



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Remuneraciones y rendimiento del trabajador en una empresa  
de Redes y Comunicaciones, Los Olivos, 2023**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

Licenciado en Administración

**AUTOR:**

Chavez Echevarria, Brayan Manuel (orcid.org/0000-0002-2748-0468)

**ASESOR:**

Dr. Jiménez Calderón, César Eduardo (orcid.org/0000-0001-7894-7526)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ

2023

## DEDICATORIA

La presente investigación está dedicada principalmente a toda la comunidad universitaria con el fin de compartir la información de este tema, así como a mis padres que hicieron lo posible por darme la oportunidad de obtener una educación superior y sobre todo al público en general.

## AGRADECIMIENTO

Es muy importante agradecer a nuestra alma mater, la universidad por la oportunidad que nos facilitó a lo largo de esta carrera, agradecer a toda mi familia y amigos por el apoyo incondicional y por la oportunidad de poder compartir lo aprendido en nuestro día a día, trasladando nuestras experiencias a lo cotidiano y a la mejora de cada uno de nosotros como persona.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, JIMÉNEZ CALDERÓN CÉSAR EDUARDO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Remuneraciones y Rendimiento del trabajador en una empresa de Redes y Comunicaciones, Los Olivos, 2023", cuyo autor es CHAVEZ ECHEVARRIA BRAYAN MANUEL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen 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.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 22 de Noviembre del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
JIMÉNEZ CALDERÓN CÉSAR EDUARDO <b>DNI:</b> 16436847 <b>ORCID:</b> 0000-0001-7894-7526	Firmado electrónicamente por: JCALDERONCE el 23-11-2023 15:22:05

Código documento Trilce: TRI - 0659986



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

### **Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, CHAVEZ ECHEVARRIA BRAYAN MANUEL estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Remuneraciones y Rendimiento del trabajador en una empresa de Redes y Comunicaciones, Los Olivos, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
CHAVEZ ECHEVARRIA BRAYAN MANUEL : 70372262 <b>ORCID:</b> 0000-0002-2748-0468	Firmado electrónicamente por: BCHAVEZE24 el 23-11- 2023 18:16:05

Código documento Trilce: INV - 1453508

## Índice de contenidos

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	9
3.1 Tipo y diseño de investigación	9
3.2 Variables y operacionalización	10
3.3 Población, muestra y muestreo	12
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	13
3.5 Procedimientos	14
3.6 Método de análisis de datos	15
3.7 Aspectos éticos	15
IV. RESULTADOS	16
V. DISCUSIÓN	20
VI. CONCLUSIONES	22
VII. RECOMENDACIONES	23
REFERENCIAS	24
ANEXOS	

## Índice de tablas

Tabla 1:	Distribución de frecuencias para la variable Remuneración	16
Tabla 2:	Distribución de frecuencias para la variable Rendimiento del trabajador	16

## Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo determinar el grado de relación que existe entre la remuneración y el rendimiento del trabajador en una empresa de Redes y Comunicaciones Lima, 2023. Por tal sentido la metodología que se utilizó se sustentó en una investigación de tipo aplicada, con un diseño no experimental de corte transversal, con un enfoque cuantitativo de nivel descriptivo correlacional. Obteniendo resultados estadísticos que sustentan que existió relación significativa entre las dimensiones de incentivos laborales y el ambiente laboral ( $P = 0.001 < 0.05$ ), las dimensiones de ambiente laboral y la formación de competencias ( $P = 0.008 < 0.05$ ) y existió relación significativa entre las dimensiones beneficios laborales y la eficiencia del trabajador ( $P = 0.001 < 0.05$ ). Llegando a la conclusión que la remuneración se relaciona con el rendimiento del trabajador, en base a sus dimensiones incentivos laborales, ambiente laboral, formación de competencias y beneficios laborales.

**Palabras clave:** Rendimiento del trabajador, desempeño laboral, evaluación, reconocimiento, recompensa



## **Abstract**

The objective of this study was to determine the degree of relationship that exists between remuneration and worker performance in a Network and Communications company Lima, 2023. For this reason, the methodology used was based on an applied type of research, with a non-experimental cross-sectional design, with a quantitative approach at a correlational descriptive level. Obtaining statistical results that support that there was a significant relationship between the dimensions of work incentives and the work environment ( $P = 0.001 < 0.05$ ), the dimensions of the work environment and the training of skills ( $P = 0.008 < 0.05$ ) and there was a significant relationship between the dimensions job benefits and worker efficiency ( $P = 0.001 < 0.05$ ). Reaching the conclusion that remuneration is related to the worker's performance, based on its dimensions: work incentives, work environment, skills training and work benefits.

**Keywords:** Worker performance, Job performance, evaluation, recognition, reward

## **I. INTRODUCCIÓN**

La disminución en el rendimiento del trabajador dentro de una empresa es sumamente importante, si tenemos en consideración los recursos que tiene para cumplir sus objetivos y sobretodo la recompensa económica que recibirá por sus labores. Se tiene la carencia de no contar en su totalidad con beneficios laborales. Sumado a ello dentro de la organización existe la carencia de contar con un plan de incentivos. También la organización cuenta con un clima laboral deficiente que obstaculiza el crecimiento de los trabajadores.

La carencia de no contar en su totalidad con los beneficios laborales para los trabajadores. Es por este motivo que el nivel de rendimiento dentro de la empresa por parte de los trabajadores ha ido en declive ya que necesitan beneficios tales como un seguro de salud, CTS, gratificaciones, utilidades, etc.

La inexistencia de contar con un plan de incentivos dentro de la organización. Por ello, los trabajadores carecen de incentivos salariales tales como los bonos, comisiones y recompensas, sin duda alguna implementar un plan de incentivos incrementaría el rendimiento por parte de los trabajadores.

No otorgar honorarios que estén a la altura de las funciones que se realizan dentro de la organización. Por consiguiente, esto hace que el trabajador no se sienta valorado en su totalidad.

La inexistencia de la formación de competencias hacia los trabajadores, tales como las capacitaciones y/o cursos que otorgan las empresas. Es por ello que los trabajadores no crecen profesionalmente ni cuentan con una proyección a futuro dentro de la organización.

Otorgarle la relevancia necesaria que necesita el ambiente laboral dentro de la organización. Para ello, se verifica que tanto el trato recibido por parte de sus compañeros, así como el nivel de comunicación que existe entre el jefe y sus subordinados y sobretodo el nivel de satisfacción que pueda sentir el trabajador dentro de la empresa influye considerablemente en el rendimiento que pueda tener el trabajador en una empresa de Redes y Comunicaciones en los Olivos.

En conclusión, el bajo rendimiento de los trabajadores dentro de una empresa de Redes y Comunicaciones en los Olivos, se debe a diversas causas entre las cuales resaltan la falta de beneficios sociales, de incentivos laborales y la poca importancia que se le da al ambiente laboral.

Por consiguiente, toda empresa constituida debe tener un sistema de evaluación asignado al desempeño de todos los colaboradores con el objetivo de enriquecer los puntos positivos y corregir las falencias y malas prácticas que se vienen ejerciendo dentro de la empresa, para poder obtener en un mediano o largo plazo un cambio positivo que ayude a alcanzar las metas trazadas por la organización y a su vez haciéndola más competitiva dentro del mercado. Por tal razón se tiene en cuenta como uno de los elementos primordiales dentro del nivel motivacional del colaborador para lograr un buen desempeño de sus actividades; a la remuneración económica que logran recibir por parte de la empresa, esto nos da a entender que la decisión que toman hoy en día las empresas de darle mayor valor e importancia a la remuneración, se da por la influencia que genera en el desenvolvimiento del mismo, con el fin de que se sienta valorado, contento y con la actitud de rendir de manera provechosa.

Sin embargo, encontrar un nexo perjudicial entre las remuneraciones y el rendimiento del trabajador se optaría por tomar medidas que corrijan el tipo de sistema que se venía empleando.

Así mismo se plantea como problema general ¿Cuál es el grado de relación entre la remuneración y el rendimiento del trabajador en una empresa de Redes y Comunicaciones, Los Olivos 2023?; teniendo en cuenta como problemas específicos, ¿Cuál es el vínculo entre el ambiente laboral y el rendimiento del trabajador en una empresa de Redes y Comunicaciones, Los Olivos 2023?; ¿Cuál es el vínculo entre la motivación laboral y el rendimiento del trabajador en una empresa de Redes y Comunicaciones, Los Olivos 2023?; ¿Cuál es el vínculo entre la formación profesional y el rendimiento del trabajador en una empresa de Redes y Comunicaciones, Los Olivos 2023?; ¿Cuál es el vínculo entre el reconocimiento y el rendimiento del trabajador en una empresa de Redes y Comunicaciones, Los Olivos 2023?

Por consiguiente, se justifica la investigación en base a sustento teórico resaltando el impacto de la remuneración sobre el rendimiento del trabajador en una empresa de redes y comunicaciones, con el objetivo de otorgar distintas contribuciones con bases científicas concerniente a las variables de la investigación, desde un enfoque de Ramón, (2016). Así mismo se puede señalar estos descubrimientos como aportes a las distintas áreas sociales, determinando que los trabajadores bien remunerados influyen positivamente en su rendimiento dentro de la empresa.

Por lo tanto, se considera como objetivo general. Determinar el grado de relación entre la remuneración y el rendimiento del trabajador en una empresa de Redes y Comunicaciones, Los Olivos 2023. Los objetivos específicos serian: a) Determinar el nivel del ambiente laboral y su relación en el rendimiento del trabajador en una empresa de Redes y Comunicaciones, Los Olivos 2023. b) Determinar el nivel de motivación laboral y su relación con el rendimiento del trabajador en una empresa de Redes y Comunicaciones, Los Olivos 2023. c) Identificar el nivel de reconocimiento laboral y su relación con el rendimiento del trabajador en una empresa de Redes y Comunicaciones, Los Olivos 2023.

