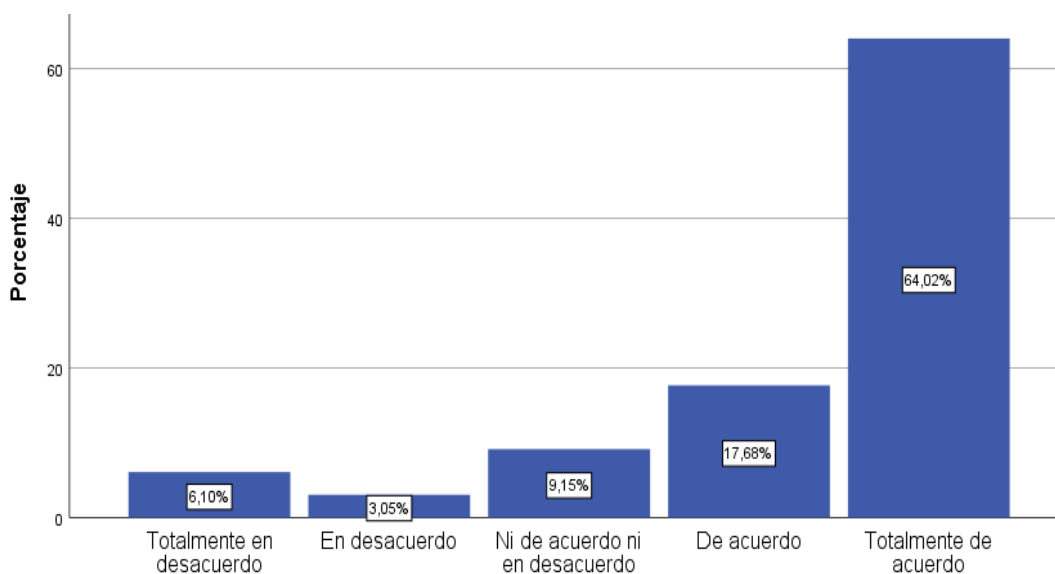
¿Considera usted que su remuneración incluye como incentivo las canastas navideñas?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	10	6,1	6,1	6,1
	En desacuerdo	5	3,0	3,0	9,1
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	15	9,1	9,1	18,3
	De acuerdo	29	17,7	17,7	36,0
	Totalmente de acuerdo	105	64,0	64,0	100,0
	Total	164	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas.

Figura 9

¿Considera usted que su remuneración incluye como incentivo las canastas navideñas?



Nota. Tabla 17.

Análisis e interpretación: los datos que se obtuvieron en la encuesta indican, que el 64,02% de los trabajadores están totalmente de acuerdo que su remuneración incluye como incentivo las canastas navideñas, el 17,68% están de acuerdo que su remuneración incluye como incentivo las canastas navideñas, el 9,15% están ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 3,05% están en desacuerdo que su remuneración incluye como incentivo las canastas navideñas y el 6,10% totalmente en desacuerdo que su remuneración incluye como incentivo las canastas navideñas. Comprendiendo que este beneficio no incluye a todo el colectivo de trabajadores.

Tabla 18

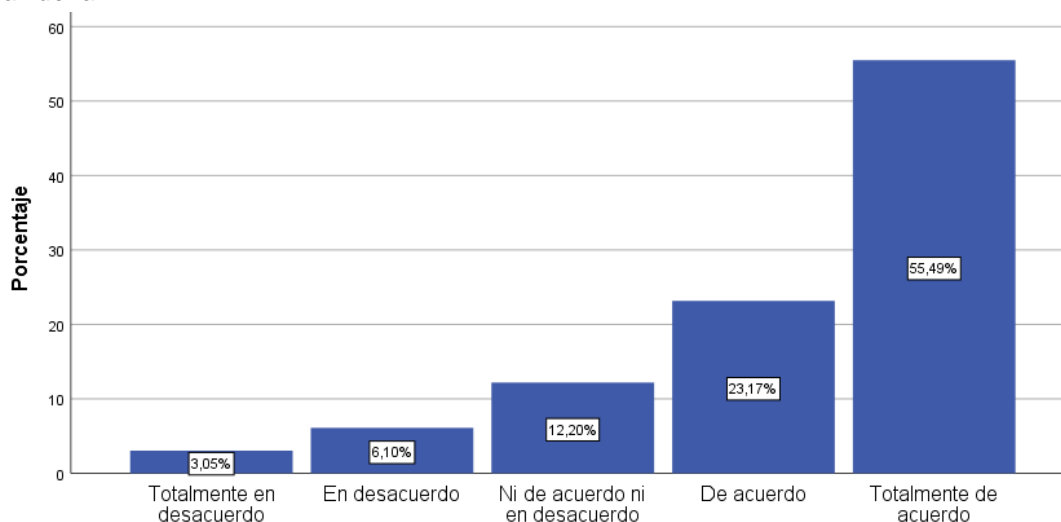
¿Motiva su labor en el área de trabajo saber que a fin de año va a recibir una canasta navideña?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	5	3,0	3,0	3,0
	En desacuerdo	10	6,1	6,1	9,1
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	20	12,2	12,2	21,3
	De acuerdo	38	23,2	23,2	44,5
	Totalmente de acuerdo	91	55,5	55,5	100,0
Total		164	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas.

Figura 10

¿Motiva su labor en el área de trabajo saber que a fin de año va a recibir una canasta navideña?



Nota. Tabla 18.

Análisis e interpretación: los datos que se obtuvieron en la encuesta indican que el 55,49% de los trabajadores están totalmente de acuerdo que motiva su labor en el área de trabajo saber que a fin de año va a recibir una canasta navideña, el 23,17% están de acuerdo que motiva su labor en el área de trabajo saber que a fin de año va a recibir una canasta navideña, el 12,20% están ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 6,10% están en desacuerdo que motiva su labor en el área de trabajo saber que a fin de año va a recibir una canasta navideña y el 3,05% totalmente en desacuerdo que motiva su labor en el área de trabajo saber que a fin de año va a recibir una canasta navideña. Entendiendo que los trabajadores si reconocen este aspecto como motivacional en la labor que realizan.

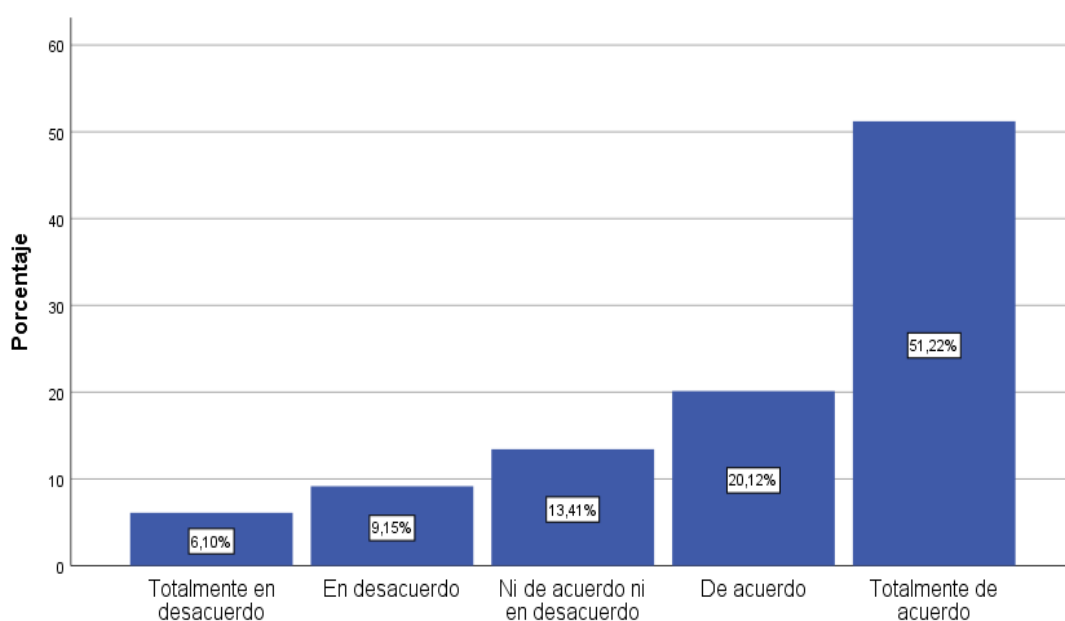
Tabla 19

¿La Municipalidad paga seguro de vida ley?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	10	6,1	6,1	6,1
	En desacuerdo	15	9,1	9,1	15,2
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	22	13,4	13,4	28,7
	De acuerdo	33	20,1	20,1	48,8
	Totalmente de acuerdo	84	51,2	51,2	100,0
	Total	164	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas.

Figura 11 *¿La Municipalidad paga seguro de vida ley?*



Nota. Tabla 19.

Análisis e interpretación: los datos que se obtuvieron en la encuesta indican los siguientes resultados, que el 51,22% de los trabajadores están totalmente de acuerdo que la Municipalidad paga seguro de vida ley, el 20,12% están de acuerdo que la Municipalidad paga seguro de vida ley, el 20,12% están de acuerdo, el 13,41% están ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 9,15% están en desacuerdo que la Municipalidad paga seguro de vida ley, el 20,12% están de acuerdo y el 6,10% totalmente en desacuerdo que la Municipalidad paga seguro de vida ley, el 20,12% están de acuerdo. Sobre todo este beneficio en aquellos que se encuentran en planilla.

Tabla 20

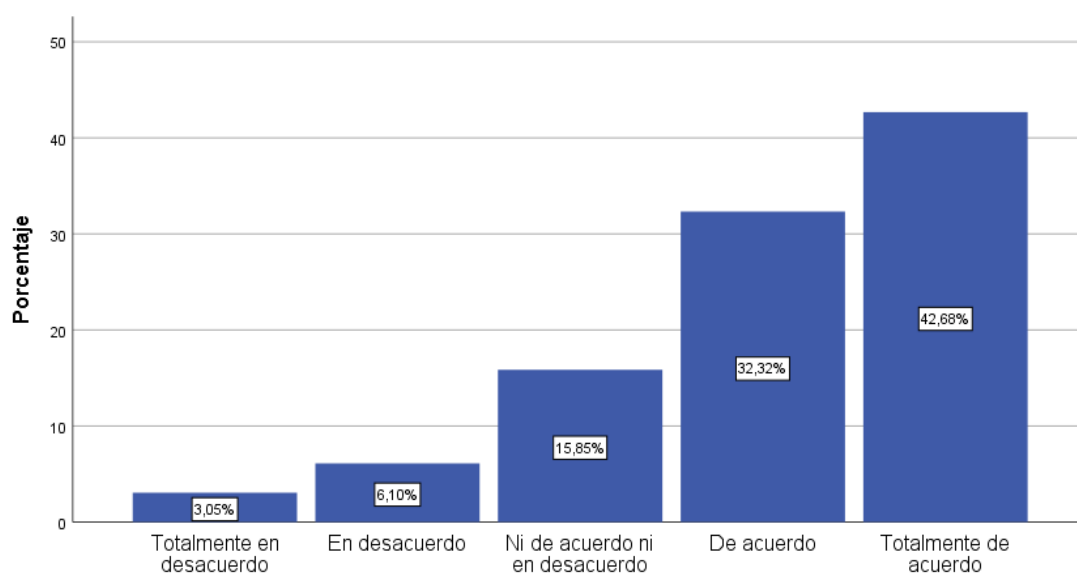
¿La Municipalidad incluye otros seguros complementarios a sus trabajadores?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	5	3,0	3,0	3,0
	En desacuerdo	10	6,1	6,1	9,1
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	26	15,9	15,9	25,0
	De acuerdo	53	32,3	32,3	57,3
	Totalmente de acuerdo	70	42,7	42,7	100,0
	Total	164	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas.

Figura 12

¿La Municipalidad incluye otros seguros complementarios a sus trabajadores?



Nota. Tabla 20.

Análisis e interpretación: los datos que se obtuvieron en la encuesta indican, que el 42,68% de los trabajadores están totalmente de acuerdo que la Municipalidad incluye otros seguros complementarios a sus trabajadores, el 32,32% están de acuerdo que la Municipalidad incluye otros seguros complementarios a sus trabajadores, el 15,85% están ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 6,10% están en desacuerdo que la Municipalidad incluye otros seguros complementarios a sus trabajadores y el 3,05% totalmente en desacuerdo que la Municipalidad incluye otros seguros complementarios a sus trabajadores. Incluye seguros en el tema de seguridad y salud, con los EPS que exige la ley.

Tabla 21

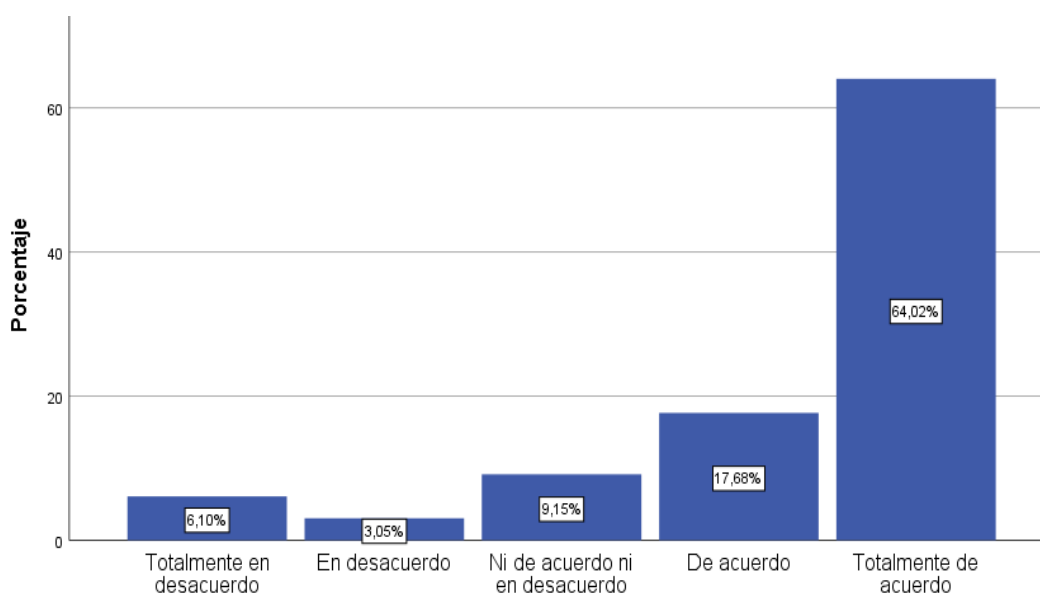
¿Cuento con seguro en ESSALUD como trabajador de la Municipalidad?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	10	6,1	6,1	6,1
	En desacuerdo	5	3,0	3,0	9,1
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	15	9,1	9,1	18,3
	De acuerdo	29	17,7	17,7	36,0
	Totalmente de acuerdo	105	64,0	64,0	100,0
	Total	164	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas.

Figura 13

¿Cuento con seguro en ESSALUD como trabajador de la Municipalidad?



Nota. Tabla 21.

