



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**La remuneración salarial y el desempeño laboral en la
Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 – Ate, 2018**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Br. Luis Miguel Ccaulla Flores

ASESOR:

Dr. Hugo Lorenzo Agüero Alva

SECCIÓN:

Ciencias Administrativas

LINEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

Perú - 2018

Página del Jurado



DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): CCAULLA FLORES, LUIS MIGUEL

Para obtener el Grado Académico de *Maestro en Gestión Pública*, ha sustentado la tesis titulada:

LA REMUNERACIÓN SALARIAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL N° 06 - ATE, 2018

Fecha: 23 de agosto de 2018

Hora: 3:30 p.m.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dr. Willian Sebastian Flores Sotelo

Firma:

SECRETARIO: Dra. Milagritos Leonor Rodríguez Rojas

Firma:

VOCAL: Dr. Hugo Lorenzo Agüero Alva

Firma:

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

Aprobar por unanimidad

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

.....
.....
.....
.....

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

Reservar APA

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

..

Dedicatoria:

A mis padres, por ser ellos, quienes me dieron la vida, educación, y su apoyo incondicional; además a mis hermanas, por apoyarme y ayudarme en los momentos más difíciles. A toda mi familia, porque sin ellos no hubiese sido lo que soy.

Agradecimiento:

A mis padres, quienes me han enseñado a no desfallecer ni rendirme ante nada y siempre perseverar a través de sus sabios consejos, por haberme dado sus fuerzas y apoyo incondicional. Específicamente, agradezco a mi asesor, el Dr. Hugo Lorenzo Agüero Alva, por su valioso asesoramiento y guía, para la realización de la presente tesis.

Declaración de Autoría

Yo, Luis Miguel Ccaulla Flores, estudiante de la Escuela de Posgrado, del programa Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte; presento mi trabajo académico titulado: “La remuneración salarial y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 – Ate, 2018”, en 92 folios para la obtención del grado académico de Maestro en Gestión Pública, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.

- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.

- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.

- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.

- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 18 de Agosto de 2018

El autor

Presentación

Señores miembros del Jurado,

Presento a ustedes mi tesis titulada “La remuneración salarial y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 – Ate, 2018”, cuyo objetivo fue: determinar la relación de la remuneración salarial y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 – Ate, 2018, en cumplimiento del Reglamento de grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, para obtener el Grado Académico de Magíster.

La presente investigación está estructurada en siete capítulos y un anexo: El capítulo uno: Introducción, contiene los antecedentes, la fundamentación científica, técnica o humanística, el problema, los objetivos y la hipótesis. El segundo capítulo: Marco metodológico, contiene las variables, la metodología empleada, y aspectos éticos. El tercer capítulo: Resultados se presentan resultados obtenidos. El cuarto capítulo: Discusión, se formula la discusión de los resultados. En el quinto capítulo, se presentan las conclusiones. En el sexto capítulo se formulan las recomendaciones. En el séptimo capítulo, se presentan las referencias bibliográficas, donde se detallan las fuentes de información empleadas para la presente investigación.

Por la cual, espero cumplir con los requisitos de aprobación establecidos en las normas de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo.

El autor

Índice de Contenido

Página del Jurado	
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaración de Autoría	iv
Presentación	v
Índice	vi
Índice de tablas	viii
Índice de figuras	ix
Resumen	x
Abstract	xi
I. Introducción	14
1.1. Realidad problemática	15
1.2. Trabajos Previos	16
1.3. Teorías relacionadas al tema	20
1.4. Formulación del problema	30
1.5. Justificación del estudio	31
1.6. Hipótesis	31
1.7. Objetivos	32
II. Método	34
2.1. Diseño	35
2.2. Variables y Operacionalización	37
2.3. Población, muestra y muestreo	39
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	40
2.5. Métodos de análisis de datos	45
2.6. Aspectos éticos	47
III. Resultados	49

IV. Discusión	62
V. Conclusiones	67
VI. Recomendaciones	69
VII. Referencias	71

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos

Anexo 3: Certificados de validación de instrumentos

Anexo 4: Constancia emitida por la Institución que autoriza la realización de la investigación

Anexo 5: Base de Datos

Índice de Tablas

Tabla 1. Matriz de Operacionalción de la remuneración salarial	38
Tabla 2. Matriz de Operacionalización del desempeño laboral	38
Tabla 3. Ficha técnica del instrumento para medir la remuneración salarial	42
Tabla 4. Ficha técnica del instrumento para medir el desempeño laboral	42
Tabla 5. Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento sobre remuneración salarial	43
Tabla 6. Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento sobre desempeño laboral	43
Tabla 7. Confiabilidad del cuestionario de remuneración salarial	44
Tabla 8. Nivel de confiabilidad	44
Tabla 9. Confiabilidad del cuestionario de desempeño laboral	45
Tabla 10. Nivel de confiabilidad	45
Tabla 11. Niveles de percepción de l remuneración salarial	50
Tabla 12. Niveles de percepción de la dimensión remuneración básica	51
Tabla 13. Niveles de percepción de la dimensión incentivos salariales	52
Tabla 14. Niveles de percepción de la dimensión prestaciones	53
Tabla 15. Niveles de percepción del desempeño laboral	54
Tabla 16. Niveles de percepción de la dimensión desempeño de tareas	55
Tabla 17. Niveles de percepción de la dimensión desempeño contextual	56
Tabla 18. Grado de correlación entre la remuneración salarial y desempeño laboral	57
Tabla 19. Grado de correlación entre la remuneración básica y desempeño laboral	58
Tabla 20. Grado de correlación entre los incentivos salariales y desempeño laboral	59
Tabla 21. Grado de correlación entre la las prestaciones y desempeño laboral	60

Índice de Figuras

Figura 1. Determinación del tamaño de la muestra.	39
Figura 2. Tabla de Correlación	47
Figura 3. Niveles de percepción de la remuneración salarial	50
Figura 4. Niveles de percepción de la dimensión remuneración básica	51
Figura 5. Niveles de percepción de la dimensión incentivos salariales	52
Figura 6. Niveles de percepción de la dimensión prestaciones	53
Figura 7. Niveles de percepción del desempeño laboral	54
Figura 8. Niveles de percepción de la dimensión desempeño de tareas	55
Figura 9. Niveles de percepción de la dimensión desempeño contextual	56

Resumen

La presente investigación titulada: La remuneración salarial y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 – Ate, 2018, tuvo como objetivo general Determinar la relación de la remuneración salarial y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 – Ate, 2018.

El método empleado fue el hipotético-deductivo, el tipo de investigación fue básica de nivel correlacional, de enfoque cuantitativo; de diseño no experimental de corte transversal. La población estuvo formada por el personal administrativo bajo la modalidad de CAS que laboró en Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 en Ate durante el año 2017, y la muestra por 86 trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 en Ate, y el muestreo fue de tipo probabilístico. La técnica empleada para recolectar información fue la encuesta y los instrumentos de recolección de datos fueron cuestionarios que fueron debidamente validados a través de juicios de expertos y determinado su confiabilidad a través del estadístico de fiabilidad Alfa de Cronbach ($\alpha = 0.829$ y $\alpha = 0.836$).

Se llegó a la siguiente conclusión: Existe evidencias suficientes para afirmar que la remuneración salarial tiene relación positiva media ($\rho = ,507$) y significativa (p valor = 0.014 menor que 0.05) con el desempeño laboral.

Palabras Claves: Remuneración Salarial y Desempeño Laboral.

Abstract

This research entitled: Wage remuneration and work performance in the Local Education Management Unit No. 06 - Ate, 2018, had as a general objective Determine the relationship of salary remuneration and job performance in the Local Education Management Unit No. 06 - Ate, 2018.

The method used was the hypothetic-deductive, the type of research was basic correlational level, quantitative approach; of non-experimental cross-section design. The population was made up of administrative staff under the CAS modality who worked in the Local Educational Management Unit No. 06 in Ate during 2017, and the sample by 86 workers from the Local Education Management Unit No. 06 in Ate, and the sampling was probabilistic. The technique was used to collect data survey and data collection instruments were questionnaires, which were duly validated through expert judgment and determined their reliability through statistic Cronbach's alpha ($\alpha = 0.829$ and $\alpha = 0.836$).

The following conclusion was reached: There is sufficient evidence to affirm that the salary remuneration has a positive relation between the mean ($r = 0.507$) and significant (p value = 0.014 less than 0.05) with the labor performance.

Keywords: Salary Compensation and Labor Performance.

I. Introducción

1.1. Realidad problemática

Hoy en día, el individuo direcciona el comportamiento en torno a propósitos y metas, ya sea ésta organizacional o particular, con motivo de estímulos internos y externos que acoge; y es por ello que el presente estudio, conceptúa a la motivación como elementos que generan, encauzan y mantienen el comportamiento humano, las mismas que se vinculan con el desempeño laboral. La motivación resulta imprescindible en todos los colaboradores, toda vez que la tarea sustancial es en favor de la colectividad.

Los colaboradores que pertenecen a la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06, en gran parte pasan por algún dificultad sea personal o laboral, y en ciertas oportunidades es imprescindible apoyarse en factores alentadores que orienten en continuar adelante. Es deber de nosotros conocer a alguien con la finalidad de motivar. Para motivar a alguien debemos conocerlo, saber que le gusta y qué le disgusta, cuáles son sus metas y de qué huye. Sólo así podremos ir al encuentro de sus deseos y ayudarlo a evitar lo que teme. La investigación realizada en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 del distrito de Ate, conforme corrió el tiempo se verificó la disconformidad de varios compañeros de trabajo, toda vez que para el cumplimiento de sus obligaciones debían de efectuar denodados esfuerzos físicos y mentales más allá de lo funcional, a parte de estar en un espacio con escasa seguridad para desarrollarse. De igual forma, las autoridades mostraban exiguo reconocimiento laboral, debiendo tener presente que un trabajador que labora para una Institución, busca inicialmente la estabilidad financiera que se consigue al recibir un salario; con este puede satisfacer sus necesidades básicas y el colaborador buscará su permanencia dentro de la organización, pero no necesariamente estará motivado ni será productivo. Sin embargo, al recibir un incentivo extra como recompensa de una acción realizada de forma efectiva, aumenta en él la motivación para mantener la calidad en el trabajo y su eficiencia como empleado.

Sucede lo contrario cuando las Instituciones únicamente buscan que el colaborador aumente su productividad en el trabajo sin reconocerlo por las metas alcanzadas y superadas. Desde esta perspectiva, al colaborador no le causa ningún efecto positivo o negativo el trabajar o no para mantener los estándares organizacionales y está enfocado prioritariamente en permanecer en el trabajo con un salario estable para vivir sin dificultades. Por eso para que las Instituciones mejoren su productividad y puedan cubrir las necesidades del entorno deben diseñar una política de remuneración salarial adecuado que les permita ser competitivas y que pueda lograr la satisfacción en el trabajador, además de motivarlos mediante el reconocimiento por haber alcanzado las metas u objetivos de la Institución logrando así mejorar su desempeño laboral.

Según Alcibíades (2011), la motivación del personal, es la iniciativa dentro de una empresa u institución, para que sus trabajadores tengan mayor rendimiento y por ende productividad, asimismo un buen clima laboral. (párr. 9). Una política de remuneración salarial es de vital importancia, ya que muchos creen que éste solo está relacionado con el sueldo que percibe el trabajador y no toman en cuenta otros componentes como son los beneficios e incentivos que la Institución les pueda otorgar con la finalidad de recompensar su labor adecuadamente.

Según Dessler (2009), el pago por méritos, son incentivos económicos otorgados a sus empleados, que han tenido un desempeño individual destacado en favor de su empresa, este reconocimiento impulsa a superarse, asimismo incrementa su autoestima, que es importante dentro de una empresa. (p. 449).

1.2 Trabajos Previos

Con el designio de llegar a comprender mejor la problemática de investigación se vio conveniente efectuar la revisión de estudios realizados a nivel internacional y nacional. Dentro de ellos se puede citar:

1.2.1 Trabajos previos internacionales.

Zans (2017) en su estudio respecto al Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el periodo 2016, propuso como meta detallar el Clima Organizacional y el desempeño laboral en la FAREM. La percepción de euforia y entusiasmo en mayor grado y el de frialdad y distanciamiento en menor grado, provienen de los resultados conseguidos en relación al Clima Organizacional que se halla en la FAREM, debiendo indicar que el mejoramiento de dicho Clima se vería influenciado de buena manera en el desempeño de los servidores de la facultad. De otro lado, resulta necesario incentivar a los colaboradores a fin de obtener buenos niveles de euforia y entusiasmos así como de excitación y orgullo, e igualmente establecer de forma regular en los miembros de la colectividad universitaria lo relativo a consultas, escuchar opiniones y sugerencias, generando un espacio inmejorable en la consecución de la productividad, como así también tonificar la ejecución de decisiones.

Según Aguilar y Ortiz (2016) el desempeño laboral se ve influenciado por los incentivos laborales a favor de los empleados, siendo dicha conclusión esbozada en su investigación sobre Análisis de incentivos laborales y su influencia en el desempeño de los empleados de la empresa de Electrodomésticos Marcimex S.A. El método teórico utilizado fue el inductivo-deductivo ya que se partió del estudio de los casos particulares y del comportamiento de los trabajadores con respecto a los incentivos salariales para llegar a conclusiones generales. Es deductivo porque parte en principio de la Teoría de Gestión del Capital Humano, lo cual permiten colegir en los hechos particulares que se observan en MARCIMEX. Los resultados demuestran que los incentivos no pecuniarios se han convertido en un creciente estímulo que los trabajadores aprecian en gran medida, es un plus o agregado a sus emolumentos que ayuda a mantener en alto su motivación para el trabajo. Ante lo observado, la propuesta consistió en el diseño y elaboración de un plan de incentivos no salariales

para los trabajadores de la empresa MARCIMEX que garantice compromiso, fidelidad y aumento de la producción.

De otro lado , Sum (2015) señala dentro de su investigación sobre Motivación y desempeño laboral, que el desempeño laboral de los empleados se ve influenciado por la motivación entre ellos, la prestación, a lo cual agrega que aquellos servidores que son felicitados por sus superiores mejoran su rendimiento en cuanto a sus funciones.

Adicionalmente, Enríquez (2014) explico en su investigación sobre Motivación y desempeño laboral de los empleados del instituto de la visión en México, que no se rescata alguna diferencia razonable respecto al grado de motivación con lo que poseen los empleados indistintamente de su grado académico o área de trabajo. A parte de ello, se puede deducir que en relación a la autopercepción del grado de motivación los factores tales como el género, edad y tipo de empleado no simboliza una disimilitud razonable.

Asimismo, Guihard (2014) en su artículo científico Programas de incentivos laborales, disponible en la revista científica electrónica HSEC de Colombia, tuvo como principal objetivo relacionar los programas de incentivos laborales con estimular el rendimiento de los colaboradores mediante el uso de recompensas dirigidas a metas específicas para alcanzar objetivos cuantitativos y generar compromiso en la fuerza laboral. Sin embargo, también alude al hecho de que es necesario estipular y comunicar correctamente los lineamientos para la entrega de la bonificación o incentivo, sea conforme al sector que pertenece la Institución. Es importante resaltar que este beneficio no se otorga en relación a lo que hace el empleado, sino en lo que puede hacer para conseguir los objetivos planteados por la institución, esto al mismo tiempo fomenta el sentido de cooperación y unanimidad entre los trabajadores.

1.2.2 Trabajos previos nacionales.

Manzano (2017) dentro de su estudio sobre La comunicación interna y el desempeño laboral del talento humano de la Cooperativa de Ahorro y Crédito San Salvador Agencias Puno y Juliaca – 2016, señala que el manejo apropiado de las vías de comunicación al interior de un trabajo incide de forma significativa en el desempeño laboral, y el otorgamiento de prestación origina una mayor predisposición e identificación respecto al servidor.

Asimismo, Barriga y Rendón (2016) señalaron en su investigación que el ingreso salarial incide en forma positiva respecto a la satisfacción laboral en las familias del nivel socioeconómico C, toda vez que les permite solventar las necesidades prioritarias de la casa.