Finalmente, como hipótesis general: Existe un grado de relación significativa entre la remuneración y el rendimiento del trabajador en una empresa de Redes y Comunicaciones, Los Olivos 2023. Las hipótesis específicas son: a) Existe un grado de relación significativa entre los incentivos laborales y el ambiente laboral en una empresa de Redes y Comunicaciones, Los Olivos 2023. b) Existe un grado de relación significativa entre el ambiente laboral y la formación de competencias en una empresa de Redes y Comunicaciones, Los Olivos 2023. c) Existe un grado de relación significativa entre los beneficios laborales y la eficiencia del trabajador en una empresa de Redes y Comunicaciones, Los Olivos 2023.

## II. MARCO TEÓRICO

Se tomó como primera investigación a Ramón, (2016) y su tesis nos habla de la relación que existe en el reconocimiento y el desempeño de los trabajadores de una entidad pública; realizada en el año 2016, en Ecuador. Se utilizó una muestra de 259 trabajadores, se utilizó un tipo de diseño descriptivo, además se utilizó el cuestionario y encuestas como instrumentos para ambas variables. Gracias a esta investigación se determinó que al ser una entidad pública su remuneración neta es fija, esto impide que existan incentivos salariales adicionales, así como un reconocimiento del desempeño del trabajador, generando una gran insatisfacción en los colaboradores.

Montaño (2018) planteo como tesis la contribución del salario del trabajador en el crecimiento de la productividad empresarial en México; En el periodo de 1995 – 2009, utilizando un enfoque cuantitativo sumado a un diseño descriptivo no experimental, identificando dentro de la misma el nivel de influencia que tiene la remuneración en base a la productividad, es decir a mayor calidad de trabajo en las horas establecidas existirá una mayor remuneración, esto en base a objetivos alcanzados por el trabajador; finalmente en el transcurso de los años esto género que exista un aumento en la productividad de los colaboradores trascendiendo considerablemente en su salario.

Por otro lado, Gwereda (2017) menciona que los incentivos y sus variaciones tiene que equilibrarse de manera conjunta para mejora el rendimiento del trabajador. La aplicación del buen reconocimiento al trabajador permitió un crecimiento en la productividad y la identidad con la empresa. Por último, estos reconocimientos remunerativos y motivacionales favorecieron a que el trabajador tenga la necesidad de querer capacitarse, estudiar y mejorar en su formación profesional.

También, Díaz (2019) y su artículo que no habla de los factores más importantes para aumentar el éxito de los programas que evalúan el rendimiento del colaborador. Se realizó una evaluación de la actualidad laboral que vive España, teniendo en cuenta las crisis económicas que afectan al desarrollo del país, se opta por otorgar a las empresas generar evaluaciones constantes a sus

trabajadores con el fin de determinar algunas incomodidades. De esta manera se pueda mejorar de una forma confiable y correcta.

Noboa, J. y Barrera, G. (2019). Por medio de su investigación nos habla de la importancia de tener dentro de una empresa un dinamismo por parte del trabajador, se debe de contar con un buen clima laboral y una buena cultura organizacional que contribuya constantemente con el crecimiento profesional de ellos para obtener siempre un mejor desempeño y de esta manera hacerlos sentir realizados con su trabajo y a nivel personal.

Por último, Salah (2019) en su investigación, utilizando una muestra de 250 personas se llega a la determinación que las recompensas están enlazadas con el desempeño del trabajador. Para una empresa es importante mantener el nivel de recompensas de forma continua ya que de esa forma se aumentaría considerablemente el nivel del rendimiento del trabajador; así mismo también incorporarían el compromiso y mejorarían su actitud frente a los objetivos diarios que poseen, por último, es importante no dejar de lado el sistema de recompensas o incentivos para la empresa que esto puede reflejarse en un futuro como una ventaja competitiva.

Dentro del plano nacional Pozo (2018) nos menciona en su tesis sobre el tipo de compensaciones que influyen en el desempeño del trabajador de la municipalidad de Vegueta. Utilizando un enfoque cuantitativo correlacional y un diseño no experimental, centrándose en una muestra de 92 trabajadores, además se utilizó como instrumentos encuestas y cuestionarios. Dando como resultado una existencia importante entre las remuneraciones e incentivos con el rendimiento óptimo del trabajador en beneficio productivo de su local de trabajo.

Torres (2017) hace énfasis sobre los incentivos laborales y su relación con el ambiente laboral en la municipalidad de Pachacamac, utilizando un enfoque cuantitativo correlacional, con una población de 170 trabajadores y una muestra de 60. Logra determinar en base a encuestas, la existencia de una relación las variables antes mencionadas, considerando que las recompensas son necesarias para la tranquilidad y felicidad del trabajador dentro de la empresa.

Terán (2017) en su tesis nos habla del salario y su grado emocional relacionado con el rendimiento del trabajador”. Realizado en la ciudad de Arequipa, con una investigación cualitativa explicativa, utilizando un diseño no experimental; obteniendo como resultado que la remuneración emocional es de mucha relevancia para la motivación de los colaboradores, ya que los libera de que sientan algún tipo de angustia y así la empresa llega a obtener trabajadores más eficientes.

Santamaría (2017) y su investigación, nos habla de la gestión de los trabajadores y su nexo con el desempeño laboral en trabajadores de la salud de una entidad pública”. Teniendo un estudio con un enfoque de nivel cuantitativo correlacional con un tipo de diseño no experimental, teniendo una muestra de 60 trabajadores con los cuales se utilizaron encuestas y cuestionarios como instrumentos y técnicas; otorgándonos un resultado sustancial en base a las variables estudiadas ya que nos permite corroborar que existe una concordancia entre la gestión de los colaboradores y el desempeño empresarial.

Ruiz (2021) menciona en su investigación la relación del ambiente laboral y el desempeño de los servidores de un hospital, con una población de 457 personas y una muestra de 79 servidores, determino que existe una relación significativa entre el ambiente laboral y el rendimiento de los colaboradores, así mismo resalta que para que un trabajador pueda desempeñar sus funciones con creces debe encontrarse en un entorno amigable.

Así mismo, Laura (2017) nos menciona mediante su tesis sobre los incentivos laborales y el nexo que existe con el rendimiento del trabajador operativo de una empresa financiera. En este estudio se tomó una muestra de 37 colaboradores; dándonos como desenlace, la aplicación de incentivos salariales a los colaboradores como utilidades, bonos, comisiones etc. Ayudan al incremento de la productividad del colaborador, en síntesis, los incentivos que suelen ser más remunerativos son las que más aportan para el crecimiento del desempeño del trabajador.

Aguilar (2018) mediante su tesis nos informa sobre el incremento del salario básico del trabajador y su relación con la rentabilidad de una clínica

privada Realizada en Trujillo, se llega a la deducción que el único responsable de realizar un incremento del sueldo básico es el estado, esto basándose en cubrir por lo menos la canasta familiar mínima de esta forma tratando de disminuir la desigualdad de ingresos que existe dentro del país; sin embargo se tiene conocimiento que la mayoría de trabajadores tienen una remuneración en base a la productividad que puedan generar esto generado por la informalidad y por el régimen en el que se encuentran estas empresas.

Quiñonez (2018) por medio de su investigación, con una muestra de 40 personas, con personas de 18 años en adelante, con un enfoque cuantitativo, con alcance correlacional, utilizando como instrumento un cuestionario con 12 items. Concluye que si existe relación entre la satisfacción de beneficios laborales e identificación organizacional; resaltando la relevancia de tener al trabajador con todos los beneficios correspondientes, de esa manera elevar el nivel de compromiso y eficiencia dentro de la empresa.

Sandoval, E. (2019). Es de conocimiento que existen muchas empresas que cuentan con una gran infraestructura, tecnología o el personal mejor calificado, pero esto no lo convertirá en la mejor ya que el capital humano que lo conforma será siempre lo más importante para una empresa porque cada una de los colaboradores cuenta con distintas habilidades, valores, capacidades etc. Que aportarían de una manera invaluable de forma positiva como también negativa si es que no se tiene en consideración darle el valor correspondiente al trabajador.

Flores, K. (2022). Nos habla de que lo más importante para un trabajador es sentirse bien recompensados en base a las distintas actividades que logra realizar dentro de la empresa y sobre todo por las capacidades que poseen y ayudan a un crecimiento de la empresa. Esto quiere decir que la remuneración significa la recompensa que todo trabajador recibirá, siendo esta de forma directa o indirecta, la directa es en base a su sueldo y comisiones y la forma indirecta es en base a los beneficios que obtienen como derecho como las vacaciones, asignación familiar, vacaciones etc.



Zúñiga, B. (2020). Menciona por medio de su investigación, la relevancia de las remuneraciones en una organización y su grado de influencia en el desempeño del trabajador, con una población de 150 colaboradores y una muestra de 108 personas, utilizando como instrumento el cuestionario. Confirma que los trabajadores suelen estar más motivados por medio de incentivos económicos, así mismo obteniendo una remuneración por encima del mercado que cumpla con sus expectativas.

### **III. METODOLOGÍA**

#### 3.1 Tipo y Diseño de Investigación:

##### 3.1.1 Tipo de Investigación:

Se definió la presente investigación de tipo aplicada porque tiene la necesidad de otorgar la información científica necesaria que permita enriquecer y renovar los estudios o fundamentos teóricos en base a las variables remuneración y rendimiento del trabajador.

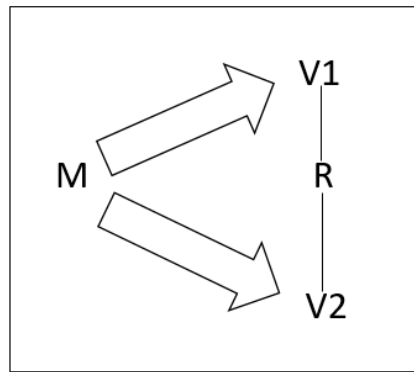
Se identifica como investigación aplicada. Caracterizada principalmente por tener un inicio dentro de un marco teórico, manteniéndose dentro de ella hasta el final; cumpliendo con la finalidad de nutrir a base de conocimientos científicos sin la necesidad de confrontamientos, para luego ser aplicada. (Muntane´, 2010, p. 221).