Análisis e interpretación: los datos que se obtuvieron en la encuesta indican, que el 64,02% de los trabajadores están totalmente de acuerdo que cuentan con seguro en ESSALUD como trabajador de la Municipalidad, el 17,68% están de acuerdo que cuentan con seguro en ESSALUD como trabajador de la Municipalidad, el 9,15% están ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 3,05% están en desacuerdo que cuentan con seguro en ESSALUD como trabajador de la Municipalidad y el 6,10% totalmente en desacuerdo que cuentan con seguro en ESSALUD como trabajador de la Municipalidad. Respuesta dada por los que se encuentran en planilla, quienes gozan de este beneficio, más no los que se encuentran en locación de servicios.

Tabla 22

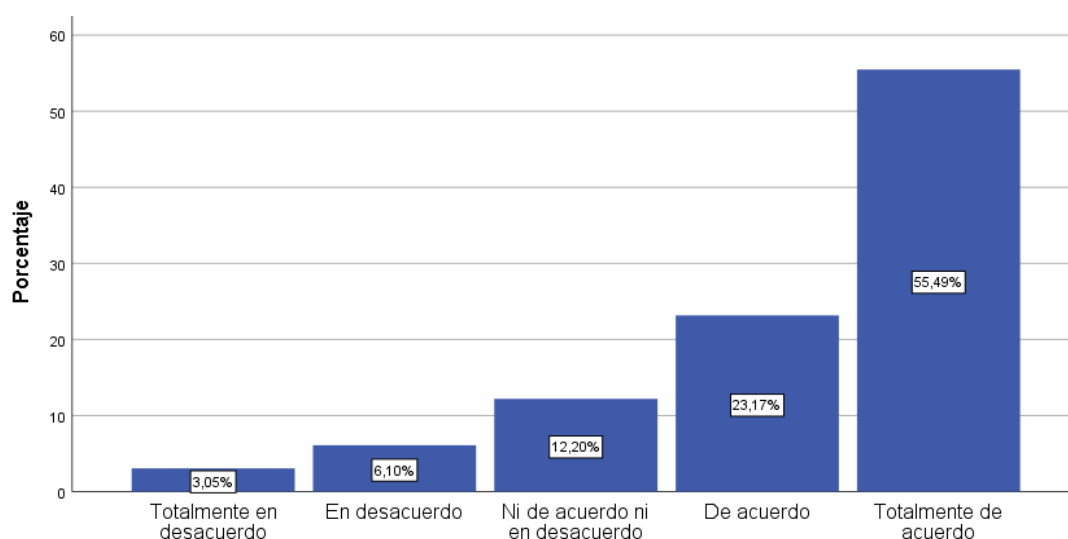
¿Aprovecho los beneficios de ESSALUD?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	5	3,0	3,0	3,0
	En desacuerdo	10	6,1	6,1	9,1
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	20	12,2	12,2	21,3
	De acuerdo	38	23,2	23,2	44,5
	Totalmente de acuerdo	91	55,5	55,5	100,0
	Total	164	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas.

Figura 14

¿Aprovecho los beneficios de ESSALUD?



Nota. Tabla 22.

Análisis e interpretación: los datos que se obtuvieron en la encuesta indican, que el 55,49% de los trabajadores están totalmente de acuerdo en que hacen uso de los beneficios de ESSALUD, el 23,17% están de acuerdo en que hacen uso de los beneficios de ESSALUD, el 12,20% están ni de acuerdo ni en desacuerdo en función al uso de los beneficios de ESSALUD, el 6,10% están en desacuerdo en que hacen uso de los beneficios de ESSALUD y el 3,05% totalmente en desacuerdo en que hacen uso de los beneficios de ESSALUD. La familia de los trabajadores sobre todo sostiene que son los que aprovechan este beneficio sanitario dada la necesidad que existe en la familia.

ENCUESTA DIRIGIDA A USUARIOS DE LA MPHCO – DESEMPEÑO LABORAL

Tabla 23

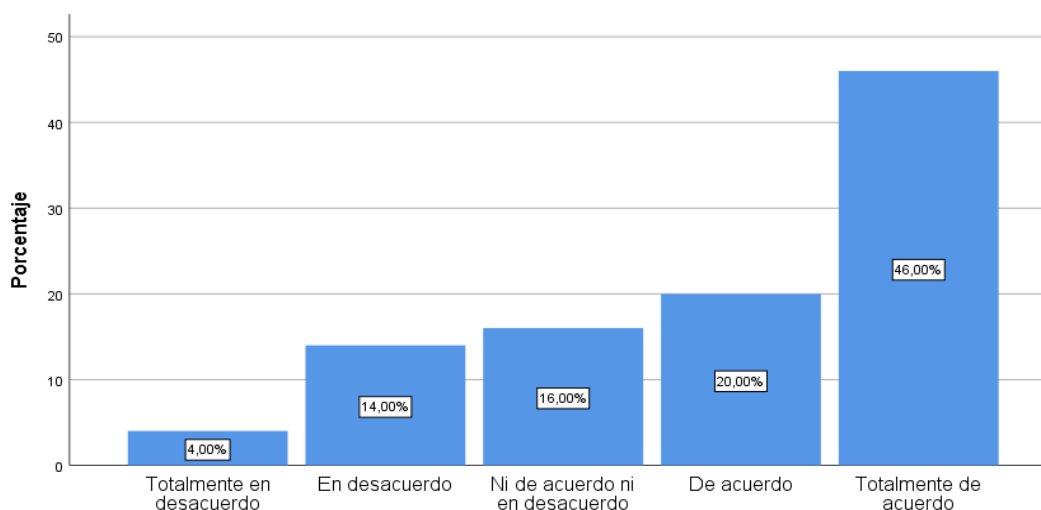
Considera que los trabajadores de la Municipalidad dan respuesta a sus demandas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	4,0	4,0	4,0
	En desacuerdo	7	14,0	14,0	18,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	16,0	16,0	34,0
	De acuerdo	10	20,0	20,0	54,0
	Totalmente de acuerdo	23	46,0	46,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas.

Figura 15

Considera que los trabajadores de la Municipalidad dan respuesta a sus demandas



Nota. Tabla 23.

Análisis e interpretación: los datos que se obtuvieron en la encuesta indican, que el 46% de los usuarios están totalmente de acuerdo en considerar que los empleados de la Municipalidad dan respuesta a sus demandas, el 20% están de acuerdo en considerar que los trabajadores de la Municipalidad dan respuesta a sus demandas, el 16% están ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 14% están en desacuerdo y el 4% totalmente en desacuerdo en considerar que los trabajadores de la Municipalidad dan respuesta a sus demandas. Los trabajadores han manifestado sentirse en la obligación de atender la demanda de la población.

Tabla 24

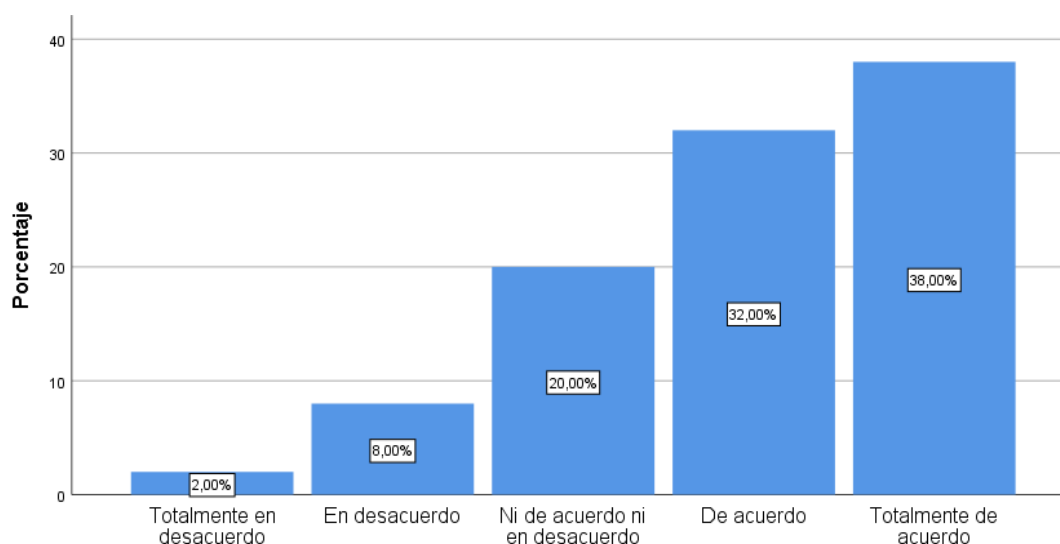
Los trabajadores de la Municipalidad orientan a los usuarios respecto al servicio que demandan

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	2,0	2,0	2,0
	En desacuerdo	4	8,0	8,0	10,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	10	20,0	20,0	30,0
	De acuerdo	16	32,0	32,0	62,0
	Totalmente de acuerdo	19	38,0	38,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas.

Figura 16

Los trabajadores de la Municipalidad orientan a los usuarios respecto al servicio que demandan



Nota. Tabla 24.

Análisis e interpretación: según los resultados de la encuesta, el 38% de los encuestados afirma estar completamente de acuerdo en que los empleados de la Municipalidad proporcionan la orientación necesaria sobre los servicios que buscan. Asimismo, el 32% está de acuerdo con esta afirmación. En contraste, el 20% de los participantes se mostró neutral, expresando que ni están de acuerdo ni en desacuerdo. Además, un 8% indicó que no está de acuerdo con que los trabajadores de la Municipalidad orienten a los usuarios, y un 2% se manifestó totalmente en desacuerdo. Estos datos evidencian que más del 50% de los encuestados consideran que la Municipalidad desempeña esta función de manera efectiva.

Tabla 25

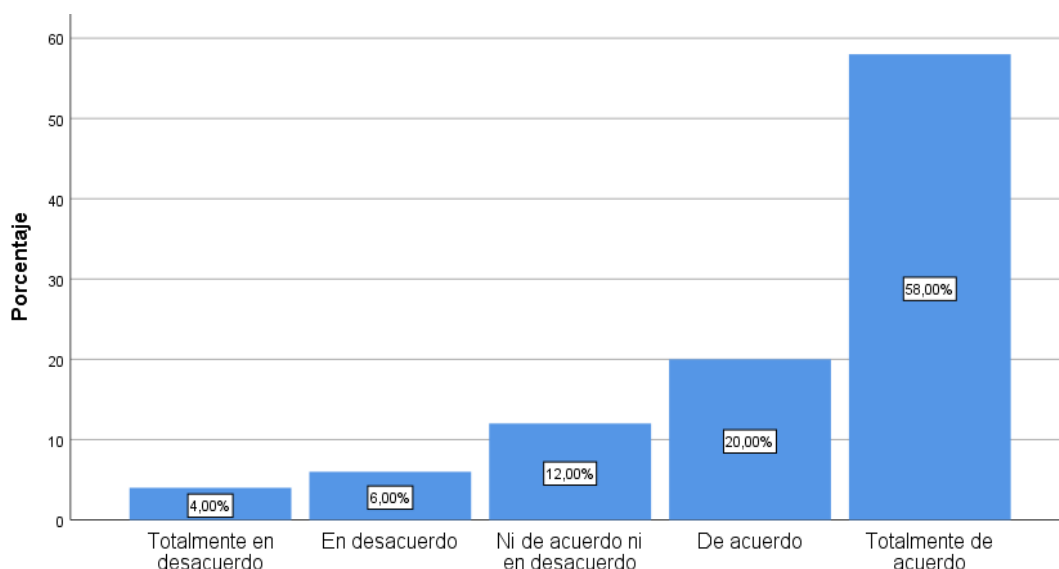
Los trabajadores de la Municipalidad generan confianza al momento de brindar el servicio

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	4,0	4,0	4,0
	En desacuerdo	3	6,0	6,0	10,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	12,0	12,0	22,0
	De acuerdo	10	20,0	20,0	42,0
	Totalmente de acuerdo	29	58,0	58,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas.

Figura 17

Los trabajadores de la Municipalidad generan confianza al momento de brindar el servicio

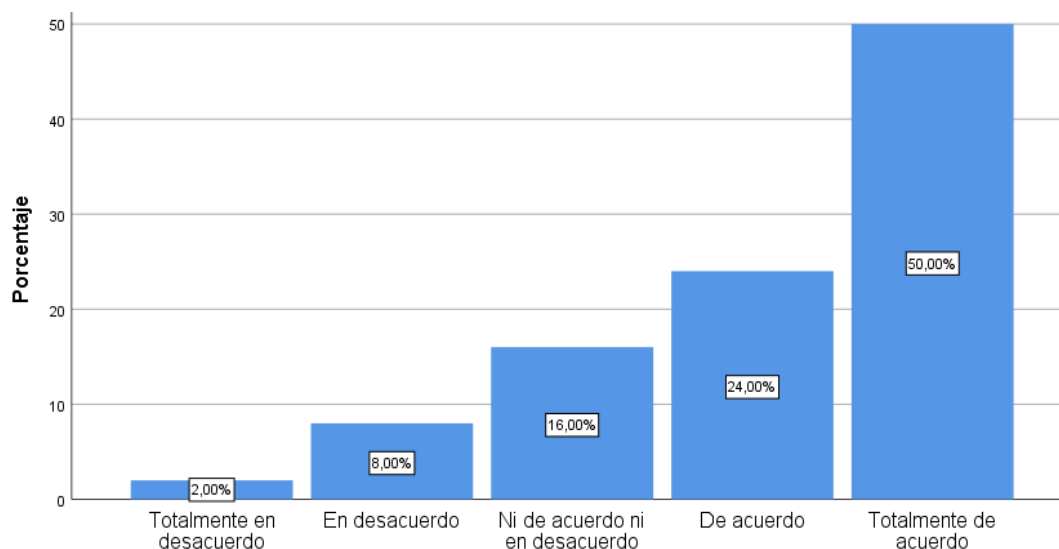


Nota. Tabla 25.

Análisis e interpretación: los datos que se obtuvieron en la encuesta muestran que el 58% de los encuestados expresa un total acuerdo en que los empleados de la Municipalidad generan confianza al ofrecer sus servicios. Por otro lado, el 20% se manifiesta de acuerdo, mientras que el 12% se encuentra en una postura neutral. Un 6% de los participantes está en desacuerdo con la afirmación, y un 4% se opone completamente a la idea de que los trabajadores de la Municipalidad generan confianza al prestar sus servicios. En resumen, existe una predisposición favorable hacia la percepción de confianza en los trabajadores municipales por parte de la comunidad que requiere estos servicios.

Tabla 26*Los trabajadores de la Municipalidad demuestran empatía en el área de trabajo*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	2,0	2,0	2,0
	En desacuerdo	4	8,0	8,0	10,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	16,0	16,0	26,0
	De acuerdo	12	24,0	24,0	50,0
	Totalmente de acuerdo	25	50,0	50,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas**Figura 18***Los trabajadores de la Municipalidad demuestran empatía en el área de trabajo**Nota.* Tabla 25

Análisis e interpretación: los datos que se obtuvieron en la encuesta indican, que el 50% de los usuarios están totalmente de acuerdo que los trabajadores de la Municipalidad demuestran empatía en el área de trabajo, el 24% están de acuerdo que los trabajadores de la Municipalidad demuestran empatía en el área de trabajo, el 16% están ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 8% están en desacuerdo que los trabajadores de la Municipalidad demuestran empatía en el área de trabajo y el 2% totalmente en desacuerdo que los empleados de la Municipalidad demuestran empatía en el departamento de trabajo. La empatía es una virtud que dé a pocos se está convirtiendo en virtud en la municipalidad.