Adicionalmente, Hidruogo y Pucce (2016) determinaron en su estudio acerca de la relación existente entre la remuneración y desempeño laboral, para lo cual se empleó el método de investigación de campo, y es en base a ello que se obtuvo dicho método que se obtuvo la relación en mención.

Del mismo modo, Quispe (2015) en su investigación señaló que entre el clima organizacional y el desempeño laboral existe un nexo importante para lo cual se tomó como factores referenciales a la productividad, eficacia y eficiencia laboral.

Pérez y Azzollini (2013) expresaron en su publicación, que el desempeño y la productividad se ve relacionada con la satisfacción que tenga el trabajador producto de la remuneración, y así también la interacción entre compañeros de labores, lo cual eleva la misma, debiendo regenerar el espacio de trabajo y a su vez vigorizar la toma de decisiones.

1.3. Teorías relacionadas al tema

Concepto de Remuneración salarial.

La remuneración es aquel ingreso económico producto de la prestación de un servicio a favor de una organización, la cual varía en función a los cargos que el trabajador pueda ostentar.

Según Cruz (2018), la remuneración consiste “en una contraprestación, ya sea económica o en especie, que se recibe a cambio de los servicios prestados” (p.298).

Según Chiavenato (2009), la retribución conveniente a un trabajador, se halla constituida por factores como la remuneración básica, incentivos salariales y las prestaciones, las mismas que varían de una organización a otra. (p. 283)

Según Rodríguez (2005), la remuneración es el pago periódico a un trabajador de mano de su empleador, la cual constituye un estímulo para la incorporación y continuidad dentro de ella, pero ante la presencia de ofertas más generosas estimula más a reconsiderar su permanencia. (p. 119)

Con la finalidad de fijar un apropiado ingreso salarial, deben tomarse en consideración criterios que sean pertinentes al establecimiento de dicho ingreso.

Dimensiones.

Son 3 dimensiones definidas por el autor Chiavenato (2009), se describe a continuación:

Dimensión 1: Remuneración básica.

Se encuentra constituido por el ingreso básico, sea éste de carácter mensual o en función a horas, en otras palabras, el sueldo es aquella percepción monetaria del colaborador producto de la prestación de sus servicios. (pp. 9-12).

Según Orihuela (2016) en su estudio señala que la remuneración básica constituye la remuneración mínima que se otorga por desempeñar un puesto de trabajo, se le ha dado esta cantidad la calificación de básica porque sirve de base para los demás pagos complementarios.

Según De La Villa (1980) la remuneración básica está constituida por que el trabajador percibe por sus servicios ordinarios la misma que se determina en función a la unidad calculo pactado (p.79).

La remuneración básica es aquel convenio entre el trabajador y la institución respecto al monto del sueldo que con motivo de la experiencia y destrezas que tenga el colaborador serán abonados en su favor.

En cuanto al Salario mensual, a éste se le podría considerar como aquella forma de pago global aplicable a favor del colaborador, que remunera todos los días del mes, sean hábiles e inhábiles. El pago se hace efectivo al final del mes.

En cuanto al Salario por hora, a éste se le podría definir como aquella forma de pago que se realiza a favor del colaborador por hora trabajada, la cual lo dispone el empleador.

En cuanto al bono, a éste se le conceptualiza como aquel incentivo otorgado a favor del trabajador, el cual viene dispuesto por el empleador en base al desempeño desplegado por el colaborador.

Dimensión 2: Incentivos salariales.

Son aquellos proyectos que actúan como un estimulante en los trabajadores, a fin de que estos se vean recompensados por desarrollar un buen desempeño. (pp. 9-12).

Dessler (2007), define los incentivos salariales como “Pago por méritos, es un aumento de sueldo concedido al empleado con base a su desempeño individual” (p. 452).

Wayne (2005), define como “cualquier prestación especial que proporciona una empresa a un pequeña grupo de ejecutivos claves y que está diseñada para darles un pago extra” (p. 314).

Los incentivos salariales se otorgan en función a la medición de los resultados y asimismo el propio desempeño de un colaborador.

La Participación en los resultados se debe entender como aquella intervención de los trabajadores en las actividades de mejora de una organización, la cual se traduce en un mayor compromiso del colaborador con la empresa.

Las Horas extras se le define como aquellas cantidades de tiempo adicionales que un trabajador realiza sobre su jornada de trabajo, que normalmente suele ser una jornada de ocho horas. La hora extra por exceder a la jornada laboral legal o contractual, se paga con un recargo, es decir que se paga más cara que la hora normal, la que corresponde a la jornada laboral.

La gratificación se entiende como aquel dinero que se otorga por el desarrollo de un servicio. La gratificación es un ingreso extra que en el Perú, el trabajador percibe dos veces al año y que a su vez es de carácter obligatorio que se les da a los colaboradores tanto para Fiestas Patrias como para Navidad, según la ley vigente.

Dimensión 3: Prestaciones.

Se conoce mayormente como salario transversal. Los frutos económicos son otorgados en distintas formas. (pp. 9-12).

Los beneficios económicos que se otorgan a los colaboradores producen en su mayoría que aquellos se encuentren plenamente satisfechos con lo que le brinda la Institución.

Según Juárez y Carrillo (2014) el tema de prestaciones alude a los abonos en efectivo sumados al salario y así también otros beneficios que perciba un colaborador, lo cual produce que el colaborador se vea identificado con la organización (p. 45).

Chiavenato (2007), define las prestaciones como las facilidades, comodidades, ventajas y servicios que las empresas ofrecen a sus empleados con el objetivo de ahorrarles esfuerzos y preocupaciones. Estos medios son indispensables para mantener a la fuerza de trabajo dentro de un nivel óptimo de productividad y de satisfacción (p. 15).

El Seguro de salud, se le considera como aquel contrato con una compañía de seguros de salud, por el cual se paga un costo mensual por un plan o póliza, a cambio de lo cual, la aseguradora se encargue de todo o parte de los gastos médicos para una persona o trabajador, y que es de mucha utilidad para la protección de la salud. En el caso que sea un trabajador, el pago del mismo normalmente está a cargo del empleador.

La compensación por tiempo de servicios, mejor conocido como CTS, es un bono que la empresa brinda a sus empleados en función del tiempo que llevan trabajando para ella. Asimismo, es un beneficio que las empresas brindan a sus

trabajadores para que cuando la relación laboral con el empleado termine, este pueda disponer de un fondo y así pueda prever los riesgos que afrontará durante el tiempo que esté desempleado.

En cuanto a las vacaciones, se le define como aquel período de tiempo en el que una persona o grupo de personas no realiza ningún tipo de actividad que tenga que ver con cuestiones laborales. Es un derecho que tiene cada persona, siendo un período en el que se interrumpen todas las actividades o tareas que llevamos a cabo de manera cotidiana, relacionadas al ámbito laboral.

Diseño del sistema de remuneraciones.

La institución al diseñar un régimen de salarios de remuneración debe concentrar ciertos elementos como el esfuerzo y la responsabilidad para otorgar la compensación respectiva al empleado por la prestación adecuada de su servicio a la organización.

Según Chiavenato (2009), la elaboración de un régimen de salarios requiere de un estricta atención toda vez que generan un amplio impacto en los colaboradores y así también en el desarrollo de sus funciones. (p.287).

Compensación por experiencia y conocimiento.

Según Werther y Davis (2008), consideran importante resaltar que las compensaciones se otorgan en función a lo que puede hacer un empleado. La aplicación de este tipo de métodos, provoca que la organización eleve su estándar en factores importantes como la calidad en los servicios que presta al tener personal calificado y con experiencia. (p. 377)

Planes de incentivos individuales.

El plan de incentivos individuales está basado en el desempeño individual del trabajador por cumplir con el resultado esperado, que se le retribuye mediante bonos de producción o comisiones. De esta manera el trabajador tendrá una motivación al realizar sus labores diarias que será beneficioso para la organización.

Según Aamodt (2010), consideró que el desempeño de un colaborador se ve mejorado cuando se plantea un programa de incentivos de carácter económico, aunado al hecho que permiten aminorar los conflictos que mantenga un grupo. (p. 349)

Planes de incentivos para equipos.

Los programas de beneficios para equipos de trabajo mide el desempeño grupal cuando se logra obtener la meta planteada, estos incentivos no mide el desempeño individual lo que fomenta que cada trabajador dentro del equipo se esfuerce en aportar

Según Dessler (2009), en su investigación consideró que los planes de incentivos para equipos son un medio a través del cual se establece la medición del rendimiento de un colaborador y es a través de ello que se puede graduar los beneficios. En este tipo de programas se toma en cuenta el desempeño grupal para lograr los objetivos planteados por la empresa y al mismo tiempo fomentar el sentido de cooperación y confraternidad entre los trabajadores. Estos métodos de incentivos basados en equipos, permite asegurar la colaboración entre los propios trabajadores. (p. 283)

Remuneración por desempeño o antigüedad en la compañía.

Chiavenato (2009), consideró que:

El sueldo es un factor que puede ser influyente en el desempeño, y a su vez ser basado en los aportes que brinde de forma personal o colectiva el colaborador sumado al tiempo que mantenga vinculo con la organización. (p.289).

Remuneración por debajo o por arriba del mercado.

Chiavenato (2009, p. 290) consideró que:

El sueldo otorgado a favor del colaborador el cual pueda resultar inferior o superior al mercado laboral, estará supeditado al tipo de nivel de institución que sea, esto es, si es grande o corta, pero en la mayoría de los casos el pago de forma superior al mercado se da en instituciones grandes las mismas que a través de ello tratan de mantener retenidos a sus colaboradores.

Recompensa monetaria o recompensa extramonetaria.

Según Chiavenato (2009) consideró que el programa de sistema de salarios al interior de una organización puede producir motivación en los servidores a través de compensaciones de carácter monetario o extramonetario a favor de ellos, esto con el fin de generar el logro de metas institucionales. (p. 290).

Las compensaciones en las organizaciones actuales.

Flannery, Hofrichter y Platten (1997) consideraron que:

El sistema de compensación como estrategia de la organización actúa como un factor determinante que direccionan a un buen desempeño

por parte del colaborador, y de esa manera busca lograr las metas planteadas como institución. (p. 238)

En resumen, el logro de un programa de compensación, se basa en la consonancia que se halle entre ésta conjuntamente con los valores y cultura existentes en la organización.

Importancia de la Remuneración Salarial.

El sueldo actúa como un factor aliciente que mejora el desempeño en los colaboradores en una organización, y a la vez puede generar una mayor identificación y productividad en favor de la empresa.

Según Morales y Velandia (2001), la remuneración se considera como el instrumento mediante el cual las instituciones compensan las labores de los colaboradores con la finalidad de lograr las metas de aquellos. De esa manera una justa remuneración le asegura a la institución contar con trabajadores calificados que contribuyan a la consecución de objetivos. (p. 266).

Concepto del Desempeño laboral.

Para Lado (2013, p. 69) autor base en la presente investigación el desempeño laboral se define como “aquel comportamiento que es manejado por una persona, el cual resulta importante respecto a los objetivos de una organización”.

El desempeño laboral, según Chiavenato (2009), es “una conducta del empleado que tiene por finalidad el logro de metas trazados” (p. 359).

Schermerhorn, Hunt y Osborn (2005) señaló que el desempeño laboral requiere:

Sacrificio y predisposición para el cumplimiento de las funciones encomendadas. Se estima que el sacrificio que un colaborador despliegue generara un mayor rendimiento y por ende se convierta en una persona más calificada. (p. 309).

Para Coens y Jenkins (2002) la mejora del desempeño de la institución:

El empleador debe promover un ambiente donde exista confianza y a la vez programas de capacitación para la correcta aplicación de métodos pertinentes. (p. 483).

Mientras que para Mertens (1997) el desempeño laboral es:

Aquella competencia que dispone el colaborador que le permite desarrollarse y a su vez dar cumplimiento en sus funciones dentro de una organización. (p. 20)

El colaborador para la consecución de logros que pretende obtener dependerá la interacción que mantenga con sus compañeros de labores y a su vez permita una rápida adaptación en el ambiente en el que desarrolla sus funciones.

Dimensiones.

Son 2 dimensiones definidas por los autores Vieira y Tavares (2009) que se describe a continuación:

Dimensión 1: Desempeño de tareas.

Las actividades y procesos del cargo, como los conocimientos, habilidades, destrezas, experiencia y actitudes resultan necesarias para tener una óptima ejecución de los mismos. El objetivo de esta dimensión es resaltar y valorar las

competencias que tienen los trabajadores para desempeñar sus actividades que son aceptadas por la empresa como parte de las funciones del puesto. (p. 322)

Vásquez (2007) sostiene que el desempeño de tareas es la cantidad y la calidad de las tareas realizadas por un individuo o un grupo de ellos en el trabajo. (p. 50).

Berbel (2007) señala que comprende el cumplimiento de sus actividades laborales de forma satisfactoria y en su totalidad. (p.40).

Dimensión 2: Desempeño contextual.

Los comportamientos o conductas que aportan a la eficacia de la administración colaborando al factor social y humano, con la personalidad y actitud que conceptualizan el ambiente de trabajo y son los que catalizan y facilitan los recursos para el desempeño de las tareas, propias del trabajador o del grupo, también son las conductas y acciones realizadas de manera voluntaria por los directores que son importantes para los verdaderos intereses de la administración. (p. 325).

Según Chiavenato (2011) es la eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral (p. 39).

Según Mendoza (2009) es aquel comportamiento que despliegan los colaboradores en un determinado espacio y tiempo dentro de una organización. (p.52).

Importancia del Desempeño Laboral.

El desempeño laboral mide el rendimiento y cumplimiento efectivo de las funciones asignadas al trabajador, por lo que es necesario hacer evaluaciones constantes del

desempeño que nos permita conocer que tan comprometido, identificado y responsable está el empleado con la organización y de ser necesario implementar nuevas políticas de compensación o si hay la necesidad de volver a capacitar; además de detectar si existe problemas personales que afecten al trabajador con el desempeño del cargo.

Aamodt (2010) considero que las evaluaciones realizadas a los colaboradores permiten verificar la evolución del desempeño laboral que estos tengan en la organización, y asimismo evidencia si se requiere de otros ingredientes como las capacitaciones a favor de aquellos. (p. 239)

Según Arias, G. (2000) señalo en cuanto a la instrucción en favor de los colaboradores resulta ser vital por que constituye un arma estratégica para mejorar la competitividad del empleado. (p. 359)

1.4. Formulación del problema

Problema general.

¿Cuál es la relación entre la remuneración salarial y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 – Ate, 2018?

Problemas específicos.

Problema específico 1.

¿Cuál es la relación entre la remuneración básica y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 – Ate, 2018?

Problema específico 2.

¿Cuál es la relación entre incentivos salariales y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 – Ate, 2018?

Problema específico 3.

¿Cuál es la relación entre las prestaciones y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 – Ate, 2018?

1.5. Justificación del estudio**Justificación Teórica.**

Esta investigación permitirá conocer cómo es actualmente la remuneración salarial en la Unidad de Gestión Educativa N° 06 en Ate, si permite desarrollar el talento de sus trabajadores y validar la existencia de un equilibrio de intereses entre la Institución y el trabajador, además de permitir conocer el nivel de satisfacción que tiene el trabajador acerca del sueldo, incentivos y bonificaciones que percibe.

Justificación Práctica.

Esta investigación mostrara al Área de Recursos Humanos que los gastos que involucra implementar un sistema de remuneración salarial acorde con sus objetivos en el largo plazo son una inversión que potencia el desempeño laboral de sus trabajadores y la realización de sus objetivos logrando mejorar la eficiencia e imagen de la Institución.

Justificación Metodológica.

Esta investigación permita la elaboración de herramientas de recolección de datos; los mismos que serán válidos y confiables. A su vez, estas herramientas podrán ser empleadas por otros estudiosos que se basen en esta metodología.