##### 3.1.2 Diseño de Investigación:

Conforme a la pretensión del investigador, el diseño será no experimental de corte transversal, dado que tiene la función de detallar los elementos más relevantes de las variables analizadas en la reciente investigación dentro de un tiempo determinado.

Un diseño no experimental se centra en distintos sucesos, conceptos y contextos que acontecen sin la intervención inmediata del investigador; basándose principalmente en una situación natural ya existente. (Dzul, 2018)

Esquema del Diseño de Investigación:



M= muestra

V1= Remuneración

V2= Rendimiento del Trabajador

R= Correlación de las variables

### 3.1.3 Enfoque

Para esta investigación se utilizará un enfoque cuantitativo dado que se recogerán y analizarán los datos correspondientes de nuestro proyecto, obteniendo un resultado numérico y su interpretación correspondiente.

### 3.1.4 Nivel

Teniendo también un nivel descriptivo-correlacional, por qué se determinará el grado de relación de las variables remuneración y rendimiento del trabajador a través de la aplicación de pruebas estadísticas.

## 3.2 Variables y operacionalización:

### 3.2.1 Variable Independiente: **Remuneración**

- **Definición Conceptual**

Para Cruz (2018) define a la remuneración como el monto total de pagos que se hace merecedor un colaborador por la prestación de los servicios dentro de la empresa. Más conocido como sueldo o salario.

- **Definición Operacional**

Las dimensiones que permitirán medir a la variable son; los incentivos económicos, la remuneración y los beneficios. Las cuáles serán cuantificadas gracias al uso de escala ordinal con cinco tipos de respuestas.

- **Indicadores**

Los indicadores utilizados para medir la variable independiente son los bonos, comisiones, recompensas, salario mensual, horas hombre, descuentos, seguro de salud, vacaciones y utilidades.

- **Escala de Medición**

En esta investigación se utilizó una escala de medición de tipo ordinal por que se basa en un orden critico de las variables.

### 3.2.2 Variable Dependiente

Rendimiento del trabajador

- **Definición Conceptual**

Sandoval (2018) define al rendimiento del trabajador como el resultado de la evaluación exhaustiva de sus capacidades para el cumplimiento de sus objetivos; constituyendo correctamente una estrategia para conseguir los objetivos.

- **Definición Operacional**

Las dimensiones que permitirán medir a la variable son; ambiente laboral, la formación de competencias y la eficiencia. Las cuáles serán cuantificadas gracias al uso de escala ordinal con cinco tipos de respuestas.

- **Indicadores**

Los indicadores utilizados para medir la variable dependiente son el nivel de trato, nivel de satisfacción, nivel de comunicación, capacitaciones, trabajo en equipo, responsabilidad, liderazgo, productividad y compromiso.

- **Escala de Medición**

En esta investigación se utilizó una escala de medición de tipo ordinal por que se basa en un orden crítico de la variable.

### 3.3 Población, muestra y muestreo

#### 3.3.1 Población

Para esta investigación se procedió a realizar el análisis de la cantidad de empleados de cada área de una empresa de redes y comunicaciones. En este caso se determinó que la población sería de 35 personas.

Se cataloga como población a una cantidad de personas que poseen características parecidas, todas dentro de un mismo entorno; de las cuales estas en muchos casos pueden ser exactas o desconocidas según (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018)

- **Criterios de Inclusión:**

Personas de cualquier sexo, ser trabajador de una empresa de redes y comunicaciones y tener edad entre 18 y 55 años de edad.

- **Criterios de Exclusión:**

No ser trabajadores del sector, ser menores de edad, no pertenecer a ninguna empresa.

#### 3.3.2 Muestra

Por consiguiente, se considera que al contar con una población pequeña o menor a 100 personas se decidirá optar por un tipo de muestra censal. En síntesis, se

tomará como muestra el total de la población que corresponde a 35 empleados en una empresa de redes y comunicaciones.

Según menciona Ñaupas (2018) una muestra censal concierne a la totalidad de sujetos relacionados que en este caso se ve representado por la población y a su vez también puede representar la unidad de análisis de la presente investigación.

### 3.3.3 Muestreo

Para Arias (2016) el concepto de muestreo es poder identificar cual parte de una población debe de analizarse con la única finalidad de poder estudiarla y hacer una conjetura sobre ella; sin embargo, el sacar conclusiones basado solo en la observación de una pequeña parte de la población se le denomina error de muestreo.

### 3.3.4 Unidad de Análisis

Trabajadores de una empresa ligada al sector de redes y comunicaciones.

## 3.4 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

### 3.4.1 Técnica

Para esta investigación, la recolección de datos e información se realizará a través de encuestas, que serán aplicadas a los trabajadores de una empresa de redes y comunicaciones en Los Olivos, 2023.

Según Ñaupas (2018) nos menciona que la forma de recolectar y registrar información resulta ser una técnica de medición que utilizara el autor para el beneficio de su investigación.

### 3.4.2 Instrumento

Para esta investigación el instrumento a utilizar por el autor será el cuestionario; en este caso en particular a los trabajadores de una empresa de redes y comunicaciones se le aplicará dos cuestionarios, una para la primera variable

Remuneración y otra para la segunda variable el rendimiento del trabajador con un total de 30 preguntas.

Según Ñaupas (2018) nos indica que el cuestionario no es más que una lista con interrogantes de las variables que resultaran ser estudiadas o analizadas.

#### 3.4.3 Validez

Para la presente investigación se tomará como validez sobre la recolección de los datos obtenidos mediante la encuesta y cuestionarios a tres expertos asociados al estudio de las variables y a la carrera profesional que validaran su veracidad.

Para Ñaupas (2018) la validez del instrumento comprende el nivel de autenticidad y claridad que tiene una herramienta para recolectar información de un grupo de personas.

#### 3.4.4 Confiabilidad

Para esta investigación se toma como confiabilidad del instrumento (Alfa de Cronbach), el cual registra ciertos parámetros que ayudaran a verificar la fiabilidad de los criterios analizados. Arrojando para la primera variable un nivel de confiabilidad del 0.786 de Alfa de Cronbach y 0.794 en omega de McDonald siendo aceptable para seguir con la investigación; para la segunda variable se obtuvo un 0.755 de Alfa de Cronbach y 0.767 en omega de McDonald.

Segun Ñaupas (2018) la confiabilidad se caracteriza por el nivel de importancia que un instrumento utiliza para recolectar información y datos, en síntesis, las veces que esta sea utilizada en distintos ámbitos concederá la misma significancia.

#### 3.5 Procedimientos

Para esta investigación, se utilizó como técnica para la recolección de datos fue la encuesta que está diseñada en la escala de medición tipo ordinal Likert, apoyándose en el programa de Microsoft Excel para el registro de los datos

adquiridos; además del software Jamovi que servirá para el análisis de datos. Arrojando los siguientes resultados:

### 3.6 Método de Análisis de Datos

Para obtener y estudiar la información se utilizará el programa Excel y Jamovi para así poder proyectar los datos obtenidos dándole un valor a cada opción o alternativa plasmando todos los resultados en tablas y gráficos estadísticos.

### 3.7 Aspectos Éticos

Se decidió asertivamente los siguientes aspectos éticos: Consentimiento informado, Confidencialidad y la Observación participante. De acuerdo a ello Miranda y Villasís. (2019). describieron los siguientes aspectos.

En primer lugar, consideramos el "Consentimiento informado" ya que todos los integrantes del proyecto de investigación contarán con la información correspondiente logrando entenderla y estar de acuerdo con todo ello para decidir libremente si formarán o no parte del proyecto.

En segundo lugar, se consideró la "Confidencialidad" debido a que los integrantes del estudio (encuestados) se le garantizará que la información obtenida suya se utilizará sólo con fines estudiantiles y no serán publicadas.

Finalmente, optamos por la "Observación participante" ya que toda la información que se pueda recolectar en todo el proceso de investigación se recibirá con responsabilidad y ética profesional.



## IV. RESULTADOS

### 4.1 Análisis Descriptivo

Se aplicó una encuesta a 35 trabajadores de una empresa del rubro redes y comunicaciones, Los Olivos Arrojo los siguientes resultados:

**Tabla 1**  
*Frecuencia para la variable Remuneración*

	Frecuencias	Porcentaje	% Acumulado
T. DESACUERDO	29	5,52	5,52
DESACUERDO	136	25,90	31,43
INDIFERENTE	193	36,76	68,19
DE ACUERDO	140	26,67	94,86
T. DE ACUERDO	27	5,14	100,00
Total	525	100,00	

Según los datos mostrados en la tabla 1, el 68,19% constituye la brecha de la variable remuneración.

**Tabla 2**  
*Frecuencia para la variable Rendimiento del Trabajador*

	Frecuencias	Porcentaje	% Acumulado
T. DESACUERDO	32	6.10	6.10
DESACUERDO	136	25.90	32.00
INDIFERENTE	193	36.76	68.76
DE ACUERDO	138	26.29	95.05
T. DE ACUERDO	26	4.95	100.00
Total	525	100.00	

De acuerdo a los datos mostrados en la tabla 2, el 68,76% constituye la brecha de la variable Rendimiento del Trabajador.

## 4.2 Análisis Inferencial

### Hipótesis General

Existe un grado de relación significativa entre la remuneración y el rendimiento del trabajador en una empresa de Redes y Comunicaciones, Los Olivos 2023.

#### a. Prueba de Hipótesis Especifica 1:

Ho: No existe un grado de relación entre los incentivos laborales y el ambiente laboral.

H1: Existe un grado de relación entre los incentivos laborales y el ambiente laboral.

#### b. Datos críticos:

Si  $p \leq 0.05$  entonces rechazar la hipótesis nula.

Si  $p > 0.05$  entonces no rechazar la hipótesis nula.

#### c. Resultado:

$p(0.001) < 0.05$  entonces rechazar la hipótesis nula.