Tabla 27

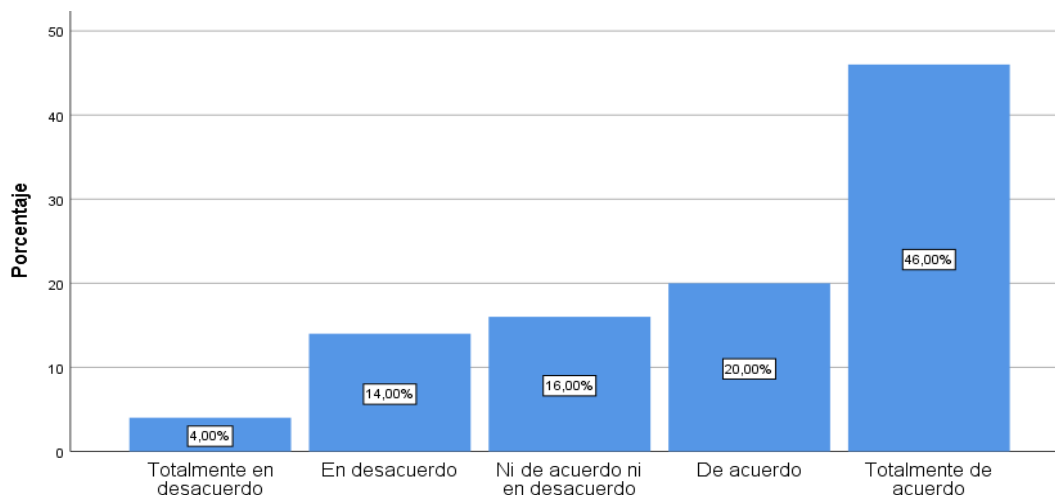
Los trabajadores CAS de la Municipalidad demuestran tener conocimiento de sus funciones al momento de atender sus demandas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	4,0	4,0	4,0
	En desacuerdo	7	14,0	14,0	18,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	16,0	16,0	34,0
	De acuerdo	10	20,0	20,0	54,0
	Totalmente de acuerdo	23	46,0	46,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas.

Figura 19

Los trabajadores CAS de la Municipalidad demuestran tener conocimiento de sus funciones al momento de atender sus demandas



Nota. Tabla 27.

Análisis e interpretación: los datos que se obtuvieron en la encuesta indican, que el 46% de los usuarios están totalmente de acuerdo que los trabajadores CAS de la Municipalidad demuestran tener conocimiento de sus funciones al momento de atender sus demandas, el 20% están de acuerdo que los trabajadores CAS de la Municipalidad demuestran tener conocimiento de sus funciones al momento de atender sus demandas, el 16% están ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 14% están en desacuerdo y el 4% totalmente en desacuerdo que los trabajadores CAS de la Municipalidad demuestran estar familiarizados con sus funciones al momento de atender sus demandas. Las evaluaciones de incorporación de nuevos trabajadores tienen la finalidad de que estos muestren dichas condiciones para iniciar sus labores.

Tabla 28

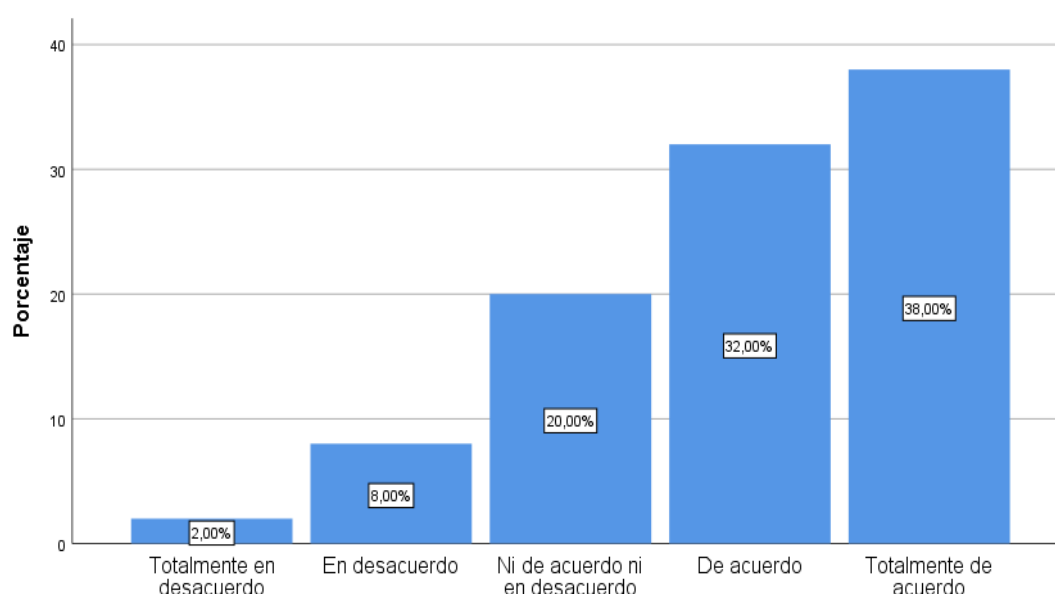
El desempeño de los trabajadores CAS de la Municipalidad permite la atención de sus demandas con calidad y con capacidad de resolver problemas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	2,0	2,0	2,0
	En desacuerdo	4	8,0	8,0	10,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	10	20,0	20,0	30,0
	De acuerdo	16	32,0	32,0	62,0
	Totalmente de acuerdo	19	38,0	38,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas.

Figura 20

El desempeño de los trabajadores CAS de la Municipalidad permite la atención de sus demandas con calidad y con capacidad de resolver problema



Nota. Tabla 27

Análisis e interpretación: los datos que se obtuvieron en la encuesta indican que el 38% de los usuarios afirma estar totalmente de acuerdo en que el desempeño de los empleados CAS de la Municipalidad satisface sus necesidades con calidad y eficacia en la resolución de problemas. Por su parte, el 32% se muestra de acuerdo con esta afirmación. Un 20% de los encuestados se sitúa en una posición neutral, mientras que el 8% expresa desacuerdo y el 2% se opone completamente a la idea de que el desempeño de los empleados CAS de la Municipalidad permite la atención de sus demandas con calidad y con capacidad de resolver problemas. Porcentaje de respuestas positivas que respalda que la municipalidad está sumando a esta tarea.

Tabla 29

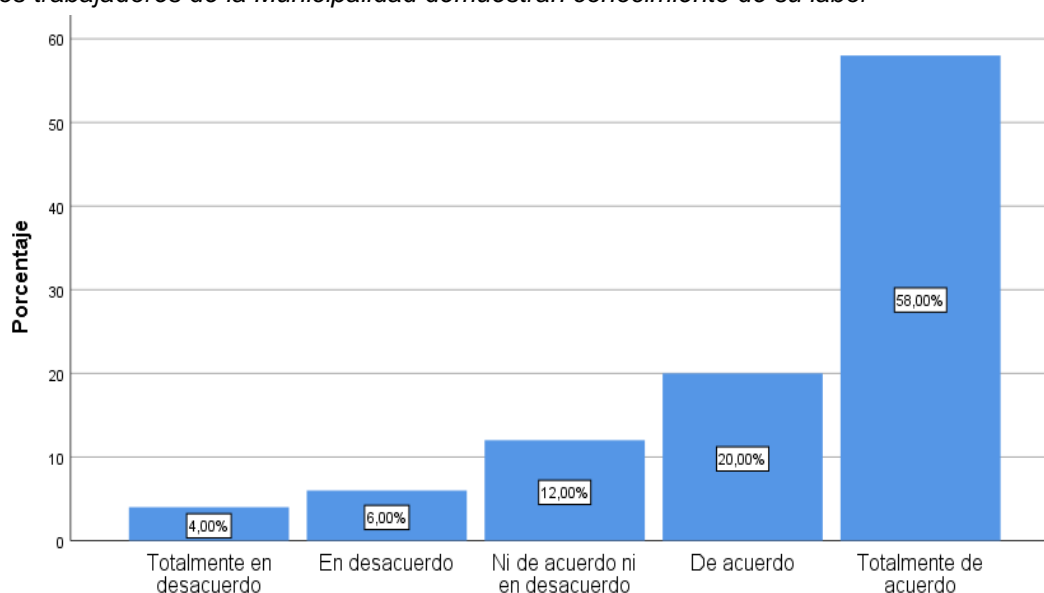
Los trabajadores de la Municipalidad demuestran conocimiento de su labor

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	4,0	4,0	4,0
	En desacuerdo	3	6,0	6,0	10,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	12,0	12,0	22,0
	De acuerdo	10	20,0	20,0	42,0
	Totalmente de acuerdo	29	58,0	58,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas.

Figura 21

Los trabajadores de la Municipalidad demuestran conocimiento de su labor



Nota. Tabla 29.

Análisis e interpretación: los datos que se obtuvieron en la encuesta indican, que el 58% de los usuarios están totalmente de acuerdo que los empleados de la Municipalidad demuestran conocimiento de su labor, el 20% están de acuerdo que los trabajadores de la Municipalidad demuestran conocimiento de su labor, el 12% están ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 6% están en desacuerdo que los empleados de la Municipalidad demuestran conocimiento de su labor y el 4% totalmente en desacuerdo que los trabajadores de la Municipalidad demuestran conocimiento de su labor. Lo que se debe entender que los trabajadores a través de los servicios que brindan cumplen y conocen sus roles.

Tabla 30

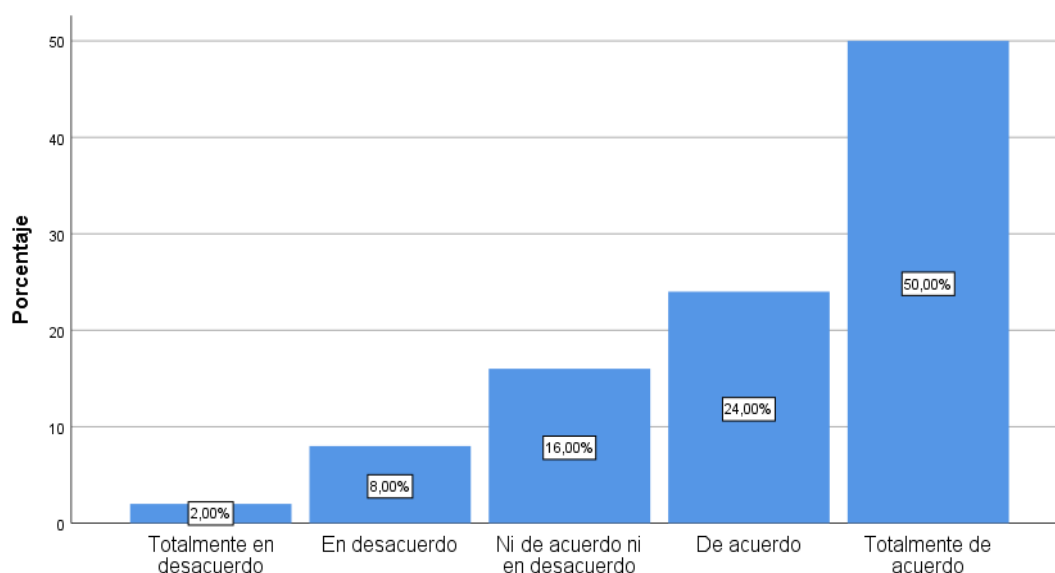
Los trabajadores orientan en base a los procedimientos de su área

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	2,0	2,0	2,0
	En desacuerdo	4	8,0	8,0	10,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	16,0	16,0	26,0
	De acuerdo	12	24,0	24,0	50,0
	Totalmente de acuerdo	25	50,0	50,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas.

Figura 22

Los trabajadores orientan en base a los procedimientos de su área



Nota. Tabla 30.

Análisis e interpretación: los datos que se obtuvieron en la encuesta indican, que el 50% de los usuarios están totalmente de acuerdo que los trabajadores orientan en base a los procedimientos de su área, el 24% están de acuerdo que los trabajadores orientan en base a los procedimientos de su área, el 16% están ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 8% están en desacuerdo que los trabajadores orientan en base a los procedimientos de su área y el 2% totalmente en desacuerdo que los trabajadores orientan en base a los procedimientos de su área. Dichos procedimientos son públicos para los usuarios.

Tabla 31

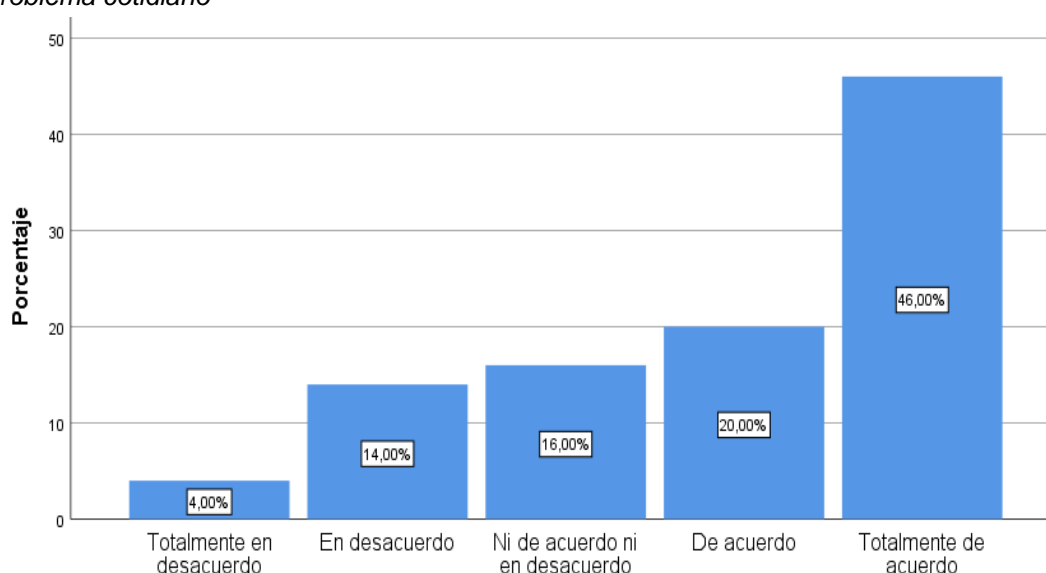
Los trabajadores CAS de la Municipalidad participa voluntariamente en la solución de problema cotidiano

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	4,0	4,0	4,0
	En desacuerdo	7	14,0	14,0	18,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	16,0	16,0	34,0
	De acuerdo	10	20,0	20,0	54,0
	Totalmente de acuerdo	23	46,0	46,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas.