1.6. Hipótesis**Hipótesis general.**

Existe una relación significativa entre la remuneración salarial y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 – Ate, 2018

Hipótesis específicas.***Hipótesis específica 1.***

Existe una relación significativa entre la remuneración básica y el desempeño laboral de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 – Ate, 2018.

Hipótesis específica 2.

Existe una relación significativa entre los incentivos salariales y el desempeño laboral de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 – Ate, 2018.

Hipótesis específica 3.

Existe una relación significativa entre las prestaciones y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 – Ate, 2018.

1.7. Objetivos**Objetivo general.**

Determinar la relación de la remuneración salarial y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 – Ate, 2018.

Objetivos Específicos.***Objetivo específico 1.***

Determinar la relación de la remuneración básica y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 – Ate, 2018.

Objetivo específico 2.

Determinar la relación de los incentivos salariales y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 – Ate, 2018.

Objetivo específico 3.

Determinar la relación de las prestaciones y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 – Ate, 2018.

II. Método

2.1. Diseño

Método.

En esta investigación el método que se empleara es el hipotético-deductivo. Debido a que se observara la conducta de los trabajadores en su ámbito laboral, y así estudiar su relación con las variables remuneración salarial y desempeño laboral, y por ende la creación de una hipótesis para explicar dicho fenómeno.

Hernández, Fernández y Baptista (2014) señalaron que “el método es el conjunto de procedimientos que señalan los pasos a seguir en el desarrollo de la investigación” (p. 109)

Enfoque.

El enfoque de esta investigación corresponde al tipo cuantitativo, porque se analizara mediante los procedimientos estadísticos el grado de relación de las variables y sus dimensiones.

“Los datos recolectados pueden o no ser sometidos a procedimientos estadísticos con la finalidad de poder describir o demostrar el comportamiento de la variable y sus dimensiones”. (Hernández et. al, 2014, p. 184)

Tipo.

Esta investigación es de tipo básica, debido a que su propósito es brindar una información científica que pueda incrementar o mejorar los conocimientos teóricos de la ciencia, en torno a las variables remuneración salarial y desempeño laboral.

La investigación básica analiza propiedades, estructuras y relaciones con el fin de formular y contrastar hipótesis, teorías o leyes. La referencia al hecho de no estar dirigida a una aplicación o utilización determinada en la investigación básica es crucial, ya que el realizador puede no conocer aplicaciones reales cuando hace la investigación. (García, 2009, p. 24).

Nivel.

El nivel de esta investigación es de tipo descriptivo-correlacional. La investigación no solo busca encontrar y detallar las características propias de las variables remuneración salarial y desempeño laboral, y de sus dimensiones; si no, que se orienta a determinar la relación entre ellas.

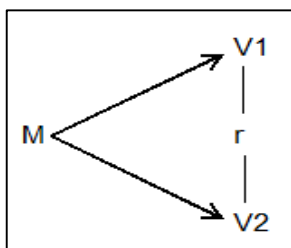
“Tiene como propósito mostrar o examinar la relación entre variables o resultados de variables, en otras palabras, la correlación examina asociaciones, pero no relaciones causales, donde un cambio en un factor influye directamente en un cambio en otro”. (Ruiz, 2014, p. 23)

Diseño de investigación.

Según la intencionalidad del investigador, el diseño es no experimental, dado que se describirá los principales componentes de las variables a estudiar en la presente investigación y por qué se aplicara pruebas estadísticas con la finalidad de poder medir el grado de relación entre las variables remuneración salarial y desempeño laboral.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) definieron al diseño de investigación como: “El plan o estrategias definidas de un proyecto para obtener la información que se desea, además de graficas estructuradas que tracen principalmente la ruta que se debe seguir en el trabajo de medición de las variables”. (p. 120)

El esquema que representa el trabajo con las variables es como se muestra:



En donde:

M = Trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – Ate

V1 = Remuneración Salarial

V2 = Desempeño Laboral

r = Índice de correlación.

2.2. Variables y Operacionalización

Definición conceptual

Remuneración salarial.

Juárez y Carrillo (2014) definieron la remuneración salarial como:

El sueldo que percibe el trabajador por el desempeño demostrado y por consecuencia pasado, la empresa puede utilizar los incentivos para estimular el interés del personal por lograr mejores resultados en el futuro y moldear ciertas características distintivas o comportamientos que el empresario considere deseables. (p. 9)

Desempeño Laboral.

Hose (2018) definió el desempeño laboral como:

La forma en que los empleados realizan su trabajo. Éste se evalúa durante las revisiones de su rendimiento, mediante las cuales un empleador tiene en cuenta factores como la capacidad de liderazgo, la gestión del tiempo, las habilidades organizativas y la productividad para analizar cada empleado de forma individual. (párr. 1).

Operacionalización de las variables

Tabla 1

Matriz de Operacionalización de la remuneración salarial

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición y valores	Niveles y rangos
Remuneración básica	-Salario mensual -Salario por hora -Bonos	1,2,3,4		
Incentivos salariales	-Participación en los resultados -Horas extras -Gratificaciones	5,6,7,8,9 ,10 11,12,13	Escala Likert: (5)Siempre (4)Casi siempre (3)A veces (2)Casi nunca (1)Nunca	Bajo [18 - 42] Medio [42 - 66] Alto [66 -90]
Prestaciones	-Seguro de salud -CTS -Vacaciones	,14, 15,16,17 ,18		

Tabla 2

Matriz de Operacionalización del desempeño laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición y valores	Niveles y rangos
Desempeño de tarea	-Obligaciones laborales	1,2		
	-Puesto de trabajo	3,4		
	-Horarios de entrada y salida	5,6	Escala Likert:	Bajo
	-Conocimientos	7,8	(5)Siempre	[22 - 51]
	-Técnicas	9,10	(4)Casi siempre	Medio
Desempeño contextual	-Habilidades	11,12	(3)A veces	[51 - 81]
	-Cortesía	13,14	(2)Casi nunca	Alto
	-Colaboración	15,16	(1)Nunca	[81 - 110]
	-Atención	17,18		
	-Comunicación	19,20		
	-Apoyo entre compañeros	21,22		

2.3. Población, muestra y muestreo

Población.

La población del presente trabajo de investigación estuvo constituida por el personal administrativo bajo la modalidad de CAS que laboró en Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 en Ate durante el año 2017, la cual estuvo integrada por 110 trabajadores.

Hernández, Fernández y Baptista (2014) definieron qué “la población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones” (p.174).

Muestra.

En esta investigación la muestra estuvo conformado por 86 trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 en Ate. (Unidad de análisis)

Calculadora de Muestras

Margen de error:
5% ▾

Nivel de confianza:
95% ▾

Tamaño de Poblacion:
110

Calcular

Margen: 5%
Nivel de confianza: 95%
Poblacion: 110

Tamaño de muestra: 86

Ecuacion Estadistica para Proporciones poblacionales

$$n = \frac{z^2(p*q)}{e^2 + \frac{z^2(p*q)}{N}}$$

n= Tamaño de la muestra
Z= Nivel de confianza deseado
p= Proporción de la población con la característica deseada (éxito)
q= Proporción de la población sin la característica deseada (fracaso)
e= Nivel de error dispuesto a cometer
N= Tamaño de la población

Figura 1. *Determinación del tamaño de la muestra.*

Hernández, Fernández y Baptista (2014) definieron qué “la muestra es un subgrupo de la población de interés sobre el cual se recolectarán datos, y que tiene que definirse o delimitarse de antemano con precisión, éste deberá ser representativo de dicha población” (p.175).

Muestreo.

El tipo de muestreo corresponde al probabilístico. Para ello se ha utilizado el cálculo estadístico a través de la fórmula para muestras finitas, determinando de este modo el número de trabajadores que se requiere analizar en esta investigación. La cantidad de unidades de análisis que serán sometidos a estudio se determinó a través del uso de una calculadora de muestras en la web.

La elección de los trabajadores que deben ser sometidos a estudio se realizará de manera aleatoria simple y para ello se entregará el cuestionario a los 86 trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 en Ate, según el horario de ingreso que registren, un cuestionario para la variable remuneración salarial y otro para la variable desempeño laboral.

Hernández, Fernández y Baptista (2014) definieron el muestreo probabilístico como “es un muestreo que no requiere tanto una representatividad de elementos de una población, sino una cuidadosa y controlada elección de casos con ciertas características especificadas previamente en el planteamiento del problema”. (p. 177)

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas de recolección.

En la presente investigación la técnica seleccionada fue la encuesta. Se desarrollará con la participación de los trabajadores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 en Ate, quienes fueron seleccionados como muestra de estudio.

Hernández, Fernández y Baptista (2014) definieron que una encuesta es “un procedimiento que otorga información a través del desarrollo de respuestas mediante un número determinado de preguntas organizadas en un documento”. (p.158)

Instrumentos de recolección.

El instrumento que se utilizará para la recolección de datos será el cuestionario, que nos permitirá recoger la información de los trabajadores, que consiste en responder las preguntas establecidas. Cada pregunta está relacionada con los indicadores de las dimensiones de las variables remuneración salarial y desempeño laboral.

Grande y Abascal (2014) definieron que un cuestionario “es un conjunto articulado y coherente de preguntas para obtener la información necesaria para poder realizar la investigación que la requiere”. (p.189)

Para la recolección de datos se utilizó como instrumento la encuesta, procediéndose a utilizar un (01) cuestionario para medir la variable remuneración salarial y un (01) cuestionario para medir la variable desempeño laboral, aplicados a los 86 trabajadores administrativos de la institución.

Las características del instrumento utilizado se encuentran en las tablas que se muestran a continuación, para las dos variables.

Tabla 3

Ficha técnica del instrumento para medir la remuneración salarial

Nombre:	Cuestionario para medir la remuneración salarial
Autor:	Luis Miguel Ccaulla Flores
Lugar	Ate
Fecha de aplicación	Julio 2018
Objetivo	Determinar la relación entre la remuneración salarial y desempeño laboral de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 - Ate, 2018.
Administrado a	Trabajadores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 - Ate
Tiempo	30 minutos
Margen de error	5%
Observación	La aplicación del instrumento es individual.

Tabla 4

Ficha técnica del instrumento para medir el desempeño laboral

Nombre:	Cuestionario para medir el desempeño laboral
Autor:	Luis Miguel Ccaulla Flores
Lugar	Ate
Fecha de aplicación	Julio 2018
Objetivo	Determinar la relación entre la remuneración salarial y desempeño laboral de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 - Ate, 2018.
Administrado a	Trabajadores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 - Ate
Tiempo	30 minutos
Margen de error	5%
Observación	La aplicación del instrumento es individual.

Validez y confiabilidad de los instrumentos.

Validación del instrumento.

Se utilizó la validación de contenido de los cuestionarios mediante el juicio de expertos para dar validez a los instrumentos de recolección de la presente investigación.

Bernal (2010) considero que “la validez tiene que ver con lo que mide el cuestionario para cuantificar de manera proporcional y adecuada las características de los sujetos que son el propósito de estudio” (p.247).

Los expertos que tuvieron a su cargo la validación de los instrumentos fueron especialistas en investigación científica y emitieron su criterio, con el siguiente resultado:

Tabla 5

Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento sobre remuneración salarial

N°	Grado académico	Nombre y apellido del experto	Dictamen
1	Doctor	Hugo Lorenzo Agüero Alva	Aplicable
2	Magister	Cesar Garay Ghilardi	Aplicable
3	Doctora	Mirtha Lisbeth Sánchez Farias	Aplicable

Tabla 6

Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento sobre desempeño laboral

N°	Grado académico	Nombre y apellido del experto	Dictamen
1	Doctor	Hugo Lorenzo Agüero Alva	Aplicable
2	Magister	Cesar Garay Ghilardi	Aplicable
3	Doctora	Mirtha Lisbeth Sánchez Farias	Aplicable

Confiabilidad del instrumento.

Según Tamayo (2007), definió la obtención que se alcanza cuando se aplica una prueba reiteradas veces a un mismo grupo de personas en un mismo tiempo por investigadores distintos, sean iguales o semejantes resultados, indica que el instrumento utilizado es confiable (p. 68)

Se validó la confiabilidad del instrumento para la variable remuneración salarial y desempeño laboral, utilizándose el coeficiente de Alpha de Cronbach, el cual requiere una sola administración del instrumento de medición y produce valores que oscilan entre 0 y 1. Para lo cual se analizaron los datos de la prueba piloto que fueron recopilados de 30 trabajadores mediante los cuestionarios.

Tabla 7

Confiabilidad del cuestionario de remuneración salarial

Alfa de Cronbach	N de elementos
,829	18

Comparando este resultado obtenido del cuestionario con los datos de la siguiente tabla:

Tabla 8

Nivel de confiabilidad

Valores	Nivel
De -1 a 0	No es confiable
De 0.01 a 0.49	Baja confiabilidad
De 0.50 a 0.75	Moderada confiabilidad
De 0.76 a 0.89	Fuerte confiabilidad
De 0.90 a 1.00	Alta confiabilidad

Siendo el coeficiente de Alfa de CronBach del cuestionario de remuneración salarial superior a 0.80, indicaría que el grado de confiabilidad del instrumento es fuerte.

Tabla 9
Confiabilidad del cuestionario de desempeño laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,836	22

Comparando este resultado obtenido del cuestionario con los datos de la siguiente tabla:

Tabla 10
Nivel de confiabilidad

Valores	Nivel
De -1 a 0	No es confiable
De 0.01 a 0.49	Baja confiabilidad
De 0.50 a 0.75	Moderada confiabilidad
De 0.76 a 0.89	Fuerte confiabilidad
De 0.90 a 1.00	Alta confiabilidad

Siendo el coeficiente de Alfa de CronBach del cuestionario de desempeño laboral superior a 0.80, indicaría que el grado de confiabilidad del instrumento es fuerte.

2.5. Métodos de análisis de datos

Para el análisis de datos se utilizará y ejecutará el programa estadístico SPSS Versión 24.0, se exploró los datos para analizarlos y visualizarlos por las variables: remuneración salarial y desempeño laboral, se evaluó la confiabilidad del instrumento a través del Coeficiente de Alfa de Cronbach, se realizó el análisis estadístico descriptivo de las variables y dimensiones a través de la distribución de frecuencias,

la medida comparativa de las variables a través de la tabla de contingencia, finalmente se utilizó la estadística inferencial para la contrastación de las hipótesis a través de la prueba Coeficiente de Correlación de Spearman, y se concluyó con la preparación de los resultados a través de tablas y gráficos cada uno con sus respectivos comentarios.

Estadística descriptiva.

Ha permitido la elaboración y presentación de tablas de frecuencias y porcentajes, que detallan de manera cuantitativa el comportamiento de las variables y sus dimensiones. Fue necesario también la utilización de la representación a través de gráficos de barras.

Estadística inferencial.

Fue necesaria su utilización para obtener conclusiones generales para la contrastación de la hipótesis a partir del estudio de la muestra, y el grado de fiabilidad de los resultados obtenidos, también llevar a cabo la prueba de hipótesis, la misma que se llevó a cabo considerando los siguientes criterios:

Formulación de la hipótesis estadística.

H_0 = No existe una relación significativa entre la remuneración salarial y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 – Ate, 2018.

H_1 = Existe una relación significativa entre la remuneración salarial y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 – Ate, 2018

Nivel de significación.

El nivel de significación teórica es de $\alpha = 0.05$; que corresponde a un nivel de confiabilidad de 95%.

Regla de decisión.

El nivel de significación “p” es menor a 0.05; rechazar la H_0

El nivel de significación “p” es mayor a 0.05; no se rechaza la H_0

Prueba estadística.

La elección de la prueba estadística para la comprobación de hipótesis de estudio se hizo en razón de las variables y los niveles de medición de las mismas, empleando el coeficiente de Rho de Spearman.

En cuanto a las variables remuneración salarial y el desempeño laboral, son de tipo cualitativo y sus niveles de medición o rangos fueron categorizados por lo que de acuerdo a estas condiciones, la prueba seleccionada corresponde al estadístico de correlación de Spearman.