#### d. Conclusión:

Si existe un grado de relación entre los incentivos laborales y el ambiente laboral con un coeficiente de determinación:  $CD = 0.711^2 = 0.506 * 100 = 50.55\%$

a. Prueba de hipótesis específica 2.

Ho: No existe un grado de relación entre el ambiente laboral y la formación de competencias.

H1: Existe un grado de relación entre el ambiente laboral y la formación de competencias.

b. Datos críticos:

Si  $p \leq 0.05$  entonces rechazar la hipótesis nula.

Si  $p > 0.05$  entonces no rechazar la hipótesis nula.

c. Resultado:

$p(0.008) < 0.05$  entonces rechazar la hipótesis nula.

d. Conclusión:

Si existe un grado de relación entre el ambiente laboral y la formación de competencias con un coeficiente de determinación:  $CD = 0.443^2 = 0.196 * 100 = 19.62\%$

a. Prueba de Hipótesis específica 3.

Ho: No existe un grado de relación entre los beneficios laborales y la eficiencia del trabajador.

H1: Existe un grado de relación entre los beneficios laborales y la eficiencia del trabajador.

b. Datos críticos:

Si  $p \leq 0.05$  entonces rechazar la hipótesis nula.

Si  $p > 0.05$  entonces no rechazar la hipótesis nula.

c. Resultado:

$p(0.001) < 0.05$  entonces rechazar la hipótesis nula.

d. Conclusión:

Si existe un grado de relación entre los beneficios laborales y la eficiencia del trabajador con un coeficiente de determinación:  $CD = 0.763^2 = 0.582 * 100 = 58.22\%$

## V. DISCUSIÓN

Los resultados de la presente investigación, según las hipótesis se demostraron la existencia de una relación entre la primera variable remuneración y la segunda variable rendimiento del trabajador, la cual coincide con Iturralde (2011) quienes mencionaron, mientras mayor sea el número de necesidades satisfechas del trabajador, mayor será la predisposición del trabajador a identificarse con la organización y por ende elevar su rendimiento.

Se obtuvieron resultados por medio de las dimensiones incentivos laborales y ambiente laboral, las cuales se evidencia tener relación según los datos hallados en la hipótesis específica, “existe un grado de relación significativa entre los incentivos laborales y el ambiente laboral en una empresa de Redes y Comunicaciones, Los Olivos, 2023”, Siendo esta aceptada ( $p = 0.001$ ;  $p < 0.05$ ; Spearman = 0.711). Asimismo, se logró obtener el coeficiente de determinación (CD) el cual arrojó un valor porcentual de 50.55%. Estos resultados contrastan a lo obtenido por el autor Torres (2017), confirmando que existe una relación significativa entre la variable incentivos laborales y el clima laboral, debido a que el trabajador va sentirse mucho más cómodo dentro de la empresa si este se siente recompensado ya sea de forma monetaria o no monetaria. Además, la investigación del autor estableció un coeficiente de determinación (CD) del 36.72%.

Por lo tanto, Torres (2017) menciona que la dimensión incentivos laborales está relacionada significativamente con la dimensión ambiente laboral ya que el trabajador busca ser recompensado por sus superiores y a su vez esto contribuye a que exista una mejora en el ambiente dentro de la empresa.

La obtención de resultados por medio de las dimensiones ambiente laboral y formación de competencias, evidencian tener un grado de relación significativo en la hipótesis “Existe un grado de relación significativa entre los honorarios y la formación de competencias en una empresa de Redes y Comunicaciones, Los Olivos, 2023”, siendo esta aceptada ( $p = 0.008$ ;  $p < 0.05$ ; Spearman = 0.443). Además, se logró obtener el coeficiente de determinación (CD) el cual arrojó un valor porcentual de 19.62%. Estos resultados arrojados

coinciden con el autor Ruiz (2021) donde menciona la importancia que existe dentro de una empresa, el factor de formación de competencias para el trabajador, influyendo en su crecimiento interpersonal y profesional que se ve reflejado en el clima laboral de la organización, en esta investigación del autor se estableció un coeficiente de determinación (CD) del 5.48%.

Así mismo el autor nos menciona que la dimensión ambiente laboral y formación de competencias constituye el inicio de un plan de mejora para el apoyo y crecimiento profesional en los trabajadores, esto con la finalidad de que en un futuro se sienta identificado con la empresa.

También, se logró obtener como resultado en base a las dimensiones beneficios laborales y eficiencia del trabajador, los cuales evidencian tener un grado de relación significativo en la hipótesis “Existe un grado de relación significativa entre los beneficios laborales y la eficiencia del trabajador en una empresa de Redes y Comunicaciones, Los Olivos, 2023”, siendo esta aceptada ( $p = 0.001$ ;  $p < 0.05$ ; Spearman = 0.763). Además, se logró obtener el coeficiente de determinación (CD) el cual arrojó un valor porcentual de 58.22%. Estos resultados arrojados coinciden con el autor Quiñonez (2018), donde resalta la importancia de contar con la mayoría de beneficios laborales que pueden existir dentro de una organización, obteniendo de esta manera una satisfacción personal que se verá reflejado en el rendimiento por parte del trabajador. En esta investigación del autor se estableció un coeficiente de determinación (CD) del 16.32%.

Quiñonez (2018) también resalta la necesidad que tienen las empresas de que sus trabajadores rindan al 100%, para ello deben de cumplir con las principales necesidades laborales, tales como una gratificación, cts, seguro etc. Esto generará que los trabajadores puedan ser más eficientes dentro de la empresa.

## **VI. CONCLUSIONES**

PRIMERA: Existe elementos que relacionan las remuneraciones con el rendimiento del trabajador en una empresa de Redes y Comunicaciones, Los Olivos, 2023.

SEGUNDA: Existe grado de relación entre las dimensiones incentivos laborales y el ambiente laboral en una empresa de Redes y Comunicaciones, Los Olivos, 2023. Con una hipótesis aceptada ( $p = 0.001$ ;  $p < 0.05$ ; Spearman = 0.763) con un coeficiente de determinación (CD) del 50.55%

TERCERA: Existe grado de relación entre las dimensiones ambiente laboral y formación de competencias en una empresa de Redes y Comunicaciones, Los Olivos, 2023. Con una hipótesis aceptada ( $p = 0.008$ ;  $p < 0.05$ ; Spearman = 0.443) con un coeficiente de determinación (CD) del 19.62%.

CUARTA: Existe elementos que relacionan las dimensiones beneficios laborales y eficiencia del trabajador en una empresa de Redes y Comunicaciones, Los Olivos, 2023. Con una hipótesis aceptada ( $p = 0.001$ ;  $p < 0.05$ ; Spearman = 0.763) con un coeficiente de determinación (CD) del 58.22%.

## **VII. RECOMENDACIONES**

PRIMERA: El gerente de la empresa debe implementar un plan de la selección de personal, según sea el nivel de preparación profesional y experiencia laboral. Además de otorgar un plan de mejoras salariales que permitan mejorar el aspecto económico de los trabajadores y así verse reflejado en su rendimiento dentro de la empresa.

SEGUNDA: El gerente del área de RR. HH debe implementar un plan de incentivos laborales, tanto económicos como comisiones, vales y bonos, así como los no económicos ligados al reconocimiento y los ascensos al trabajador. Esto con el fin de que el trabajador se sienta recompensado y a su vez exista una mejora en el ambiente laboral con sus superiores y compañeros.

TERCERA: El gerente de la empresa deberá aplicar cuestionarios que ayuden a conocer la situación actual del trabajador, detallando los aspectos negativos y positivos que este pueda pensar de sus compañeros, superiores y de la empresa. Así mismo fomentar a la formación profesional a través de convenios en cursos, diplomados etc.

CUARTA: El gerente general y su equipo de trabajo deben de implementar una mejora en los beneficios laborales para todos los trabajadores, tales, así como una gratificación, CTS, fondo de pensiones y un seguro contra todo riesgo. Esto con el fin de que el trabajador tenga todas los beneficios y herramientas necesarias para que pueda ser eficiente en sus labores dentro de la empresa.



## REFERENCIAS

- Arboleda, G. (2018). Percepción de la satisfacción con la labor desempeñada y factores de motivación del personal de las instituciones prestadoras de servicios de salud (IPS) del valle de Aburrá, 2011. Recuperado de: <https://www.proquest.com/docview/2256068566/761E3A2E3B1A49C4P/Q/61?accountid=37408>
- Barriga, A y Rendon, A. (2016). "IMPACTO DE LA REMUNERACIÓN PERCIBIDA SOBRE LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LAS FAMILIAS DEL NIVEL SOCIOECONÓMICO C DEL DISTRITO DE AREQUIPA, 2016" Recuperado de: [https://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/UCSP/14872/1/BARRIGA\\_FLORES\\_ANA\\_IMP.pdf](https://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/UCSP/14872/1/BARRIGA_FLORES_ANA_IMP.pdf)
- Bermudez, H. (2020). El voice picking: una organización del trabajo que atenta contra la subjetividad del trabajador. El caso de una cadena de comercio de la alimentación al detal. Recuperado de: <https://www.proquest.com/docview/2393022575/761E3A2E3B1A49C4P/Q/21?accountid=37408>
- Calsina, G. (2021). Minería: factores que afectan al desempeño. Mandu. <https://www.mandu.pe/umans/mineria-factores-que-afectan-al-desempeno/>
- Chavez, B. A. (2018). Políticas de Compensación del Banco de Crédito del Perú y su Influencia en el Desempeño y Satisfacción Laboral de los Promotores de Servicios, Arequipa Metropolitana, 2015-2017 [Tesis de grado, Universidad Católica de Santa María]. Repositorio de tesis. <http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/handle/UCSM/7175>
- Davila, A. (2020). REMUNERACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL ÁREA DE DIGITACIÓN DE LA RED DE SALUD LAMBAYEQUE, 2020. Recuperado de : <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/8541/D%C>

[3%A1vila%20Hurtado%2C%20Alexis%20Valent%C3%ADn.pdf?sequence=1&isAllowed=y](#)