Figura 23

Los trabajadores CAS de la Municipalidad participa voluntariamente en la solución de problema cotidiano



Nota. Tabla 30

Análisis e interpretación: los datos que se obtuvieron en la encuesta indican, que el 46% de los usuarios están totalmente de acuerdo de que empleados CAS de la Municipalidad participa voluntariamente en la solución de problema cotidiano, el 20% están de acuerdo de que trabajadores CAS de la Municipalidad participa voluntariamente en la solución de problema cotidiano, el 16% están ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 14% están en desacuerdo de que empleados CAS de la Municipalidad participa voluntariamente en la solución de problema cotidiano y el 4% totalmente en desacuerdo de que trabajadores CAS de la Municipalidad participa

voluntariamente en la solución de problema cotidiano. No todos tienen la misma oportunidad de participar en la solución de problemas

Tabla 32

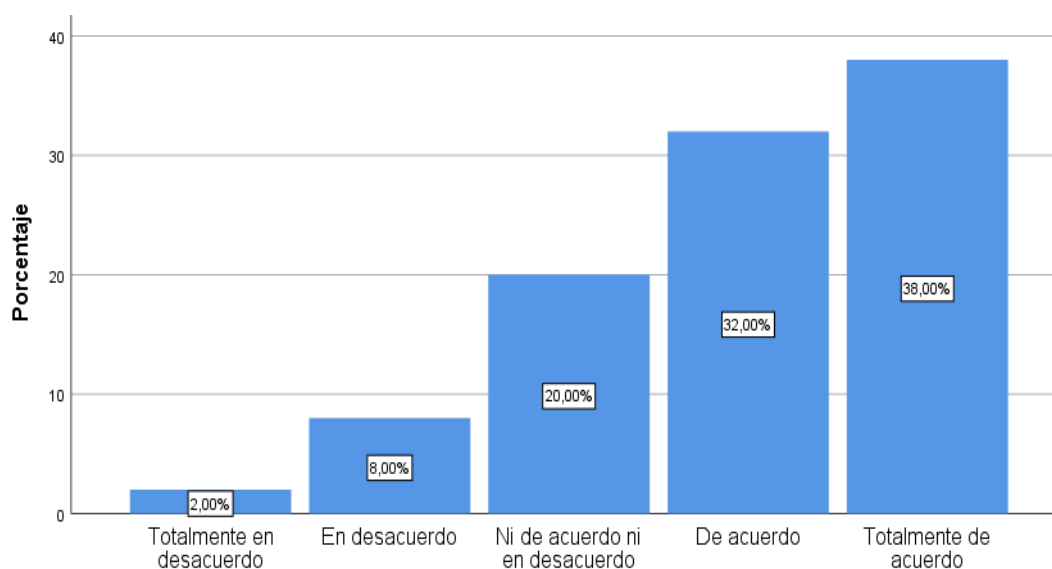
Los trabajadores de la Municipalidad demuestran ser flexibles y se adapta con facilidad ante los cambios que pudieran presentarse

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	2,0	2,0	2,0
	En desacuerdo	4	8,0	8,0	10,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	10	20,0	20,0	30,0
	De acuerdo	16	32,0	32,0	62,0
	Totalmente de acuerdo	19	38,0	38,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas.

Figura 24

Los trabajadores de la Municipalidad demuestran ser flexibles y se adapta con facilidad ante los cambios que pudieran presentarse



Nota. Tabla 31

Análisis e interpretación: los datos que se obtuvieron en la encuesta indican, que el 38% de los usuarios están totalmente de acuerdo que los trabajadores de la Municipalidad demuestran ser flexibles y se adapta con facilidad ante los cambios que pudieran presentarse, el 32% están de acuerdo que los trabajadores de la Municipalidad demuestran ser flexibles y se adapta con facilidad ante los cambios que pudieran presentarse, el 20% están ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 8% están en desacuerdo y el 2% totalmente en desacuerdo que los trabajadores de la Municipalidad demuestran ser flexibles

y se adapta con facilidad ante los cambios que pudieran presentarse.

Tabla 33

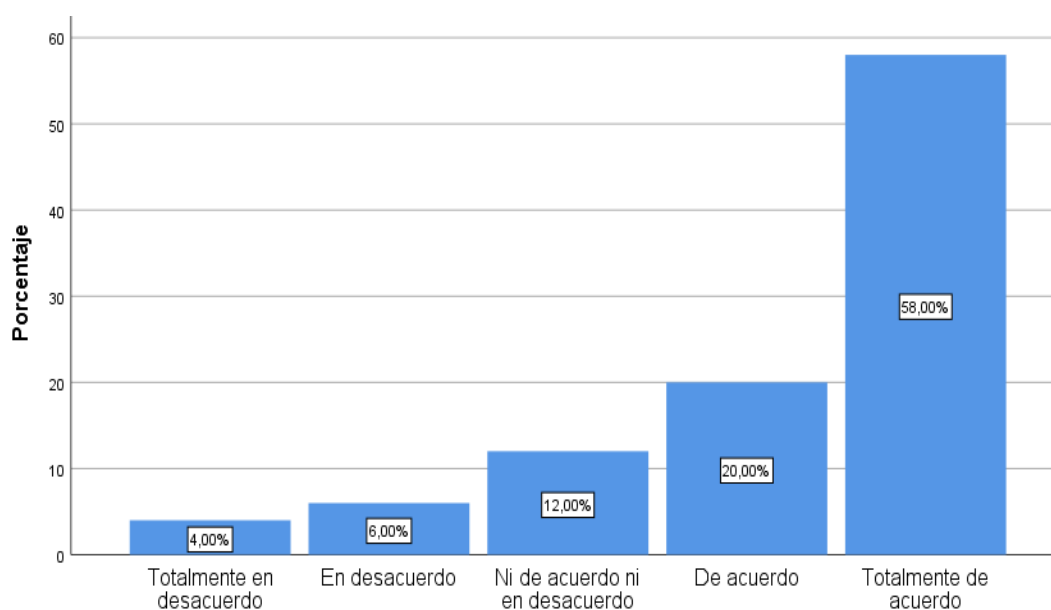
Los trabajadores CAS de la Municipalidad se encuentran disponibles en cualquier momento de las horas de atención al público

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	4,0	4,0	4,0
	En desacuerdo	3	6,0	6,0	10,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	12,0	12,0	22,0
	De acuerdo	10	20,0	20,0	42,0
	Totalmente de acuerdo	29	58,0	58,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas.

Figura 25

Los trabajadores CAS de la Municipalidad se encuentran disponibles en cualquier momento de las horas de atención al público



Nota. Tabla 33.

Análisis e interpretación: según los resultados de la encuesta, un 58% de los encuestados considera que los trabajadores CAS de la Municipalidad están disponibles en cualquier momento durante las horas de atención al público. Además, el 20% se muestra de acuerdo con esta afirmación. Por otro lado, un 12% de los participantes se sitúa en una posición neutral, mientras que el 6% expresa desacuerdo y un 4% manifiesta estar totalmente en desacuerdo con respecto a la disponibilidad de los trabajadores CAS durante el horario de atención.

Tabla 34

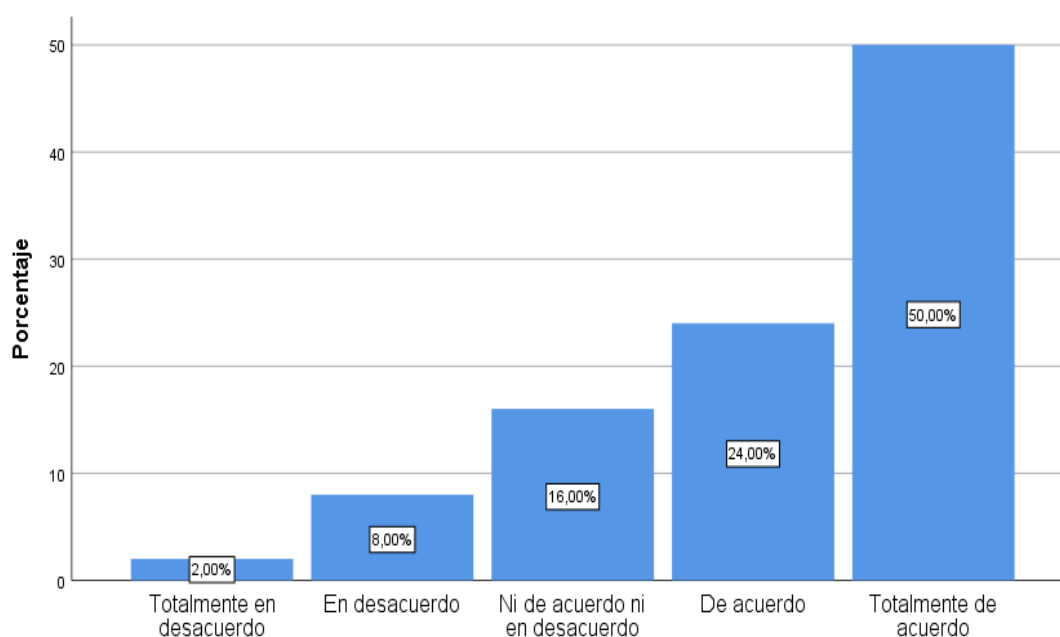
Al momento de atender al público, usted nota que los trabajadores CAS lo hacen con entusiasmo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	2,0	2,0	2,0
	En desacuerdo	4	8,0	8,0	10,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	16,0	16,0	26,0
	De acuerdo	12	24,0	24,0	50,0
	Totalmente de acuerdo	25	50,0	50,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas.

Figura 26

Al momento de atender al público, usted nota que los trabajadores CAS lo hacen con entusiasmo



Nota. Tabla 34.

Análisis e interpretación: los datos que se obtuvieron en la encuesta indican, que el 50% de los usuarios están totalmente de acuerdo que al momento de atender al público, usted nota que los trabajadores CAS lo hacen con entusiasmo, el 24% están de acuerdo que al momento de atender al público, usted nota que los trabajadores CAS lo hacen con entusiasmo, el 16% están ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 8% están en desacuerdo y el 2% totalmente en desacuerdo que al momento de atender al público, usted nota que los trabajadores CAS lo hacen con entusiasmo.

4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

HIPÓTESIS GENERAL

Las remuneraciones se relaciona de manera directa en el desempeño laboral de los trabajadores CAS de la Municipalidad Provincial de Huánuco – 2023

Tabla 35

Las remuneraciones y el desempeño laboral de los trabajadores CAS de la Municipalidad Provincial de Huánuco - 2023

		Remuneraciones (11)	Desempeño Laboral (28)
Remuneraciones (11)	Correlación de Spearman	1	,759
	Sig. (bilateral)		,023
	N	50	50
Desempeño laboral (28)	Correlación de Spearman	,759	1
	Sig. (bilateral)	,023	
	N	50	50

Nota. Información Tabla 11 y 28

Análisis e Interpretación. - la información de las tablas citadas como referencia a la variable remuneraciones y desempeño laboral nos permite entender que hay una relación en la tendencia de los datos obtenidos. En la tabla 11 se puede observar que el 32.3% y 42.7% de trabajadores sostiene que su remuneración está en función a sus cualidades profesionales que ellos tienen. Y en la tabla 28 hay un reconocimiento de parte de los contribuyentes que son usuarios de la Municipalidad por dichas competencias confirmando el 20% y 58% respectivamente que dichos colaboradores demuestran conocimiento al momento de brindar los servicios comunales. Se puede evaluar la referencia descriptiva utilizando el coeficiente de correlación de Spearman, donde el estadístico presenta un valor superior a uno, y el r^2 0.759. Además, el porcentaje de significancia es inferior a 0.05, lo que respalda la existencia de una relación entre las dos variables analizadas. En este sentido, se puede validar la hipótesis formulada, ya que hay una conexión entre la remuneración y el desempeño laboral de los empleados CAS de la Municipalidad Provincial de Huánuco. Los argumentos tanto descriptivos como inferenciales hacen alusión a tendencias en valores que respaldan la hipótesis planteada.

HIPÓTESIS ESPECÍFICOS

La remuneración básica se relaciona de manera directa en el desempeño laboral de los trabajadores CAS de la Municipalidad Provincial de Huánuco – 2023.

Tabla 36

Las remuneraciones básicas y el desempeño laboral de los trabajadores CAS de la Municipalidad Provincial de Huánuco - 2023

		Remuneración Básica (10)	Desempeño Laboral (22)
Remuneración Básica (10)	Correlación de Spearman	1	,772
	Sig. (bilateral)		,023
	N	50	50
Desempeño laboral (22)	Correlación de Spearman	,772	1
	Sig. (bilateral)	,028	
	N	50	50

Nota. Información Tabla 10 y 22

Análisis e Interpretación. - las remuneraciones tienen componentes fundamentales como la básica los incentivos y los beneficios, las teorías han explicado que el comportamiento de estas dimensiones genera reacciones en variables como el comportamiento y desempeño de los trabajadores. En ese contexto podemos advertir en el cuadro 10, que los empleados reconocen que sus remuneraciones son asignadas de manera mensual, el 20.1% está de acuerdo con la pregunta hecha y el 51.2% totalmente de acuerdo, descriptivamente estas respuestas pueden ser relacionadas con información del cuadro 22 donde se analiza que los usuarios reconoce que los trabajadores de la Municipalidad dan respuesta a sus demandas el 20% de los encuestados sostiene estar de acuerdo con ello y el 46%, pudiendo percibir una relación descriptiva que puede ser corroborada con información del coeficiente de correlación de Spearman, el cual tiene un valor cercano a 1 es $r^2 = 0.772$, un nivel de significancia menor a 0.005 lo que confirma la primera hipótesis específica planteada, dado que efectivamente hay una relación directa entre la remuneración básica y el desempeño laboral de los trabajadores CAS de la Municipalidad Provincial de Huánuco.

Los incentivos se relaciona de manera directa en el desempeño laboral de los trabajadores CAS de la Municipalidad Provincial de Huánuco – 2023

Tabla 37

Los incentivos y el desempeño laboral de los trabajadores CAS de la Municipalidad Provincial de Huánuco - 2023

		Incentivos (15)	Desempeño Laboral (25)
Incentivos (15)	Correlación de Spearman	1	,603
	Sig. (bilateral)		,026
	N	50	50
Desempeño laboral (25)	Correlación de Spearman	,603	1
	Sig. (bilateral)	,026	
	N	50	50

Nota. Información Tabla 15 y 25

Análisis e Interpretación: podemos advertir en la tabla referenciada que los incentivos son un componente fundamental dentro de las remuneraciones. En ese contexto los trabajadores C.A.S. han sido advertidos de parte de la Municipalidad que sus horas adicionales u horas extras pueden ser pagados con órdenes de servicio el cual la ley lo permite por ello el 32.3% y 42.7% sostienen que su labor tras cumplir metas puede ser reconocido con bonos adicionales a través de los mecanismos descritos. Tomando en cuenta lo mencionado los usuarios reconocen que los trabajadores tienen empatía al momento de brindar el servicio tal como sostiene el 24% de usuarios encuestados en la tabla 25 y el 50% que está totalmente de acuerdo con la pregunta hecha. En ese sentido se puede precisar que hay una relación de tipo descriptiva que puede ser corroborada con el coeficiente de correlación de Spearman, que presenta un valor positivo de $r^2=0.603$ con un nivel de significancia menor a 0.005, confirma de manera inferencial la relación entre la dimensión y la variable, lo que respalda la hipótesis específica. propuesta es correcta para los propósitos que tiene la investigación. En ese contexto se puede advertir que los incentivos tal como sostienen la teoría generaron reacciones en la forma como los trabajadores se muestran a los usuarios en la Municipalidad Provincial de Huánuco.