Los resultados de las pruebas de correlación, se interpretaron por comparación con la siguiente figura:

<p>–1.00 = <i>correlación negativa perfecta</i>. (“A mayor X, menor Y”, de manera proporcional. Es decir, cada vez que X aumenta una unidad, Y disminuye siempre una cantidad constante). Esto también se aplica “a menor X, mayor Y”.</p> <p>–0.90 = Correlación negativa muy fuerte.</p> <p>–0.75 = Correlación negativa considerable.</p> <p>–0.50 = Correlación negativa media.</p> <p>–0.25 = Correlación negativa débil.</p> <p>–0.10 = Correlación negativa muy débil.</p> <p>0.00 = No existe correlación alguna entre las variables.</p> <p>+0.10 = Correlación positiva muy débil.</p> <p>+0.25 = Correlación positiva débil.</p> <p>+0.50 = Correlación positiva media.</p> <p>+0.75 = Correlación positiva considerable.</p> <p>+0.90 = Correlación positiva muy fuerte.</p> <p>+1.00 = <i>Correlación positiva perfecta</i> (“A mayor X, mayor Y” o “a menor X, menor Y”, de manera proporcional. Cada vez que X aumenta, Y aumenta siempre una cantidad constante).</p>

Figura 2. Tabla de Correlación

2.6. Aspectos éticos

La investigación respetó las fuentes bibliográficas a través de la colocación adecuada de citas, tomando en cuenta las consideraciones éticas y cumpliendo con la

propiedad intelectual, los derechos del autor y la calidad de los datos obtenidos en la encuesta, ninguno de ellos se ha visto modificado a consideración.

III. Resultados

3.1. Resultados descriptivos de la investigación

De la variable Remuneración Salarial

Tabla 11

Niveles de percepción de la remuneración salarial

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	36	41,9	41,9	41,9
	Medio	32	37,2	37,2	79,1
	Alto	18	20,9	20,9	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

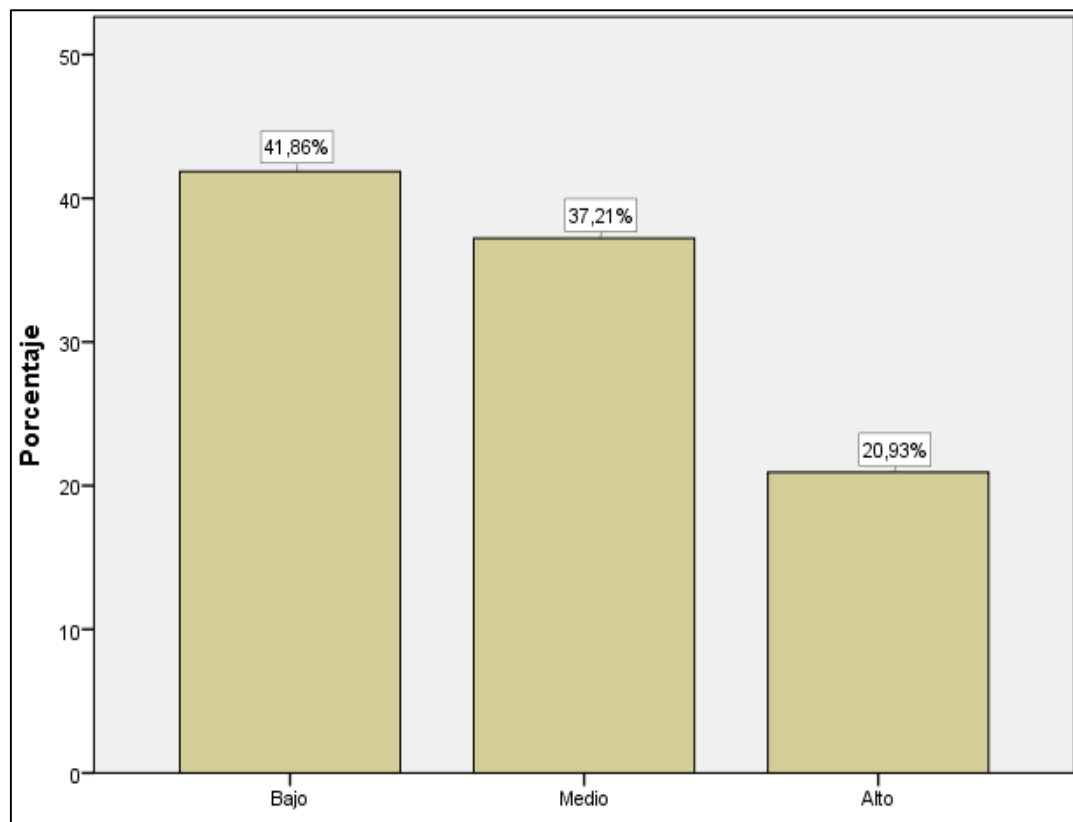


Figura 3. Niveles de percepción de la remuneración salarial

Interpretación: De la tabla 11 y figura 3, se observa que 36 (41.9%) trabajadores administrativos percibieron que la remuneración salarial es baja, 32 (37.2%) percibieron como medio y 18 (20.9%) la percibieron alto.

Tabla 12

Niveles de percepción de la dimensión remuneración básica

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	57	66,3	66,3
	Medio	28	32,6	98,8
	Alto	1	1,2	100,0
	Total	86	100,0	100,0

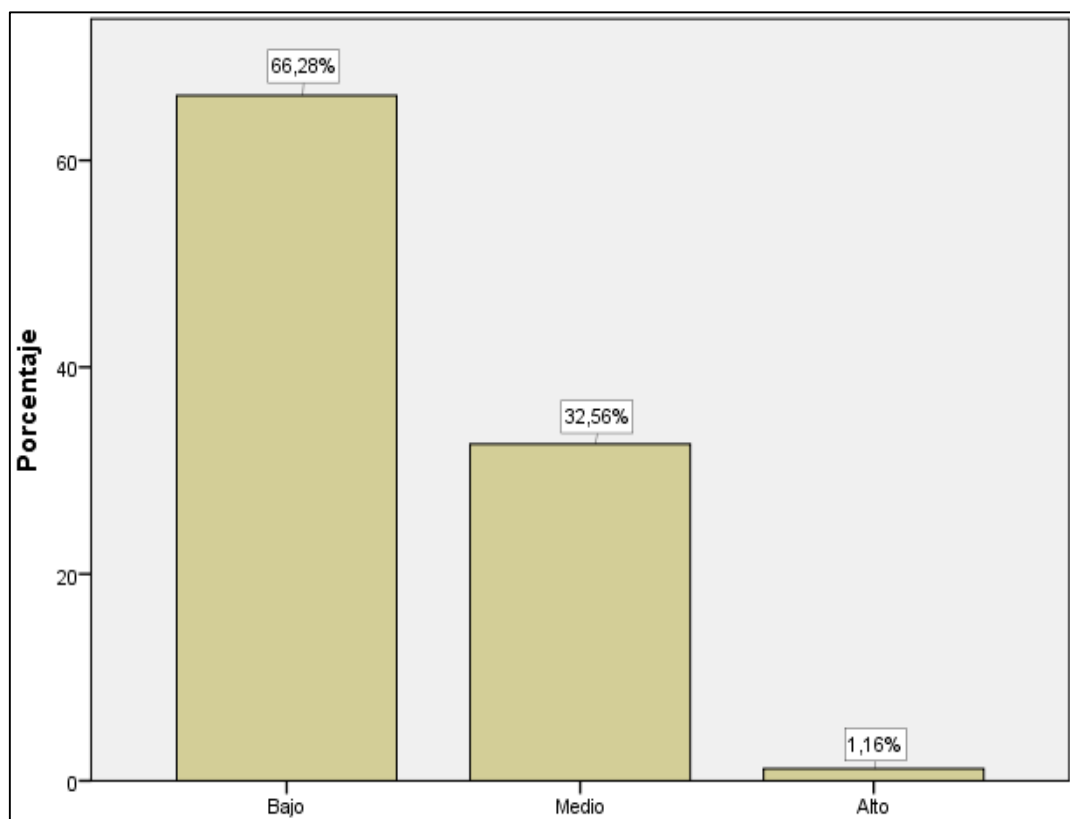


Figura 4. Niveles de percepción de la dimensión remuneración básica

Interpretación: De la tabla 12 y figura 4, se observa que 57 (66.3%) trabajadores administrativos percibieron que la remuneración básica es baja, 28 (32.6%) percibieron como medio y 1 (1.2%) la percibieron alto.

Tabla 13

Niveles de percepción de la dimensión incentivos salariales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	58	67,4	67,4	67,4
	Medio	24	27,9	27,9	95,3
	Alto	4	4,7	4,7	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

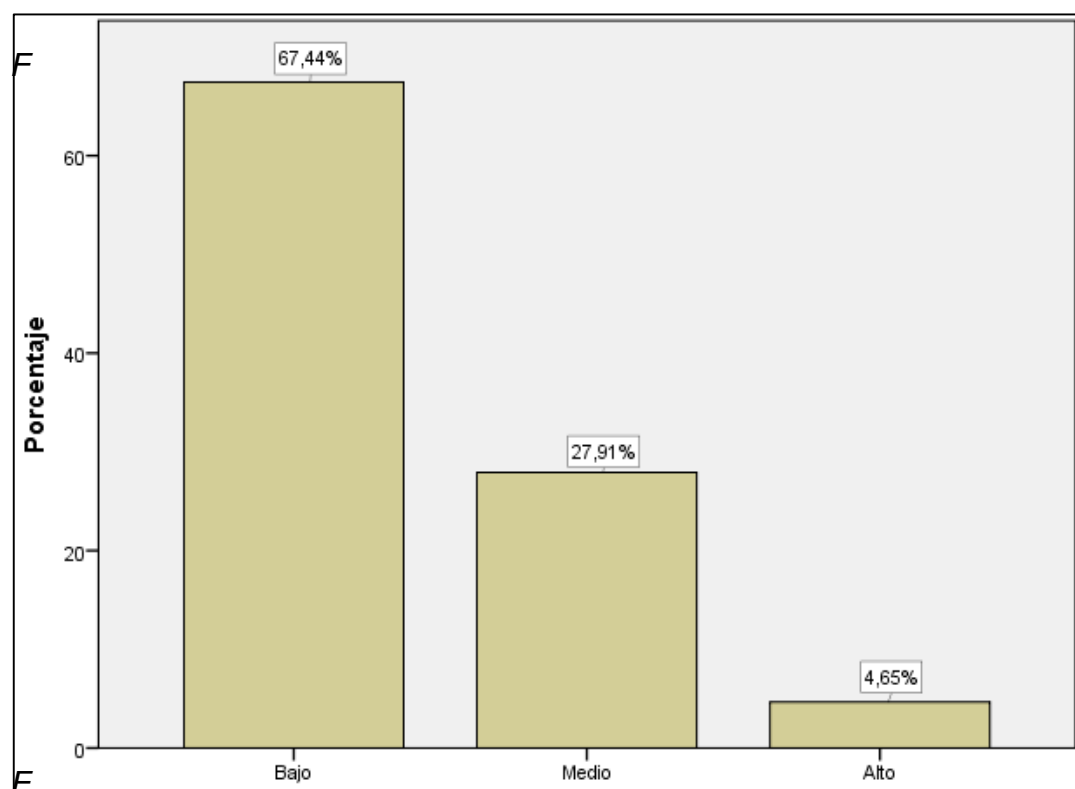


Figura 5. Niveles de percepción de la dimensión incentivos salariales

Interpretación: De la tabla 13 y figura 5, se observa que 58 (67.4%) trabajadores administrativos percibieron que los incentivos salariales es baja, 24 (27.9%) percibieron como medio y 4 (4.7%) la percibieron alto.

Tabla 14

Niveles de percepción de la dimensión prestaciones

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	30	34,9	34,9	34,9
Medio	20	23,3	23,3	58,1
Alto	36	41,9	41,9	100,0
Total	86	100,0	100,0	

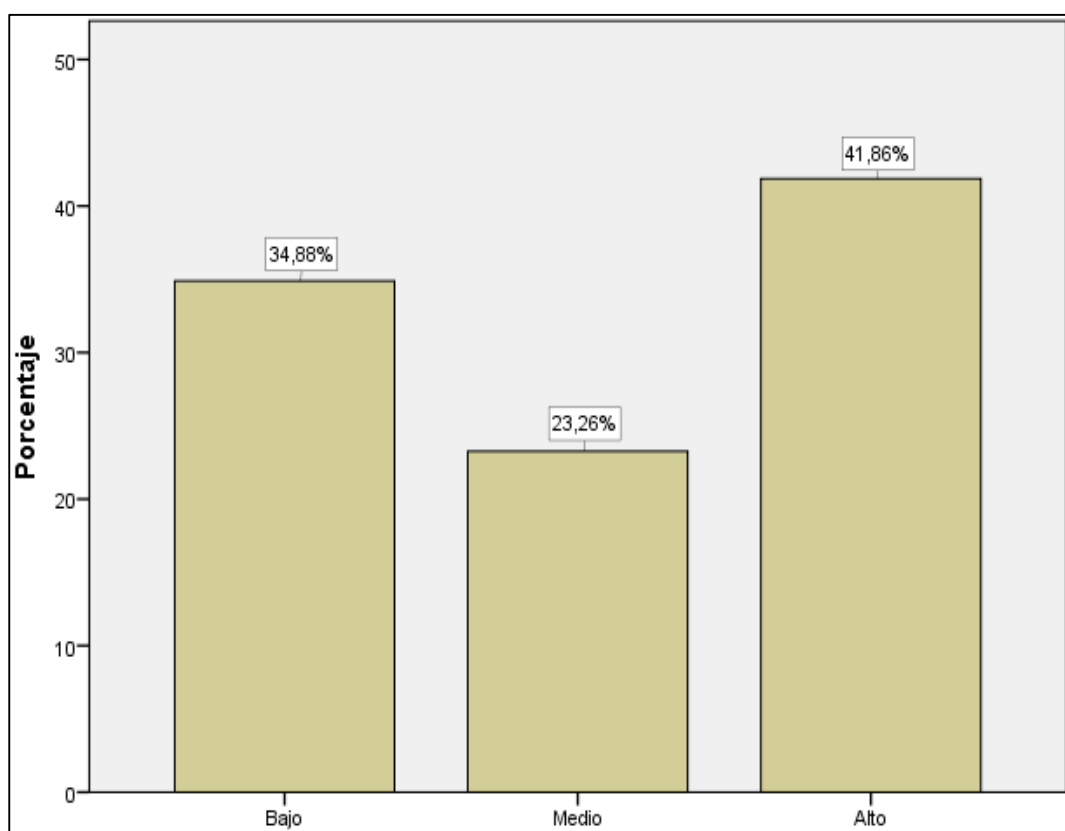


Figura 6. Niveles de percepción de la dimensión prestaciones

Interpretación: De la tabla 14 y figura 6, se observa que 30 (34.9%) trabajadores administrativos percibieron que las prestaciones es baja, 20 (23.3%) percibieron como medio y 36 (41.9%) la percibieron alto.