Díaz, C. D., Hernández, F. E., Isla, D. R., Delgado, R. N., Díaz, V. L., Rosales, S. C. (2014). Factores relevantes para aumentar la precisión, la viabilidad y el éxito de los sistemas de evaluación del desempeño laboral. Papeles del Psicólogo, 35(2), 115-121. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77831095004>

Estela, F. C., y Hernández, P. S. (2019). Sistema de compensación salarial y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores Emapa San Martín S.A. sede Tarapoto, año 2017 [Tesis de grado, Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto]. UNSM-Institucional. <http://hdl.handle.net/11458/3346>

Fernando, I. T. S., & Mamani, P. B. R. (2021). Un acercamiento teórico del desempeño laboral. Revista De Investigación Valor Agregado, 8(1), 86-98. <https://doi.org/10.17162/riva.v8i1.1633>

Flores, K. (2022). *“La compensación remunerativa y su relación con el desempeño laboral en la empresa Incosel S.R.L. provincia de Espinar, 2021”* Recuperado de: [https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/5899/L.Flores\\_Tesis\\_Titulo\\_Profesional\\_2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/5899/L.Flores_Tesis_Titulo_Profesional_2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

García, M. S. (2022). Incentivos económicos y su incidencia en el desempeño laboral de asesores de negocios de Mi Banco, Banco de la Microempresa S.A, San Ignacio 2020 [Tesis de grado, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas]. Repositorio Institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.14077/2602>

Gwereda, T. (2017). The impact of financial and non-financial incentives on employee performance: a case study of Glens Removals [Master's Thesis, Bindura University Of Science Education]. BUSE Digital Library. <https://elibrary.buse.ac.zw:8080/jspui/handle/123456789/6244>

- Hernández, E. & Ruiz, A. (2018). Motivos y factores que intervienen en el compromiso organizacional. Recuperado de: [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2007-74672018000100820&lang=es](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74672018000100820&lang=es)
- Hidrugo, J. & Pucce, D. (2016). EL RENDIMIENTO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL TALENTO HUMANO EN LA CLINICA SAN JUAN DE DIOS – PIMENTEL. Recuperado de: <https://core.ac.uk/download/pdf/270315984.pdf>
- Iturralde, J. (2011). “LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL Y SU INCIDENCIA EN LOS RESULTADOS DEL RENDIMIENTO DE LOS TRABAJADORES DE LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO OSCUS LTDA DE LA CIUDAD DE AMBATO EN EL AÑO 2.010”. Recuperado de: <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/1786/1/TA0097.pdf>
- Laura, V. D. (2017). Incentivos laborales y nivel de desempeño de los trabajadores operativos de la empresa Compartamos Financiera S.A. - Agencia Puno 2016 [Tesis de pregrado, Universidad Nacional del Altiplano]. Repositorio Institucional. Recuperado de: <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/4783>
- Ledesma, Y. & Cobos, A. (2023). Motivational factors and academic performance in the hybrid modality. Recuperado de: <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85150246813&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&st1=Rendimiento+laboral&nlo=&nlr=&nls=&sid=8cf9f1b35fa34255c22fe7a7355bd7de&sot=b&sdt=cl&cluster=scoprefnameuid%2c%22Chac%2c%22Cuberos%2c+R.%2356748025100%22%2cf%2b%2c%22SOCL%22%2cf%2c%22PSYC%22%2cf%2c%22MEDI%22%2cf&sl=24&s=ALL%28Rendimiento+laboral%29&relpos=4&citeCnt=0&searchTerm=>

- López, M. & Vásquez, R. (2019). Plan de desarrollo personal para mejorar el desempeño laboral de los servidores de la Unidad de Gestión Educativa local Ferreñafe, sustentada en la ley del servicio civil – 2016. (Tesis de pregrado). Universidad Señor de Sipán. Chiclayo. Recuperado de <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/5596/L%c3%b3pez%20Malhaber%20%26%20Vasquez%20Ramirez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Mejia, D. & Ceballos, V. (2021). Salarios de eficiencia, productividad, competitividad y oportunidades del Acuerdo Comercial con la Unión Europea en el sector agrícola de Cundinamarca – Colombia. Recuperado de: <https://www.proquest.com/docview/2656326621?accountid=37408>
- Montaño, M. (2016). Contribución de la remuneración al trabajo en la evolución de la productividad laboral en México. (Tesis de maestría). Universidad de Sonora. México. Recuperado de <https://integracioneconomica.unison.mx/wpcontent/uploads/2019/01/Montano-Molina-Ana-Patricia.-Contribucionde-la-remuneracion-al-trabajo-en-la-evolucion-de-la-productividad-laboralde-Mexico-1995-2009.pdf>
- Noboa, J. y Barrera, G. (2019). RELACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL CON LA SATISFACCIÓN LABORAL EN UNA EMPRESA DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN. / RELATIONSHIP OF THE ORGANIZATIONAL CLIMATE WITH THE JOB SATISFACTION IN A COMPANY OF THE CONSTRUCTION SECTOR. Recuperado de: <https://www.proquest.com/docview/2229188196/761E3A2E3B1A49C4PQ/49?accountid=37408>
- Ñaupari, Y. (2018). Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Salud Pasco. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/27177/%C3%B1aupari\\_yk.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/27177/%C3%B1aupari_yk.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Ortega, N. (2020). El salario emocional y su relación con los niveles de efectividad. Recuperado de: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202020000100141&lang=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000100141&lang=es)
- Ortiz, L. y Coronell, R. (2019). Incidencia del clima organizacional en la productividad laboral en instituciones prestadoras de servicios de salud (IPS): un estudio correlacional. Recuperado de: <https://www.proquest.com/docview/2246152421/761E3A2E3B1A49C4P/Q/22?accountid=37408>
- Penalva, A. (2022). PRIMEROS APUNTES SOBRE LA OBLIGACIÓN EMPRESARIAL DE REGISTRO DE LA JORNADA DE TRABAJO. Recuperado de: <https://www.proquest.com/docview/2680353051/761E3A2E3B1A49C4P/Q/43?accountid=37408>
- Pozo, G. (2018). Compensaciones y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Vegueta, 2017. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Huacho. Recuperado de <http://repositorio.unifsc.edu.pe/handle/UNJFSC/2162>
- Ramón, N. (2016). Relación entre las formas de reconocimientos y desempeño laboral de los empleados en el ministerio de salud pública del Ecuador – Planta central. (Tesis de pregrado). Escuela Politécnica Nacional. Ecuador. Recuperado de <https://bibdigital.epn.edu.ec/bitstream/15000/16677/1/CD-7278.pdf>
- Quiñonez, E. (2018). “CORRELACIÓN ENTRE SATISFACCIÓN DE BENEFICIOS LABORALES E IDENTIFICACIÓN ORGANIZACIONAL EN UNA EMPRESA DE LA CIUDAD DE GUATEMALA.” Recuperado de: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/43/Quinonez-Edma.pdf>
- Ruiz, N. (2021). “CLIMA LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DE LOS SERVIDORES CIVILES DEL HOSPITAL LUIS HEYSEN INCHAUSTEGI-ESSALUD, LAMBAYEQUE-PERÚ, 2019” Recuperado

de:

[https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2912/RuizNils\\_Tesis\\_maestria\\_2021.pdf?sequence=1](https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2912/RuizNils_Tesis_maestria_2021.pdf?sequence=1)

Sáenz B, W. (2018). *“INFLUENCIA DE LA GESTIÓN DE LAS REMUNERACIONES EN LA RETENCIÓN DE LOS COLABORADORES, DE LA EMPRESA DE SEGURIDAD ZAGAZ PROTECCIÓN S.A.C., Lima, 2018”* Recuperado de:

[http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/4337/TESIS\\_%20SAENZ\\_WILLIAM.pdf?sequence=5](http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/4337/TESIS_%20SAENZ_WILLIAM.pdf?sequence=5)

Sáname, R. (2017). Implementación del ciclo de Deming para mejorar los procesos en el pago de las remuneraciones de los trabajadores del Hospital San José, Callao. (Tesis de pregrado). Universidad Cesar Vallejo. Lima. Recuperado de:

[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/1896/Samame\\_RPM.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/1896/Samame_RPM.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Sandoval, E. (2019). RENDIMIENTO LABORAL Y LA EXCELENCIA DE SERVICIO EN EL ÁREA DE OPERACIONES DE LA EMPRESA BGM S.A.C – LIMA, 2018– PERÚ. Recuperado de:

<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6254/Sandoval%20Alayo%20Edward%20Ricardo.pdf?sequence=5&isAllowed=y>

Torres, E. (2017). Incentivos laborales y clima organizacional en la gerencia de medio ambiente de la municipalidad de Pachacamac, 2016. Recuperado de:

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/7251/Torres\\_GER.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/7251/Torres_GER.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Vera, R. (2018). Estrategia de gestión para el desempeño de los recursos humanos del establecimiento de Essalud Manuel Manrique Nevado del distrito José Leonardo Ortiz, De Chiclayo, 2016. (Tesis de Maestría). Universidad Señor de Sipán. Recuperado de

<http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/4748/VERA%20VERA%20RITA%20NOELIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Zúñiga, B. (2020). LAS REMUNERACIONES Y EL RENDIMIENTO LABORAL EN LA EMPRESA DE TRANSPORTES SAN MARTIN DE PORRES S.A.