Los beneficios se relaciona de manera directa en el desempeño laboral de los trabajadores CAS de la Municipalidad Provincial de Huánuco – 2023

Tabla 38

Los beneficios y el desempeño laboral de los trabajadores CAS de la Municipalidad Provincial de Huánuco – 2023

		Beneficios (20)	Desempeño Laboral (27)
Beneficios (20)	Correlación de Spearman	1	,607
	Sig. (bilateral)		,029
	N	50	50
Desempeño laboral (27)	Correlación de Spearman	,607	1
	Sig. (bilateral)	,029	
	N	50	50

Nota. Información Tabla 20 y 27

Análisis e Interpretación: a la pregunta referenciada en el cuadro 20 se puede advertir que los empleados reconocen que la Municipalidad Provincial cumple con la normativa C.A.S. Dado que el 17.7% y 64% reconocen que tienen el beneficio en el contrato firmado con la Municipalidad. La diferencia en la respuesta de quienes sostienen que no reciben este beneficio son los nuevos trabajadores que están regularizando sus contratos y con el periodo de lactancia en el establecimiento de salud reciben dicho beneficio a partir del tercer mes. Se puede observar además que los trabajadores al tener la seguridad y confianza de un régimen que le otorga este tipo de beneficios pueden expresar sus experiencias con un buen desempeño en sus áreas tal como lo reconoce el 32% de los usuarios encuestados y 38% en la tabla de 27. Se suma este entendimiento descriptivo el resultado del coeficiente de correlación Spearman cuyo valor positivo $r^2=0.607$ confirma dicha relación dado el nivel de significancia que es menor a 005. De esta manera se puede confirmar la tercera hipótesis específica planteada dado que sí existe relación entre los beneficios y el desempeño que tienen los trabajadores C.A.S. en la Municipalidad Provincial de Huánuco.

CAPITULO V

DISCUSIÓN

5.1. DISCUSIÓN RESPECTO A LOS ANTECEDENTES

En el apartado anterior se ha demostrado estadísticamente que la hipótesis planteada ha sido demostrada, esto se sustenta con las afirmaciones de los antecedentes donde se especifica que las remuneraciones son una variable importante toda organización, la satisfacción de recibir uno genera reacciones en la motivación y por ende en la forma de comportarse laboralmente de un trabajador. En ese sentido los trabajadores C.A.S. de la Municipalidad Provincial de Huánuco han expresado su relativa conformidad con la remuneración que recibe y todos los componentes que estos tengan. Pudiendo observar en las diferentes tablas que efectivamente esta afirmación tiene asidero tal como se puede observar en la tabla 16 donde se reconoce que el 17.7% y 64% expresa que por ejemplo a las canastas navideñas ayudan a tener una mejor motivación, por ejemplo Molina (2018) en su tesis titulado “influencia de la compensación financiera como factor motivacional del trabajador en el sector seguros” para el autor citado las remuneraciones están en el marco de las compensaciones financieras que son un factor muy motivacional para los trabajadores. A la par de lo que sostiene nuestra tesis las remuneraciones están generando que la expresión laboral de cada colaborador de la municipalidad sea valorada de manera positiva por los usuarios, y eso puede ser entendida para afirmar que los componentes de las remuneraciones suman también para comprender que este autor corrobora lo expresado en la contratación de la hipótesis específica en todas sus dimensiones. Álvares y Aguilar, (2019) en su tesis titulada “diseño de estructura salarial para una empresa de construcción del rubro inmobiliario” en el ámbito nacional se ha podido verificar el autor citado ha logrado establecer un criterio para los salarios de sus trabajadores en la empresa. En ese contexto dadas las escalas remunerativas en la Municipalidad Provincial evaluada este está de acorde a las expectativas que tienen los trabajadores lo que está generando compromiso con la labor que realiza, por ejemplo, el seguro de vida ley expresada en la tabla 18 muestra que el 20.1% y 51.2% es un aspecto motivacional importante. Villanueva (2020) en su tesis titulada

“clima laboral y su relación en el desempeño de los trabajadores CAS de la Municipalidad Distrital de Tomaykichwa – Ambo, periodo 2018 – 2019” finalmente el autor citado es claro en expresar que el clima organizacional tiene dentro de sus componentes el factor de compensación, similar a lo descrito en la presente investigación los trabajadores se mueven a partir de ese sentirse seguro y de poder cubrir sus necesidades a nivel de bienes y servicios que le otorga tener una remuneración adecuada. En ese contexto, vale mencionar que la tesis respeta la comprensión que han tenido los investigadores de las variables en contextos al que se ha evaluado. Los usuarios han corroborado estas afirmaciones de los antecedentes que ayudan a comprender las hipótesis planteadas, pudiendo observar cómo el 78% en el cuadro 28 reconocen que los empleados de la municipalidad conocen su labor, tal como mencionan los autores en sus antecedentes.

5.2. DISCUSIÓN RESPECTO AL MARCO TEÓRICO

En términos teóricos, la tesis planteo una Hipótesis que si bien es cierto la estadística expresó el grado de relación entre ambas variables, lo que corrobora las afirmaciones de los autores, tal como podemos ver a muchos autores como por ejemplo Llanos (2017), han sostenido que las remuneraciones son sueldos definidos de acuerdo a las funciones que cumplen los trabajadores, si observamos este concepto, los resultados de la estimación de las correlaciones reconocen que los trabajadores expresan motivación cuando estos en la municipalidad tienen una relación formal, tal como se observa al 17.7% de trabajadores y 64% quienes valoran por ejemplo el beneficio de salud que les otorga la comuna. Tomando en cuenta esta afirmación Fernández (2007) afirma que las remuneraciones de una organización van a estar constituido por un conjunto de criterios, principios y orientaciones las cuales se encuentran basadas de acuerdo con investigaciones y valoraciones, de tal modo que se pueda dar una distribución salarial de manera equitativa y competitiva para los trabajadores. Cabe mencionar que es una de las políticas indispensables dentro de la dirección de recursos humanos (Citado en Solís, 2012). Como se puede visualizar para los autores el tema remunerativo es que ha estrechamente comprendido con los componentes que estos tengan siendo el tema básico la compensación

que puede honor superar la expectativa del trabajador. En el ámbito público esta comprensión no es ajena a lo que el sector privado sostiene. Por ello los postulados en base a la remuneración es son muy útiles para poder enmarcar los alcances públicos que tienen la remuneración y los efectos que este genera en los trabajadores. Según Chiavenato (2009) en su libro sobre Administración de Recursos Humanos, el desempeño laboral se refiere a las habilidades y capacidades que cada empleado demuestra en sus actividades cotidianas a lo largo de un período específico. Este concepto es clave para evaluar la efectividad con la que una persona realiza su trabajo. Asimismo, el desempeño laboral incluye las actitudes y comportamientos del colaborador que impactan en el cumplimiento de los objetivos institucionales. De este modo, el autor sostiene que un alto nivel de desempeño laboral es la fortaleza más significativa de una organización. A partir de esta precisión teórica se puede determinar que la calidad en los servicios tiene como principal indicador el desempeño de los trabajadores, en ese entendido los empleados de la municipalidad provincial han sido sometidos a juicios de los contribuyentes que acceden a los diferentes servicios. Los resultados estadísticos, no difieren de lo que plantea la teoría, por ello los argumentos para las afirmaciones hipotéticas tienen resultados claros que corroboran las afirmaciones de los autores.

CONCLUSIONES

1. En relación con el objetivo general, la tesis ha logrado evidenciar la relación entre las remuneraciones y el desempeño laboral de los trabajadores C.A.S. de la Municipalidad Provincial de Huánuco en 2023. Esta conclusión se fundamenta en los datos presentados en la tabla 11, donde se reflejan las respuestas positivas de los trabajadores sobre la remuneración que reciben, la cual consideran adecuada según sus cualidades profesionales. En este sentido, el 32.3% se muestra de acuerdo y el 42.7% está muy de acuerdo con esta afirmación. Esto se relaciona con la opinión de los usuarios presentada en la tabla 28, donde se indica que los colaboradores demuestran conocimiento sobre sus labores, con un 20% y un 58% que lo corroboran. Además, un coeficiente de correlación de 0.759 respalda la conexión entre las variables.
2. En cuanto al primer objetivo específico, la tesis ha demostrado la relación entre las remuneraciones básicas y el desempeño laboral de los trabajadores C.A.S. de la Municipalidad Provincial de Huánuco en 2023. Esta afirmación se basa en los datos de las tablas 10 y 22, donde se observa que el 20.1% de los trabajadores y el 51.2% de ellos afirman que reciben dicha compensación de manera mensual. Esto se refleja en la tabla 22, donde el 20% de los usuarios y el 46% reconocen que estos trabajadores satisfacen sus demandas. Esta conexión se valida a través del coeficiente de correlación de Spearman, cuyo valor de 0.772 confirma la relación entre la dimensión y la variable.
3. En cuanto al segundo objetivo específico, la tesis ha logrado evidenciar la relación entre los incentivos y el desempeño laboral de los trabajadores C.A.S. de la Municipalidad Provincial de Huánuco en 2023. Esta conclusión se fundamenta en la información de las tablas 15 y 25, donde se observa que el 32.3% y el 42.7% de los trabajadores afirman que pueden recibir bonos si cumplen con las metas establecidas. Esto contribuye a que la percepción de los usuarios sobre su servicio sea favorable, como lo indican el 24% y el 50% en la tabla 25. Además, se respalda con datos del coeficiente de correlación, que tiene un valor de 0.603.

4. La tesis ha podido demostrar según el objetivo específico 3 que exista conexión entre los beneficios y el desempeño laboral de los empleados C.A.S. De la Municipalidad Provincial de Huánuco 2023, basado en los datos de las tablas 20 y 27, donde se puede observar que el 17.7% y 64% tienen beneficios incluidos en sus contratos firmados lo que les permite expresar gracias a su experiencia un buen desempeño en las áreas contratadas tal como dicen los usuarios en la tabla 27 donde el 32% y 38% manifiesta ello, siendo verificado con los datos del coeficiente de correlación, cuyo valor es 0.607.

RECOMENDACIONES

1. En relación con la primera conclusión, se sugiere a la Gerencia de Administración de la Municipalidad Provincial de Huánuco, elevar un proyecto al Concejo Municipal para que se incluya en las remuneraciones de los trabajadores beneficios propios CAS, dado que existe un porcentaje de trabajadores que no se encuentran satisfecho con el tema remunerativo.
2. En cuanto a la segunda conclusión, se sugiere a la Gerencia de Administración de la Municipalidad Provincial de Huánuco, elevar una propuesta para mejorar la escala remunerativa básica que sea motivación para los trabajadores.
3. En relación con la tercera conclusión, se sugiere a la Gerencia de Administración de la Municipalidad Provincial de Huánuco elevar una propuesta al Concejo Municipal que incluya la política de incentivos para los trabajadores C.A.S. de esta comuna, pudiendo establecer, bonos o premios, reconocimientos al mejor trabajador del mes.
4. En relación con la última conclusión, se sugiere a la Municipalidad Provincial de Huánuco hacer convenios con clínicas de salud privadas a efectos de que sus asegurados puedan gozar de estos beneficios de manera efectiva y no exponerse al servicio en el Sistema Nacional de Salud.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alvares, S., & Aguilar, N. (2019). *Diseño de estructura salarial para una empresa de construcción del rubro inmobiliario*. [Tesis de posgrado, Universidad de Ciencias Aplicada]. Repositorio institucional UPPC. <http://hdl.handle.net/10757/625935>
- Arévalo Pinedo S. (2018). *Gestión de remuneración laboral y motivación personal en la municipalidad distrital de San Roque de Cumbaza, 2017*. [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional UCV.
- Arias, F. (2018). *Administración de recursos humanos: para el alto desempeño*. México: Editorial Trillas.
- Cárdenas, E. (2021). *La relación entre el talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital San Juan de Lurigancho, 2020*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Repositorio institucional UNMSM. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/item/080ea0de-507c-4413-bf54-00fdf8f37815>
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos, El capital humano de las organizaciones. Octava edición*. México: McGraw–Hill/.
- Chiavenato, I. (2009). *Administración de Recursos Humanos: el capital humano en las organizaciones*. México: Mc Graw Hill.
- Clark, Y. (2018). *Factores que influyen en el desempeño laboral de los empleados de servicio de las empresas hoteleras del sur de sonora*. [Tesis de doctorado, Universidad Autónoma de Nuevo León]. Repositorio institucional UANL. <http://eprints.uanl.mx/16807/>
- Custodio, P. (2021). *Riesgo laboral y desempeño laboral en el personal de enfermería, del servicio de emergencia del Hospital Nacional Arzobispo Loayza*. [Tesis de posgrado, Universidad Privada Norbert Wiener]. Repositorio institucional UWIENER. <https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/6382>

- Dessel, G., & Valera, R. (2011). *Administración de recursos humanos. Enfoque latinoamericano* (5ª ed.). Pearson educación.
- Ferro, V. (2019). *Derecho Individual del Trabajo en Perú*. Lima: Fondo Editorial - PUCP.
- Flores Buendía, r. P. (2021). *Los criterios de diferenciación salarial en el empleo público peruano: El caso de la equiparación salarial en el Seguro Social de Salud – EsSalud*. [Tesis de posgrado, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio institucional PUCP. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/19642>
- Flores, L. (2022). *La compensación remunerativa y su relación con el desempeño laboral en la empresa Incosel SRL provincia de Espinar*. [Tesis de pregrado, Universidad Tecnológica del Perú]. Repositorio institucional UTP. <https://hdl.handle.net/20.500.12867/5899>
- García, E. (2018). *Motivación laboral y desempeño laboral de enfermeras del área de medicina del Centro Médico Naval Cirujano Mayor Santiago Tavera-2017*. [Tesis de posgrado, Universidad Nacional Hermilio Valdizan]. Huánuco: Repositorio institucional UNHEVAL. <https://hdl.handle.net/20.500.13080/3552>
- Gómez, G. (2021). *Salario emocional y su relación con la fidelización del talento humano y el desempeño laboral, en las entidades eclesíásticas de la arquidiócesis de bucaramanga*. [Tesis de maestría, Universidad Pontificia Bolivariana]. Repositorio institucional UNAB. <https://repository.upb.edu.co/handle/20.500.11912/9938?show=full>
- González, M. (2019). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Cámara De Comercio e Industrias de Huánuco – 2018*. [Tesis de postgrado, Universidad de Huanuco]. Repositorio institucional UDH.
- Gualavisí, F. (2021). *Diseño de una política salarial a partir de la valoración por puntos de los cargos técnicos de una firma auditora en la ciudad de Quito, en el periodo 2019-2020*. [Tesis de maestría, Universidad Andina

Simón Bolívar]. Universidad Andina Simón Bolívar.
<https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/8110>

Jaimés, L., Luzardo, M., & Rojas, M. (2018). Factores determinantes de la productividad laboral en pequeñas y medianas empresas de confecciones del área metropolitana de Bucaramanga. *Información tecnológica*, 29(5), 175-186.
https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-07642018000500175&script=sci_abstract

Levano Lizarraga, M. A. (2018). *Motivación y desempeño laboral en la empresa Euroshop del grupo Volkswagen Lima 2017*. [Tesis de grado, Universidad Inca Garcilaso de la Vega]. Repositorio institucional UIGV.
<http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/3114>

Luxan, J. (2016). El Impacto de la crisis en las retribuciones del sector público. *Ediciones complutense*. <https://doi.org/10.5209/CGAP.55085>

Maristany, J. (2007). *Administración de Recursos Humanos*. México.