De la variable Desempeño Laboral

Tabla 15

Niveles de percepción del desempeño laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	43	50,0	50,0	50,0
	Medio	30	34,9	34,9	84,9
	Alto	13	15,1	15,1	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

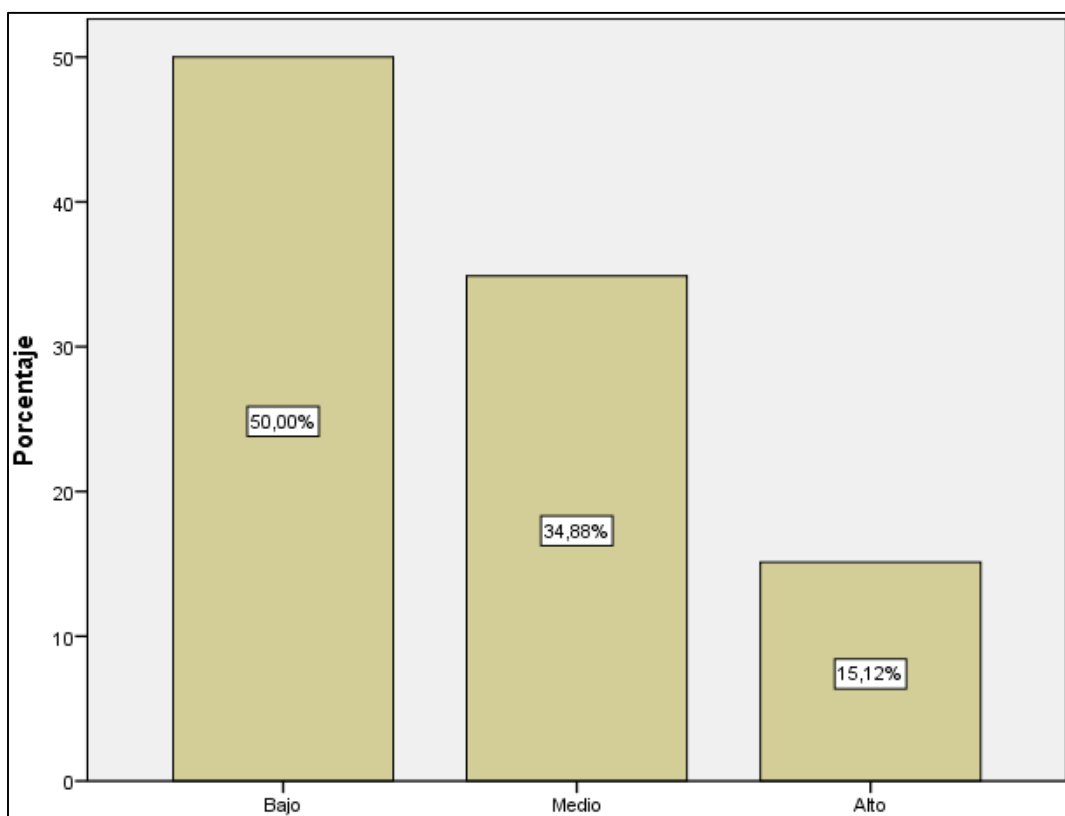


Figura 7. Niveles de percepción del desempeño laboral

Interpretación: De la tabla 15 y figura 7, se observa que 43 (50%) trabajadores administrativos percibieron que el desempeño laboral es baja, 30 (34.9%) percibieron como medio y 13 (15.1%) la percibieron alto.

Tabla 16

Niveles de percepción de la dimensión desempeño de tareas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	50	58,1	58,1
	Medio	20	23,3	81,4
	Alto	16	18,6	100,0
	Total	86	100,0	100,0

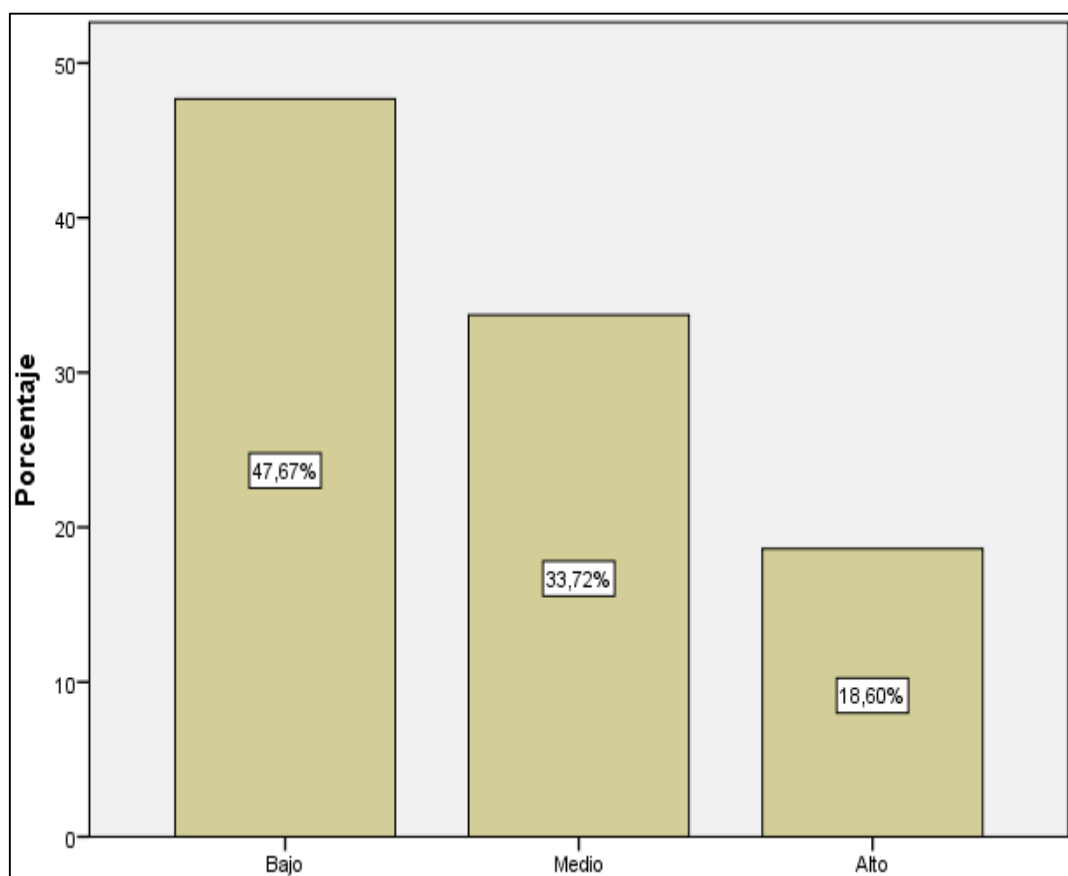


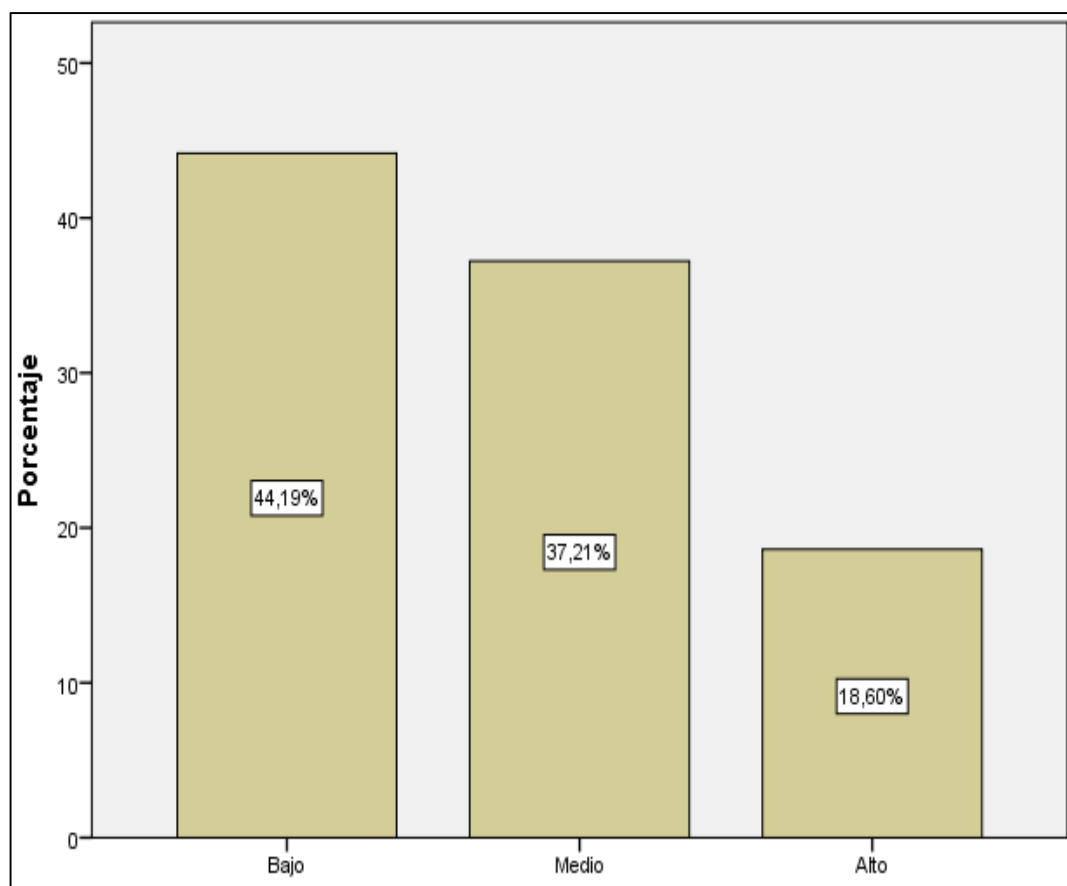
Figura 8. Niveles de percepción de la dimensión desempeño de tareas

Interpretación: De la tabla 16 y figura 8, se observa que 50 (58.1%) trabajadores administrativos percibieron que el desempeño de tareas es baja, 20 (23.3%) percibieron como medio y 16 (18.6%) la percibieron alto.

Tabla 17

Niveles de percepción de la dimensión desempeño contextual

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	51	59,3	59,3
	Medio	22	25,6	84,9
	Alto	13	15,1	100,0
	Total	86	100,0	100,0

*Figura 9. Niveles de percepción de la dimensión desempeño contextual*

Interpretación: De la tabla 17 y figura 9, se observa que 51 (59.3%) trabajadores administrativos percibieron que el desempeño contextual es baja, 22 (25.6%) percibieron como medio y 13 (15.1%) la percibieron alto.

3.2. Contrastación de hipótesis

Relación entre la Remuneración Salarial y el Desempeño Laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 – Ate, 2018.

Las hipótesis de contraste fueron las siguientes:

H0: No existe una relación significativa entre la remuneración salarial y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 – Ate, 2018.

H1: Existe una relación significativa entre la remuneración salarial y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 – Ate, 2018.

Tabla 18

Grado de correlación entre la remuneración salarial y desempeño laboral

			Remuneración Salarial	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Remuneración Salarial	Coeficiente de correlación	1,000	,507
		Sig. (bilateral)	.	,014
	N		86	86
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,507	1,000
		Sig. (bilateral)	,014	.
	N		86	86

Decisión estadística.

Debido a que $p = 0,014$ es menor que 0,05, se rechaza la H0

Conclusión.

Los valores obtenidos en la prueba de hipótesis dan evidencias suficientes para afirmar que la remuneración salarial tiene relación positiva media ($\rho =$

,507) y significativa (p valor = 0.014 menor que 0.05) con el desempeño laboral.

Relación entre la Remuneración Básica y el Desempeño Laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 – Ate, 2018.

Las hipótesis de contraste fueron las siguientes:

H0: No existe una relación significativa entre la remuneración básica y el desempeño laboral de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 – Ate, 2018.

H1: Existe una relación significativa entre la remuneración básica y el desempeño laboral de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 – Ate, 2018.

Tabla 19

Grado de correlación entre la remuneración básica y desempeño laboral

			Remuneración Salarial	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Remuneración	Coefficiente de correlación	1,000	,458
	Salarial	Sig. (bilateral)	.	,004
		N	86	86
	Desempeño	Coefficiente de correlación	,458	1,000
	Laboral	Sig. (bilateral)	,004	.
		N	86	86

Decisión estadística.

Debido a que $p = 0,004$ es menor que 0,05, se rechaza la H0

Conclusión.

Los valores obtenidos en la prueba de hipótesis dan evidencias suficientes para afirmar que la remuneración básica tiene relación positiva media ($\rho = ,458$) y significativa (p valor = 0.004 menor que 0.05) con el desempeño laboral.

Relación entre los Incentivos Salariales y el Desempeño Laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 – Ate, 2018.

Las hipótesis de contraste fueron las siguientes:

H0: No existe una relación significativa entre los incentivos salariales y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 – Ate, 2018.

H1: Existe una relación significativa entre los incentivos salariales y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 – Ate, 2018.

Tabla 20

Grado de correlación entre los incentivos salariales y desempeño laboral

			Remuneración Salarial	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Remuneración Salarial	Coficiente de correlación	1,000	,482
		Sig. (bilateral)	.	,011
		N	86	86
	Desempeño Laboral	Coficiente de correlación	,482	1,000
		Sig. (bilateral)	,011	.
		N	86	86

Decisión estadística.

Debido a que $p = 0,011$ es menor que $0,05$, se rechaza la H_0

Conclusión.

Los valores obtenidos en la prueba de hipótesis dan evidencias suficientes para afirmar que los incentivos salariales tiene relación positiva media ($\rho = ,482$) y significativa (p valor = 0.011 menor que 0.05) con el desempeño laboral.

Relación entre las Prestaciones y el Desempeño Laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 – Ate, 2018.

Las hipótesis de contraste fueron las siguientes:

H_0 : No existe una relación significativa entre las prestaciones y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 – Ate, 2018.

H_1 : Existe una relación significativa entre las prestaciones y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 – Ate, 2018.

Tabla 21

Grado de correlación entre la las prestaciones y desempeño laboral

			Remuneración Salarial	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Remuneración Salarial	Coficiente de correlación	1,000	,385
		Sig. (bilateral)	.	,048
		N	86	86
	Desempeño Laboral	Coficiente de correlación	,385	1,000
		Sig. (bilateral)	,048	.
		N	86	86

Decisión estadística.

Debido a que $p = 0,048$ no es menor que $0,05$, se rechaza la H_0

Conclusión.

Los valores obtenidos en la prueba de hipótesis dan evidencias suficientes para afirmar que las prestaciones tiene relación positiva baja ($\rho = ,385$) y significativa (p valor = 0.048 menor que 0.05) con el desempeño laboral.

IV. Discusión

Según los resultados obtenidos del análisis de los datos cuantitativos en la presente tesis respecto a las variables remuneración salarial y desempeño laboral y sus dimensiones: remuneración básica, incentivos salariales y prestaciones se llegó a las siguientes discusiones:

De los resultados obtenidos, en cuanto al objetivo general, el coeficiente de correlación Rho Spearman = ,507 demuestra la relación positiva entre las variables y en un nivel de correlación además, obteniéndose el nivel de significancia $p=0.014<0.05$, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general; demostrando que si existe relación significativa entre la remuneración salarial y el desempeño laboral de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 – Ate, 2018.; como corroboramos en la parte descriptiva la percepción de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 sobre la remuneración salarial que el 20,9% perciben que es bueno, el 37,2% perciben como regular y el 41,9% perciben como malo.

Esto concuerda con lo propuesto por Barriga y Rendón (2016) en su tesis Impacto de la remuneración percibida sobre la satisfacción laboral en las familias del nivel socioeconómico C del distrito de Arequipa, donde define que la remuneración salarial es una retribución que recibe cada empleado por su dedicación, esfuerzo personal, sus conocimientos y habilidades aplicados a su trabajo, además de que es de mucha importancia para la satisfacción de la familia del trabajador. Por lo que sus resultados demuestran que el impacto de la remuneración va a influir en la satisfacción de las familias del NSE C, puesto que, si dicha remuneración incrementa, la familia se encontraría satisfecha y de lo contrario; cuando la remuneración disminuye la familia estaría insatisfecha.

De los resultados obtenidos, en cuanto al primero de los objetivos específicos, el coeficiente de correlación Rho Spearman = ,458 demuestra la relación positiva entre las variables y en un nivel de correlación además, obteniéndose el nivel de

significancia $p=0.004<0.05$, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general; demostrando que si existe relación significativa entre la remuneración básica y el desempeño laboral de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 – Ate, 2018.; como corroboramos en la parte descriptiva la percepción de los trabajadores de la la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 sobre la remuneración básica que el 1,2% perciben que es bueno, el 32,6% perciben como regular y el 66,3% perciben como malo.

Eso concuerda con los resultados de Pérez y Azzollini (2013) en su publicación, en el cual expresaron que el desempeño y la productividad se ve relacionada con la satisfacción que tenga el trabajador producto de la remuneración, y así también la interacción entre compañeros de labores, lo cual eleva la misma, debiendo regenerar el espacio de trabajo y a su vez vigorizar la toma de decisiones.