Recuperado de:

<https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/3974/BRIAN%20CARLOS%20Z%C3%9A%C3%91IGA%20AG%C3%9CERO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

## ANEXOS

### Anexo 1: Matriz de Operacionalización

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICION
REMUNERACIONES	La remuneración consiste “en una contraprestación, ya sea económica o en especie, que se recibe a cambio de los servicios prestados” Cruz (2018).	Las dimensiones que permitirán medir a la variable son; los incentivos económicos, la remuneración y los beneficios. Las cuáles serán cuantificadas gracias al uso de escala ordinal con cinco tipos de respuestas.	Incentivos	Bonos	1,2	Escala de medición tipo Ordinal. Tipo Likert  (1) Totalmente desacuerdo (2) Desacuerdo (3) Indiferente (4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo
				Comisiones	3,4	
				Recompensas	5	
			Honorarios	Salario mensual	6,7	
				Horas hombre	8,9	
				Descuentos	10	
			Beneficios	Seguro de Salud	11,12	
				Vacaciones	13,14	
				Utilidades	15	
RENDIMIENTO DEL TRABAJADOR	Define al rendimiento del trabajador como el resultado de la evaluación exhaustiva de sus capacidades para el cumplimiento de sus objetivos; constituyendo correctamente una estrategia para conseguir los objetivos. Chiavenato (2000)	Las dimensiones que permitirán medir a la variable son; el ambiente laboral, la formación de competencias y la eficiencia. Las cuáles serán cuantificadas gracias al uso de escala ordinal con cinco tipos de respuestas.	Ambiente Laboral	Nivel de trato recibido	16	Escala de medición tipo Ordinal. Tipo Likert  (1) Totalmente desacuerdo (2) Desacuerdo (3) Indiferente (4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo
				Nivel de satisfacción	17,18	
				Nivel de comunicación	19,20	
			Formación de competencias	Capacitaciones	21,22	
				Trabajo en equipo	23	
				Responsabilidad	24,25	
			Eficiencia	Liderazgo	26,27	
				Productividad	28,29	
				Compromiso	30	



## Anexo 2: Matriz de Consistencia

TÍTULO: Remuneraciones y Rendimiento del trabajador en una empresa de redes y comunicaciones, Los Olivos, 2023.																													
AUTOR: Chávez Echevarría, Brayan Manuel																													
PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES																										
<p><b>Problema general:</b> ¿Cuál es el vínculo entre la remuneración y el rendimiento del trabajador en una empresa de Redes y Comunicaciones, Los Olivos 2023?</p> <p><b>Problemas específicos:</b></p> <p>a) ¿Cuál es el vínculo entre el clima laboral y el rendimiento del trabajador en una empresa de Redes y Comunicaciones, Los Olivos 2023?</p> <p>b) ¿Cuál es el vínculo entre la motivación laboral y el rendimiento del trabajador en una empresa de Redes y Comunicaciones, Los Olivos 2023?</p> <p>c) ¿Cuál es el vínculo entre la formación profesional y el rendimiento del trabajador en una empresa de Redes y Comunicaciones, Los Olivos 2023?</p> <p>d) ¿Cuál es el vínculo entre el reconocimiento y el rendimiento del trabajador en una empresa de Redes y Comunicaciones, Los Olivos 2023?</p>	<p><b>Objetivo general:</b> Determinar la relación entre la remuneración y el rendimiento del trabajador en una empresa de Redes y Comunicaciones, Los Olivos 2023</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <p>a) Determinar el nivel del clima laboral y su influencia en el rendimiento del trabajador en una empresa de Redes y Comunicaciones, Los Olivos 2023.</p> <p>b) Determinar el nivel de motivación laboral y su relación con el rendimiento del trabajador en una empresa de Redes y Comunicaciones, Los Olivos 2023</p> <p>c) Identificar el nivel de reconocimiento laboral y su relación con el rendimiento del trabajador en una empresa de Redes y Comunicaciones, Los Olivos 2023</p>	<p><b>Hipótesis general:</b> Existe una relación valiosa entre la remuneración y el rendimiento del trabajador en una empresa de Redes y Comunicaciones, Los Olivos 2023.</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b></p> <p>a) Existe una relación valiosa entre el clima laboral y el rendimiento del trabajador en una empresa de Redes y Comunicaciones, Los Olivos 2023</p> <p>b) Existe una relación valiosa entre la motivación laboral y el rendimiento del trabajador en una empresa de Redes y Comunicaciones, Los Olivos 2023</p> <p>c) Existe una relación valiosa entre el reconocimiento laboral y el rendimiento del trabajador en una empresa de Redes y Comunicaciones, Los Olivos 2023.</p>	<p><b>Variable 1: MARKETING MIX</b></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>DIMENSIÓN</th> <th>Indicadores</th> <th>Ítems</th> <th>Escala y Valores</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3">Incentivos</td> <td>Bonos</td> <td>1,2</td> <td rowspan="9">Escala de medición tipo Ordinal. Tipo Likert  (1) Totalmente desacuerdo (2) Desacuerdo (3) Indiferente (4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo</td> </tr> <tr> <td>Comisiones</td> <td>3,4</td> </tr> <tr> <td>Recompensas</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">Honorarios</td> <td>Salario mensual</td> <td>6,7</td> </tr> <tr> <td>Horas hombre</td> <td>8,9</td> </tr> <tr> <td>Descuentos</td> <td>10</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">Beneficios</td> <td>Seguro de Salud</td> <td>11,12</td> </tr> <tr> <td>Vacaciones</td> <td>13,14</td> </tr> <tr> <td>Utilidades</td> <td>15</td> </tr> </tbody> </table>	DIMENSIÓN	Indicadores	Ítems	Escala y Valores	Incentivos	Bonos	1,2	Escala de medición tipo Ordinal. Tipo Likert  (1) Totalmente desacuerdo (2) Desacuerdo (3) Indiferente (4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo	Comisiones	3,4	Recompensas	5	Honorarios	Salario mensual	6,7	Horas hombre	8,9	Descuentos	10	Beneficios	Seguro de Salud	11,12	Vacaciones	13,14	Utilidades	15
			DIMENSIÓN	Indicadores	Ítems	Escala y Valores																							
			Incentivos	Bonos	1,2	Escala de medición tipo Ordinal. Tipo Likert  (1) Totalmente desacuerdo (2) Desacuerdo (3) Indiferente (4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo																							
				Comisiones	3,4																								
				Recompensas	5																								
			Honorarios	Salario mensual	6,7																								
				Horas hombre	8,9																								
				Descuentos	10																								
			Beneficios	Seguro de Salud	11,12																								
				Vacaciones	13,14																								
				Utilidades	15																								
			<p><b>Variable 2: CAPTACIÓN DE CLIENTES</b></p> <table border="1"> <tbody> <tr> <td rowspan="3">Ambiente Laboral</td> <td>Nivel de trato recibido</td> <td>16</td> <td rowspan="9">Escala de medición tipo Ordinal. Tipo Likert  (1) Totalmente desacuerdo (2) Desacuerdo (3) Indiferente (4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo</td> </tr> <tr> <td>Nivel de satisfacción</td> <td>17,18</td> </tr> <tr> <td>Nivel de comunicación</td> <td>19,20</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">Formación de competencias</td> <td>Capacitaciones</td> <td>21,22</td> </tr> <tr> <td>Trabajo en equipo</td> <td>23</td> </tr> <tr> <td>Responsabilidad</td> <td>24,25</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">Eficiencia</td> <td>Liderazgo</td> <td>26,27</td> </tr> <tr> <td>Productividad</td> <td>28,29</td> </tr> <tr> <td>Compromiso</td> <td>30</td> </tr> </tbody> </table>				Ambiente Laboral	Nivel de trato recibido	16	Escala de medición tipo Ordinal. Tipo Likert  (1) Totalmente desacuerdo (2) Desacuerdo (3) Indiferente (4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo	Nivel de satisfacción	17,18	Nivel de comunicación	19,20	Formación de competencias	Capacitaciones	21,22	Trabajo en equipo	23	Responsabilidad	24,25	Eficiencia	Liderazgo	26,27	Productividad	28,29	Compromiso	30	
			Ambiente Laboral	Nivel de trato recibido	16	Escala de medición tipo Ordinal. Tipo Likert  (1) Totalmente desacuerdo (2) Desacuerdo (3) Indiferente (4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo																							
Nivel de satisfacción	17,18																												
Nivel de comunicación	19,20																												
Formación de competencias	Capacitaciones	21,22																											
	Trabajo en equipo	23																											
	Responsabilidad	24,25																											
Eficiencia	Liderazgo	26,27																											
	Productividad	28,29																											
	Compromiso	30																											

### Anexo 3: Validación de expertos

#### Tabla

*Expertos para la validación del instrumento*

GRADO ACADÉMICO	NOMBRE DEL EXPERTO VALIDADOR	OPINIÓN DE EXPERTO
Magister	Alarcón Camero, Juan Manuel	Aplicable
Magister	López Ruiz Mariano Adolfo	Aplicable
Magister	Molina Guillen Jan kei	Aplicable

### CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTOS

#### Tabla

*Baremo para estimación del nivel de confiabilidad*

RANGO	EVALUACIÓN DEL COEFICIENTE
Coeficiente alfa $>,9$	
Coeficiente alfa $>,8$	
Coeficiente alfa $>,7$	x
Coeficiente alfa $>,6$	
Coeficiente alfa $>,5$	
Coeficiente alfa $<,5$	

Anexo 4: Matriz De Correlación

		INCENTIVOS	HONORARIOS	BENEFICIOS	AMBIENTE LABORAL	FORMACION DE COMPETENCIAS	EFICIENCIA	V1	V2
INCENTIVOS	Rho de Spearman	—							
	gl	—							
	valor p	—							
HONORARIOS	Rho de Spearman	0.461	—						
	gl	33	—						
	valor p	0.005	—						
BENEFICIOS	Rho de Spearman	0.372	0.54	—					
	gl	33	33	—					
	valor p	0.028	< .001	—					
AMBIENTE LABORAL	Rho de Spearman	0.711	0.822	0.452	—				
	gl	33	33	33	—				
	valor p	< .001	< .001	0.006	—				
FORMACION	Rho de Spearman	0.289	0.711	0.831	0.443	—			
	gl	33	33	33	33	—			
	valor p	0.092	< .001	< .001	0.008	—			
EFICIENCIA	Rho de Spearman	0.754	0.83	0.763	0.814	0.711	—		
	gl	33	33	33	33	33	—		
	valor p	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	—	
V1	Rho de Spearman	0.747	0.853	0.763	0.84	0.75	0.989	—	
	gl	33	33	33	33	33	33	—	
	valor p	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	—
V2	Rho de Spearman	-0.148	0.032	-0.075	0.105	0.016	-0.092	-0.062	—
	gl	33	33	33	33	33	33	33	—
	valor p	0.396	0.854	0.668	0.55	0.928	0.6	0.722	—

## DEFINICIÓN CONCEPTUAL

### VARIABLE 1: Remuneraciones

Cruz (2018) declara que:

Definen a la remuneración como el total de pagos que recibe un trabajador por la prestación de sus servicios. La remuneración consiste “en una contraprestación, ya sea económica o en especie, que se recibe a cambio de los servicios prestados”. La más usual es la conocida como sueldo o salario.”