Maslach, C., & Jackson, S. (1986). The measurement of experienced burnout. 2, 99-113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>

Maza, S. (2021). *Estrés laboral y desempeño laboral en choferes de carga pesada de la asociación de transportistas de carga internacional*. ([Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/96434>

Milkovich, G. T., & Newman, J. M. (2016). *Compensation (11ª ed.)*. McGraw-Hill Education.

Molina Narváez, M. J. (2018). *Influencia de la compensación financiera como factor motivacional del trabajador en el sector seguros*. [Tesis de postgrado, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio institucional UTA. <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/28259>

Navarro, A. (2019). *Salario emocional y desempeño laboral en trabajadores del D.L. N° 728, municipalidad distrital de La Banda de Shilcayo, 2019*.

- [Tesis de posgrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/52457>
- Organización Internacional de Trabajo. (2016, 16 de enero). *OIT. Evolución de los salarios en América Latina en el periodo 2005 - 2015.*
- Perú, P. d. (2013, 01 de enero). Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneración del Sector Público. *Decreto Legislativo 276*. Lima, Perú.
- Republica, P. d. (1997, 17 de marzo). Ley de Fomento del Empleo D.L. 728. Lima: Presidencia de la República.
- República, P. d. (2008). *Decreto Legislativo 1057*. Lima : Presidencia del Consejo de Ministros .
- Robbins, S., & Coulter, M. (2017). *Administración* (13ª ed.). Mexico: Pearson Educación.
- Rodríguez Ortega de Peña, N. I. (2018). *El salario emocional y su relación con los niveles de efectividad en la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre Año-2018*. [Tesis de posgrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28592/Rodríguez_ODPNI.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Espinoza y Durant, C. (2017). *Diagnóstico e implementación de una política salarial para el segmento operario en una empresa del sector industrial*. [Tesis de pregrado, Universidad del pacifico]. Repositorio institucional UP. <https://repositorio.up.edu.pe/handle/11354/1900>
- Saenz, W. (2018). *Influencia de la gestión de las remuneraciones en la retención de los colaboradores, de la empresa de seguridad Zagaz Protección SAC, Lima, 2018*. [Tesis de grado, Universidad Inca Garcilazo de la Vega]. Repositorio institucional UIGV. <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/4337>

- Salazar, J., Guerrero, J., Machado, Y., & Cadeño, R. (2009). Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral. *Acimed*, 20(4), 67-75. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94352009001000004
- Serpa, A. (2019). *Desempeño laboral y la productividad de los colaboradores de Juan Galindo SLU sucursal del Perú del distrito de San Martín de Porres, 2017*. [Tesis de posgrado, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. Repositorio institucional UNJFSC. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/3606>
- Simón, H. (1995). A Behavioral Model of Rational Choice. *The Quarterly Journal of Economics*, 69(1), 99-118. <https://doi.org/10.2307/1884852>
- Soliz, M. (2012). *La política salarial y su influencia en el incentivo laboral de los trabajadores en la Empresa Cazar Constructora*. [Tesis de pregrado, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio institucional UTA. <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/2924>
- Villanueva, Y. (2020). *Clima laboral y su relación en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tomaykichwa-Ambo, periodo 2018-2019*. [Tesis de posgrado, Universidad Nacional Hermilio Valdizan]. Repositorio institucional UNHEVAL. <https://hdl.handle.net/20.500.13080/6344>
- Zea, S. (2018). *Factores laborales y la satisfacción laboral del personal del centro quirúrgico del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión Callao 2016*. [Tesis de posgrado, Universidad Nacional Hermilio Valdizan]. Repositorio institucional UNHEVAL. <https://repositorio.unheval.edu.pe/handle/20.500.13080/3173>

COMO CITAR ESTE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Carlos Lucas, F. (2026). *La remuneración y el desempeño laboral de los trabajadores CAS de la Municipalidad Provincial de Huánuco - 2023*. [Tesis de posgrado, Universidad de Huánuco]. Repositorio Institucional UDH. <http://....>

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA	INSTRUMENTOS
<p>GENERAL ¿Cómo se relaciona la remuneración en el desempeño laboral de los trabajadores CAS de la Municipalidad Provincial de Huánuco – 2023?</p>	<p>GENERAL Analizar cómo se relaciona las remuneraciones en el desempeño laboral de los trabajadores CAS de la Municipalidad Provincial de Huánuco – 2023</p>	<p>HIPÓTESIS ALTERNA (Ha). Ha: Las remuneraciones se relaciona de manera directa en el desempeño laboral de los trabajadores CAS de la Municipalidad Provincial de Huánuco – 2023</p>	<p>Variable 1 Remuneración Dimensiones: - Remuneración básica - Incentivos - Beneficios</p> <p>Variable 2 Desempeño laboral Dimensiones: - Calidad del trabajo - Conocimiento del trabajo - Cooperación</p>	<p>Tipo: El tipo de investigación es aplicada, Enfoque: El enfoque es cuantitativo, Nivel: Descriptivo correlacional, Diseño: Es no experimental de tipo transeccional, Muestra: muestra probabilística de 164 trabajadores, además con una población de usuarios cuya muestra fue no probabilística de 50 personas</p>	<p>Encuesta Entrevista</p>
<p>PROBLEMA ESPECIFICO ¿Cómo se relaciona la remuneración básica en el desempeño laboral de los trabajadores CAS de la Municipalidad Provincial de Huánuco – 2023? ¿Cómo se relaciona los incentivos en el desempeño laboral de los trabajadores CAS de la Municipalidad Provincial de Huánuco – 2023? ¿Cómo se relaciona los beneficios en el desempeño laboral de los trabajadores CAS de la Municipalidad Provincial de Huánuco – 2023?</p>	<p>Objetivo Específicos Analizar cómo se relaciona la remuneración básica en el desempeño laboral de los trabajadores CAS de la Municipalidad Provincial de Huánuco – 2023. Analizar cómo se relaciona los incentivos en el desempeño laboral de los trabajadores CAS de la Municipalidad Provincial de Huánuco – 2023. Analizar cómo se relaciona los beneficios en el desempeño laboral de los trabajadores CAS de la Municipalidad Provincial de Huánuco – 2023.</p>	<p>HIPÓTESIS ESPECÍFICOS La remuneración básica se relaciona de manera directa en el desempeño laboral de los trabajadores CAS de la Municipalidad Provincial de Huánuco – 2023. Los incentivos se relaciona de manera directa en el desempeño laboral de los trabajadores CAS de la Municipalidad Provincial de Huánuco – 2023. Los beneficios se relaciona de manera directa en el desempeño laboral de los trabajadores CAS de la Municipalidad Provincial de Huánuco – 2023.</p>			

ANEXO 1

INSTRUMENTO



ENCUESTA DIRIGIDA A TRABAJADORES DE LA MPHCO – REMUNERACIÓN

INTRODUCCIÓN: La siguiente encuesta tiene fines académicos, su apoyo será fundamental para el desarrollo de la misma. Marque según la escala de Likert:

Totalmente de acuerdo (5)

De acuerdo (4)

Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)

En desacuerdo (2)

Totalmente en desacuerdo (1)

Ítems	1	2	3	4	5
1. ¿La remuneración que percibe se realiza de manera mensual, desde el momento que comenzó a desarrollar actividades para la Municipalidad Provincial de Huánuco?					
2. ¿La remuneración mensual que percibe es de acuerdo a las habilidades que muestra en su área de trabajo?					
3. ¿Conoce con exactitud el monto de remuneración básica percibida?					
4. ¿En el caso que labore un tiempo mayor a su jornada legal de trabajo el monto de la remuneración se incrementa?					
5. ¿La Municipalidad tiene bonos por productividad?					
6. ¿La Municipalidad solo considera bonos por cumplimiento de metas?					
7. ¿Considera usted que su remuneración incluye como incentivo las canastas navideñas?					
8. ¿Motiva su labor en el área de trabajo saber que a fin de año va a recibir una canasta navideña?					
9. ¿La Municipalidad paga seguro de vida ley?					
10. ¿La Municipalidad incluye otros seguros complementarios a sus trabajadores?					
11. ¿Cuento con seguro en ESSALUD como trabajador de la Municipalidad?					
12. ¿Aprovecho los beneficios de ESSALUD?					

Gracias por su colaboración



ENCUESTA DIRIGIDA A USUARIOS DE LA MPHCO – DESEMPEÑO LABORAL

INTRODUCCIÓN: La siguiente encuesta tiene fines académicos, su apoyo será fundamental para el desarrollo de la misma. Marque según la escala de Likert:

Totalmente de acuerdo (5)

De acuerdo (4)

Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)

En desacuerdo (2)

Totalmente en desacuerdo (1)

1. Considera que los trabajadores de la Municipalidad dan respuesta a sus demandas ()
2. Los trabajadores de la Municipalidad orientan a los usuarios respecto al servicio que demandan ()
3. Los trabajadores de la Municipalidad generan confianza al momento de brindar el servicio()
4. Los trabajadores de la Municipalidad demuestran empatía en el área de trabajo ()
5. Los trabajadores CAS de la Municipalidad demuestran tener conocimiento de sus funciones al momento de atender sus demandas()
6. El desempeño de los trabajadores CAS de la Municipalidad permite la atención de sus demandas con calidad y con capacidad de resolver problemas ()
7. Los trabajadores de la Municipalidad demuestran conocimiento de su labor ()
8. Los trabajadores orientan en base a los procedimientos de su área. ()
9. Los trabajadores CAS de la Municipalidad participa voluntariamente en la solución de problema cotidiano ()

10. Los trabajadores de la Municipalidad demuestran ser flexibles y se adapta con facilidad ante los cambios que pudieran presentarse ()
11. Los trabajadores CAS de la Municipalidad se encuentran disponibles en cualquier momento de las horas de atención al público ()
12. Al momento de atender al público, usted nota que los trabajadores CAS lo hacen con entusiasmo ()

Gracias por su colaboración

ANEXO 3

TRABAJADORES DE LA MPHCO

IN_PERSONAL AÑO	VC_PERSONAL PATERNO	VC_PERSONAL MATERNO	VC_PERSONAL NOMBRES	VC_PERSONAL CARGO	MO_PERSONAL REMUNERACIONES
2023	PEÑA	SANTIAGO	VICTOR ANTOLINO	CHOFER	1,864.19
2023	PASQUEL	BUSTILLOS	JULIAN FLORENCIO	ABOGADO I PAD	3,364.19
2023	TARAZONA	AYALA	BLANCA BEATRIZ	SECRETARIA	1,564.19
2023	NUÑEZ	AGUILAR	TERESA	GERENTE	5,980.00
2023	CURI	FIGUEREDO	NEY WILLY	COORDINADOR	1,664.19
2023	CHAVEZ	SOLANO	WILDER ALAMIRO	CHOFER	1,928.38
2023	GAMARRA	CASTRILLON	YASMIN	SECRETARIA	1,564.19
2023	ROJAS	SANTA CRUZ	NEMIAS	FISCALIZADOR	1,222.05
2023	ESTEBAN	REMUZGO	HERCILIA	OBRERO	1,025.00
2023	PAZ	VALENZUELA	ROSARIO MARIA	GERENTE	5,980.00
2023	OCHOA	DE LA CRUZ	TOMAS ELIAS	ASISTENTE ADMINISTRATIVO	2,864.19
2023	SOTO	ORBEZO	OCTAVIO ELOY	CONDUCTOR DE VEHICULO	1,933.33
2023	ESPINOZA	TORRES	URSULA MIDA	GERENTE	5,980.00
2023	DAVILA	SORIA	HOMERO FROEBEL	GERENTE	5,980.00

2023	LIBERATO	FALCON	JULIO	CONDUCTOR DE VEHICULO	1,933.33
2023	LU	EGUSQUIZA	CESAR AUGUSTO	ESPECIALISTA EN RIESGOS Y DESASTRES	3,564.19
2023	ALBORNOZ	CHEPE	CATALINA	APOYO TECNICO	1,564.19
2023	DUEÑAS	ALVARADO	JESUS VALENTIN	ABOGADO	3,564.19
2023	CIPRIANO	SUDARIO	RUFINO	OBRERO	1,025.00
2023	CORI	TRUJILLO	ARMANDO ELIAS	ESPECIALISTA	3,564.19
2023	BAILON	Y RODRIGUEZ	JOSE	APOYO TECNICO	1,364.19
2023	SANTOS	RAMIREZ	YRMA YANETT	ABOGADO	3,064.19
2023	RETOBLO	RIVERA	ANGELA	OBRERO	1,025.00
2023	DURAND	DAGA	ALEJANDRO GABRIEL	ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO	2,564.19
2023	GARAY	DIAZ	HENRY DOUGLAS	NOTIFICADOR	1,464.19
2023	REYES	LIVIA	ROSAS ANTONIO	COORDINADOR	2,878.38
2023	CALDAS	FALCON	ALBERTO SILVESTRE	TECNICO ADMINISTRATIVO	1,564.19
2023	CAMPOS	SALAZAR	HEBERT ERNESTO	ABOGADO	3,564.19
2023	ALBORNOZ	ROJAS	JOSE LUIS	COORDINADOR	1,664.19
2023	NOREÑA	MASGO	JUAN OLIMPIO	NOTIFICADOR	1,264.19
2023	FERNANDEZ	NOREÑA	MARCO ANTONIO	ASISTENTE ADMINISTRATIVO	2,064.19
2023	VARA	BERROSPI	BALTAZAR	GERENTE	5,980.00