Asimismo concuerda con los resultados de Hidruogo y Pucce (2016) en su investigación en donde determinaron acerca de la relación existente entre la remuneración y desempeño laboral, para lo cual se empleó el método de investigación de campo, y es en base a ello que se obtuvo dicho método que se obtuvo la relación en mención.

De los resultados obtenidos, en cuanto al segundo de los objetivos específicos, el coeficiente de correlación Rho Spearman = ,482 demuestra la relación positiva entre las variables y en un nivel de correlación además, obteniéndose el nivel de significancia $p=0.011<0.05$, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general; demostrando que si existe relación significativa entre los incentivos salariales y el desempeño laboral de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 – Ate, 2018.; como corroboramos en la parte descriptiva la percepción de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 sobre los incentivos salariales que el 4,7% perciben que es bueno, el 27,9% perciben como regular y el 67,4% perciben como malo.

Esto concuerda con los resultados por Aguilar y Ortiz (2016) en su tesis Análisis de incentivos laborales y su influencia en el desempeño de los empleados de la empresa de Electrodomésticos Marcimex S.A. de la ciudad de Milagros, donde define que los incentivos salariales son los pagos que se realizan por medio de bonos o utilidades como recompensa por los resultados del trabajador, por lo que los incentivos salariales es un fuerte estímulo para los trabajadores pues ayuda a mantener su motivación y compromiso en el trabajo, ya que reconocen su labor prestada a la institución. Por lo que sus resultados demuestran que los incentivos no pecuniarios se han convertido en un creciente estímulo que los trabajadores aprecian en gran medida, es un plus a sus sueldos que ayuda a mantener en alto su motivación para el trabajo.

Asimismo corroboramos con los resultados de Guihard (2014) en su artículo científico Programas de incentivos laborales, disponible en la revista científica electrónica HSEC de Colombia, el cual tuvo como principal objetivo relacionar los programas de incentivos laborales con estimular el rendimiento de los colaboradores mediante el uso de recompensas dirigidas a metas específicas para alcanzar objetivos cuantitativos y generar compromiso en la fuerza laboral. Sin embargo, también alude al hecho de que es necesario estipular y comunicar correctamente los lineamientos para la entrega de la bonificación o incentivo, sea conforme al sector que pertenece la Institución. Es importante resaltar que este beneficio no se otorga en relación a lo que hace el empleado, sino en lo que puede hacer para conseguir los objetivos planteados por la institución, esto al mismo tiempo fomenta el sentido de cooperación y unanimidad entre los trabajadores.

Asimismo concuerda con los resultados de Zans (2017) en su estudio que señala que resulta necesario incentivar y generar un espacio inmejorable en la consecución de la productividad, como así también tonificar la ejecución de decisiones.

De los resultados obtenidos, en cuanto al tercero de los objetivos específicos, el coeficiente de correlación Rho Spearman = ,385 demuestra la relación positiva entre las variables y en un nivel de correlación además, obteniéndose el nivel de significancia $p=0.048<0.05$, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general; demostrando que si existe relación significativa entre las prestaciones y el desempeño laboral de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 – Ate, 2018.; como corroboramos en la parte descriptiva la percepción de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 sobre las prestaciones el 41,9% perciben que es bueno, el 23,3% perciben como regular y el 34,9% perciben como malo, en tal sentido Enríquez (2014) explico en su investigación respecto al grado de motivación que deben poseer los empleados para mejorar su desempeño laboral depende en factores como la prestación.

Asimismo corroboramos con lo señalado con Sum (2015) en su investigación, que señala que el desempeño laboral de los empleados se ve influenciado por la motivación, lo cual se puede efectivizar a través de la prestación.

Asi también Manzano (2017) dentro de su estudio sobre La comunicación interna y el desempeño laboral del talento humano de la Cooperativa de Ahorro y Crédito San Salvador Agencias Puno y Juliaca – 2016, señala que el manejo apropiado de las vías de comunicación al interior de un trabajo incide de forma significativa en el desempeño laboral, a lo cual si se añade el tema de la prestación origina una mayor predisposición e identificación respecto al servidor.

V. Conclusiones

Primera: Existe evidencias suficientes para afirmar que la remuneración salarial tiene relación positiva media ($\rho = ,507$) y significativa (p valor = 0.014 menor que 0.05) con el desempeño laboral.

Segunda: Existe evidencias suficientes para afirmar que la remuneración básica tiene relación positiva media ($\rho = ,458$) y significativa (p valor = 0.004 menor que 0.05) con el desempeño laboral

Tercera: Existe evidencias suficientes para afirmar que los incentivos salariales tiene relación positiva media ($\rho = ,482$) y significativa (p valor = 0.011 menor que 0.05) con el desempeño laboral.

Cuarta: Existe evidencias suficientes para afirmar que las prestaciones tiene relación positiva baja ($\rho = ,385$) y significativa (p valor = 0.048 menor que 0.05) con el desempeño laboral.

VI. Recomendaciones

- Primera:** Se recomienda a las autoridades de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 – Ate, de promover mejorar la remuneración salarial de los trabajadores con la finalidad de mejorar su desempeño la motivación en el trabajo.
- Segunda:** Promover el aumento de la remuneración básica para la importancia de mejorar el desempeño, además que este aumento debe de ser justo y equitativo para todos los trabajadores y así el ambiente de trabajo alentador y agradable para el desarrollo del personal de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 – Ate.
- Tercera:** Se requiere implementar un nuevo sistema de incentivos salariales para retener al personal talentoso que permita a la institución alcanzar sus objetivos, así habrá un equilibrio entre la satisfacción que busca el trabajador con las mejoras salariales y los intereses de la institución.
- Cuarta:** Es recomendable fortalecer las prestaciones dadas por la institución de manera que tomen en cuenta la responsabilidad en el cumplimiento de sus funciones, su adaptación al cambio, su desarrollo en el cargo, que tanta iniciativa y creatividad tiene el trabajador para realizar sus funciones, para que sea posible que este siempre motivado y por lo consiguiente su desempeño mejore del trabajador.

VII. Referencias

- Aamodt, M. (2010). *Psicología industrial/organizacional* (6a ed.). D.F., México: Editorial Cengage Learning
- Abascal, E. y Grande, I. (2005). *Análisis de encuestas*. Madrid, España: ESIC.
- Aguilar, K. y Ortiz, K. (2016). *Análisis de incentivos laborales y su influencia en el desempeño de los empleados de la empresa de Electrodomésticos Marcimex S.A. de la ciudad de Milagro* (Tesis de Maestría). Universidad Estatal de Milagro, México
- Alcibíades, J. (2011). *La motivación laboral, clave en una empresa*. Portafolio. Recuperado de: <https://bit.ly/2LRyVLU>
- Barriga, A. y Rendón, A. (2017). *Impacto de la remuneración percibida sobre la satisfacción laboral en las familias del nivel socioeconómico C del distrito de Arequipa, 2016*. (Tesis de Maestría). Universidad Católica San Pablo, Perú.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación: para administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (1a ed.). Mexico D.F.: Pearson Educacion.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano* (2a ed.). México D.F.: Mc Graw - Hill.
- Coens, T. y Jenkins, M. (2002). *¿Evaluaciones de desempeño?: por qué no funcionan y como reemplazarlos* (1a ed.). Lima, Perú: Editorial Norma
- Cruz, A. (2018). *Gestión de las actividades de mediación de seguros* (7a ed.). Bogotá, Colombia: IC Editorial.
- Dessler, G. (2009). *Administración de los recursos humanos* (11a ed.). México D.F.: Prentice - Hall.
- Enríquez, P. (2014). *Motivación y desempeño laboral de los empleados del instituto de la visión en México*. (Tesis de Maestría). Universidad de Montemorelos, México.
- Flannery, T., Hofrichter, D. y Platten, P. (1997). *Personas, desempeño y pago: compensación dinámica para el nuevo entorno de negocios* (1a ed.). España: Paidós.
- Gan, F., & Berbel. (2007). *Manual de Recursos Humanos*. España.
- García, J. (2009). *Gestión de la innovación empresarial: Claves para ser una empresa innovadora* (1a ed.). La Coruña: Editorial Netbiblo.
- Gómez, M. (2006). *Introducción a la metodología de la investigación científica* (1a ed.). Córdoba, España: Editorial Brujas.

- Grande, I. y Abascal, E. (2014). *Fundamentos y técnicas de investigación comercial* (1a ed.). Madrid, España: Editorial ESIC.
- Guihard, T. (2014). *Programas de Incentivos laborales*. HSEC Magazine. Recuperado de: <https://bit.ly/2JPL0An>
- Hernandez, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Fundamentos de metodología de la investigación* (5a ed.). D.F., México: Editorial McGraw Hill.
- Hidrugo, J. y Pucce, D. (2016). *El rendimiento y su relación con el desempeño laboral del talento humano en la Clínica San Juan de Dios – Pimentel*. (Tesis de Maestría). Universidad Señor de Sipán, Perú.
- Hose, C. (2018). *¿Cuál es la definición de desempeño laboral?*. Cuida tu Dinero. Recuperado de: <https://bit.ly/2sLSU6S>
- Ivancevich, J. (1995). *Administración de recursos humanos*. Nueva York: Irwin.
- Juárez, J. y Carrillo, E. (2014). *Administración de la compensación, sueldos, salarios, incentivos y prestaciones* (1a ed.). D.F., México: Patria Editorial
- Lado, M. (2013). *Introducción a la auditoría sociolaboral* (3a ed.). España: Bubok Publishing.
- Manzano, H. (2017). *La comunicación interna y el desempeño laboral del talento humano de la Cooperativa de Ahorro y Crédito San Salvador Agencias Puno y Juliaca – 2016*. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional del Altiplano, Perú.
- Mendoza, L. (2009) “Elaboración de la Evaluación del Desempeño con indicadores específicos en cada puesto de trabajo”. Perú.
- Mertens, L. (1997). *Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos* (3a ed.). Montevideo, Uruguay: Editorial Cinterfor
- Morales, J. y Velandia, N. (2001) *Salarios: Estrategias y Sistema Salarial o de Compensaciones* (1a ed.). Bogotá, Colombia: Editorial McGraw-Hill.
- Orihuela Benites, Rodrigo Adolfo. (2017). *La Influencia de la Remuneración Mínima Vital En La Calidad De Vida De Las Familias En El Distrito De Cusco 2016* recuperado de: <https://repositorio.uaustral.edu.pe/>
- Pérez, P. y Azzollini, S. (2013). *Liderazgo, equipos y grupos de trabajo – su relación con la satisfacción laboral*. Revista de Psicología. 31(1). 2 - 7. Resumen recuperado de: <https://bit.ly/2JMgHe9>
- Quispe, E. (2015). *Clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Pacucha, Andahuaylas, 2015*. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional José María Arguedas, Perú.

- R. Wayne Wondy, Robert M. Noe. (2005). *Administración de Recursos Humanos*. Novena edición. México
- Rodríguez, J. (2005). *El factor humano en la empresa* (1a ed.). Barcelona, España: Editorial Deusto.
- Ruiz, E. (2014). *Análisis del estilo de liderazgo y las habilidades directivas como factor de influencia en el ambiente laboral del Hospital General de Sub zona Tierra Blanca* (1a ed.). München, Alemania: Editorial Grin Verlag.
- Schermerhorn, Hunt y Osborn (2005). *Comportamiento Organizacional* (1a ed.). D.F., México: Editorial Limusa
- Solano, S. (2017). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Territorial Huallaga Central – Juanjui, año 2017*. (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo, Perú.
- Sum, M. (2015). *Motivación y desempeño laboral: Estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango* (Tesis de Maestría). Universidad Rafael Landívar, México.
- Tamayo, M. (2007). *Aprender a Investigar*. ICFES. Bogotá, Colombia.
- Vásquez , L. (2007). *Clima organizacional asociado al desempeño laboral de los funcionarios de la alcaldía municipal de Ancash en el periodo II*. Perú.
- Vieira, P. y Tavares, F. (2009). *Moderación, mediación, moderadora-mediadora y efectos indirectos en el modelado de ecuaciones estructurales: una aplicación en el modelo de expectativas*, Revista de Administración de la Universidad de Sao Paulo. 44(1). 17-33.
- Werther, W. y Davis, K. (2008). *Administración de Recursos Humanos* (6a ed.). D.F., México: Editorial McGraw-Hill.
- Zans, A. (2017). *Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el periodo 2016* (Tesis de Maestría). Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Nicaragua.

Anexos

Anexo 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: La remuneración salarial y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 – Ate, 2018

AUTOR: Br. Luis Miguel Ccaulla Flores

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p>Problema general:</p> <p>¿Cuál es la relación entre la remuneración salarial y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 – Ate, 2018?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>¿Cuál es la relación entre la remuneración básica y el desempeño laboral</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación de la remuneración salarial y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 – Ate, 2018.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Determinar la relación de la remuneración básica y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Existe una relación significativa entre la remuneración salarial y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 – Ate, 2018.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>Existe una relación significativa entre la remuneración básica y el desempeño laboral</p>	Variable 1: Remuneración salarial				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
			<ul style="list-style-type: none"> ▪ Remuneración básica ▪ Incentivos salariales ▪ Prestaciones 	<p>Salario mensual</p> <p>Salario por hora</p> <p>Bonos</p> <p>Participación en los resultados</p> <p>Horas extras</p> <p>Gratificaciones</p> <p>Seguro de salud</p> <p>CTS</p> <p>Vacaciones</p>	<p>1, 2, 3, 4</p> <p>5, 6, 7, 8, 9, 10</p> <p>11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18</p>	<p>Escala Likert:</p> <p>(5) Siempre</p> <p>(4) Casi siempre</p> <p>(3) A veces</p> <p>(2) Casi nunca</p> <p>(1) Nunca</p>	<p>Bajo [18 - 42]</p> <p>Medio [42 - 66]</p> <p>Alto [66 - 90]</p>

<p>en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 – Ate, 2018?</p> <p>¿Cuál es la relación entre los incentivos salariales y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 – Ate, 2018?</p> <p>¿Cuál es la relación entre las prestaciones y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 – Ate, 2018?</p>	<p>Local N° 06 – Ate, 2018.</p> <p>Determinar la relación de los incentivos salariales y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 – Ate, 2018.</p> <p>Determinar la relación de las prestaciones y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 – Ate, 2018.</p>	<p>en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 – Ate, 2018.</p> <p>Existe una relación significativa entre los incentivos salariales y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 – Ate, 2018.</p> <p>Existe una relación significativa entre las prestaciones y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 – Ate, 2018.</p>	Variable 2: Desempeño Laboral				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
			<ul style="list-style-type: none"> ▪ Desempeño de tarea ▪ Desempeño contextual 	<p>Obligaciones laborales</p> <p>Puesto de trabajo</p> <p>Horarios de entrada y salidas</p> <p>Conocimientos</p> <p>Técnicas</p> <p>Habilidades</p> <p>Cortesía</p> <p>Colaboración</p> <p>Atención</p> <p>Comunicación</p> <p>Apoyo entre compañeros.</p>	<p>1, 2</p> <p>3, 4</p> <p>5, 6</p> <p>7, 8</p> <p>9, 10</p> <p>11, 12</p> <p>13, 14</p> <p>15, 16</p> <p>17, 18</p> <p>19, 20</p> <p>21, 22</p>	<p>Escala Likert:</p> <p>(5) Siempre siempre</p> <p>(4) Casi siempre</p> <p>(3) A veces</p> <p>(2) Casi nunca</p> <p>(1) Nunca</p>	<p>Bajo [22 - 50]</p> <p>Medio [51 - 80]</p> <p>Alto [81 - 110]</p>

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
<p>Método: Hipotético-Deductivo</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo: Básica</p> <p>Nivel: Descriptivo- Correlacional</p> <p>Diseño: No experimental</p>	<p>Población: 110 trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 – Ate</p> <p>Tipo de muestreo: Probabilístico</p> <p>Tamaño de la muestra: 86 trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 – Ate</p>	<p>Variable 1: Remuneración Salarial</p> <p>Técnicas: encuesta</p> <p>Instrumento: cuestionario</p> <hr/> <p>Variable 2: Desempeño Laboral</p> <p>Técnicas: encuesta</p> <p>Instrumento: cuestionario</p>	<p>Descriptiva: Análisis descriptivo de las variables con sus respectivas dimensiones para procesar los resultados sobre percepción de las dos variables y presentación mediante: (a) tablas de frecuencia y (b) figuras</p> <p>Inferencial: Para la prueba de hipótesis se utilizará el Estadígrafo de Rho de Spearman, debido a que ambas variables son categóricas o cualitativas.</p>

Anexo 2

INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA VARIABLE REMUNERACION SALARIAL

FINALIDAD:

Este instrumento tiene por finalidad por finalidad medir la remuneración salarial en la Unidad de Gestión Educativa local N° 06 – Ate, en tal sentido se le solicita colaborar con la investigación, respondiendo las preguntas que se indican de acuerdo a lo que usted cree con sinceridad.