### DIMENSIONES DE LA VARIABLE:

- 1. Incentivos:** Paul Krugman (2018) define un incentivo como cualquier cosa que motive a una persona a hacer algo. Cuando hablamos de economía, la definición se vuelve más específica: los incentivos económicos son motivaciones financieras para que las personas lleven a cabo ciertas acciones.
- 2. Honorarios:** Paul Krugman (2018) define un incentivo como cualquier cosa que motive a una persona a hacer algo. Cuando hablamos de economía, la definición se vuelve más específica: los incentivos económicos son motivaciones financieras para que las personas lleven a cabo ciertas acciones.
- 3. Beneficios:** Los beneficios laborales son aquellos que las organizaciones conceden a sus empleados por pertenecer a la organización o desempeñar un puesto de trabajo, pero no son contraprestación al trabajo realizado

## **VARIABLE 2: Rendimiento del Trabajador**

Chiavenato (2000) Define al rendimiento del trabajador como el resultado de la evaluación exhaustiva de sus capacidades para el cumplimiento de sus objetivos; constituyendo correctamente una estrategia para conseguir los objetivos.

### **DIMENSIONES DE LA VARIABLE:**

- 1. Ambiente Laboral:** Chiavenato (2000) arguye que el clima organizacional puede ser definido como las cualidades o propiedades del ambiente laboral que son percibidas o experimentadas por los miembros de la organización y que además tienen influencia directa en los comportamientos de los empleados.
- 2. Formación de Competencias:** Para Tobón (2012), la formación profesional por competencia es concebida como aquella acción de suministrar a una persona o grupo, información y entrenamiento preciso para conocer-aprender a realizar y desempeñar una determinada actividad laboral.
- 3. Eficiencia:** Sander (2002, p. 151) plantea que: "La eficiencia es el criterio económico que revela la capacidad administrativa de producir el máximo de resultados con el mínimo de recursos, energía y tiempo.



V1.Remuneraciones				OPCIÓN DE RESPUESTA				
				1	2	3	4	5
Dimensión	Indicador	N°	Items	Totalmente En Desacuerdo	Desacuerdo	Indiferente	De Acuerdo	Totalmente De Acuerdo
Incentivos	Bonos	1	En alguna ocasión la empresa le ha otorgado un bono como incentivo laboral.					
		2	Usted considera que los bonos son un incentivo laboral para lograr los objetivos de la empresa.					
	Comisiones	3	Alguna vez la empresa le ha otorgado comisiones como incentivo laboral.					
		4	Cree usted que las comisiones están acorde al cumplimiento de sus objetivos.					
	Recompensas	5	Se siente usted recompensado por la empresa					
Honorarios	Salario Mensual	6	Usted considera que el sueldo que recibe le permite cubrir sus necesidades básicas.					
		7	Sus honorarios percibidos son pagadas en fechas indicadas.					
	Horas Hombre	8	Considera que por las horas de trabajo realizadas usted está siendo bien remunerado.					
		9	Considera usted que el esfuerzo en su jornada laboral no está siendo bien remunerado.					
	Descuentos	10	Cree usted que los descuentos a los trabajadores por tardanza son injustos.					
Beneficios	Seguro de Salud	11	Usted cree conveniente que la empresa deba pagarle un seguro de salud.					
		12	Usted considera que el importe por la prestación de salud debe ser sumado a mi remuneración.					
	Vacaciones	13	Alguna vez la institución le ha otorgado vacaciones o días de descanso.					
		14	Cree conveniente que la institución deba pagarle vacaciones					
	Utilidades	15	Alguna vez la institución le ha otorgado utilidades.					

V2. Rendimiento del Trabajador				OPCIÓN DE RESPUESTA				
				1	2	3	4	5
Dimensión	Indicador	N°	Items	Totalmente En Desacuerdo	Desac	Indiferente	De Acuerdo	Totalmente En Desacuerdo
Ambiente Laboral	Nivel de Trato Recibido	16	Considera que un buen trato por parte de su jefe a cargo ayudaría al cumplimiento de sus objetivos.					
	Nivel de Satisfacción	17	El nivel de satisfacción del trabajador ayuda al cumplimiento de los objetivos de la empresa.					
		18	Se siente contento dentro de la empresa.					
	Nivel de Comunicación	19	El nivel de comunicación con sus jefes es el adecuado.					
		20	Existen barreras a la hora de comunicarse con sus superiores.					
Formación de Competencias	Capacitaciones	21	Considera que la empresa capacita constantemente a sus trabajadores.					
		22	La empresa apporto a su crecimiento profesional.					
	Trabajo en Equipo	23	Considera que los trabajos en equipo aportan a la empresa.					
	Responsabilidad	24	Cree usted que los trabajos en equipo son más eficientes para la empresa que un trabajo individual.					
		25	La empresa apporto en sus valores personales.					
Eficiencia	Liderazgo	26	Cree que tiene la capacidad para tener colaboradores a cargo.					
		27	Coordina y trabaja en equipo.					
	Productividad	28	Considera que la empresa brinda los recursos necesarios para alcanzar su productividad establecida.					
		29	Considera que la empresa se encuentra satisfecha con sus actividades realizadas					
	Compromiso	30	Esta dispuesto a ayudar a su compañero de trabajo cuando este lo requiera.					





## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Remuneraciones y rendimiento del trabajador en una empresa de Redes y Comunicaciones, Los Olivos 2023.". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

<b>Nombres y Apellidos del juez:</b>	Mgtr. Alarcon Camero, Juan Manuel
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( <input checked="" type="checkbox"/> )                      Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )                      Social ( ) Educativa ( )                      Organizacional ( <input checked="" type="checkbox"/> )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Docente de la Escuela Profesional de Administración
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad César Vallejo
<b>Tiempo de experiencia profesional el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( <input checked="" type="checkbox"/> )

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	Chávez Echevarría, Brayan Manuel
Procedencia:	Del autor
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Al Personal administrativo y asistencial de la Empresa Electricom SAC en el distrito de los Olivos.
Significación:	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 3 dimensiones, de 9 indicadores y 15 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 9 indicadores y 15 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

### 4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Remuneraciones

Cruz (2018) declara que definen a la remuneración como el total de pagos que recibe un trabajador por la prestación de sus servicios. La remuneración consiste "en una contraprestación, ya sea económica o en especie, que se recibe a cambio de los servicios prestados". La más usual es la conocida como sueldo o salario."



- **Variable 2: Rendimiento del Trabajador**  
Chiavenato (2000) Define al rendimiento del trabajador como el resultado de la evaluación exhaustiva de sus capacidades para el cumplimiento de sus objetivos; constituyendo correctamente una estrategia para conseguir los objetivos.

Variable	Dimensiones	Definición
Remuneraciones	Incentivos	Paul Krugman (2018) define un incentivo como cualquier cosa que motive a una persona a hacer algo. Cuando hablamos de economía, la definición se vuelve más específica: los incentivos económicos son motivaciones financieras para que las personas lleven a cabo ciertas acciones.
	Honorarios	Según Aguilar (2017) el término "honorario" se refiere más bien a la remuneración que perciben algunos profesionales por la prestación de sus servicios, siendo definido por el Diccionario de la Real Academia Española como Estipendio o sueldo que se da a uno por su trabajo en algún arte liberal.
	Beneficios	Los beneficios laborales son aquellos que las organizaciones conceden a sus empleados por pertenecer a la organización o desempeñar un puesto de trabajo, pero no son contraprestación al trabajo realizado
Rendimiento del Trabajador	Ambiente Laboral	Chiavenato (2000) arguye que el clima organizacional puede ser definido como las cualidades o propiedades del ambiente laboral que son percibidas o experimentadas por los miembros de la organización y que además tienen influencia directa en los comportamientos de los empleados.
	Formación de Competencias	Para Tobón (2012), la formación profesional por competencia es concebida como aquella acción de suministrar a una persona o grupo, información y entrenamiento preciso para conocer-aprender a realizar y desempeñar una determinada actividad laboral.
	Eficiencia	Sander (2002, p. 151) plantea que: "La eficiencia es el criterio económico que revela la capacidad administrativa de producir el máximo de resultados con el mínimo de recursos, energía y tiempo.