2023	CACERES	CASTILLO	GABY ROCIO	RECAUDADOR	1,264.19
2023	ESTELA	SALAZAR	MARLENE ELIZABETH	AUXILIAR ADMINISTRATIVO I	1,564.19
2023	FONSECA	CLARO	SILAS MARIA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1,928.38
2023	DELGADO	CLARO	WILLIAM ERNESTO	ASISTENTE ADMINISTRATIVO	2,564.19
2023	AGUIRRE	PINEDA	EDID DORIS	FISCALIZADOR	1,222.05
2023	CASTRO	GUTARRA	DELIA	TECNICO ADMINISTRATIVO	1,705.38
2023	HUAMAN	BARRUETA	BEATRIZ EMILIANA	GERENTE	6,500.00
2023	RAMIREZ	MORALES	EDGARDO ABEL	TECNICO EN GESTION TRIBUTARIA	2,364.19
2023	CAJAHUANCA	TORRES	RAUL	GERENTE	5,980.00
2023	LOARTE	ALVARADO	TEOFILO	GERENTE	5,980.00
2023	TELLO	TAPIA	EDGARD ANTONIO	ESPECIALISTA AGRONOMO	0.00
2023	RETTIS	INFANTE	VICTOR CORNELIO	APOYO TECNICO	1,464.19
2023	COTRINA	BEDOYA	JOSE	CHOFER CAMION DE CISTERNA	1,764.19
2023	MEZA	PEREZ	WILLY ALBERTO	CONDUCTOR DE VEHICULO	1,933.33
2023	ALVARADO	ARGANDOÑA	OSCAR EDUARDO	GERENTE	5,980.00
2023	JAVIER	BERROSPI	CELINDA VIRGINIA	OBRERO	1,025.00
2023	LORENZO	SERAFICO	HERMINES HELADIA	OBRERO	1,025.00
2023	CASTILLO	JAIMES	CARMEN CIRILA	ESPECIALISTA	3,064.19

2023	ALVARADO	LEON	ELIZABETH	ESPECIALISTA AMBIEN. PARA EL AREA TEC. MUNI	2,764.19
2023	BERROSPI	NUÑEZ	MARLA SUJEY	GERENTE	5,980.00
2023	AGUI	GUILLEN	IVAN	COMUNICADOR SOCIAL	2,564.19
2023	GONZALES	HERMOSILLA	EPIFANIA IRIS	OBRERO	1,025.00
2023	ROBLES	VILCA	SONIA	INSPECTOR MUNICIPAL	1,564.19
2023	ALBORNOZ	CASTILLO	PETER PAUL	INSPECTOR SANITARIO	2,564.19
2023	REYNA	ROMAYNA	ROSARIO ENITH	ASISTENTE LEGAL	3,564.19
2023	ORDOÑEZ	MATAZOGLIO	KARINA LOYDA	RESPONSABLE DE BIBLIOTECA	2,764.19
2023	PEREZ	RAMIREZ	JUAN CARLOS	FISCALIZADOR	1,264.19
2023	BAO	ATENCIO	MELVI IRIS	ASISTENTE ADMINISTRATIVO	2,064.19
2023	ESPINOZA	VILCA	DENYS AMIEL	GERENTE	5,980.00
2023	ESTRADA	CARDOZO	ALAN MIHAL	GERENTE	5,980.00
2023	RETOBLO	RIVERA	TERESA	OBRERO	1,025.00
2023	BERNARDO	AMBROSIO	NILTON CESAR	CAS	2,264.19
2023	VARGAS	MATOS	GROVER LUIS	APOYO TECNICO	1,064.19
2023	FABIAN	CONDEZO	ROSA ELIZABETH	OBRERO	1,025.00
2023	SANTIAGO	DOMINGUEZ	LUCY	TECNICO OPERATIVO	1,564.19
2023	FERNANDEZ	RAMOS	JAQUELIN AMPARO	ASISTENTE TECNICO	1,864.19

2023	TORRES	LOPEZ	INGRID RINA MILAGROS	ABOGADO	2,364.19
2023	MARTEL	HUATUCO	ANDRES FERNANDO	MONITOR DE OBRAS	3,064.19
2023	CHAVEZ	LOPEZ	CRISTIAN ALEXANDER	INSPECTOR MUNICIPAL	1,564.19
2023	ACOSTA	AGUILAR	DANIEL ALEJANDRO	NOTIFICADOR	1,464.19
2023	VARA	ROJAS	HAROLD MICHELL	ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO	3,264.19
2023	CARDOZO	CAQUI	NOELIA	OBRERO	1,025.00
2023	ARRATEA	MORALES	NITZIA	INSPECTOR MUNICIPAL	607.41
2023	INOCENTE	RAMIREZ	SHEILA LINETT	NOTIFICADOR	1,564.19
2023	CAMPOS	MORETTI	ADOLFO	ASISTENTE EN INGENIERIA Y ARQ.	2,064.19
2023	FARFAN	ESTEBAN	MIGUEL ANGEL	ESPECIALISTA EN CONTRATACIONES	3,264.19
2023	ORTEGA	FLORES	JORGE ANTONINO	INGENIERO CIVIL	2,864.19
2023	FERNANDEZ	JULCA	YONY FERNANDO	ASISTENTE ADMINISTRATIVO	1,564.19
2023	SANTAMARIA	ATENCIA	KELA	OBRERO	1,025.00
2023	MATTOS	ALVA	MARCO CESAR	ASISTENTE TECNICO III	2,064.19
2023	LUNA	FLORES	RODOLFO ANDY	INSPECTOR MUNICIPAL	1,564.19
2023	MORALES	BRAVO	ABNER	RESPONSABLE PARA EL PROG. DE ALIMEN	3,064.19
2023	BASILIO	ZUÑIGA	NILDA NOLDA	OBRERO	1,025.00

2023	RIVERA	VELASQUEZ	ROBERTHO GIANNY	NOTIFICADOR	1,464.19
2023	PEREZ	BAUTISTA	JUDITH MILAGROS	GERENTE	2,564.19
2023	HILARIO	CANTEÑO	BEKER DAVID	TECNICO FISCALIZADOR	1,664.19
2023	HERRERA	BUENO	ELSA FLORINDA	OBRERO	410.00
2023	MEZA	PEREZ	JHON RICHARD	ASISTENTE ADMINISTRATIVO	2,564.19
2023	SANTIAGO	HIDALGO	FRANK EDWIN	ASISTENTE TECNICO II	0.00
2023	TUCTO	ECHEVARRIA	RONAL NESTOR	TECNICO ADMINISTRATIVO	1,764.19
2023	VERDE	PONCE	DELIA		0.00
2023	VALDIVIA	CHAVEZ	JHIESLY	INGENIERO AGRONOMO	2,564.19
2023	PIMENTEL	MACHADO	DIESIDA	INSPECTOR MUNICIPAL	1,564.19
2023	BARRA	CANTARO	LIZANDRO RIDER	ESPECIALISTA EN VALORIZACION DE RESIDUOS	2,628.38
2023	VEGA	ALVARADO	MARIA DEL ROSARIO	ASISTENTE ADMINISTRATIVO	2,264.19
2023	NIEVES	BRAVO	SHEYLLA MARLITH	ASISTENTE ADMINISTRATIVO II	857.06
2023	CHUQUILLANQUI	FOLLEGATI	LUIS ARTURO	TEC. COMPUTACION	3,064.19
2023	NALVARTE	DIAZ	YONEL OCTAVIO	ESPEC. COMUN SOCIAL	3,764.19
2023	RAMOS	ESPINOZA	HILDE MARIBEL	OBRERO	1,025.00
2023	CANO	JAIMES	SANDRA MELISA	OBRERO	1,025.00
2023	ROBLES	GUTIERREZ	JOSE LUIS	CONDUCTOR DE VEHICULO	1,933.33

2023	TINEO	MONTESINOS	ALEXANDER JUANITO	INSPECTOR MUNICIPAL	1,564.19
2023	RODIL	CASTRO	VERONICA	OBRERO	990.83
2023	JUANPEDRO	LEON	FLOR SARITA	OBRERO	1,025.00
2023	MARQUEZ	CHAUCAS	EFRAIN ROBERTO	RECAUDADOR	1,264.19
2023	CASTILLO	GIBAJA	MIRELLA DEL PILAR	MEDICO VETERINARIO	2,064.19
2023	AGUIRRE	GÓMEZ	DITTER GUILLERMO	ESPEC. DE OF.MULTIANUAL DE INVER.	3,064.19
2023	HINOSTROZA	CABELLO	YOVANA FLOR	SECRETARIA	1,764.19
2023	BERNARDO	FASABI	HERLINDA	ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO	2,364.19
2023	JESUS	PAUCAR	JESUS ALBERTO	FISCALIZADOR	1,264.19
2023	CRUZ	COTRINA	CARLOS ALBERTO	AUXILIAR	1,564.19
2023	GONZALES	MATEO	YANNINA VANESSA	ABOGADO	3,064.19
2023	GUILLERMO	ESQUIVEL	JOSE LUIS	ABOGADO	3,064.19
2023	LIBERATO	FALCON	VICTOR	JEFE DE PLANIFICACION Y OPERACIONES	3,564.19
2023	TAPIA	ZEVALLOS	CRISTIAN OMAR	NOTIFICADOR	1,459.91
2023	BORJA	CARHUAZ	JESUS MIGUEL	RESP. PARA EL PROG.DE VASO DE LECHE	2,564.19
2023	HERRERA	BUENO	JULIA KARINA	OBRERO	410.00
2023	MUNGUIA	VELIZ	BRIGETTE NATALI	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1,664.19

2023	MORENO	LEON	MARCO ANTONIO	TECNICO ADMINISTRATIVO	1,864.19
2023	SANTIAGO	POMA	ALEX		1,564.19
2023	MALPARTIDA	MENDOZA	SUSANA	ASISTENTE ADMINISTRATIVO	2,064.19
2023	CUEVA	HUERTO	JULIO CESAR	ANALISTA DE SISTEMA TRIBUTARIAS	2,564.19
2023	NOREÑA	LLANTO	JHON	OBRERO	1,025.00
2023	ATENCIO	RAMIREZ	ADOLFO MARTIN	PRODUCTOR DE MEDIOS AUDIOVISUALES	2,064.19
2023	CRUZ	HINOSTROZA	ALEX JIMMY	FOTOGRAFO Y CAMAROGRAFO	2,364.19
2023	NOLASCO	CALZADA	MARLON JUAN	ASISENTE ADMINISTRATIVO	2,064.19
2023	NAVA	ALEJO	YOVANE	ECONOMISTA II	2,564.19
2023	QUISPE	HUALLPA	NELY VERONICA	ASISTENTE ADMINISTRATIVO	3,064.19
2023	GARAZATUA	GONZALES	MARIA LUCIA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1,864.19
2023	ALBORNOZ	CAJAS	JENEYEYE JAVIER	INSPECTOR MUNICIPAL	1,564.19
2023	ORTEGA	SANCHES	MONICA ANDREA		0.00
2023	RUMI	HUANUCO	WAGNER	INSPECTOR MUNICIPAL	1,564.19
2023	CAJAHUARINGA	BERNARDO	TITO JENRY	SOPORTE TEC. SISTEMAS	2,264.19
2023	ASCA	LEON	EDITH VIOLETA	ESPECIALISTA ADMINISTRATIVA	2,564.19
2023	SERAFIN	MARTIN	DAVID	RESPONSABLE PARA EL SISFOH	2,564.19

2023	MAZA	ESPINOZA	LUIS MIGUEL	OBRERO	1,025.00
2023	TINTAYO	DIAZ	WILMER MAYCOL	INSPECTOR MUNICIPAL	1,564.19
2023	MONTES	LAUREANO	DENISE AYDA	ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO	2,478.72
2023	VILLAVERDE	AGUILAR	LOURDES CAROL	ASISTENTE ADMINISTRATIVO	2,478.72
2023	HERRERA	TRANSITO	LESLY BETSAIDA	NOTIFICADOR	1,564.19
2023	EVANGELISTA	ATANACIO	CELESTINA	ASISTENTE ADMINISRATIVO	1,864.19
2023	CUEVA	CONDEZO	MARIA ISABEL	ESPECIALISTA EN COSTO	3,064.19
2023	NIEVES	MOSQUERA	FRANCISCA DICTINIA	ABOGADO	3,264.19
2023	CONTRERAS	JARA	MANUELA	OBRERO	1,025.00
2023	LEON	PLANAS	ALEJANDRA SAID	APOYO ADMINISTRATIVO	1,564.19
2023	CRUZ	UGARTE	TATIANA LISET	TECNICO FISCALIZADOR	1,864.19
2023	TOVAR	VALENTIN	RAYDEL ALEX	INSPECTOR MUNICIPAL	1,564.19
2023	MALPARTIDA	OBLITAS	KELLY KAREN	TECNICO ADMINISTRATIVO	1,764.19
2023	PABLO	INGA	VIRGINIA AVELIA	TECNICO ADMINISTRATIVO	1,608.72
2023	MURILLO	LOPEZ	MAURICIO	INGENIERO CIVIL	3,064.19
2023	JUSTO	FLORES	BELEN TEGUDOLIO	ASISTENTE ADMINISTRATIVO PAD	1,864.19
2023	LASTRA	ACOSTA	WILMER	OBRERO	1,025.00
2023	NAZARIO	ROSAS	JAIME	OBRERO	1,025.00

2023	LOPEZ	LOPEZ	YNES MILAGRITOS	TECNICO ADMINISTRATIVO	2,064.19
2023	PALOMINO	SILVESTRE	ALEY JANETH	ASISTENTE ADMINISTRATIVO DE METAS	262.44
2023	VALDIVIESO	CASTILLO	RODOLFO ROGELIO	INSPECTOR MUNICIPAL	1,459.91
2023	ROSAS	ECHEVARRIA	YOEL VICENTE	ESPECIALISTA EN SIAF	2,564.19
2023	ALIAGA	GRANZA	ANDREA ILIANA	ESPECIALISTA ADMINISTRATIVA	2,962.05
2023	FIGUEREDO	ATAHUAMAN	JANET SOLEDAD	ASISTENTE ADMINISTRATIVO	2,064.19
2023	BARRUETA	CAJAS	EMELI FRANCISCA	ESPECIALISTA EN PROM. TURISTICA	3,764.19
2023	DIAZ	SIMEON	ERICK ARTURO	ASISTENTE ADMINISTRATIVO	1,709.46
2023	CIPRIANO	APOLINARIO	GLORIA	OBRERO	990.83
2023	SOLIS	BEJARANO	HERMELINDA BETY	INSPECTOR MUNICIPAL	1,564.19
2023	AZURIN	PAUCAR	GIOMHAR ANTHONY	INSPECTOR MUNICIPAL	1,564.19
2023	AGUIRRE	MORALES	KAREN LIZET	ABOGADO	2,564.19
2023	LLANOS	SILVA	YHENZO CRISTHIAN	COORDINADOR	1,664.19
2023	ACOSTA	GARCIA	MARIA NIEVES	ASISTENTE ADMINISTRATIVO	1,864.19
2023	PÉREZ	ASTOCAZA	RAÚL FERNANDO	SUB DIRECTOR	0.00
2023	PUYO	PONCE	ELVIS HERNAN	TECNICO FISCALIZADOR	1,664.19
2023	GAYOSO	PINEDO DE MENDOZA	LUZ DEIFILIA	ESPECIALISTA I	3,564.19

2023	VILLAORDUÑA	GARAY	CLAUDIA XIMENA	ABOGADO	2,564.19
2023	MELGAREJO	ECHEVARRIA	ELIU JONATAN	AUXILIAR ADMINISTRATIVO I	1,564.19
2023	CHAVEZ	ROJAS	JACQUELINE BIANCA	ESPECIALISTA AMBIENTAL	2,628.38
2023	ESPINOZA	LUQUILLAS	TONY PAVEL	TECNICO ADMINISTRATIVO	2,064.19
2023	MAYES	GONZALES	CHRISTIAN HAROLD	ASISTENTE TECNICO	2,064.19
2023	SANTILLAN	CONDEZO	LUIS CARLOS	INSPECTOR MUNICIPAL	1,564.19
2023	SANTIAGO	POMA	MARIBEL	ANALISTA EN CONCILIACION DE EXISTENCIA	2,464.19
2023	NUÑEZ	ORIHUELA	YOSELY DENISSE	TECNICO ADMINISTRATIVO	2,064.19
2023	FIGUEROA	CABRERA	DAVIS	ABOGADOS	2,564.19
2023	CLAUDIO	CANTEÑO	JOSELITO	ASISTENTE ADMINISTRATIVO	2,564.19
2023	MORALES	ALMONACID	RICHARD PERCY	OBrero	990.83
2023	MORENO	TELLO	LEONARDO DANIEL	ESPECIALISTA AMBIENTAL	2,564.19
2023	CORREA	JAVIER	PABLO LINEKER	ESPECIALISTA EN FISCALIZACION AMBIENTAL	2,764.19
2023	GRADOS	TOLENTINO	ETHEL MIGUEL	MECANICO PARA MOTORES MENORES	1,800.00
2023	TUCTO	CHAUPIS	DALILA NOEMY	DIGITADOR	1,564.19
2023	SAN MARTIN	ORTIZ	ALEX YURIKO	COMUNICADOR SOCIAL FOTOG	2,364.19
2023	ORIHUELA	YLLATOPA	OFELIA ADELAJUANA	ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO	3,564.19

2023	ALVARADO	APAZA	KAREN ZENOBIA	ASISTENTE ADMINISTRATIVO	2,564.19
2023	LARA	QUISPE	ROXANA RAQUEL	OBRERO	990.83
2023	BARRUETA	SORIA	DEILI MIRZA	ASISTENTE EN ARQUITECTURA	1,995.38
2023	DURAN	CAMPOS	LILEY YUSSARA	DIRECTOR DE GESTION DE RESIDUOS SOLI	4,328.38
2023	QUINTANA	CASTRO	MELINA KATYA	ABOGADO	3,064.19
2023	FLORES	URETA	ISAIAS	ASISENTE TECNICO I	2,064.19
2023	ARMILLON	CELADITA	JHOMIRA SUMICO	ASISTENTE ADMINISTRATIVO	2,064.19
2023	QUISPE	DURAND	YOSSY ELIZABETH	ESPECIALISTA EN SIAF 2	2,564.19
2023	GARCIA	ALVARADO	BRITZY ANGELA	PROMOTOR AMBIENTAL	1,928.38
2023	RODRIGUEZ	BENANCIO	YOELMA BEATRIZ	ASISTENTE ADMINISTRATIVO	2,864.19
2023	GARGATE	GOMEZ	MARIBEL	TECNICO ADMINISTRATIVO	1,864.19
2023	GARCIA	CHAVEZ	JHORDAN ANTONIO	ASISTENTE TEC. II METRADO Y PROSUPUESTO	2,064.19
2023	BUENO	HUAMALI	GREGORIA		1,864.19
2023	ROSALES	NOLBERTO	KATIA PAMELA	SECRETARIA EJECUTIVA	1,802.05
2023	USURIAGA	CASTRO	REYNER LIZARDO	INSPECTOR MUNICIPAL	1,564.19
2023	SALAZAR	FUSTER	LIZETH KATERIN	ASISTENTE TECNICO	0.00
2023	TORIBIO	NOREÑA	YANINE EVELYN	ASISTENTE ADMINISTRATIVO	2,864.19

2023	VENTURA	ROBLES	BECKER WILFREDO	INSPECTOR MUNICIPAL	1,564.19
2023	SALAS	LLANTO	MARIELA	OBRERO	990.83
2023	SILVESTRE	GONZALES	MISLY LUCIOLA	INSPECTOR MUNICIPAL	1,564.19
2023	SOTELO	DE LA TORRE	CHRISTIAN ORLANDO	ESPECIALISTA EN EJECUCION	3,564.19
2023	CHAVEZ	ROQUE	JORGE AURELIO	ASISTENTE TECNICO	2,064.19
2023	GAVINO	POMA	CELINA FLORDINA	TECNICO ADMINISTRATIVO	2,064.19
2023	GOYA	CAJAS	LUCIO ABELARDO	FISCALIZADOR	1,264.19
2023	ACUÑA	GONZALES	SERGIO FERNANDO	PROMOTOR AMBIENTAL	2,128.38
2023	GOMEZ	ROJAS	CARLA VANESSA	ASISTENTE ADMINISTRATIVO	2,564.19
2023	SALVADOR	SANTIAGO	YURI CARLOS	NOIFICADOR	1,364.19
2023	CHAVEZ	VARA	HENRRY KISLEV	INSPECTOR MUNICIPAL	1,564.19
2023	CRESPO	AQUINO	JHON FRANKLIN	OBRERO	444.17
2023	GUTIERREZ	BOCANEGRA	DIEGO FRANCISCO	OBRERO	990.83
2023	ALCA	MEJIA	ABEL	OBRERO	1,025.00
2023	ESPIRITU	CALERO	JESICA	INSPECTOR MUNICIPAL	1,512.05
2023	JARA	DOMINGUEZ	BROLYN	TECNICO ADMINISTRATIVO	1,564.19
2023	SALAS	RUIZ	ALEXIS FERNANDO	TECNICO ADMINISTRATIVO	1,864.19
2023	MALPARTIDA	MAIZ	MILAGROS NATHALY	ASISTENTE ADMINISTRATIVO	2,064.19

2023	LAZARO	PONCE	ANDREA RUBI	TECNICO ADMINISTRATIVO	1,764.19
2023	PAJUELO	HUERTO	JEAN POOL JESUS	ASISTENTE EN INGENIERIA	2,757.77
2023	ROJAS	CHARRE	SANTIAGO FREDDY	OBRERO	1,025.00
2023	MACHUCA	VERDE	MIGUEL JESUS	TEC. DE SOPORTE BIOMETRICO	1,664.19
2023	GAMARRA	MIRANDA	LEYLA FATIMA	SECRETARIA	1,564.19
2023	ROJAS	VILLANUEVA	HENDERSON JHON	ASISTENTE TÉCNICO DE SISTEMAS	2,064.19
2023	COTRINA	TRUJILLO	JAIRO	OBRERO	990.83
2023	CESPEDES	VALERIO	MARY CRUZ	OBRERO	1,025.00
2023	PONCIANO	OLORTIN	DANIEL EUSTACIO	OBRERO	1,025.00
2023	OCHOA	ALONZO	MELVIN	OBRERO	1,025.00
2023	CARLOS	MALLQUI	JORGE RAFAEL	FISCALIZADOR	1,264.19
2023	CELIS	ANDRES	IRIS ANDREA	ABOGADO	3,064.19
2023	CHAVEZ	LUIS	MILAGROS STEFANY	ASISTENTE ADMINISTRATIVO	3,064.19
2023	MIRAVAL	CASTRO	CAYO DANIELLS	INSPECTOR MUNICIPAL	1,564.19
2023	CIERTO	ACOSTA	ADONIAS ELIAN	OBRERO	1,025.00
2023	TRUJILLO	RONCAGLIOLO	KAREN YESSENIA	SUB DIRECTOR DE TRAT.Y DE RESIDUOS	3,628.38
2023	RAMIREZ	CHIA	OMHAYRA ZIANNY	ASISTENTE AMBIENTAL	2,478.72

2023	LUNA	ROMERO	MARY CIELO	OBRERO	990.83
2023	CONDEZO	SANCHEZ	NATHALY FIORELLA	PROMOTOR AMBIENTAL	2,128.38
2023	REATEGUI	CORONADO	LUIS ANGEL	OBRERO	854.17
2023	ROBLES	VARGAS	TREYSI MAVILA	SECRETARIA EJECUTIVA	1,928.38
2023	ÑAUPA	PONCIANO	JASMMYN ESTHEFANY	ASISTENTE LEGAL	2,564.19
2023	PONCIANO	LAURENCIO	KATIA JIMENA	ESPECIALISTA PARA EL PROG. EDUCA	2,579.91
2023	IGLESIAS	RODRIGUEZ	MIJAIL VICTOR	ASISTENTE ADMINISTRATIVO	2,864.19
2023	MERINO	GOZAR	EVA ANDREA	PROMOTOR AMBIENTAL	2,128.38
2023	NAVA	TAPIA	CRISTIAN	ESPECIALISTA EN GESTION AMBIENTAL	2,864.19
2023	GASPAR	FIGUEROA	TATIANA ESTEFANY	ASISTENTE ADMINISTRATIVO	1,864.19
2023	URCO	FRETEL	VANESSA MARICIELO	ESPECIALISTA EN SEGUIMIENTO Y MONITOREO	2,128.38
2023	PULIDO	COLLAO	ANGELA PAOLA	CAJERO	1,864.19
2023	JAVIER	DAZA	LEO YERLLY	FISCALIZADOR	1,264.19
2023	SÁNCHEZ	NAVARRO	RICARDO ALONSO	COMUN SOCIAL PROD.MED. AUD.	0.00
2023	MARTEL	HUERTO	ROCIO	RECAUDADOR	1,264.19
2023	ESTEBAN	ROJAS	ELISA ELIDORA	TECNICO ADMINISTRATIVO	2,064.19
2023	ALCANTARA	CASTAÑEDA	CARLOS STEFANO	FISCALIZADOR	1,264.19

2023	URBINO	BERAUN	NATALIA	TEC. ADM. CONTROL DE BIENES MUEBLES	0.00
2023	TALINAS	ESPINOZA	JERICO RENATO	INSPECTOR MUNICIPAL	1,512.05
2023	QUINTANA	NIETO	BRESSLY FRETY	AUXILIAR ADMINISTRATIVO EN MATERIA	1,664.19
2023	CLAUDIO	CHAUPIS	JOSEPH STEVEN	ASISTENTE TECNICO EN INGENIERIA	2,064.19
2023	MONJA	ROJAS	KLEIN RODRIGO	OBRERO	1,025.00
2023	COTRINA	LUNA	JOSE LUIS	GERENTE	5,980.00
2023	FANO	HERRERA	ALISON SIVELY	TECNICO ADMINISTRATIVO	1,764.19
2023	JUSTINIANO	NIÑO	PAMELA YESSICA	ESPECIALISTA EN CONTROL PATRIMONIAL	3,064.19
2023	SUAREZ	ROBLES	LIZ DINA	ASISTENTE ADMINISTRATIVO	1,864.19
2023	MERINO	GOZAR	MILAGROS JOSELINS	PSICOLOGO	2,764.19
2023	ICHIGOYEN	PALOMINO	YENY	OBRERO	1,025.00
2023	ESPINO	VILLANUEVA	DJORKAEFF OSCAR	TECNICO DE APOYO	1,564.19
2023	ACOSTA	LUJAN	CESAR OBET	OBRERO	1,025.00
2023	VERGARA	FABIAN	NELIDA MARLENI	OBRERO	990.83
2023	PATRICIO	CLEMENTE	DEYSI SAYDA	OBRERO	1,025.00
2023	DAMACIO	POMA	LUISA ANTONIA	OBRERO	1,025.00

2023	MARTEL	VASQUEZ	TOMMY LEE	OBRERO	990.83
2023	CERVANTES	CISNEROS	JESUS JORDY	OBRERO	1,025.00
2023	MEZA	JAUNI	DAVID	OBRERO	1,025.00
2023	EVARISTO	HUAMAN	NOEMI ANA	FISCALIZADOR	1,264.19
2023	CIERTO	HUERTA	RUTH	FISCALIZADOR	1,264.19
2023	SANCHEZ	ARRATEA	LUCIA DEL CARMEN	ABOGADO	3,064.19
2023	POMA	MERINO	GRABIEL AYMAR	OBRERO	1,025.00
2023	ONCEHUAY	GARAY	NATALY	OBRERO	1,025.00
2023	CALDERON	RAMIREZ	YESSICA LIBERATA	RECAUDADOR	1,264.19
2023	CHANQUETE	CHIRICENTE	ROBER	OBRERO	1,025.00
2023	CAHUAZA	COQUINCHE	ELYTHA	OBRERO	1,025.00
2023	CAMARA	ALVARADO	JEFFERSON CALIXTO	OBRERO	990.83
2023	DIAZ	ALEJO	RUSSER LINCOL	AUXILIAR	2,064.19
2023	SANTACRUZ	CHUQUIYAURI	TANIA YEMIRA	ASISTENTE ADMINISTRATIVO	0.00
2023	VILLANUEVA	PUENTE	ESTEFANY BRIDSI	OBRERO	990.83
2023	CESPEDES	FABIAN	GEDEON MENRY	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1,864.19
2023	FUENTES	BETETA	KATY LUZ	CAJERA	1,864.19
2023	BEDOYA	CARHUA	MEDALITH STHEFANI	OBRERO	1,764.19

2023	HUERTA	BETETA	WILBER KLEVERT	INSPECTOR MUNICIPAL	0.00
2023	SUAREZ	VILLARREAL	JESUS	AUXILIAR TECNICO	1,464.19
2023	MORALES	CORDOVA	DIANA JACINTA	OBRERO	990.83

ANEXO 4

DOCUMENTO DE AUTORIZACION



GERENCIA DE
RECURSOS
HUMANOS

"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"

Huánuco, 06 de Noviembre del 2023

CARTA EXTERNA. N°0379-2023-MPHCO/GRH

Srta:
FRESCIA CARLOS LUCAS
Av. Andres Fernández Garrido Mz. "S" Lote 8 – Telf. 944951862

CIUDAD.-

ASUNTO : AUTORIZACIÓN DE ENCUESTA A LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA MPHCO,
PARA TRABAJO DE INVESTIGACIÓN.

REFERENCIA : Expediente N° 202347925

Tengo el agrado de dirigirme a Usted, a fin de saludarlo cordialmente a nombre de la Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Huánuco, y al mismo tiempo en atención al documento de la referencia; hacer de su conocimiento, que se AUTORIZA realizar las encuestas a los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Huánuco; para el trabajo de investigación (TESIS) titulada "LA REMUNERACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES CAS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANUCO"; el cual tiene como finalidad para el grado académico de Magister en Ciencias Administrativas, en la Universidad de Huánuco.

Sin otro particular, hago propicia la oportunidad para expresarle las muestras de mi especial consideración y estima.

Atentamente,



c.c.
Archivo
GRH/JLAL
AA/ccgc