INSTRUCCIONES:

A continuación se presenta una serie de Preguntas, léalos determinadamente y según sea su opinión marque con una X en el casillero correspondiente.

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

DATOS GENERALES

Edadaños

Sexo: Femenino ()

Masculino ()

VARIABLE 01: REMUNERACIÓN SALARIAL							
DIMENSIONES	INDICADORES		1	2	3	4	5
Remuneración básica	1	Salario mensual					
	1	Considero que el salario mensual que percibo cubre mis expectativas.					
	2	Mi salario mensual es abonado en las fechas indicadas.					
	3	El salario que percibo está dentro del estándar del mercado.					

	4	Considero que la labor que realizo se ajusta a mi salario.						
Incentivos salariales	1	Bonos						
	5	Cuando se logran los objetivos institucionales recibo un bono como premio.						
	6	La institución por política me otorga incentivos a través de bonos.						
	2	Participación en los resultados						
	7	Los resultados positivos de la institución son repartidos entre nosotros los trabajadores.						
	8	Todos participamos en consecución de los objetivos institucionales.						
	3	Horas extras						
	9	Cuando laboramos más horas lo reconocen como "horas extras"						
	10	Considero que la institución como incentivo debe pagar las "horas extras"						
Prestaciones	1	Gratificaciones						
	11	Considero que el Estado debe incrementar el monto de las gratificaciones.						
	12	Las gratificaciones deben estar asignadas a las funciones que realizo.						
	2	Seguro de salud						
	13	Considero que la institución debe pagarme un seguro de salud privado.						
	14	Considero que el monto por la prestación de salud debe ser sumado a mi remuneración.						
	3	CTS						
	15	La CTS debe ser de libre disponibilidad.						
	16	Considero que la CTS me permitirá cumplir mis sueños en el futuro.						
	4	Vacaciones						
	17	Considero que mis vacaciones deben ser pagadas antes de salir.						
18	Considero que por la carga laboral que tengo debo percibir dos sueldos en mis vacaciones.							

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

FINALIDAD:

Este instrumento tiene por finalidad medir el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa local N° 06 - Ate, en tal sentido se le solicita colaborar con la investigación, respondiendo las preguntas que se indican de acuerdo a lo que usted cree con sinceridad.

INSTRUCCIONES:

A continuación se presenta una serie de Preguntas, léalos detenidamente y según sea su opinión marque con una X en el casillero correspondiente.

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

DATOS GENERALES

Edadaños

Sexo: Femenino ()

Masculino ()

VARIABLE 02: DESEMPEÑO LABORAL							
DIMENSIONES	INDICADORES		1	2	3	4	5
Desempeño de tareas	1	Obligaciones laborales					
	1	Desarrollo mis obligaciones laborales con entusiasmo.					
	2	Cumplo con mis obligaciones laborales en los plazos establecidos.					
	2	Puesto de trabajo					
	3	Considero que los puestos de trabajo están ocupados por personal con experiencia.					
	4	La institución considera muy importante la selección del personal para los puestos de trabajo.					
	3	Horarios de entrada y salida					
	5	Los horarios de entrada y salida son flexibles.					
	6	Respeto el horario de entrada y salida de la institución.					

	4	Conocimientos						
	7	Demuestro mis conocimientos en las diversas actividades que realiza.						
	8	Adquiero más conocimiento conforme desarrollo mis actividades.						
	5	Técnicas						
	9	Demuestro mis técnicas en las diversas actividades que realizo.						
	10	Adquiero más técnicas conforme desarrollo mis actividades.						
	6	Habilidades						
	11	Demuestro mis habilidades en las diversas actividades que realizo.						
	12	Adquiero más habilidades conforme desarrollo mis actividades.						
	Desempeño contextual	1	Cortesía					
		13	Dentro de los ambientes de trabajo se respira un ambiente de cortesía.					
		14	Atiendo con mucha cortesía a los demás miembros de la institución.					
		2	Colaboración					
		15	Colaboro con mis demás compañeros en las actividades programadas por la institución.					
		16	En el ambiente de trabajo es notoria la colaboración entre mis compañeros.					
		3	Atención					
		17	Presto atención a las sugerencias o consejos de mis compañeros.					
		18	La atención es un factor principal para cumplir con mis actividades de la institución.					
4		Comunicación						
19		Me comunico de manera fluida y frecuente con mis compañeros.						
20		La comunicación es un factor principal para cumplir con mis actividades de la institución.						
5	Apoyo entre compañeros							
21	Dentro de la institución me apoyo constantemente de mis compañeros.							
22	Ante un problema, participo y apoyo en la solución de este.							

Anexo 3

Certificados de validación de instrumentos



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: REMUNERACIÓN SALARIAL.

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN: REMUNERACIÓN BÁSICA.								
1	Considero que el salario mensual que percibo cubre mis expectativas.	✓		✓		✓		
2	Mi salario mensual es abonado en las fechas indicadas.	✓		✓		✓		
3	El salario que percibo esta dentro del estandar del mercado.	✓		✓		✓		
4	Considero que la labor que realizo se ajusta a mi salario.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN: INCENTIVOS SALARIALES.								
5	Cuando se logran los objetivos institucionales recibo un bono como premio.	✓		✓		✓		
6	La institución por política me otorga incentivos a través de bonos.	✓		✓		✓		
7	Los resultados positivos de la institución son repartidos entre nosotros los trabajadores.	✓		✓		✓		
8	Todos participamos en consecución de los objetivos institucionales.	✓		✓		✓		
9	Cuando laboramos más horas lo reconocen como "horas extras"	✓		✓		✓		
10	Considero que la institución como incentivo debe pagar las "horas extras"	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN: PRESTACIONES.								
11	Considero que el Estado debe incrementar el monto de las gratificaciones.	✓		✓		✓		
12	Las gratificaciones deben estar asignadas a las funciones que realizo.	✓		✓		✓		
13	Considero que la institución debe pagarme un seguro de salud privado.	✓		✓		✓		
14	Considero que el monto por la prestación de salud debe ser sumado a mi remuneración.	✓		✓		✓		
15	La CTS debe ser de libre disponibilidad.	✓		✓		✓		
16	Considero que la CTS me permitira cumplir mis sueños en el futuro.	✓		✓		✓		
17	Considero que mis vacaciones deben ser pagadas antes de salir.	✓		✓		✓		
18	Considero que por la carga laboral que tengo debo percibir dos sueldos en mis vacaciones.	✓		✓		✓		



Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si, hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: (Dr) Mg: HUGO LORENZO AGÜERO ACUÑA DNI: 43384358

Especialidad del validador: METEOROLOGO / ASESOR

.....6...de...6.....del 20...18

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.
Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL.

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN: DESEMPEÑO DE TAREAS.								
1	Desarrollo mis obligaciones laborales con entusiasmo.	/		/		/		
2	Cumplo con mis obligaciones laborales en los plazos establecidos.	/		/		/		
3	Considero que los puestos de trabajo estan ocupados por personal con experiencia.	/		/		/		
4	La institución considera muy importante la selección del personal para los puestos de trabajo.	/		/		/		
5	Los horarios de entrada y salida son flexibles.	/		/		/		
6	Respeto el horario de entrada y salida de la institución.	/		/		/		
7	Demuestro mis conocimientos en las diversas actividades que realiza.	/		/		/		
8	Adquiero mas conocimiento conforme desarrollo mis actividades.	/		/		/		
9	Demuestro mis técnicas en las diversas actividades que realizo.	/		/		/		
10	Adquiero mas técnicas conforme desarrollo mis actividades.	/		/		/		
11	Demuestro mis habilidades en las diversas actividades que realizo.	/		/		/		
12	Adquiero mas habilidades conforme desarrollo mis actividades.	/		/		/		
DIMENSIÓN: DESEMPEÑO CONTEXTUAL.								
13	Dentro de los ambientes de trabajo se respira un ambiente de cortesia.	/		/		/		
14	Atiendo con mucha cortesia a los demás miembros de la institución.	/		/		/		
15	Colaboro con mis demás compañeros en las actividades programadas por la institución.	/		/		/		
16	En el ambiente de trabajo es notoria la colaboración entre nis compañeros.	/		/		/		
17	Presto atención a las sugerencias o concejos de mis compañeros.	/		/		/		
18	La atención es un factor principal para cumplir con mis actividades de la institución.	/		/		/		
19	Me comunico de manera fluida y frecuente con mis compañeros.	/		/		/		
20	La comunicación es un factor principal para cumplir con mis actividades de la institución.	/		/		/		
21	Dentro de la institución me apoyo constantemente de mis compañeros.	/		/		/		
22	Ante un problema, participo y apoyo en la solución de este.	/		/		/		



Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si, hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: (Dr) Mg: HUGO LORENZO AGUIERO ALVA DNI: 43384358

Especialidad del validador: METEOROLOGO / ASESOR

.....6...de...6.....del 20..18

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.
Especialidad



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: REMUNERACIÓN SALARIAL.

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN: REMUNERACIÓN BÁSICA.								
1	Considero que el salario mensual que percibo cubre mis expectativas.	✓		✓		✓		
2	Mi salario mensual es abonado en las fechas indicadas.	✓		✓		✓		
3	El salario que percibo esta dentro del estandar del mercado.	✓		✓		✓		
4	Considero que la labor que realizo se ajusta a mi salario.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN: INCENTIVOS SALARIALES.								
5	Cuando se logran los objetivos institucionales recibo un bono como premio.	✓		✓		✓		
6	La institución por política me otorga incentivos a través de bonos.	✓		✓		✓		
7	Los resultados positivos de la institución son repartidos entre nosotros los trabajadores.	✓		✓		✓		
8	Todos participamos en consecución de los objetivos institucionales.	✓		✓		✓		
9	Cuando laboramos más horas lo reconocen como "horas extras"	✓		✓		✓		
10	Considero que la institución como incentivo debe pagar las "horas extras"	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN: PRESTACIONES.								
11	Considero que el Estado debe incrementar el monto de las gratificaciones.	✓		✓		✓		
12	Las gratificaciones deben estar asignadas a las funciones que realizo.	✓		✓		✓		
13	Considero que la institución debe pagarme un seguro de salud privado.	✓		✓		✓		
14	Considero que el monto por la prestación de salud debe ser sumado a mi remuneración.	✓		✓		✓		
15	La CTS debe ser de libre disponibilidad.	✓		✓		✓		
16	Considero que la CTS me permitira cumplir mis sueños en el futuro.	✓		✓		✓		
17	Considero que mis vacaciones deben ser pagadas antes de salir.	✓		✓		✓		
18	Considero que por la carga laboral que tengo debo percibir dos sueldos en mis vacaciones.	✓		✓		✓		



Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dr. Mirthe Sánchez Fari DNI: 25710071

Especialidad del validador: Docente - Abogado

05 de Junio del 2018

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

[Firma]
Firma del Experto Informante.
Especialidad



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL.

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN: DESEMPEÑO DE TAREAS.								
1	Desarrollo mis obligaciones laborales con entusiasmo.	/		/		/		
2	Cumplo con mis obligaciones laborales en los plazos establecidos.	/		/		/		
3	Considero que los puestos de trabajo están ocupados por personal con experiencia.	/		/		/		
4	La institución considera muy importante la selección del personal para los puestos de trabajo.	/		/		/		
5	Los horarios de entrada y salida son flexibles.	/		/		/		
6	Respeto el horario de entrada y salida de la institución.	/		/		/		
7	Demuestro mis conocimientos en las diversas actividades que realiza.	/		/		/		
8	Adquiero más conocimiento conforme desarrollo mis actividades.	/		/		/		
9	Demuestro mis técnicas en las diversas actividades que realizo.	/		/		/		
10	Adquiero más técnicas conforme desarrollo mis actividades.	/		/		/		
11	Demuestro mis habilidades en las diversas actividades que realizo.	/		/		/		
12	Adquiero más habilidades conforme desarrollo mis actividades.	/		/		/		
DIMENSIÓN: DESEMPEÑO CONTEXTUAL.								
13	Dentro de los ambientes de trabajo se respira un ambiente de cortesía.	/		/		/		
14	Atiendo con mucha cortesía a los demás miembros de la institución.	/		/		/		
15	Colaboro con mis demás compañeros en las actividades programadas por la institución.	/		/		/		
16	En el ambiente de trabajo es notoria la colaboración entre mis compañeros.	/		/		/		
17	Presto atención a las sugerencias o consejos de mis compañeros.	/		/		/		
18	La atención es un factor principal para cumplir con mis actividades de la institución.	/		/		/		
19	Me comunico de manera fluida y frecuente con mis compañeros.	/		/		/		
20	La comunicación es un factor principal para cumplir con mis actividades de la institución.	/		/		/		
21	Dentro de la institución me apoyo constantemente de mis compañeros.	/		/		/		
22	Ante un problema, participo y apoyo en la solución de este.	/		/		/		



Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ¹ Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dr. Mirthe Sánchez Fari DNI: 25710071

Especialidad del validador: Docente - Abogado

05 de Junio del 2018

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Mirthe Sánchez Fari
Firma del Experto Informante.
Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: REMUNERACIÓN SALARIAL.

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	DIMENSIÓN: REMUNERACIÓN BÁSICA.							
1	Considero que el salario mensual que percibo cubre mis expectativas.	✓		✓		✓		
2	Mi salario mensual es abonado en las fechas indicadas.	✓		✓		✓		
3	El salario que percibo esta dentro del estandar del mercado.	✓		✓		✓		
4	Considero que la labor que realizo se ajusta a mi salario.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN: INCENTIVOS SALARIALES.							
5	Cuando se logran los objetivos institucionales recibo un bono como premio.	✓		✓		✓		
6	La institución por política me otorga incentivos a través de bonos.	✓		✓		✓		
7	Los resultados positivos de la institución son repartidos entre nosotros los trabajadores.	✓		✓		✓		
8	Todos participamos en consecución de los objetivos institucionales.	✓		✓		✓		
9	Cuando laboramos más horas lo reconocen como "horas extras"	✓		✓		✓		
10	Considero que la institución como incentivo debe pagar las "horas extras"	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN: PRESTACIONES.							
11	Considero que el Estado debe incrementar el monto de las gratificaciones.	✓		✓		✓		
12	Las gratificaciones deben estar asignadas a las funciones que realizo.	✓		✓		✓		
13	Considero que la institución debe pagarme un seguro de salud privado.	✓		✓		✓		
14	Considero que el monto por la prestación de salud debe ser sumado a mi remuneración.	✓		✓		✓		
15	La CTS debe ser de libre disponibilidad.	✓		✓		✓		
16	Considero que la CTS me permitira cumplir mis sueños en el futuro.	✓		✓		✓		
17	Considero que mis vacaciones deben ser pagadas antes de salir.	✓		✓		✓		
18	Considero que por la carga laboral que tengo debo percibir dos sueldos en mis vacaciones.	✓		✓		✓		



Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./Mg: Garay Glibardi Cesar DNI: 06408163

Especialidad del validador: Magister en Administración

05 de Junio del 2018

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Firma del Experto Informante.
Especialidad



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL.