**5. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Remuneraciones y rendimiento del trabajador en una empresa de Redes y Comunicaciones, Los Olivos, 2023”. Elaborado por Chávez Echevarría Brayan Manuel en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel



**Variable del instrumento:** Remuneraciones

- Primera dimensión: Incentivos.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Bonos	1	4	3	4	
	2	4	4	4	
Comisiones	3	3	4	4	
	4	4	4	4	
Recompensas	5	4	4	3	

- Segunda dimensión: Honorarios

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Salario Mensual	6	4	4	3	
	7	3	4	4	
Horas Hombre	8	4	4	4	
	9	4	4	3	
Descuentos	10	4	4	4	

- Tercera dimensión: Beneficios

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Seguro de Salud	11	1	4	3	
	12	2	4	4	
Vacaciones	13	3	3	4	
	14	4	4	4	
Utilidades	15	4	4	4	

**Variable del instrumento:** Rendimiento del Trabajador

- Primera dimensión: Ambiente Laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Nivel de Trato Recibido	16	4	4	3	
Nivel de Satisfacción	17	3	4	4	
	18	4	4	4	
Nivel de Comunicacion	19	4	4	3	
	20	4	4	4	

- Segunda dimensión: Formación de Competencias

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Capacitaciones	21	4	4	4	
	22	4	4	4	
Trabajo en Equipo	23	4	4	4	
Responsabilidad	24	4	3	4	
	25	4	4	4	



- Tercera dimensión: Eficiencia

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Liderazgo	26	4	4	4	
	27	3	4	4	
Productividad	28	4	4	4	
	29	4	3	4	
Compromiso	30	4	3	4	

Mgtr. Alarcon Camero, Juan Manuel  
DNI N° 44830806

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Remuneraciones y rendimiento del trabajador en una empresa de Redes y Comunicaciones, Los Olivos 2023.". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

<b>Nombres y Apellidos del juez:</b>	Mgr. Lopez Ruiz Mariano Adolfo
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( <input checked="" type="checkbox"/> )                      Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )                      Social ( ) Educativa ( )                      Organizacional ( <input checked="" type="checkbox"/> )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Docente de la Escuela Profesional de Administración
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad César Vallejo
<b>Tiempo de experiencia profesional el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( <input checked="" type="checkbox"/> )

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	Chávez Echevarría, Brayan Manuel
Procedencia:	Del autor
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Al Personal administrativo y asistencial de la Empresa Electricom SAC en el distrito de los Olivos.
Significación:	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 3 dimensiones, de 9 indicadores y 15 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 9 indicadores y 15 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

### 4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Remuneraciones

Cruz (2018) declara que definen a la remuneración como el total de pagos que recibe un trabajador por la prestación de sus servicios. La remuneración consiste "en una contraprestación, ya sea económica o en especie, que se recibe a cambio de los servicios prestados". La más usual es la conocida como sueldo o salario."



- **Variable 2: Rendimiento del Trabajador**  
Chiavenato (2000) Define al rendimiento del trabajador como el resultado de la evaluación exhaustiva de sus capacidades para el cumplimiento de sus objetivos; constituyendo correctamente una estrategia para conseguir los objetivos.

Variable	Dimensiones	Definición
Remuneraciones	Incentivos	Paul Krugman (2018) define un incentivo como cualquier cosa que motive a una persona a hacer algo. Cuando hablamos de economía, la definición se vuelve más específica: los incentivos económicos son motivaciones financieras para que las personas lleven a cabo ciertas acciones.
	Honorarios	Según Aguilar (2017) el término "honorario" se refiere más bien a la remuneración que perciben algunos profesionales por la prestación de sus servicios, siendo definido por el Diccionario de la Real Academia Española como Estipendio o sueldo que se da a uno por su trabajo en algún arte liberal.
	Beneficios	Los beneficios laborales son aquellos que las organizaciones conceden a sus empleados por pertenecer a la organización o desempeñar un puesto de trabajo, pero no son contraprestación al trabajo realizado
Rendimiento del Trabajador	Ambiente Laboral	Chiavenato (2000) arguye que el clima organizacional puede ser definido como las cualidades o propiedades del ambiente laboral que son percibidas o experimentadas por los miembros de la organización y que además tienen influencia directa en los comportamientos de los empleados.
	Formación de Competencias	Para Tobón (2012), la formación profesional por competencia es concebida como aquella acción de suministrar a una persona o grupo, información y entrenamiento preciso para conocer-aprender a realizar y desempeñar una determinada actividad laboral.
	Eficiencia	Sander (2002, p. 151) plantea que: "La eficiencia es el criterio económico que revela la capacidad administrativa de producir el máximo de resultados con el mínimo de recursos, energía y tiempo.



**5. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Remuneraciones y rendimiento del trabajador en una empresa de Redes y Comunicaciones, Los Olivos, 2023”. Elaborado por Chávez Echevarría Brayan Manuel en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

5. No cumple con el criterio
6. Bajo Nivel
7. Moderado nivel
8. Alto nivel





**Variable del instrumento:** Remuneraciones

- Primera dimensión: Incentivos.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Bonos	1	1	4	3	
	2	2	4	4	
Comisiones	3	3	3	4	
	4	4	4	4	
Recompensas	5	4	4	4	

- Segunda dimensión: Honorarios

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Salario Mensual	6	4	4	4	
	7	4	4	4	
Horas Hombre	8	4	4	4	
	9	4	3	4	
Descuentos	10	4	4	4	

- Tercera dimensión: Beneficios

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Seguro de Salud	11	4	3	4	
	12	4	4	4	
Vacaciones	13	3	4	4	
	14	4	4	4	
Utilidades	15	4	4	3	

**Variable del instrumento:** Rendimiento del Trabajador

- Primera dimensión: Ambiente Laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Nivel de Trato Recibido	16	4	4	4	
Nivel de Satisfacción	17	4	4	4	
	18	4	4	4	
Nivel de Comunicación	19	4	3	4	
	20	4	4	4	

- Segunda dimensión: Formación de Competencias

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Capacitaciones	21	1	4	3	
	22	2	4	4	
Trabajo en Equipo	23	3	3	4	
Responsabilidad	24	4	4	4	
	25	4	4	4	



- Tercera dimensión: Eficiencia

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Liderazgo	26	4	3	4	
	27	4	4	4	
Productividad	28	3	4	4	
	29	4	4	4	
Compromiso	30	4	4	3	

Mgr. Lopez Ruiz Mariano Adolfo  
DNI N° 09869191

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.



## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Remuneraciones y rendimiento del trabajador en una empresa de Redes y Comunicaciones, Los Olivos 2023.". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

<b>Nombres y Apellidos del juez:</b>	Mgr. Molina Guillen Jan
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( <input checked="" type="checkbox"/> )                      Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )                      Social ( ) Educativa ( )                      Organizacional ( <input checked="" type="checkbox"/> )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Docente de la Escuela Profesional de Administración
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad César Vallejo
<b>Tiempo de experiencia profesional el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( <input checked="" type="checkbox"/> )

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	Chávez Echevarría, Brayan Manuel
Procedencia:	Del autor
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Al Personal administrativo y asistencial de la Empresa Electricom SAC en el distrito de los Olivos.
Significación:	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 3 dimensiones, de 9 indicadores y 15 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 9 indicadores y 15 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

### 4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Remuneraciones

Cruz (2018) declara que definen a la remuneración como el total de pagos que recibe un trabajador por la prestación de sus servicios. La remuneración consiste "en una contraprestación, ya sea económica o en especie, que se recibe a cambio de los servicios prestados". La más usual es la conocida como sueldo o salario."



- **Variable 2: Rendimiento del Trabajador**  
Chiavenato (2000) Define al rendimiento del trabajador como el resultado de la evaluación exhaustiva de sus capacidades para el cumplimiento de sus objetivos; constituyendo correctamente una estrategia para conseguir los objetivos.

Variable	Dimensiones	Definición
Remuneraciones	Incentivos	Paul Krugman (2018) define un incentivo como cualquier cosa que motive a una persona a hacer algo. Cuando hablamos de economía, la definición se vuelve más específica: los incentivos económicos son motivaciones financieras para que las personas lleven a cabo ciertas acciones.
	Honorarios	Según Aguilar (2017) el término "honorario" se refiere más bien a la remuneración que perciben algunos profesionales por la prestación de sus servicios, siendo definido por el Diccionario de la Real Academia Española como Estipendio o sueldo que se da a uno por su trabajo en algún arte liberal.
	Beneficios	Los beneficios laborales son aquellos que las organizaciones conceden a sus empleados por pertenecer a la organización o desempeñar un puesto de trabajo, pero no son contraprestación al trabajo realizado
Rendimiento del Trabajador	Ambiente Laboral	Chiavenato (2000) arguye que el clima organizacional puede ser definido como las cualidades o propiedades del ambiente laboral que son percibidas o experimentadas por los miembros de la organización y que además tienen influencia directa en los comportamientos de los empleados.
	Formación de Competencias	Para Tobón (2012), la formación profesional por competencia es concebida como aquella acción de suministrar a una persona o grupo, información y entrenamiento preciso para conocer-aprender a realizar y desempeñar una determinada actividad laboral.
	Eficiencia	Sander (2002, p. 151) plantea que: "La eficiencia es el criterio económico que revela la capacidad administrativa de producir el máximo de resultados con el mínimo de recursos, energía y tiempo.



**5. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Remuneraciones y rendimiento del trabajador en una empresa de Redes y Comunicaciones, Los Olivos, 2023”. Elaborado por Chávez Echevarría Brayan Manuel en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

9. No cumple con el criterio
10. Bajo Nivel
11. Moderado nivel
12. Alto nivel



**Variable del instrumento:** Remuneraciones

- Primera dimensión: Incentivos.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Bonos	1	1	4	3	
	2	2	4	4	
Comisiones	3	3	3	4	
	4	4	4	4	
Recompensas	5	4	4	4	

- Segunda dimensión: Honorarios

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Salario Mensual	6	4	3	4	
	7	4	4	4	
Horas Hombre	8	3	4	4	
	9	4	4	4	
Descuentos	10	4	4	3	

- Tercera dimensión: Beneficios

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Seguro de Salud	11	4	4	4	
	12	4	4	4	
Vacaciones	13	4	4	4	
	14	4	3	4	
Utilidades	15	4	4	4	

**Variable del instrumento:** Rendimiento del Trabajador

- Primera dimensión: Ambiente Laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Nivel de Trato Recibido	16	4	3	4	
Nivel de Satisfacción	17	4	4	4	
	18	3	4	4	
Nivel de Comunicacion	19	4	4	4	
	20	4	4	3	

- Segunda dimensión: Formación de Competencias

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Capacitaciones	21	4	3	4	
	22	4	4	4	
Trabajo en Equipo	23	3	4	4	
Responsabilidad	24	4	4	4	
	25	4	4	3	



- Tercera dimensión: Eficiencia

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Liderazgo	26	4	4	4	
	27	4	4	4	
Productividad	28	4	4	4	
	29	4	3	4	
Compromiso	30	4	4	4	

.....  
Mgr. Molina Guillen Jan  
DNI N° 45099368

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.