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN: DESEMPEÑO DE TAREAS.								
1	Desarrollo mis obligaciones laborales con entusiasmo.	/		/		/		
2	Cumplo con mis obligaciones laborales en los plazos establecidos.	/		/		/		
3	Considero que los puestos de trabajo estan ocupados por personal con experiencia.	/		/		/		
4	La institución considera muy importante la selección del personal para los puestos de trabajo.	/		/		/		
5	Los horarios de entrada y salida son flexibles.	/		/		/		
6	Respeto el horario de entrada y salida de la institución.	/		/		/		
7	Demuestro mis conocimientos en las diversas actividades que realiza.	/		/		/		
8	Adquiero mas conocimiento conforme desarrollo mis actividades.	/		/		/		
9	Demuestro mis técnicas en las diversas actividades que realizo.	/		/		/		
10	Adquiero mas técnicas conforme desarrollo mis actividades.	/		/		/		
11	Demuestro mis habilidades en las diversas actividades que realizo.	/		/		/		
12	Adquiero mas habilidades conforme desarrollo mis actividades.	/		/		/		
DIMENSIÓN: DESEMPEÑO CONTEXTUAL.								
13	Dentro de los ambientes de trabajo se respira un ambiente de cortesía.	/		/		/		
14	Atiendo con mucha cortesía a los demás miembros de la institución.	/		/		/		
15	Colaboro con mis demás compañeros en las actividades programadas por la institución.	/		/		/		
16	En el ambiente de trabajo es notoria la colaboración entre nis compañeros.	/		/		/		
17	Presto atención a las sugerencias o concejos de mis compañeros.	/		/		/		
18	La atención es un factor principal para cumplir con mis actividades de la institución.	/		/		/		
19	Me comunico de manera fluida y frecuente con mis compañeros.	/		/		/		
20	La comunicación es un factor principal para cumplir con mis actividades de la institución.	/		/		/		
21	Dentro de la institución me apoyo constantemente de mis compañeros.	/		/		/		
22	Ante un problema, participo y apoyo en la solución de este.	/		/		/		



Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/Mg: *Garay Glibardi Cesar* DNI: *06408163*

Especialidad del validador: *Magister en Administración*

05 de *Junio* del 20*18*


- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Firma del Experto Informante.
Especialidad

Anexo 4

Constancia emitida por la Institución que autoriza la realización de la investigación


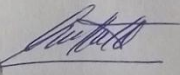
	PERÚ	Ministerio de Educación	Unidad de Gestión Educativa Local N° 06	Área de Recursos Humanos
---	-------------	-------------------------	---	--------------------------

"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

AUTORIZACION

Yo, Mag. Cecilia Llanos Farías, Jefa del Área de Recursos Humanos de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06, mediante la presente, autorizo al señor Luis Miguel Ccaulla Flores, estudiante de la Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, la aplicación de encuestas concernientes a la realización de un estudio de investigación en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06, sobre "La Remuneración Salarial y el Desempeño Laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 - Ate, 2018", a fin de coadyuvar con el logro de manera satisfactoria respecto al mencionado estudio de investigación.

Ate, 17 de julio de 2018



Mg. CECILIA LLANOS FARIAS
JEFA DEL AREA DE RECURSOS HUMANOS
UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL N°06-VTA

Anexo 5

BASE DE DATOS

PARA DETERMINAR EL INDICE DE FIABILIDAD DE LA VARIABLE REMUNERACIÓN SALARIAL

Nº	Dimensión 1				Dimensión 2						Dimensión 3							
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18
1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	5	4	5	4	4	5	4	5	4
2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	4	4	4	5	4	4	5	4	4
3	1	2	1	1	2	1	2	2	1	5	4	5	4	5	4	4	5	5
4	1	2	1	2	1	1	1	2	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	3	2	3	2	3	2	3	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	1	2	1	1	2	1	1	1	1	4	4	5	4	4	4	4	4	5
7	2	3	2	3	3	2	2	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
8	1	2	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	5	4	4
9	2	1	1	2	1	2	2	1	1	5	5	5	4	5	5	5	4	4
10	2	2	2	3	2	3	3	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5
11	1	2	1	1	2	1	2	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	2	1	1	2	1	2	1	2	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4
13	1	2	2	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5
14	3	2	3	2	2	2	2	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
15	2	2	1	1	2	1	1	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	2	1	2	3	1	2	2	3	2	4	5	4	5	4	4	5	4	4
17	2	1	1	1	1	2	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5
18	1	1	1	2	1	1	2	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5
19	1	1	2	1	2	1	1	2	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5
20	1	1	1	1	1	1	2	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5
21	2	1	1	2	2	1	1	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4
22	2	3	3	2	3	2	2	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5
23	2	1	1	1	2	1	1	2	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5
24	2	1	2	1	2	2	1	2	1	4	5	4	4	4	4	5	4	5
25	1	1	1	1	2	1	2	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5
26	1	2	2	1	1	2	1	1	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5
27	3	3	2	2	2	1	3	1	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5
28	2	1	2	1	2	1	2	1	1	4	4	5	4	4	4	4	4	5
29	2	2	1	2	1	2	1	1	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4
30	1	2	2	1	2	1	1	1	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5
31	2	3	2	2	3	2	3	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4
32	3	2	2	3	3	2	1	2	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5
33	2	3	2	2	2	3	2	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5
34	1	2	1	1	1	1	1	1	1	4	5	4	4	4	4	4	5	4
35	2	1	1	2	2	1	2	2	2	4	4	4	4	5	4	4	4	5
36	3	3	3	1	3	3	2	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
37	1	1	1	1	2	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	5	4	4
38	2	1	2	2	1	2	2	2	2	5	4	4	4	4	5	4	4	5
39	2	2	3	1	2	1	1	2	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5
40	3	2	3	2	3	2	3	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
41	3	2	1	1	2	1	2	1	2	4	5	4	5	4	4	4	4	4
42	2	2	3	2	1	1	2	2	1	5	4	5	4	5	5	4	5	4

43	2	3	2	1	1	2	1	2	1	4	5	4	5	5	4	5	4	5
44	3	2	2	3	2	1	2	2	1	5	5	5	4	5	5	5	4	5
45	1	2	1	1	1	2	1	2	1	5	4	5	5	4	5	4	5	4
46	1	1	2	1	1	1	2	1	2	5	4	5	5	4	5	5	4	5
47	2	2	1	2	1	2	1	1	1	5	4	4	5	5	4	4	5	4
48	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
49	1	1	2	1	1	2	1	1	1	5	5	5	4	5	5	5	5	5
50	2	2	1	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	5	4	4	5
51	2	3	2	2	2	3	2	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
52	1	2	2	1	2	2	1	3	1	4	5	4	5	4	5	5	4	5
53	2	2	3	2	3	2	2	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
54	3	1	2	1	2	1	2	1	1	5	4	4	5	5	4	4	5	4
55	2	1	1	1	1	1	2	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	4
56	1	2	3	3	2	2	1	1	2	4	5	4	4	5	5	4	4	5
57	1	2	1	2	1	1	2	1	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5
58	1	1	1	2	1	1	3	1	2	5	5	5	5	5	4	4	4	4
59	1	2	1	1	2	1	1	2	1	4	4	5	4	4	5	4	5	4
60	3	1	2	1	2	1	2	3	1	5	4	4	5	4	5	4	5	5
61	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	5	4	4	5	4	5
62	2	1	1	2	1	2	1	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4
63	2	2	2	3	2	2	3	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5
64	1	1	1	2	1	1	2	1	1	5	5	5	5	4	4	5	4	5
65	2	1	2	1	2	1	1	3	1	4	5	4	4	4	5	4	4	4
66	1	2	1	1	2	1	2	1	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5
67	3	2	3	2	2	3	2	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
68	2	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	5	4	4	4	5	4
69	1	2	1	2	2	1	2	2	2	5	4	5	4	5	4	5	5	5
70	2	2	2	3	1	2	3	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
71	1	2	1	2	1	1	2	1	1	4	5	4	5	5	5	5	4	5
72	1	2	2	3	1	2	1	2	2	5	4	4	4	5	4	4	5	5
73	2	2	1	2	1	1	2	1	2	4	5	5	5	5	4	5	5	5
74	1	1	2	1	2	1	1	2	2	5	4	4	4	5	4	4	5	4
75	2	1	1	2	1	2	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5
76	1	1	1	1	2	1	1	2	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5
77	1	1	2	1	1	2	1	2	1	4	4	5	4	5	4	4	5	4
78	1	2	3	2	2	3	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5
79	1	2	1	1	2	1	2	1	2	5	5	5	4	5	5	5	4	5
80	2	2	3	2	2	2	2	2	3	4	5	4	5	5	4	5	5	4
81	2	1	2	1	2	1	2	1	2	4	5	5	4	5	5	5	4	5
82	2	3	2	3	2	2	3	1	1	5	4	4	5	4	5	5	5	4
83	2	2	1	2	3	2	3	2	1	4	4	5	4	5	4	4	4	5
84	3	2	2	1	2	3	2	2	2	4	5	5	4	5	5	5	4	5
85	2	1	1	2	3	2	2	1	3	5	4	4	5	4	5	5	5	4
86	2	3	2	1	2	1	2	3	1	4	4	5	4	5	4	4	4	5

**PARA DETERMINAR EL INDICE DE FIABILIDAD DE LA VARIABLE
DESEMPEÑO LABORAL**

Nº	Dimensión 1												Dimensión 2									
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22
1	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1
2	2	2	2	3	2	2	1	2	1	2	1	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	1
3	2	2	2	3	2	1	2	2	1	2	2	1	3	2	1	2	2	1	2	1	1	2
4	2	1	1	1	2	1	2	2	2	1	1	2	2	3	3	3	3	2	2	1	1	1
5	1	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	1	1	2	2	1	1	2	3
6	3	1	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	3
7	2	2	2	1	1	2	2	2	3	1	2	2	3	1	2	2	2	3	2	2	2	2
8	1	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	3	1	1	3	2	1	2	1	1
9	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	1	2	3	2	2	2	2
10	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1	3	3	3	3	1	3	3
11	3	1	1	3	3	3	3	1	3	3	3	1	1	3	1	3	3	1	1	2	1	2
12	2	2	2	3	2	2	1	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2
13	3	3	3	1	1	3	3	3	1	3	3	3	3	2	3	2	2	1	2	2	1	1
14	1	2	2	3	2	1	2	2	3	2	2	2	1	1	1	1	2	3	2	1	2	2
15	3	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3
16	3	3	2	3	2	3	1	3	3	1	3	3	3	3	3	1	1	1	1	3	3	3
17	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1
18	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	1	3	1	3	3	3	3	1	3	3
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	1	3	3	3	3	3
20	3	3	3	3	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	3	1
21	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2
22	3	1	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3
23	3	3	3	3	1	1	3	1	3	3	1	3	1	3	3	1	3	3	3	3	1	3
24	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
25	3	3	3	1	1	2	3	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	2
26	3	3	1	3	2	1	3	2	2	1	2	1	1	3	3	2	2	1	2	1	2	1
27	3	1	3	2	1	1	1	3	1	3	3	3	3	3	3	1	1	2	1	1	3	3
28	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2
29	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1
30	2	2	1	2	3	3	1	3	2	2	2	1	2	3	3	3	3	2	2	1	1	3
31	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1
32	1	3	3	3	3	1	1	3	3	1	3	3	1	3	1	3	1	2	1	1	2	1
33	3	2	2	1	3	2	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	3	1	3	3	3	3
34	3	3	3	3	1	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	1	2	1	1	1	2	1
35	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2
36	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1
37	3	3	3	3	1	1	3	1	3	3	1	3	1	3	3	1	3	3	1	1	1	3
38	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2
39	1	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	2	1	2	2
40	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	3	3	1	3	3	3	3	1
41	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	3	1	3	3	3	1	3	3
42	2	2	2	3	2	2	2	2	1	1	2	2	3	2	2	2	1	1	2	2	2	2

43	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	3	1	2	3	2	1	1	2	1	1
44	2	1	1	1	1	3	3	1	3	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2
45	1	2	2	3	2	1	1	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2
46	3	3	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	1	1
47	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	3	2	1	2	2
48	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	2	3	1	1	3	1	2	3
49	1	1	2	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1
50	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1
51	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2
52	1	2	2	3	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1	2
53	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	1
54	3	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	3	2	3	1	2	2
55	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	1
56	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2
57	1	2	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	3	1	1
58	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2
59	3	3	3	1	3	3	3	3	1	1	3	1	3	3	1	3	3	2	3	3	3	1
60	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	3	1	1	2	1	2	3	1	1	2	3	3
61	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2
62	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1
63	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2
64	2	1	2	1	2	1	2	1	1	3	1	1	2	1	1	3	1	1	1	1	1	2
65	3	3	3	3	3	3	1	3	1	1	3	3	3	3	3	1	3	1	1	3	3	3
66	2	1	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1
67	1	3	2	1	2	1	1	3	3	1	2	1	1	2	1	3	3	3	3	1	3	3
68	1	3	3	3	3	3	2	3	2	2	1	1	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3
69	3	1	3	3	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	1	2	1	1	1	2	1
70	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2
71	3	1	2	1	2	2	1	2	1	1	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3
72	1	2	2	2	1	1	3	1	3	3	1	3	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2
73	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
74	3	3	3	1	1	3	3	3	1	1	3	1	2	1	1	2	1	1	1	1	3	3
75	3	3	1	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1
76	1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1
77	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2
78	2	1	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1
79	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2
80	1	2	1	2	1	1	2	1	2	3	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1
81	2	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2
82	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2
83	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1
84	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2
85	1	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1
86	2	1	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2	1

Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, **Hugo Lorenzo Agüero Alva**, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte, asesor de la tesis titulada **“La remuneración salarial y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 – Ate, 2018”**, del estudiante **Luis Miguel Ccaulla Flores**; constaté que la investigación tiene un índice de similitud de 16% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituye plagio. A mi leal saber y entender, la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.


Lima, 04 de agosto de 2018


Hugo Lorenzo Agüero Alva
DNI: 43384358

Feedback Studio - Google Chrome
 Es seguro | https://ev.turmitin.com/.../feedback-studio

Tesis de maestría

feedback studio



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

**La remuneración salarial y el desempeño laboral en la
Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 – Ate, 2018**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestría en Gestión Pública

AUTOR:
Dr. Luis Miguel Ccaulla Flores

ASESOR:
Dr. Hugo Lorenzo Agüero Alba

SECCIÓN:
Ciencias Administrativas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Gestión de Políticas Públicas

Lima – Perú

2018

Resumen de coincidencias

16 %

1	sch2e1e27a266cc99.j...	5 %
2	www.scribd.com	2 %
3	gooplayer.es	2 %
4	repositorio.unhcvai.edu...	1 %
5	repositorio.usncv.edu.pe	1 %
6	Entregado a EP NBS S...	<1 %
7	repositorio.una.edu.pe	<1 %
8	www.educared.edu.pe	<1 %
9	documenta.mx	<1 %
10	repositorio.una.edu.pe	<1 %

Página: 1 de 76 Número de palabras: 8786

Text-only Report High Resolution Activado

8:34 a.m.
17/08/2018





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

CCAULLA FLORES, LUIS MIGUEL

D.N.I. : 44826428

Domicilio : Av. Caillay 263 - Camas

Teléfono : Fijo : 53601666 Móvil : 993876443

E-mail : l.m.027@hotmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

[] Tesis de Pregrado

Facultad :
Escuela :
Carrera :
Título :

[] Tesis de Posgrado

[x] Maestría [] Doctorado
Grado : MAESTRO
Mención : GESTION PUBLICA

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

CCAULLA FLORES, LUIS MIGUEL

Título de la tesis:

LA REMUNERACION SALARIAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL N°06-ATE, 2018

Año de publicación : 2018

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis. [x]

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis. []

Firma : [Signature]

Fecha : 08.11.2018



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

CCAULLA FLORES LUIS MIGUEL

INFORME TÍTULADO:

LA REMUNERACION SALARIAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL
EN LA UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL N° 06-ATE, 2018

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRO EN GESTION PUBLICA

SUSTENTADO EN FECHA: 23 de Agosto de 2018

NOTA O MENCIÓN: A probado por Unanimidad



FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN