



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
GESTIÓN PÚBLICA**

Remuneración y su influencia en el rendimiento laboral en la  
Unidad de Gestión Educativa Local de Virú, 2023

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestra en Gestión Pública**

**AUTORA:**

Quispe Lopez, Alicia Soledad ([orcid.org/0009-0000-5289-2512](https://orcid.org/0009-0000-5289-2512))

**ASESORES:**

Dr. Peñalver Higuera, Manuel Jose ([orcid.org/0000-0002-8732-984X](https://orcid.org/0000-0002-8732-984X))

Mg. Pereda Guanilo, Victor Ivan ([orcid.org/0000-0001-8964-9938](https://orcid.org/0000-0001-8964-9938))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de las Políticas Públicas

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

**TRUJILLO — PERÚ**

**2024**



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, PEÑALVER HIGUERA MANUEL JOSE, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC -TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Remuneración y su influencia en el rendimiento laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Virú, 2023", cuyo autor es QUISPE LOPEZ ALICIA SOLEDAD, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 14%, 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.

TRUJILLO, 30 de Mayo del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
PEÑALVER HIGUERA MANUEL JOSE <b>CARNET EXT.:</b> 002403968 <b>ORCID:</b> 0000-0002-8732-984X	Firmado electrónicamente por: MJPENALVER el 30- 05-2024 20:30:38

Código documento Trilce: TRI - 0754950





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, QUISPE LOPEZ ALICIA SOLEDAD estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC -TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Remuneración y su influencia en el rendimiento laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Virú, 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 citatextual 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, nicopiados.

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>
ALICIA SOLEDAD QUISPE LOPEZ <b>DNI:</b> 74163251 <b>ORCID:</b> 0009-0000-5289-2512	Firmado electrónicamente por: AQUISPELOP el 30-05- 2024 08:15:28

Código documento Trilce: TRI - 0754966



## DEDICATORIA

A Dios por el fortalecimiento que me brinda, mis padres, por mostrarme el camino de superación, hermanas quienes me enseñaron que con la perseverancia se encuentra el éxito profesional, A mi compañero de vida, que, con su amor y apoyo, motiva que siga superándome personal y profesionalmente, asimismo a amistades y docentes UCV por ser parte de este gran logro.

**Quispe López, Alicia Soledad**

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios por ser mi guía en este camino de la vida, así también a todos los profesores de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo por su invaluable ayuda, paciencia y dedicación, asimismo por los conocimientos impartidos en clase, la cual he podido ver realizado mi sueño de continuar mi formación profesional. Estos conocimientos serán fundamentales en mi desarrollo personal y profesional, que contribuirán al progreso y mejoramiento de nuestra sociedad.

**Quispe López, Alicia Soledad**

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Declaratoria de autenticidad del Asesor.....	ii
Declaratoria de originalidad del autor.....	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento.....	v
Índice de contenidos.....	vi
Índice de tablas.....	vii
Índice de figuras.....	viii
Resumen.....	ix
Abstract.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. METODOLOGÍA.....	12
III. RESULTADOS.....	16
IV. DISCUSIÓN.....	21
V. CONCLUSIONES.....	26
VI. RECOMENDACIONES.....	27
REFERENCIAS.....	28
ANEXOS.....	34

## Índice de tablas

<b>Tabla 1</b>	Niveles de Gestión de Remuneración.....	16
<b>Tabla 2</b>	Niveles de las dimensiones de Gestión de Remuneración.....	16
<b>Tabla 3</b>	Niveles en Rendimiento Laboral.....	17
<b>Tabla 4</b>	Niveles de las dimensiones del rendimiento laboral.....	17
<b>Tabla 5</b>	Coeficiente de determinación de gestión de remuneración y rendimiento laboral.....	18
<b>Tabla 6</b>	Coeficiente de regresión: Gestión de remuneración y rendimiento laboral.....	18
<b>Tabla 7</b>	Coeficiente de determinación de gestión de remuneración y productividad.....	20
<b>Tabla 8</b>	Coeficiente de regresión: Gestión de remuneración y productividad.....	20
<b>Tabla 9</b>	Coeficiente de determinación de gestión de remuneración y la calidad de vida.....	22
<b>Tabla 10</b>	Coeficiente de regresión: Gestión de remuneración y calidad de vida.....	22
<b>Tabla 11</b>	Coeficiente de determinación de gestión de remuneración y la responsabilidad.....	24
<b>Tabla 12</b>	Coeficiente de regresión: Gestión de remuneración y responsabilidad.....	24

## Índice de figuras

<b>Figura 1</b>	Diagrama de regresión lineal de la Gestión de remuneración y el rendimiento laboral.....	19
<b>Figura 2</b>	Diagrama de dispersión de Gestión de remuneración y productividad.....	21
<b>Figura 3</b>	Diagrama de dispersión de Gestión de remuneración y calidad de vida.....	23
<b>Figura 4</b>	Diagrama de dispersión de Gestión de remuneración y responsabilidad.....	25



## RESUMEN

El presente estudio tiene como objetivo de desarrollo sostenible el trabajo decente y crecimiento económico esto concuerda con el objetivo principal determinar la manera que la gestión de la remuneración influye en el rendimiento laboral en la UGEL de Virú, la metodología usada fue de tipo aplicada, de nivel correlacional-causal y enfoque cuantitativo. La población estuvo conformada por 30 colaboradores, se aplicó como técnica la encuesta que estuvo compuesta por 25 ítems para cada variable en relación con las dimensiones. Los resultados encontrados en el estudio, evidencia que los encuestados señalaron que la gestión de remuneraciones es 80.00% mala y un 56.70% regular en cuanto al rendimiento laboral, de igual manera, la productividad, la calidad de vida y la responsabilidad guardan influencia significativa con la gestión de remuneración ( $p < .000$ ). En conclusión, la gestión de remuneraciones influye en el rendimiento laboral de los colaboradores ( $p$ -valor = .000;  $R = .940$ ) de manera positiva alta, en ese sentido la gestión de la remuneración y el rendimiento laboral de los trabajadores de la UGEL de Virú pone de manifiesto la necesidad de una gestión eficaz de la remuneración en el éxito y la productividad de la organización.

**Palabras clave:** Remuneraciones, productividad, desempeño, calidad de vida, responsabilidad, colaboradores.

## ABSTRACT

The present study has the sustainable development objective of decent work and economic growth, which is in line with the main objective of determining how compensation management influences work performance at the UGEL of Virú. The population consisted of 30 collaborators, and the survey was applied as a technique composed of 25 items for each variable in relation to the dimensions. The results found in the study show that the respondents indicated that compensation management is 80.00% bad and 56.70% fair in terms of work performance; likewise, productivity, quality of life and responsibility have a significant influence on compensation management ( $p < .000$ ). In conclusion, remuneration management influences the work performance of employees ( $p$ -value = .000;  $R = .940$ ) in a high positive way, in this sense, the management of remuneration and the work performance of the workers of the UGEL of Viru highlights the need for effective management of remuneration in the success and productivity of the organization.

**Keywords:** Remuneration, productivity, performance, quality of life, responsibility, collaborators.

## I. INTRODUCCIÓN

Dentro del desarrollo sostenible, es necesario medir el nivel de influencia entre la Gestión de las remuneraciones y el rendimiento laboral, ya que esto posee una repercusión significativa en la clase de vida de las personas, al medir la influencia entre las variables, se pueden identificar las brechas que existen en la gestión de remuneraciones; la que permitirá diseñar estrategias más efectivas para promover prácticas sostenibles.

En el ámbito mundial, Montes de Oca y Pulla (2019), indico que las instituciones no respetan las normas técnicas en la gestión de la remuneración de los empleados. En concreto, evitan investigar para determinar los niveles salariales, lo que da lugar a que los pagos se determinen en función de observaciones prácticas, conexiones personales y favoritismos políticos. En el mismo contexto, Marrufo y Pacherez (2020) manifestaron que los recientes acuerdos internacionales entre múltiples países, tal como el tratado suscrito por América del Norte respecto al libre comercio, han dado lugar a la integración de sus economías. Además, las empresas tienen ahora la obligación de revisar a fondo su gestión de personal, Incluyendo evaluaciones de las raíces y efectos de varios programas y políticas orientados a recursos humanos en análisis financieros recientes

Desde otra perspectiva, Tsybaliuk & Shkoda (2022), manifestaron que la disparidad salarial es generalizada en naciones latinoamericanas que son Brasil, México y Uruguay, sólo unos pocos funcionarios estatales ganan elocuentemente más y la gran mayoría gana menos que el salario mínimo. En el mismo contexto Widiastutik (2022) señaló que en América Latina presenta un escenario salarial que refleja fielmente la tendencia mundial, caracterizado por una importante desigualdad salarial que se observa en otras naciones como Brasil, México y Uruguay. En muchos países, una pequeña parte de los trabajadores estatales percibe sueldos elevados, en tanto el resto tiene dificultades para obtener sueldos por debajo del umbral mínimo. Estos problemas han tenido efectos perjudiciales en los niveles de rendimiento.

En el contexto nacional, Chirinos (2018), revelo que los colaboradores de la industria automotriz del Perú suelen recibir salarios inferiores que los de otras industrias, lo que puede influir en su motivación y lealtad hacia la empresa. La brecha salarial en Perú supera el 25%, sugiriendo así que los empleados de la industria automotriz ganen bastante menos a pesar de la alta demanda de sus servicios. Por otro lado, la mayor parte de las compensaciones de las entidades estatales están cuidadosamente restringidas por restricciones legales. Como resultado, muchos empleados públicos están insatisfechos con su salario. La desigualdad prevalece dentro de las instituciones y los puntos de valoración de honorarios se utilizan como elementos decisivos en la aplicación de los sistemas de compensación para los trabajadores, pero en aumentos salariales se deciden con base a los criterios según alta gerencia, lo que genera índices en disparidad de repartición de los mismos y, como resultado, insatisfacción por parte de los compañeros. (Santillán y Saavedra, 2021).

A nivel local, tenemos a, Barra et al. (2023), señalo que la epidemia de COVID-19 afectó la dinámica laboral especialmente en lo que respecta al incentivo motivacional del personal médico. Según la investigación, durante el brote de COVID-19 los empleados de la Gerencia Regional de Salud - La Libertad (GERESA, de aquí en adelante) muestran dependencia entre la motivación y el desempeño laboral. Los trabajadores de la Geresas notaron que su motivación y psicomotricidad disminuyeron en medio de la epidemia de COVID-19, afectando así su trabajo.

En la UGEL de Virú, el descontento de los empleados con sus salarios es notorio puesto que se encuentran insatisfechos con los planes de incentivos y recompensas de la institución. Además, algunos de los colaboradores indican que hay mucha injusticia en la distribución del ingreso, ya que ciertos puestos con baja carga de trabajo tienen salarios mucho más altos que puestos de igual importancia y frecuentemente no pueden cumplir con los compromisos de las áreas.; de manera similar, algunos colaboradores argumentan que existe cierta parcialidad a la hora de cubrir determinados puestos de trabajo, ya que algunos de estos nombramientos recayeron en quienes llegan por recomendación de la actual administración. Por último, Se ha afirmado que hay cierto margen de discrepancia retributiva en función a la antigüedad ( hay trabajadores que, a pesar de tener más años en su profesión,

cobran menos frente a otros nuevos en el mismo nivel) y a la formación en la profesión. Todo esto ha hecho que algunos de los trabajadores de la institución estén descontentos con su remuneración, lo que a menudo les lleva a abusar de su posición e intentar obtener fondos mediante fraudes y actividades poco éticas.

Además, tras consultar con la gerencia, se descubrió que la entidad ha visto recientemente bajas significativas en el rendimiento de algunas áreas, lo cual se debe a deficiencias en el desempeño individual de sus empleados, por lo que al final de estos tiempos, se está considerando implementar un programa de capacitación del personal, así como un plan de impulso a la productividad, no obstante, no se ha examinado la percepción de la remuneración por parte de los empleados para determinar cuáles de estas remuneraciones monetarias y no monetarias son las más valoradas por los empleados y, por tanto, la mejor técnica para aplicar una estrategia de remuneración que satisfaga mejor sus necesidades. En esta institución la dirección actual de remuneraciones guarda una relación positiva con el rendimiento de los empleados, ya que de no hacerlo supondría prescindir de una parte importante de la mejoría en el rendimiento, por el contrario, la satisfacción de los trabajadores con su retribución, los programas de incentivos, las prestaciones y los servicios, así como las decisiones utilizadas para fijar los salarios, la forma de medir el rendimiento en términos de exigencias de tareas, valores y productividad, y el impacto entre las dimensiones de la gestión de remuneraciones y el rendimiento laboral, son factores importantes a tener en cuenta.

Entonces, después de todo esto, se abordaron como pregunta genérica lo siguiente: ¿Como la gestión de remuneraciones influye en el rendimiento laboral en la UGEL de Virú, 2023?, y como problemas específicos: a) ¿Como la gestión de remuneraciones influye en la productividad de la UGEL de Virú, 2023? b) ¿Como la gestión de remuneraciones influye en la calidad de vida en la UGEL de Virú, 2023? iii. ¿En qué grado la gestión de remuneración influye en la responsabilidad de la UGEL de Virú, 2023?

Los hallazgos del estudio contribuyeron a nuestra comprensión del tema mediante el uso de teoría y principios básicos para constituir el impacto que coexiste entre la gestión de remuneraciones y el rendimiento laboral afectan a una organización. Este estudio proporcionará la base teórica para la investigación.

Además, la descripción metodológica servirá como guía para futuras investigaciones sobre problemas relacionados al ofrecer métodos a este tema. De manera similar, el enfoque metódico del proyecto producirá planes y herramientas de gestión que ayuden a los empleados a tener un buen desempeño en las empresas que cotizan en bolsa. Los resultados verdaderos y reales de la encuesta, que se utilizaron para contrastar y comparar expectativas y respaldar los resultados concluyentes del proyecto, servirán como la principal fuente de dirección y apoyo para esta investigación.

Asimismo, también existe justificación social, puesto que de acuerdo a las conclusiones del estudio servirán de activo beneficioso para los colaboradores de la entidad, lo que se traducirá en mejoras en la gestión salarial y el rendimiento del personal. En consecuencia, los servicios ofrecidos a la población se harán de manera más eficientes. Finalmente, la investigación tiene un propósito práctico que nos permitirá analizar los resultados de una gestión remuneraciones sólidas y ayudar a los colaboradores de todas las entidades a aumentar el rendimiento de los trabajadores en cualquier institución.

En este estudio, se consideró como objetivo importante, Determinar la manera que la gestión de la remuneración influye en el rendimiento laboral en la UGEL de Virú, 2023. Los objetivos específicos considerados son a) Establecer la influencia de la gestión de remuneración en la productividad de la UGEL de Virú, 2023; b) Analizar la influencia de la gestión de remuneración en la calidad de vida en la UGEL de Virú, 2023 y c) Evaluar la influencia de la gestión de remuneración en la responsabilidad de la UGEL de Virú, 2023.

Para construir el estudio se requirió un análisis de la realidad global y nacional a través de una valoración de antecedentes, como se menciona a continuación: **A nivel internacional**, de acuerdo a su artículo de investigación, Hernández, Rodríguez y Márquez (2017), manifestaron que los objetivos clave de su estudio son analizar cómo la remuneración afecta el comportamiento de los trabajadores y la satisfacción laboral. En lo metodológico se empleó el enfoque cuantitativo. Se entregaron cuestionarios a 50 miembros del personal operativo de una maquiladora y los datos se evaluaron con el programa SPSS v27. Los hallazgos encontraron que, si bien los empleados de esta empresa no creen que el salario mejore su desempeño

laboral, el salario sí influye en su felicidad laboral.

Asimismo, Torres (2018), tuvo como objetivo general determinar los factores que influyen en la satisfacción laboral del personal de las clínicas de salud del Seguro Social Campesino en la región de El Oro. Para investigar las cualidades más influyentes del sujeto, los investigadores emplearon un enfoque descriptivo, mixto y transversal. Los hallazgos se centran en factores que causan conflictos, como la falta de recursos financieros, las relaciones con los pacientes y el salario percibido. La estrategia recomendada para aumentar la satisfacción laboral es mejorar el clima organizacional de las clínicas de salud del Seguro Social Campesino y al mismo tiempo resolver las dificultades planteadas.

En el mismo contexto, Palacios (2021), el objetivo principal de su estudio fue evaluar la eficacia de los trabajadores de Novartis en Guayaquil y examinar el impacto de sus motivaciones en su desempeño laboral, con el fin de proporcionar recomendaciones de mejora. Este estudio utilizó una técnica cuantitativa, utilizando el razonamiento deductivo y un diseño transversal no experimental. La investigación utilizó un cuestionario compuesto por 20 preguntas que invitaban a la reflexión y nueve variables relacionadas con la productividad. El estudio reveló una asociación fuerte y positiva entre la motivación laboral y la productividad entre los colegas de Novartis en Guayaquil. Así lo demostró un valor de correlación de Pearson de 0,705. Se propusieron sugerencias para la creación de esfuerzos motivadores y el desarrollo de programas educativos.

Para, Acuña (2021), esta investigación, descubrió una correlación sólida e incontrovertible entre la motivación laboral y la productividad entre los empleados de Novartis en Guayaquil. Así lo demostró un coeficiente de correlación de Pearson de 0,705. Se plantearon sugerencias sobre el diseño de programas orientados a proporcionar inspiración, así como la creación de programas de capacitación. La metodología utilizada es una síntesis de muchas metodologías. Se llegó a la conclusión de que los instructores deberían realizar con frecuencia encuestas para evaluar su satisfacción laboral y evaluaciones de rendimiento para descubrir los elementos que influyen en su rendimiento. Los profesores pueden mejorar su productividad y felicidad laboral utilizando tácticas y enfoques de trabajo eficaces.

Por último, de acuerdo a su artículo de investigación, Intriago & Zambrano (2023), manifestaron que su estudio investiga examina la influencia de la compensación emocional en el desempeño laboral de las personas empleadas en instituciones públicas ubicadas en Portoviejo, Ecuador. Se centra principalmente en la Coordinación Zonal 4 del Ministerio de Salud Pública, concretamente durante el periodo comprendido entre 2016 y 2018. Para ello, se utilizó una combinación de metodologías y estrategias de diseño de investigación no experimental. Los hallazgos indican una correlación fuerte y positiva entre las variables en estudio, como lo demuestra un valor de  $r$  de Pearson de 0,803, altamente significativo estadísticamente.

**A nivel nacional**, tenemos a, Arévalo (2018), quien en su investigación tuvo como objetivo examinar la conexión entre la motivación individual y la gestión de la compensación laboral en el municipio distrital de San Roque de Cumbaza. La muestra de estudio la conformaron veinticinco trabajadores de este municipio. Se empleó un método cuantitativo y un diseño correlacional descriptivo, no experimental. Los resultados muestran que la gestión de compensaciones laborales de la municipalidad distrital de San Roque de Cumbaza es la más destacable, con un 24% de los encuestados respondiendo que el nivel es “Deficiente” y un 48% indica que es “Regular”. Se puede concluir que la gestión salarial laboral y la motivación personal están significativamente correlacionadas con base en un Chi-cuadrado de Pearson de 31.800, que es mayor que el Chi tabular con 16 grados de libertad de 26.296. En consecuencia, las dos variables exhiben una notable correlación y dependencia mutua.

En el mismo sentido, Ccaulla (2018), en su investigación obtuvo como propósito general Investigar la relación entre ingresos y desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 - Ate, 2018. El estudio empleó un diseño transversal no experimental con un nivel correlacional básico, un enfoque cuantitativo. La muestra estuvo compuesta por 86 trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 de Ate. Se empleó la técnica de la encuesta para recopilar datos y se utilizaron cuestionarios como instrumentos para recopilar datos. La confiabilidad se evaluó mediante el Alfa de Cronbach ( $\alpha = 0,829$  y  $\alpha = 0,836$ ). En conclusión, hay evidencia suficiente para apoyar la noción de que existe una relación



significativa (valor  $p = 0,014$  menor que  $0,05$ ) y media positiva ( $\rho = ,507$ ) entre la remuneración salarial y el desempeño laboral.

También tenemos a, Zuñiga (2020), su estudio ostento como objetivo evaluar cómo la remuneración afecta la productividad en Transporte San Martín de Porres S.A. El estudio reclutó a 108 gerentes y personal de Transporte San Martín de Porres S.A. utilizando una técnica de muestreo probabilístico. El uso de encuestas se evaluó mediante el paquete Estático para Ciencias Sociales - SPSS versión N° 24, que tuvo en cuenta las dimensiones de horas extras, salario mínimo vital y jornada de trabajo. Los hallazgos muestran que existe una correlación del 54,6% entre el desempeño laboral y el salario en Transporte San Martín de Porres S.A. Conclusiones: Los datos indican una correlación positiva y moderada de 0,580 en la escala de Bisquerra, lo que indica que el desempeño de los trabajadores mejorará gradualmente a medida que aumenten los ingresos.

Según, Zuasnabar (2022), en su investigación reveló como propósito principal determinar la asociación entre remuneración y desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional de Huancavelica. Se realizó una encuesta a una muestra de 187 trabajadores y una población de 362 trabajadores, utilizando como instrumento un cuestionario. El estudio utilizó una metodología de diseño correlacional descriptivo en lugar de un experimento. El estudio descubrió una relación positiva y estadísticamente significativa entre la remuneración del personal administrativo y su nivel de responsabilidad, trabajo en equipo y calidad del trabajo. La conclusión sobre el logro del objetivo general fue la más destacada. En que las remuneraciones del personal administrativo de la Universidad Nacional de Huancavelica - 2020 están directa y fuertemente ligadas al desempeño laboral, con un coeficiente de  $r_s=0,435^{**}$  y un valor de  $(p=0,000) p<0,05$ .

Terminando los antecedentes nacionales, tenemos a, Llerena (2022), cuyo propósito de su estudio fue determinar la asociación entre la gestión salarial y la satisfacción del personal administrativo en el Municipio Distrital de Challhuahuacho en el año 2022 mediante una técnica aplicada, correlacional, cuantitativa y un diseño transversal no experimental. Concluyendo que la hipótesis general utilizó la prueba de conexión bilateral y el estadístico de Rho Spearman. Con un nivel significativo bilateral de  $= 0.000$  y un resultado de  $0.620$ , los hallazgos indicaron una asociación

promedio entre la gestión de compensaciones y la satisfacción de los empleados en el municipio distrital de Challhuahuacho.

Para cada variable de estudio se basaron en **las teorías**, iniciando con la Gestión de remuneraciones, en la que, Ortega (2019), definió que el salario de los empleados es el monto de dinero que se retribuye a los trabajadores a cambio de su trabajo. Se incluyen el salario base, los incentivos y comisiones que la empresa pueda ofrecer. En tanto Mishra (2019), señaló que la gestión de la retribución se ocupa del establecimiento de una relación laboral agradable, así como de un contrato justo que haga uso de un plan de retribución. Esto se debe al hecho de que existen muchas formas distintas de remunerar a las personas, asimismo Higashikata (2021) indico que la gestión de la remuneración es un aspecto esencial de la gestión de recursos humanos que se centra en los líderes y ayuda a alcanzar los objetivos de la organización. Tiene gran importancia, ya que garantiza que los individuos sean debidamente reconocidos y remunerados durante un periodo prolongado.

Para, En La misma línea, Tsybaliuk & Shkoda (2022) sostuvieron que los incentivos se ofrecen a través de varios medios, entre ellos las primas y el reparto de beneficios, así como otras formas de reconocimiento que exigen las leyes o las políticas organizativas. Además, Zayed et al. (2022) definen la gestión de la compensación como el proceso sistemático de establecer y supervisar el pago, los términos y las condiciones que una empresa o empleador ofrece a sus recursos humanos como parte de un objetivo estratégico. Así mismo, Julve (2021), manifestó que el salario se define como el conjunto de la retribución económica de un trabajador, en dinero o en especie, por la prestación de servicios laborales profesionales a otros, independientemente de que se paguen en efectivo, en cualquier otro tipo de remuneración o durante los períodos de descanso que puedan considerarse trabajar.

Esta variable conto con **tres dimensiones**, comenzando primero por, salario base, en la que de acuerdo a, Ortega (2019), lo definió como el pago que sólo está determinado por la cantidad de tiempo dedicado a trabajar o el tiempo que el empleado ofreció servicios, independientemente de cuántas tareas haya terminado. Cuando se trata de sueldos esta modalidad, generalmente hablamos de salarios cuando se pagan mensualmente y jornales cuando los empleados cobran por día o

semana trabajada, incluso si se percibe en periodos mensuales.

La segunda dimensión, se trata de, los incentivos, es una táctica útil para reconocer y recompensar los logros del personal. Por lo general, ayudan a las empresas a atraer y retener a nuevos empleados destacados. Los objetivos de los programas de incentivos son atraer, involucrar y retener el talento. Los programas de incentivos alientan a su personal a participar en las actividades deseadas brindándoles beneficios y recompensas. (Ortega, 2019).

Y la última dimensión, es comisiones, de acuerdo a Ortega (2019), es un método típico de pago para los miembros del personal que comercializan con éxito un producto o servicio es una comisión. El objetivo es proporcionar una motivación convincente para que la persona se dé todo en su tarea. Una forma común de calcular las comisiones es como porcentaje de las ventas de bienes o servicios. En términos generales, la estructura de la comisión se basa en el cumplimiento de metas o cuotas predeterminadas que fueron decididas previamente por el personal y la gerencia.

La segunda y última variable, es el **rendimiento laboral**, en la cual Fernández et al. (2023) el rendimiento laboral se ve afectado por la forma en que los colaboradores establecen sus compromisos y actividades dentro de una organización, incluida la adecuación y cantidad de tareas realizadas y su capacidad para alcanzar objetivos, normas de calidad y metas institucionales. También pueden ser necesarias la crítica de los trabajadores, el entusiasmo, la cooperación entre compañeros y la capacidad de adaptación y progreso de la organización. En tanto Bohórquez et al. (2020) la definieron como el grado en que los individuos desempeñan eficazmente sus responsabilidades, completan las tareas necesarias y demuestran niveles excepcionales de calidad, cantidad y eficiencia en sus esfuerzos profesionales, en ese mismo contexto Jaspersen (2020) manifestó que el rendimiento laboral es una medida de la producción horaria de una economía. La cantidad de producto bruto interno (PIB) real producida en una hora de trabajo se muestra con bastante claridad. Tres factores principales, la calidad de vida en el trabajo, responsabilidad y trabajo en equipo, son responsables del aumento de la productividad laboral.

De acuerdo a lo manifestado por Mina y Seyed (2020) identificaron muchos factores que influyen en el rendimiento laboral de un empleado, como las aportaciones, las recompensas, la motivación laboral, la competencia personal, el entorno de trabajo, la colaboración y los rasgos personales. Asimismo, Bautista et al. (2020) consideran el rendimiento laboral como un conjunto de sistemas interrelacionados que mejoran el rendimiento global de una organización. La organización emplea muchas estrategias para generar riqueza. Cada una de estas características es crucial para lograr el éxito organizativo. En el mismo contexto Tuesta et al. (2020) señalaron que existe una conexión entre la retribución monetaria y el rendimiento laboral, en la que influyen dos factores principales, el primer factor son los atributos únicos del puesto de trabajo y su compensación comparativa en relación con otras profesiones y el segundo componente se refiere a las credenciales y la competencia que posee la persona que ocupa el puesto, incluidos sus logros educativos, su historial profesional, su experiencia laboral y sus logros académicos.

Por otra parte, Guartán (2019) señaló que el desempeño laboral es el beneficio anticipado que una empresa u organización recibe de la conducta laboral de un individuo durante el transcurso de su empleo. En cuanto a lo manifestado por Álvarez et al. (2018) el rendimiento puede definirse como el proceso continuo e intencional de supervisar el progreso de los empleados y fomentar las cualidades deseadas en el lugar de trabajo. Esto se hace para reconocer y mejorar estas habilidades y para aumentar la productividad y la eficiencia general dentro de cualquier empresa u organización. En ese mismo contexto Gabini (2018), conceptualizo que el desempeño laboral se refiere al conjunto de comportamientos que son cruciales para alcanzar los objetivos de la empresa o de la unidad específica dentro de la organización en la que trabaja una persona. Este término se deriva de la premisa de que el desempeño laboral es una compilación de comportamientos. Además, considera que debe caracterizarse en función del comportamiento y no de los resultados. Esta comprensión abarca actividades que son cruciales para la consecución de los objetivos corporativos.

Esta variable cuenta con tres dimensiones, así tenemos a la primera que es, productividad en la cual, Jaspersen (2020), señaló que las acciones que el empleador espera que el empleado realice durante la jornada laboral para la que fue contratado

se denominan obligaciones del empleado y deben mencionarse en la descripción del puesto. El trabajo fomenta la lealtad, la estabilidad y la autoestima al abordar las necesidades específicas de los miembros, reconocer su membresía y trabajar para mantener conexiones sólidas tanto dentro como fuera del equipo.

Continuando con este estudio, la segunda dimensión es, la calidad de vida en el trabajo, de acuerdo a Jaspersen (2020), indicó que es crucial para el desarrollo profesional y está correlacionada con el bienestar general, la salud y la estabilidad laboral de los trabajadores. En un ambiente laboral favorable, serás más productivo y tendrás mayor satisfacción profesional. Para lograr un mejor rendimiento en el trabajo, es importante que, la remuneración, las horas de trabajo y el nivel de peligro físico, son factores que influyen en esta decisión.

Y, por último, tenemos la dimensión, es la responsabilidad laboral, según lo manifestado por, Jaspersen (2020), definió que la responsabilidad laboral son las acciones que el empleador espera que realice el empleado durante su jornada laboral y para las cuales fue contratada; estos deben mencionarse en la descripción del trabajo.

La gestión de remuneraciones tiene una influencia sustancial en el rendimiento laboral dentro de las entidades estatales, es por ello que un sistema de remuneración bien planificado y administrado tiene el potencial de incentivar a los trabajadores, aumentar su satisfacción laboral y, por tanto, mejorar su productividad. Es decir La implementación de una gestión salarial eficiente en una UGEL no sólo mejora el bienestar y la satisfacción de los trabajadores, sino que también influye directamente en su rendimiento laboral, contribuyendo así a la consecución de los objetivos educativos y administrativos de la institución.

Además, se reflexionó como hipótesis de estudio: La gestión de la remuneración influye significativamente con el rendimiento laboral en la UGEL de Virú. Se evaluarán las siguientes hipótesis. a) La gestión de remuneración influye significativamente en la productividad de la UGEL de Virú, 2023; b) La gestión de remuneración influye significativamente en la calidad de vida en la UGEL de Virú, 2023 y c) La gestión de remuneración influye significativamente en la responsabilidad de la UGEL de Virú, 2023.

## II. METODOLOGÍA

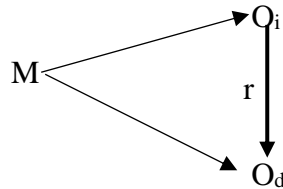
Según, Concytec (2018), la metodología del estudio de investigación se relaciona con el "cómo" práctico de un estudio de investigación. Más específicamente, explica cómo un investigador diseña un estudio con un enfoque sistemático para garantizar resultados precisos y confiables que se alineen con las metas, los objetivos y las preguntas de investigación del estudio.

Para este proyecto se utilizó el tipo de investigación aplicada, de acuerdo a, Hernández & Mendoza (2018) manifestó que para abordar dificultades o problemas específicos sin seguir un proceso predeterminado. Estos problemas o dificultades pueden ser de naturaleza social, grupal o personal. Debido a que busca soluciones directamente, se le llama no sistemático. Esta investigación tendrá un enfoque cuantitativo, conforme a, Tamara (2022), este enfoque cubre las aplicaciones de magnitudes, muestreo, análisis estadístico y la medición y observación de las unidades de análisis. Emplea técnicas y métodos cuantitativos y el diseño de investigación será no experimental y transversal, esto concuerda con lo expuesto por, Hernández y Mendoza (2019), en la que indico que en lugar de alterar deliberadamente los elementos que pretende estudiar, este tipo de investigación se contenta con observar los acontecimientos extraordinarios en su hábitat natural antes de categorizarlos y evaluarlos. Como resultado, ya no es necesario replicar los eventos en un laboratorio.

Esta investigación aplico a nivel correlacional-causal, lo que significa que podrá identificar cuál de los dos factores es la causa del otro al observar el vínculo entre las dos variables. Respecto a esto, Vásquez, Guanuchi, Cahuana, Vera & Holgado (2023), indicaron que un tipo de metodología de investigación de este tipo de diseño sirve para dilucidar la relación causal entre dos o más variables. Esta metodología permite la manipulación de variables y la medición de sus efectos sobre otras variables para establecer una relación causal.

El **método de estudio** fue hipotético deductivo, el cual examina una teoría utilizando la técnica de prueba de hipótesis, puede verse como un subconjunto de la investigación. A diferencia de la investigación inductiva, que construye teorías para producir nueva información, la investigación deductiva tiene como objetivo probar una

teoría. (Urzola, 2020). Esto implica realizar afirmaciones sobre la hipótesis, especulando sobre variables de investigación, para formular la hipótesis conlleva que se efectúen observaciones y análisis operativos, y partiendo de ellos probarlas mediante experimentos controlados Teniendo el siguiente esquema:



La representación muestra, M es la muestra, es decir a los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Virú;  $O_i$  la medida de la gestión de la remuneración,  $O_d$  a la medición del rendimiento laboral y r a la relación estadística entre las variables de estudio.

Para la **Variable Independiente**, se detalló la definición conceptual de la gestión de remuneraciones, Ortega (2019), puntualizó que de un empleado es la cantidad total de dinero que se paga por sus servicios. Se incluye la compensación base, al igual que cualquier incentivo o comisión proporcionada por el empleador. Esta variable contará con tres dimensiones, salario base, los incentivos y las comisiones.

Para la **variable dependiente**; se centró su definición conceptual, en el rendimiento laboral, de acuerdo a lo indicado por, Jaspersen (2020), presenta que la productividad horaria de una economía se mide por su desempeño laboral. Hay una declaración clara del producto bruto interno real producido en una hora de trabajo. Las tres dimensiones principales son, productividad, la calidad de vida y la responsabilidad.

**La Población**, constato con un total de 30 trabajadores, por lo que la **muestra**, se conformó en su totalidad de la población. En este estudio no se aplicó el **muestreo**, ya que estuvo compuesto por toda la población de la entidad en estudio. En este sentido Robles (2019), manifiesta que es un grupo que se considera para un examen estadístico o lógico. Se están realizando investigaciones en poblaciones distintas a los humanos. Es un conjunto de características unidas por una única

característica. Pueden exhibir una variedad de características y ser parte de un grupo.

Para ser elegibles, los participantes debían cumplir ciertos requisitos: tener entre 18 y 60 años, haber trabajado durante más de tres meses, completar un formulario de inscripción y haber sido informados previamente sobre el estudio.

En relación a los criterios de exclusión no se incluyeron a empleados con licencia médica, personal en período de prueba, personal suspendidas y colaboradores que no estuvieron presentes en los lugares donde se utilizaron los instrumentos.

La recopilación de datos sirve para rastrear y agregar información de muchas fuentes con el fin de evaluar su propio desempeño, abordar problemas críticos y predecir patrones. En cuanto a los instrumentos son todos los recursos físicos y electrónicos a tu disposición para ayudarte a recopilar los datos más importantes en una investigación. (Mendoza & Avila, 2020).

En las **técnicas e instrumentos de recolección de datos**, se empleó un cuestionario cerrado como instrumento del estudio para ayudar a recopilar la información necesaria para analizar estadísticamente la relación entre dos variables de investigación: gestión de la remuneración y rendimiento laboral. Este estudio hará uso de encuestas tipo Likert. **La técnica** que se utilizó en esta investigación es la encuesta, ya que nos permitirá obtener datos sobre las opiniones de los trabajadores sobre un tema específico y como **instrumento** de investigación se empleó un cuestionario, en la que tanto la variable independiente: Gestión de la remuneración y la variable dependiente: rendimiento laboral, contarán con 25 ítems correspondiente a cada una de las variables, para la cual se manejará con la escala de Likert, que tendrá las siguientes opciones: 1. Nunca, 2. Pocas veces, 3. Regularmente, 4. Frecuentemente y 5. Siempre.

En lo que respecta a, Fernández et al. (2019), definió que es la etapa para evaluar la validez del instrumento es comprobar si mide las cualidades elegidas. Cómo se lleva a cabo un análisis factorial y determinar en qué medida se correlacionan las variables. Tome una decisión informada sobre su método para poder verificar si se puede realizar un análisis factorial. Esto nos sirvió para validar



los instrumentos se acudirán a tres expertos, que se encuentren acreditados por SUNEDU y que cuenten con el grado de maestros o doctores, los cuales nos podrán brindar información sobre si es factible o no para una aplicación de muestra. Luego se llevó a cabo una validación para garantizar que el instrumento sea lo suficientemente confiable para utilizarlo en nuestra investigación. Del mismo modo, se usó el índice Alfa de Cronbach en los exámenes pertinentes para determinar un grado particular de confiabilidad del instrumento de investigación. **(Ver anexo 5: Resultados del análisis de consistencia Interna).**

El análisis de datos es el proceso de examinar, modificar y analizar datos para descubrir tendencias y patrones que ofrecen información importante, aumentan la producción y respaldan la toma de decisiones. Las técnicas modernas de análisis de datos permiten que los sistemas y las organizaciones operen rápidamente y con resultados significativos a través de análisis automatizados realizados en tiempo real. (Sánchez y Murillo, 2021). En cuanto a **los métodos para el análisis de datos**, los datos se procesaron en SPSS 27 y Microsoft Excel 2019, esto permitió realizar el análisis en dos etapas: la primera, que se concentró en el análisis descriptivo, en la que se utilizaron tablas y figuras mediante el programa Microsoft Excel. El segundo paso del estudio se centró en el análisis inferencial de las variables utilizando el programa estadístico SPSS 27, dado que se examinaron los instrumentos aplicados a los 30 participantes, para que a través del estadístico Shapiro-Wilk se obtenga la prueba de normalidad y la prueba de hipótesis se elegirá el estadístico del coeficiente de determinación para la causalidad y el rho de Pearson para la correlación de las variables. **(Ver Anexo 8: Analisis complementario)**

Los **principios éticos** rectores de la investigación, que comenzó con la caridad, es decir la construcción de procesos de gestión compensatoria correctiva en respuesta al diagnóstico inicial, ya que ni el estudio ni sus conclusiones tuvieron influencia en la institución en su conjunto. Sin embargo, se utilizó la autonomía porque cada trabajador tenía la opción de retirarse del estudio incluso después de haber dado su consentimiento verbal para participar, y se tomó en consideración la no maleficencia porque los datos recopilados sólo se utilizarían para investigaciones académicas. Por último, debido a que todo el contenido del texto fue citado para evitar conflictos de intereses, demuestra respeto por la propiedad intelectual.

### III. RESULTADOS

#### Resultado Descriptivo en la Gestión de Remuneración

Tabla 1

Niveles de Gestión de Remuneración

Niveles	Rango	N	%
Malo	25 - 58	24	80.0%
Regular	59 - 92	6	20.0%
Bueno	93 - 125	0	0.0%
<b>Totales</b>		<b>30</b>	<b>100%</b>

La tabla 1 se pudo observar que una parte significativa de los colaboradores percibe que la gestión de remuneración en la entidad es deficiente o mediocre. Con un 80% de los empleados calificando el nivel de gestión de remuneración como malo y un 20% calificándolo como regular, es evidente que hay muchas áreas de mejora. Lo cual es insuficiente para asegurar una satisfacción generalizada entre los empleados.

Tabla 2

Niveles de las dimensiones de Gestión de Remuneración

Niveles	Sueldo Base			Incentivos Salariales			Comisiones Salariales		
	Rango	N	%	Rango	N	%	Rango	N	%
Malo	(9 - 21)	25	83.3%	(8 - 18)	24	80.0%	(8 - 18)	24	80.0%
Regular	(22 - 33)	5	16.7%	(19 - 29)	6	20.0%	(19 - 29)	6	20.0%
Bueno	(33 - 45)	0	0.0%	(30 - 40)	0	0.0%	(30 - 40)	0	0.0%
<b>Totales</b>		<b>30</b>	<b>100%</b>		<b>30</b>	<b>100%</b>		<b>30</b>	<b>100%</b>

La Tabla 2 destaca las preocupaciones significativas sobre la dimensión salario base, el 83.3% de los empleados lo califica como malo, mientras que el 16.7% lo considera regular. La dimensión incentivos salariales también generan preocupación, ya que el 80% de los empleados los percibe como malos y el 20% como regulares. La dimensión comisiones salariales, el 80% de los empleados los evalúa como malos, el 20% como regulares y ninguno como buenos.

## Resultado Descriptivo del Rendimiento laboral

Tabla 3

### Niveles en Rendimiento Laboral

<b>NIVELES</b>	<b>RANGO</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Malo	25 - 58	14	46.7%
Regular	59 - 92	16	53.3%
Bueno	93 - 125	0	0.0%
<b>Totales</b>		<b>30</b>	<b>100%</b>

En la tabla 3 muestra que la mitad de los trabajadores indican que su rendimiento laboral es regular con un 53.30%, y el 46.70% malo. Los datos muestran clara e inequívocamente que hay aspectos importantes que deben mejorarse.

Tabla 4

### Niveles de las dimensiones del rendimiento laboral

<b>Niveles</b>	<b>Productividad</b>			<b>Calidad de vida</b>			<b>Responsabilidad</b>		
	<b>Rango</b>	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>Rango</b>	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>Rango</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Malo	(8 - 18)	11	36.7%	(8 - 18)	20	66.7%	(9 - 21)	8	26.7%
Regular	(19 - 29)	19	63.3%	(19 - 29)	10	33.3%	(22 - 33)	22	73.3%
Bueno	(30 - 40)	0	0.0%	(30 - 40)	0	0.0%	(34 - 45)	0	0.0%
<b>Totales</b>		<b>30</b>	<b>100%</b>		<b>30</b>	<b>100%</b>		<b>30</b>	<b>100%</b>

La Tabla 4 destaca las preocupaciones que la entidad está pasando por el rendimiento laboral de los trabajadores sobre la dimensión productividad, el 63.3% de los empleados lo califica como regular, mientras que el 36.7% lo considera malo. La dimensión calidad de vida también genera preocupación, ya que el 66.70% de los empleados los percibe como malos y el 33.30% como regulares. La dimensión de responsabilidad, el 73.3% de los empleados los evalúa como regular, el 26.7% como malos.

## Resultado Inferenciales

### Prueba de Hipótesis General

Tabla 5

*Coefficiente de determinación de gestión de remuneración y rendimiento laboral*

Modelo	R	R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> ajustado	Error estándar de la estimación
1	,940 <sup>a</sup>	,884	,880	2,112

a. Predictores: (Constante), Gestión de remuneración

La tabla 5 se demuestra que la relación es muy significativamente alta ( $R = 0.940$ ) importante entre la Gestión de remuneración con el rendimiento laboral en la UGEL Virú 2023, es decir que si la gestión de remuneración mejora el rendimiento laboral será óptimo. El coeficiente de determinación indica un nivel de  $R^2 = 0.884$  lo cual significa que el 88.40% de la remuneración tiene un efecto favorable en el comportamiento del personal.

Tabla 6

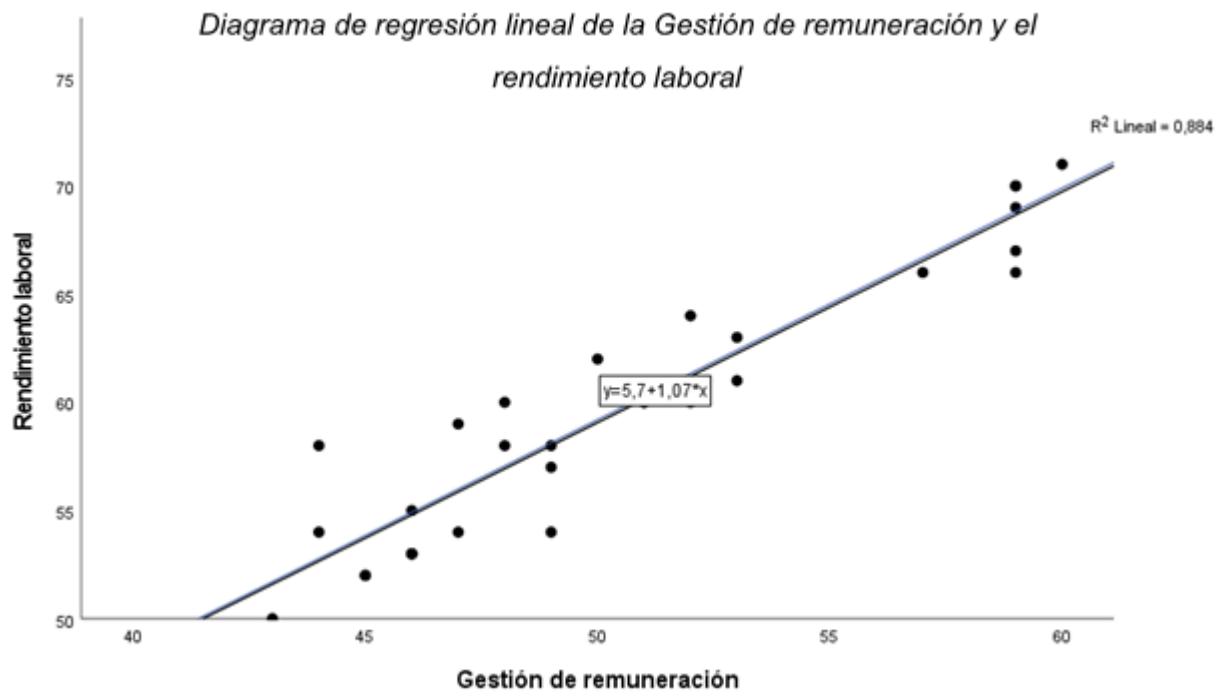
*Coefficiente de regresión: Gestión de remuneración y rendimiento laboral*

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Desv. Error	Beta		
Gestión de remuneración	1,067	,073	,940	14,625	,000

a. Variable dependiente: Rendimiento laboral

En la tabla 6 se demuestra que existe una significancia ( $0.000 < 0.05$ ), esto confirma que la influencia entre la gestión de la remuneración y el rendimiento laboral es significativa.

Figura 1



## Prueba de Hipótesis Específicas

Tabla 7

*Coefficiente de determinación de gestión de remuneración y productividad*

Modelo	R	R <sup>2</sup>	R2 ajustado	Error estándar de la estimación
1	,968 <sup>a</sup>	,937	,935	,562

a. Predictores: (Constante), Gestión de remuneración

La tabla 7 demuestra existe una relación muy alta significativa ( $R = 0.968$ ) entre la gestión salarial y la productividad de los trabajadores y en la UGEL Virú 2023. Lo que significa que la gestión de remuneraciones tiene un gran impacto sobre la competitividad en los empleados de la UGEL de Virú. En cuanto al valor del  $R^2 = 0.937$ , indica que el 93.70% de la gestión salarial tiene influencia en la productividad de los trabajadores.

Tabla 8

*Coefficiente de regresión: Gestión de remuneración y productividad*

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		t	Sig.
	B	Desv. Error	Beta			
Gestión de remuneración	,396	,019	,968		20,402	,000

a. Variable dependiente: Productividad

En la tabla 8 nos indica que el nivel de sig.  $0.000 < 0.05$ , esto indica la existencia significativa de influencia entre la gestión de remuneración y la productividad de los empleados de la UGEL Virú.

Figura 2

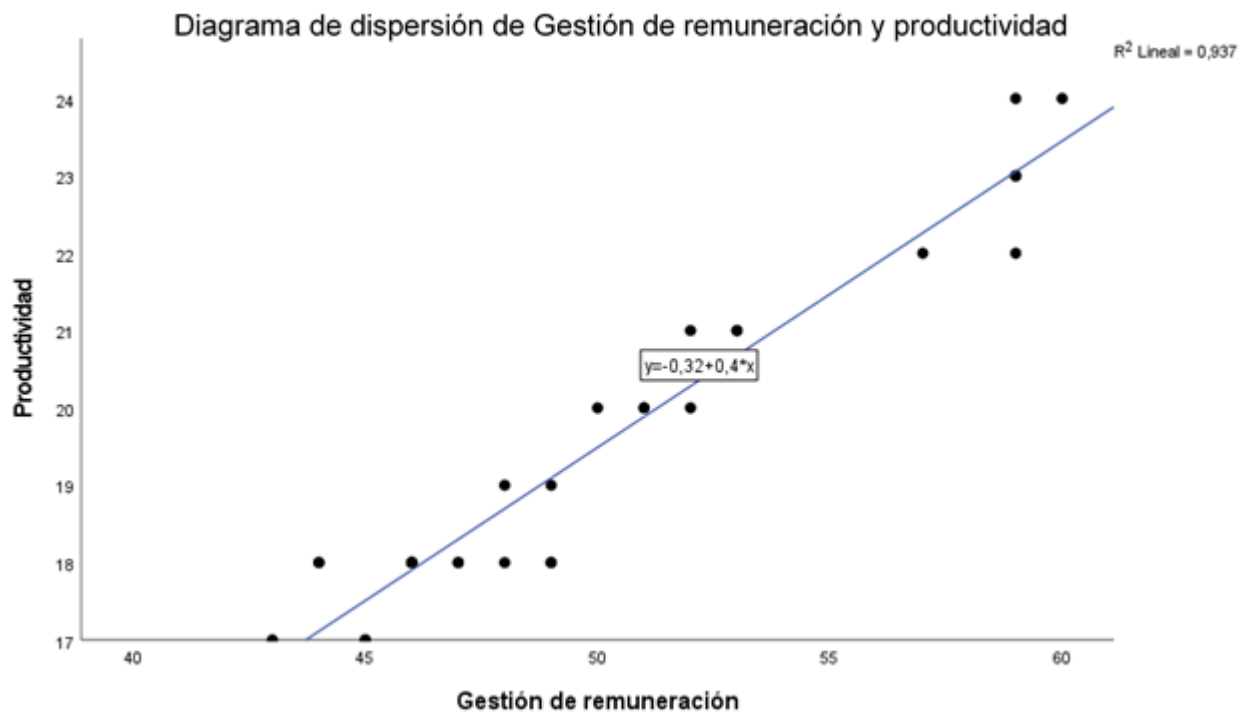


Tabla 9

*Coeficiente de determinación de gestión de remuneración y la calidad de vida*

Modelo	R	R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> ajustado	Error estándar de la estimación
1	,865 <sup>a</sup>	,748	,739	1,118

a. Predictores: (Constante), Gestión de remuneración

En la tabla 9 se ha encontrado según el examen estadístico realizado una relación alta significativa de  $R = 0.865$  entre la gestión salarial y la calidad de vida de los empleados de la unidad de gestión educativa local de Virú en 2023. Esto quiere decir que a medida que se mejore el salario también tiende a mejorar la calidad de vida. El coeficiente de determinación es de  $R^2 = 0.748$ , esto significa que el 74.80% de la variabilidad en la calidad de vida puede variar de acuerdo a la remuneración del trabajador.

Tabla 10

*Coeficiente de regresión: Gestión de remuneración y calidad de vida*

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		Sig.
	B	Desv. Error	Beta	t	
Gestión de remuneración	,352	,039	,865	9,109	,000

a. Variable dependiente: Calidad de vida

Los datos mostrados en la Tabla 10 demuestran un resultado estadísticamente significativo con un valor p de 0,000, que es inferior al nivel de significación predeterminado de 0,05. Existe una fuerte asociación entre la administración de la remuneración y el bienestar general del personal de la UGEL Virú.



Figura 3

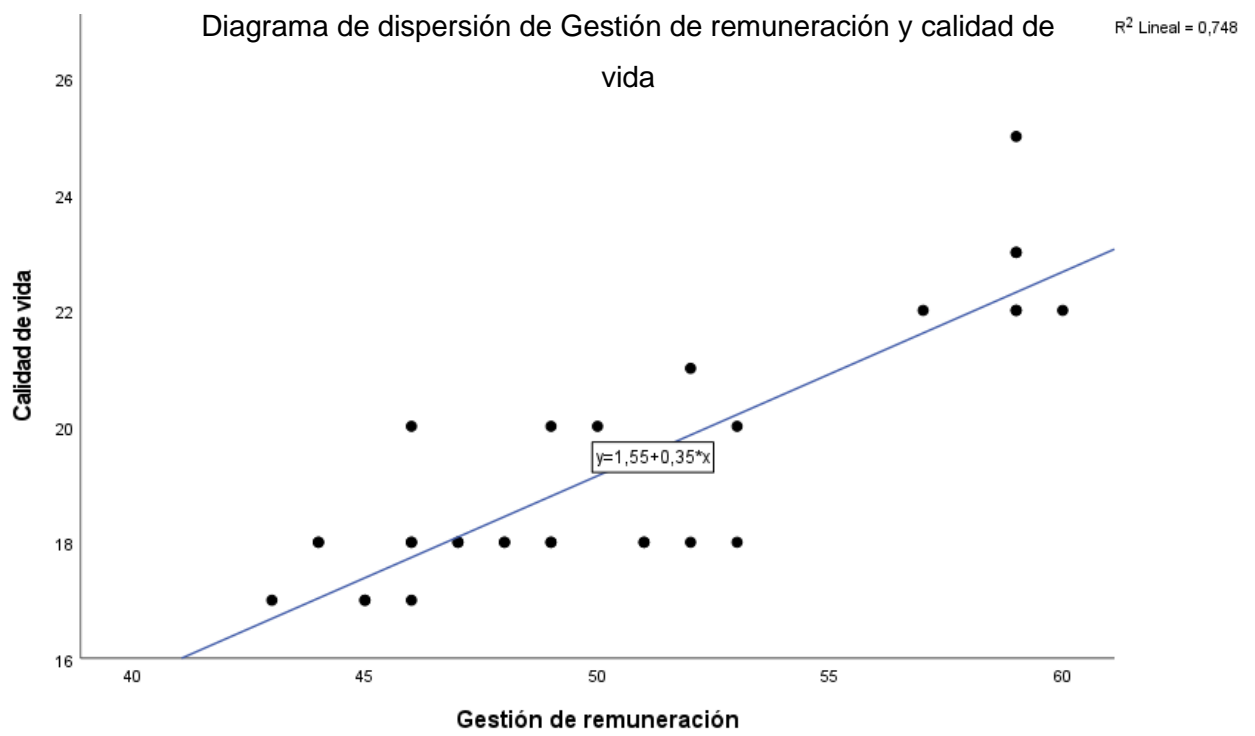


Tabla 11

*Coefficiente de determinación de gestión de remuneración y la responsabilidad*

Modelo	R	R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> ajustado	Error estándar de la estimación
1	,690 <sup>a</sup>	,476	,458	1,830

a. Predictores: (Constante), Gestión de remuneración

La tabla 11 según el análisis estadístico realizado en la unidad de gestión educativa local de Virú en 2023, indica una relación significativa de  $R = 0.690$  entre la gestión de remuneración y la responsabilidad de los trabajadores. Esto nos indica que cuando que a mejor remuneración la responsabilidad en los trabajadores aumenta.

Tabla 12

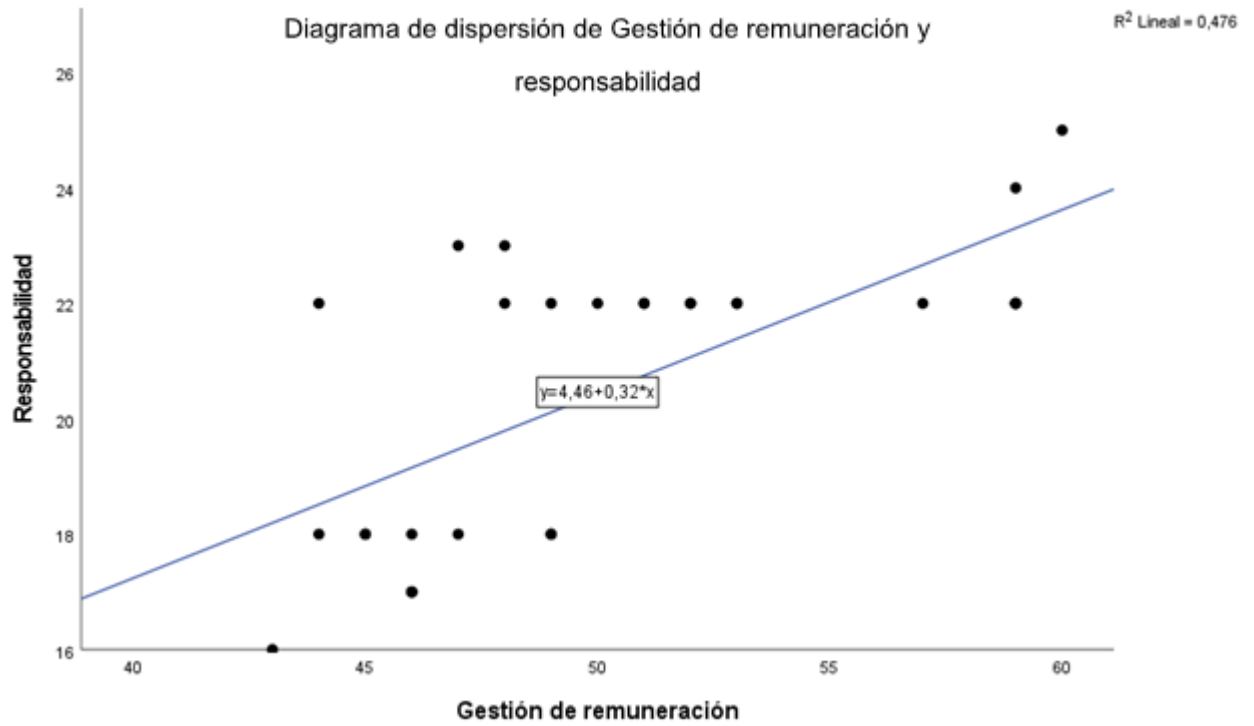
*Coefficiente de regresión: Gestión de remuneración y responsabilidad*

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		Sig.
	B	Desv. Error	Beta	t	
Gestión de remuneración	,319	,063	,690	5,048	,000

a. Variable dependiente: Responsabilidad

Según los resultados de la tabla 12 nos muestra que existe un nivel significativo 0.000 0.05, lo cual nos indica que existe influencia entre la gestión de remuneración y la responsabilidad de los trabajadores de la UGEL Virú.

Figura 4



#### **IV. DISCUSIÓN**

El estudio de investigación tuvo como finalidad Determinar la manera que la gestión de la remuneración influye en el rendimiento laboral en la UGEL de Virú. Según los datos recabados, se evidenció que el coeficiente de relación es significativa alta de ( $r = 0.940$ ), lo que indica que a medida que se mejoren los procesos de gestión remunerativa, vinculada con el rendimiento laboral y estos podrán desempeñar mejor sus actividades. Estos resultados son consistentes con los estudios de Zuñiga (2020) y Zuasnabar (2022), quienes señalan que las remuneraciones o recompensas tienen un impacto positivo en el desarrollo de las actividades o funciones encomendadas dentro de la organización. En este sentido, la remuneración juega un papel clave para garantizar la eficiencia de los empleados, tanto a nivel procesal como gerencial. En esta realidad, se debe prestar más atención al análisis de su aplicación en todos los niveles, lo que significa que se han alcanzado los objetivos marcados.

A la luz de la información presentada anteriormente, la gestión de remuneraciones y su conexión con el rendimiento laboral de los trabajadores en la entidad son cuestiones importantes. Los resultados, que muestran una fuerte correlación entre ambas variables, nos permiten subrayar lo crítico que es poner en marcha un sistema de gestión de remuneraciones creativo y funcional para aumentar el rendimiento de los trabajadores en este tipo de entidades. Estas cifras son comparables a las comunicadas por Hernández, Rodríguez y Márquez (2017), que sostienen que los salarios y la eficacia están correlacionados en todos los departamentos de una empresa. Así, la innovación y la competitividad empresarial se ven afectadas por esta relación. Una gestión adecuada de los salarios aumenta la productividad y la eficacia de los empleados, al tiempo que ayuda a la empresa a crecer y a ser competitiva en el sector industrial.

La integración de soluciones eficaces de la gestión de remuneraciones en las unidades de trabajo garantiza la máxima eficacia operativa en las instituciones. Del mismo modo, Torres (2018) han demostrado que un aumento del salario se traduce en una mayor productividad y satisfacción laboral de los trabajadores. En consecuencia, cuando los trabajadores reciben una remuneración reducida, suele producirse una disminución de la productividad, lo que repercute negativamente en

sus ingresos financieros y en su bienestar general. Por lo tanto, el nivel de remuneración es directamente proporcional al nivel de producción y eficacia.

En cuanto a los objetivos específicos, se encontró que existe una fuerte correlación significativa entre **la gestión de remuneraciones y la productividad de los trabajadores**, como lo indica un valor p de .000 y una relación significativamente alta de 0.968. Por lo tanto, los hallazgos están conectados con los datos recogidos por Acuña (2021), que descubrió una asociación significativa entre los ingresos y la producción de los empleados. Esto dificulta rápidamente la capacidad de llevar a cabo eficazmente las tareas operativas. Contrariamente a los hallazgos, hubo una notable semejanza en el nivel de gestión, con un 80.00% evaluado como malo en general, y un 63.3% de nivel medio en la productividad. Estos resultados subrayan la necesidad de mejorar la gestión de remuneración para impulsar la productividad y mejorar la satisfacción laboral en las empresas.

Las pruebas anteriores también están relacionadas con las conclusiones de Intriago & Zambrano (2023), que sostienen que los sistemas de compensación en las instituciones públicas tienen una influencia directa y sustancial en el desempeño laboral como lo demuestra un valor de r de Pearson de 0,803. Una mala administración de la remuneración puede debilitar significativamente el rendimiento, los objetivos e incluso desmotivar a los altos directivos y a los profesionales, obstaculizando en consecuencia su capacidad para cumplir los objetivos. De ahí que las interconexiones entre estos factores puedan tener un impacto perjudicial en la producción y expansión de la organización (Ccaulla, 2018).

En las unidades de gestión educativas local son conocidas por promover la educación con eficacia y sus estrictos requisitos. En consecuencia, los trabajadores de este sector se enfrentan a menudo a dificultades y tensiones en sus actividades cotidianas. Esto exige un alto grado de compromiso y empuje para alcanzar los objetivos y metas establecidos. La remuneración es vital para mejorar la productividad en esta situación. Además, es esencial reconocer que la retribución fundamental es un elemento primordial, ya que funciona como la recompensa monetaria que los trabajadores obtienen por su labor. Según Ortega (2019), incluye muchos tipos de remuneración, como un salario fijo mensual. El fuerte vínculo observado entre el salario base y la

productividad sugiere que cuando los individuos reciben una recompensa adecuada en función de su rendimiento, es más probable que experimenten motivación y compromiso hacia su profesión. Esto se traduce en un mayor esfuerzo y dedicación para lograr los resultados esperados.

La información aportada se corresponde con las conclusiones de Palacios (2021), quienes sostiene que un sistema de gestión salarial bien diseñado es crucial para definir la motivación de los empleados y garantizar un desempeño eficiente en las funciones que tienen asignadas dentro de una empresa. Por otra parte, Julve (2021) argumenta que la introducción de programas de compensación en el sector público supone una barrera importante. Esto se debe a que no es factible adoptar incentivos que se basen en el desempeño individual de cada persona, ya que posiblemente podría disminuir su motivación y, en última instancia, perjudicar las capacidades competitivas de la organización.

**La gestión de remuneraciones está íntimamente ligadas a la calidad de vida de manera significativa**, como lo indica los resultados con una relación significativa alta de  $R=0.865$  y con un coeficiente de determinación de  $R^2 = 0.748$ . Estos resultados coinciden con su estudio, Llerena (2022) constataron que el énfasis actual de la gestión de compensaciones, ya sea por sí solo o junto con otras medidas, ha dado lugar a notables mejoras en la eficiencia, la eficacia y la satisfacción laboral de los trabajadores. Mishra (2019) sostiene que la incorporación de un sistema de gestión salarial en una empresa no sólo facilita el proceso de pago de nóminas, sino que también tiene el potencial de contribuir a la optimización de los recursos y a la mejora de la eficiencia general de la organización. Esto se debe a que el sistema tiene el potencial de contribuir a la mejora general de la eficiencia de la empresa y en mejorar la calidad de vida de los colaboradores.

Al examinar la remuneración fundamental, es crucial tener en cuenta el impacto de los incentivos salariales en la correlación entre la gestión de la remuneración y la calidad de vida. Estos incentivos, como las primas o los aumentos salariales vinculados al éxito, actúan como motivadores suplementarios para que los empleados aumenten su esfuerzo y alcancen sus objetivos personales. Este estudio es coherente con la investigación presentada por Arévalo (2018), que también hace hincapié en los

incentivos como una forma de lograr mejores resultados laborales. La fuerte correlación entre la motivación individual y gestión de compensaciones laborales indica que ofrecer más recompensas por el rendimiento y los logros individuales inspira a los individuos a superar las expectativas, lo que conduce a resultados más rápidos y eficaces.

No podemos dejar de recordar **la relación significativa entre la gestión de remuneración y la responsabilidad**, con una relación significativa de 0.690. Esto se ajusta con dar prioridad al bienestar e incentivar a los colaboradores es crucial en el sector público, dadas las importantes exigencias. La investigación reveló que la gestión de remuneraciones es importante para los empleados, ya que estos se sentirían satisfechos si estos contaran con seguros médicos, planes de pensiones y programas de bienestar, obtendrían un mayor sentimiento de lealtad hacia la empresa. En consecuencia, esto se traduce en una mayor eficacia en sus labores. Esto concuerda con lo expuesto por, Higashikata (2021), en la que indica que la remuneración directa incluye salarios, primas, horas extraordinarias y comisiones. Esto mide los salarios laborales en cambio, la remuneración indirecta de prestaciones o beneficios son los servicios corporativos, jubilación, salud y prestaciones por accidente. Incluso sin salario, estos incentivos mejoran la felicidad y la retención de los empleados.

Hernández, Rodríguez y Márquez (2017) replicaron estos hallazgos, corroboraron que la remuneración afecta en el desempeño de los trabajadores resultó en una mayor motivación y una mayor eficacia operativa en todos los sectores de una organización o institución. Reconocer y motivar a las personas sobresalientes es esencial para mejorar la productividad de una empresa (Torres, 2018). Este objetivo debe lograrse no sólo a través de incentivos monetarios, sino también implementando procedimientos u oportunidades que garanticen el bienestar de los empleados en su puesto, como fomentar un ambiente de trabajo saludable y ofrecer vías de promoción profesional (Acuña, 2021). Para lograr una eficiencia óptima, tanto en el sector de productos como en el de servicios, es necesario seguir las normas organizativas e implantar un sistema de incentivos y compensaciones bien diseñado, como afirma (Zuñiga, 2020).

Una administración eficaz en la gestión de remuneraciones en entidades del estado como las unidades de gestión educativas locales implica garantizar el cumplimiento puntual de los calendarios de pago, el reconocimiento de las horas extraordinarias y el mantenimiento de una plantilla adecuada y asegurada. Estos elementos tienen una correlación directa con las responsabilidades del colaborador, ya que contribuyen a la mejora de las competencias, la capacidad de resolución de problemas, la resolución de conflictos y el rendimiento laboral en general. Julve (2021) destaca en su planteamiento que la necesidad de gestionar eficientemente los recursos económicos de infraestructura y finanzas para crear resultados positivos para la organización. Esto se ajustó con la fuerte relación significativa entre la gestión de remuneración y el rendimiento laboral en la UGEL subraya la necesidad de desarrollar una estrategia de compensación eficaz y adecuada. Para animar e implicar al personal en la consecución de los objetivos de la entidad, esta estrategia requiere tener en cuenta tanto la retribución básica como los incentivos y comisiones. Un sistema de gestión de remuneraciones bien diseñado y ejecutado es esencial para establecer un entorno de trabajo positivo, especialmente en un mercado laboral altamente competitivo y exigente. Como consecuencia de este entorno favorable, los empleados pueden sentirse agradecidos y reconocidos, lo que conduce a una mayor productividad y éxito en el sector de unidades de gestiones educativas locales.

Como resultado de hacer un análisis de los componentes, se descubrió que el 80% de los participantes tenían una mala impresión con la gestión de remuneraciones. Esto sugiere que tienen un grado restringido de satisfacción con los incentivos que reciben dentro de la organización. Estos resultados son consistentes con los hallazgos del estudio realizado por Ccaulla et al. (2018), el cual descubrió que los trabajadores están insatisfechos con la compensación que reciben, según los hallazgos de Zuñiga (2020), considera que el desempeño de los trabajadores mejora de manera gradual a medida que incrementen sus sueldos. De acuerdo con la investigación de Acuña (2021), esta es una barrera que impide a los trabajadores alcanzar su máximo potencial en términos de rendimiento. Se sugiere por Intriago & Llerena (2022) que la gestión de compensaciones y la satisfacción de los empleados tienen una relación intermedia.



## V. CONCLUSIONES

- ❖ La gestión de remuneración tiene una influencia sustancial en el rendimiento laboral de los trabajadores de la UGEL de Virú. Así lo demuestra una fuerte asociación positiva, evidenciada por un coeficiente de relación de  $R = 0.940$  y con un coeficiente de determinación  $R^2 = 0.884$ . Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se confirma la hipótesis alternativa.
  
- ❖ En cuanto a los resultados indican que existe una relación positiva significativa entre la gestión de remuneración y la productividad, con un coeficiente de relación ( $R = 0.968$ ), lo que sugiere que una gestión eficaz de la remuneración puede contribuir positivamente al rendimiento general de la empresa.
  
- ❖ En cuanto a los resultados indican que existe una relación positiva significativa entre la gestión de remuneración y la calidad de vida de los empleados, con un coeficiente de relación ( $R = 0.865$ ), lo que sugiere que una gestión efectiva de la remuneración puede contribuir positivamente al bienestar y la satisfacción de los trabajadores en la empresa.
  
- ❖ En cuanto al coeficiente de relación ( $r = 0.690$ ), indica una relación positiva entre la gestión de remuneración y la responsabilidad percibida por los empleados. Esto sugiere que existe una asociación significativa entre cómo se gestiona la remuneración en la empresa y el grado de responsabilidad que los empleados sienten en su trabajo.

## VI. RECOMENDACIONES

- ❖ Al jefe de la unidad de recursos humanos de la UGEL, garantizar la distribución puntual de los pagos de nómina debe ser una prioridad. Esto implica implementar procesos eficientes de administración de recursos humanos y financiera, así como establecer sistemas robustos para la gestión de nóminas. Además, comunicar de manera clara y transparente los plazos de pago y resolver cualquier problema relacionado con los pagos de manera rápida y efectiva son acciones clave para mantener la confianza y motivación del personal.
  
- ❖ Al administrador de la entidad diseñar un plan de incentivos que esté directamente vinculado al rendimiento y los logros de cada trabajador a través de los bonos de productividad, y que incluya también el establecimiento de objetivos personales bien definidos. Cuando se trata de aumentar la motivación de los empleados a esforzarse más en el trabajo, es necesario establecer una comunicación que sea a la vez directa y ágil sobre los incentivos salariales y los procesos que deben seguir los trabajadores para obtenerlos.
  
- ❖ Al director y responsable de recursos humanos, evaluar y mejorar las prestaciones que se ofrecen a los trabajadores. Estos beneficios pueden incluir seguro médico, planes de pensiones y tiempo libre remunerado. Esta parte del papel es igualmente significativa, además de la función de aplicar programas de bienestar y promoción de la salud en el lugar de trabajo, que se considera su principal responsabilidad.
  
- ❖ Al Director de la entidad ofrecer oportunidades de formación y desarrollo al personal encargado de gestionar la gestión salarial. Para cultivar un entorno de confianza y motivación, en el que los empleados se sientan valorados y justamente remunerados. De este modo se asegurará de que conozcan a fondo las prácticas y la legislación más actualizadas, y también desarrollará una normativa clara sobre los feriados laborados y comisiones para fomentar la imparcialidad y la paridad.

## REFERENCIAS

- Acuña, J. (2022). Satisfacción laboral y desempeño de los docentes de las Instituciones de Educación Superior. (Tesis de maestría, Universidad Técnica de Ambato, Ecuador). Archivo Digital. <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/32057>
- Álvarez Indacochea, B., Alfonso Porraspita, D., & Indacochea Ganchozo, B. (2018). El desempeño laboral: Un problema social de la ciencia. *Didáctica y Educación*, 9(2), 147-158. <https://revistas.ult.edu.cu/index.php/didascalía/article/view/758>
- Arévalo, S. (2018). Gestión de remuneración laboral y motivación personal en la municipalidad distrital de San Roque de Cumbaza, 2017. (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo de Tarapoto, Perú). Repositorio SUNEDU. <https://renati.sunedu.gob.pe/>
- Barra, A., Lora, M., Cedrón, Y., Rodríguez, J., Barra, S. y Castillo, V. (2023). Motivation and Job Performance at the Regional Health Management of La Libertad during COVID-19. *Springer Science and Business Media Deutschland GmbH*, Tomo 207 SIST, Páginas 592-597. DOI: 10.1007/978-3-031-04435-9\_63
- Bautista, R., Cienfuegos, R., & David, E. J. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7, 109-121. DOI: <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., y Benavides, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218\\_36202020000300385](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218_36202020000300385)

- Ccaulla, L. (2018). La remuneración salarial y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 – Ate, 2018. (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo de Lima, Perú). Repositorio SUNEDU. <https://renati.sunedu.gob.pe/>
- Chirinos, M. (2018). Recompensas económicas en la academia: análisis de literatura empírica sobre el pago por mérito en universidades de siete países. Educación. <https://doi.org/10.18800/EDUCACION.201801.001>
- Concytec. (2018). Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e innovación Tecnológica Reglamento Renacyt. [https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento\\_renacyt\\_version\\_final.pdf](https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf)
- Fernández, D., Alarcón, O., Cinthia y Gonzales, C. (2023). El desempeño laboral en las entidades públicas: Una revisión literaria. Vol. 23 (2023): 3514-3520 ISSN 1578-8768. DOI: 10.59427/rcli/2023/v23cs.3514-3520
- Fernández, RL, Martínez, RA, Urquiza, DEP, Gálvez, SS, & Álvarez, MQ (2019). Validación de instrumentos como garantía de la credibilidad en las investigaciones científicas. Revista cubana de medicina militar, 48 (2(Sup)), 441–450. <https://revmedmilitar.sld.cu/index.php/mil/article/view/390/331>
- Gabini, S. (2018). Potenciales predictivos del rendimiento laboral. Editorial Teseo. <https://uai.edu.ar/media/111496/gabini-potenciales-predictores-del-rendimiento-laboral.pdf>
- Guartán, A., Torres, K., y Ollague, J. (2019). La evaluación del desempeño laboral desde una perspectiva integral de varios factores. Digital publisher, 4(6). <https://doi.org/10.33386/593dp.2019.6.139>

- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. McGraw-Hill Education. [http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales\\_de\\_consulta/Drogas\\_de\\_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf)
- Hernández, C. & Rodríguez, M. (2017). Influencia del sueldo recibido en la satisfacción laboral y en el cumplimiento de las actividades asignadas a los trabajadores. Memoria del XI Congreso de la Red Internacional de Investigadores en Competitividad, 139-157. ISBN 978-607-96203-0-6
- Higashikata, T. (2021). The Effect of Increasing the Minimum Wage on Employment in Indonesia: An Analysis of Manufacturing Firms in West Java from 1994 to 2015. *Journal of Southeast Asian Economies*, 38(3), 358–374. <https://www.jstor.org/stable/27096083>
- Intriago, J. & Zambrano, M. (2023). Análisis del salario emocional y su impacto en el rendimiento del talento humano de las instituciones públicas de Portoviejo, Ecuador. *Revista Espacios*. DOI: 10.48082/espacios-a23v44n03p05
- Jasperson, H. (2020, diciembre 29). Labor productivity: What it is how to calculate & improve it? Investopedia. <https://www.investopedia.com/terms/l/labor-productivity.asp>
- Julve, M. (2021). Retribuciones salariales, cotización y recaudación. EDITORIAL ELEARNING S.L. ISBN: 978-84-16275-06-9
- Llerena, M. (2022). Gestión de remuneración y la satisfacción del personal administrativo en una institución edil del distrito de Challhuahuacho, 2022. (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo de Lima, Perú). Repositorio SUNEDU. <https://renati.sunedu.gob.pe/>

- Marrufo, G., & Pacherez, J. (2020). El desempeño laboral en la municipalidad provincial de Rioja, región San Martín-2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1574-1593. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v4i2.182](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.182)
- Mendoza, S. & Avila, D. (2020). Técnicas e instrumentos de recolección de datos. *Boletín científico de las ciencias económico administrativas del ICEA*, 9(17), 51-53. <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/icea/issue/archive>
- Mina, B., & Seyed, L. (2020). Impact of Organizational Commitment on Job Performance. *Asian Journal of Management*, 11(3), 297 - 303. <http://dx.doi.org/10.5958/2321-5763.2020.00046.3>
- Mishra, C. (2019). *Frequent acquirers and management compensation*. Wiley, 34. <https://doi.org/10.1002/mde.3129>
- Montes de Oca, J. y Pulla, C. (2019). La gestión administrativa y su incidencia en la productividad de las microempresas ecuatorianas. Caso de estudio taller Dipromax de la ciudad de Santo Domingo. (Artículo científico). República Dominicana. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, vol.7núm. (1):1-14. DOI: <https://doi.org/10.46377/dilemas.v3i1i1.1191>
- Ortega, C. (2019, febrero 26). Remuneración a empleados. ¿Cómo incentivar a tu fuerza laboral? QuestionPro. <https://www.questionpro.com/blog/es/remuneracion-a-empleados/>
- Palacios, S. (2021). La Motivación y su influencia en la productividad de los colaboradores de La Empresa Novartis de la Ciudad De Guayaquil. (Tesis de maestría, Universidad Católica De Santiago de Guayaquil, Ecuador). Archivo Digital. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/16345>

- Robles, B. (2019). Población y muestra. *Pueblo continente*, 30(1), 245-247.  
PuebloCont. Vol. 30(1): 245-246.  
<http://doi.org/10.22497/PuebloCont.301.30121>
- Sánchez, A., & Murillo, A. (2021). Enfoques metodológicos en la investigación histórica: cuantitativa, cualitativa y comparativa. *Debates por la Historia*, 9(2), 147-181.
- Santillán, K., y Saavedra, R. (2021). Desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Moyobamba, San Martín Perú. *Revista Ciencia Latina*, 5(6), 12249.  
[https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v5i6.1227](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i6.1227)
- Támara, V. G. (2022). Enfoque cuantitativo: taxonomía desde el nivel de profundidad de la búsqueda del conocimiento. *Llalliq*, 2(1), ág-13.  
<http://dx.doi.org/10.4067/s0718-50652019000100204>
- Torres, A. (2018). Factores que inciden en la satisfacción laboral en el Personal de los dispensarios de salud del seguro Social campesino de la provincia del Oro. (Tesis de maestría, Universidad Católica De Santiago de Guayaquil, Ecuador). Archivo Digital. <http://201.159.223.180/handle/3317/10881>
- Tsymbaliuk, S., & Shkoda, T. (2022). Labour remuneration in the healthcare sector of Ukraine in terms of decent work concept. *Employee Relations*, 44(1), 191-209.  
<https://doi.org/10.1108/ER-10-2020-0477>
- Tuesta, J., Angulo, M., Chávez, R., y Morante, M. (2021). Desempeño laboral en entidades públicas peruanas: Impacto salarial, antigüedad y nivel académico. *Revista Venezolana de Gerencia (RVG)*, 26(95), 629-641.  
<https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.95.12>

- Urzola, M. (2020). Métodos inductivo, deductivo y teoría de la pedagogía crítica. Revista Crítica Transdisciplinar, 3(1), 36-42. <https://petroglifosrevistacritica.org ve/wp-content/uploads/2020/08/D-03-01-05.pdf>
- Vásquez, A., Guanuchi, L., Cahuana, R., Vera, R., Holgado, J. (2023). Métodos de Investigación científica. Ediciones Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú S.A.C. DOI: <https://doi.org/10.35622/inudi.b.094>
- Widiastutik, N., Rahayu, M., & Jiwa, H. A. (2022). Effect of remuneration and job rotation on employee performance with job satisfaction as a mediation variable. International Journal of Research in Business and Social Science, 11(6), 175–183. DOI: <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v11i6.1976>
- Zayed, N. M., Rashid, M. M., Darwish, S., Faisal-E-alam, M., Nitsenko, V., & Anwarul Islam, K. M. (2022). The Power of Compensation System (CS) on Employee Satisfaction (ES): The Mediating Role of Employee Motivation (EM). Economies, 10(11), 290. <https://doi.org/10.3390/ECONOMIES10110290>
- Zuasnabar, J. (2022). La Remuneración y el Rendimiento laboral del Personal Administrativo en la Universidad Nacional de Huancavelica - 2020. (Tesis de maestría, Universidad Nacional de Huancavelica, Perú). Repositorio SUNEDU. <https://renati.sunedu.gob.pe/>
- Zuñiga, B. (2020). Las Remuneraciones y el Rendimiento Laboral en la Empresa de Transportes San Martín de Porres S.A. (Tesis de maestría, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión de Huacho, Perú). Repositorio SUNEDU. <https://renati.sunedu.gob.pe/>



## ANEXOS

### ANEXO 01: TABLA DE OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

VARIABLE	DEFINICION DE CONCPETOS	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	VALORACION FINAL
<b>INDEPENDIENTE: GESTIÓN DE LA REMUNERACIÓN</b>	Según, Ortega (2019), puntualizó que de un empleado es la cantidad total de dinero que se paga por sus servicios. Se incluye la compensación base, al igual que cualquier incentivo o comisión proporcionada por el empleador. Esta variable contara con tres dimensiones, salario base, los incentivos y las comisiones.	El instrumento de investigación que se aplicara para medir la variable será a través de la encuesta la cual sirve para determinar si la gestión de la Remuneración influye en el rendimiento laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Virú, 2023.	Salario base	Salario mensual o salario por hora	Ordinal de tipo Likert: 1. Nunca, 2. Pocas veces 3. Regularmente 4. Frecuentemente 5. Siempre  Escala de Medición: Ordinal
			Incentivos	Bonos de productividad	
				Viáticos	
Comisiones	Participación en los resultados				
<b>DEPENDIENTE: RENDIMIENTO LABORAL</b>	Jasperson (2020), presenta que la productividad horaria de una economía se mide por su desempeño laboral. Hay una declaración clara del producto bruto interno real producido en una hora de trabajo. Las tres dimensiones principales de una mayor productividad son la calidad de vida en el trabajo, el trabajo en equipo y la responsabilidad.	El instrumento de investigación que se aplicará para medir la variable será a través de la encuesta la cual sirve para determinar si la gestión de la Remuneración influye en el rendimiento laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Virú, 2023.	Productividad	Productividad Laboral	Ordinal de tipo Likert: 1. Nunca, 2. Pocas veces 3. Regularmente 4. Frecuentemente 5. Siempre  Escala de Medición: Ordinal
				Eficiencia del proceso	
			Calidad de vida en el trabajo	Compensación y beneficios.	
				Carrera administrativa	
				Salud y bienestar	
			Responsabilidad	Código de Ética.	
Condiciones Laborales					
Entrega de Resultados					

## ANEXO 02: MATRIZ DE CONSISTENCIA

**Título**

Remuneración y su influencia en el rendimiento laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Virú, 2023.

**Autor**

Quispe López, Alicia Soledad

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	Variables e indicadores				
Problema General	Objetivo General	Hipótesis Principal	Variable Independiente: Gestión de la remuneración				Niveles y rangos
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	
¿De qué manera la gestión de la remuneración influye en el rendimiento laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Virú, 2023?	Determinar la manera que la gestión de la remuneración influye en el rendimiento laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Virú, 2023.	La gestión de la remuneración influye significativamente con el rendimiento laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Virú, 2023.	Salario Base	Tiempo de Contratación	Del 1 al 9	1. Nunca, 2. Pocas veces 3. Regularmente 4. Frecuentemente 5. Siempre	Ordinal  Malo 25 - 58 Regular 59 - 92 Bueno 93 - 125
			Incentivos	Bonos de productividad	Del 10 al 17		
	Viáticos						
Comisiones	Participación en los resultados	Del 18 al 25					
Problemas Específicos	Objetivo Específicos	Hipótesis Específicas	Variable Dependiente: Rendimiento Laboral				Niveles y rangos
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	
¿De qué manera la gestión de remuneración influye en la calidad de vida en el trabajo de la Unidad de Gestión Educativa Local de Virú, 2023?	Determinar la influencia de la gestión de remuneración en la calidad de vida en el trabajo de la Unidad de Gestión Educativa Local de Virú, 2023.	La gestión de remuneración influye significativamente en la calidad de vida en el trabajo de la Unidad de Gestión Educativa Local de Virú, 2023.	Productividad	Productividad Laboral	Del 1 al 8	1. Nunca, 2. Pocas veces 3. Regularmente 4. Frecuentemente 5. Siempre	Ordinal  Malo 25 - 58 Regular 59 - 92 Bueno 93 - 125
				Eficiencia del proceso			
Calidad de vida en el trabajo	Compensación y beneficios.	Del 9 al 16					
	Carrera administrativa						
	Salud y bienestar						
¿De qué manera la gestión de remuneración influye en el trabajo en equipo de la Unidad de Gestión Educativa Local de Virú, 2023?	Determinar la influencia de la gestión de remuneración en el trabajo en equipo de la Unidad de Gestión Educativa Local de Virú, 2023.	La gestión de remuneración influye significativamente en el trabajo en equipo de la Unidad de Gestión Educativa Local de Virú, 2023.	Responsabilidad	Código de Ética.	Del 17 al 25		
				Condiciones Laborales			
				Entrega de Resultados			

Nivel - Diseño de Investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
<p>Tipo de estudio: Aplicada, Descriptiva  Diseño: No experimental, Correlacional – Causal.  Método: Cuantitativo</p>	<p>Población: Trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Virú.  Tipo de Muestreo: aleatorio  Tamaño de la muestra: 30  Trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Virú.</p>	<p>Variables: Gestión de la remuneración y rendimiento laboral  Técnica: Encuesta  Instrumentos: Cuestionarios  Autor: Alicia Soledad Quispe López.  Ámbito de Aplicación: Sede de la Unidad de Gestión Educativa Local de Virú.</p>	<p>Descriptiva: Para el análisis estadístico descriptivo de los datos, se utilizará el programa SPSS, con la que se generarán tablas y gráficos para las variables y sus dimensiones.</p> <p>Inferencial: Siguiendo un riguroso análisis, se obtendrán conclusiones a través de una cantidad considerable de acontecimientos a partir de la observación de la muestra elegida. Asimismo, se usará el programa SPSS, con el propósito de crear tablas y gráficos para una de las variables y sus dimensiones.</p>

## ANEXO 03: INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS

### VAR. INDEPENDIENTE: GESTION DE LA REMUNERACION

A continuación, se presenta un conjunto de enunciados para recoger información desde su percepción sobre la “Gestión de la Remuneración y su influencia en el rendimiento laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Virú, 2023”. Indique con un aspa (X) el grado que usted piensa que encuentra el Programa en cada uno de los enunciados mencionados a continuación.

Opción de respuesta:

1. Nunca, 2. Pocas veces, 3. Regularmente, 4. Frecuentemente y 5. Siempre

ITEM	GESTION DE LA REMUNERACION	1	2	3	4	5
<b>Salario Base</b>						
1	Considera que el Salario Base que percibe cubre sus expectativas personales y profesionales					
2	Su Salario Base es abonado en las fechas indicadas					
3	El Salario Base que percibe, considera usted que se encuentra dentro de los estándares del mercado					
4	Considera que la labor que realiza se ajusta al salario base percibido					
5	Cree usted que su trabajo está siendo bien remunerado					
6	Considera que el Salario Base que percibe no corresponde a todo el esfuerzo que exige su trabajo					
7	El Salario Base que percibe es similar a lo que pagan en otras instituciones					
8	Cree que el Salario Base, deba dependa únicamente de las tareas que realiza					
9	Considera que el pago de su salario base influye en su desempeño laboral					

<b>Incentivos</b>						
10	Es política de la institución, cuando se logran objetivos institucionales, otorgar algún incentivo como premio					
11	Alguna vez la institución le ha otorgado un bono como incentivo laboral					
12	Considera usted que los bonos son un incentivo laboral para el logro de los objetivos de la institución					
13	En la institución, los resultados positivos son repartidos entre todos los trabajadores					
14	Alguna vez ha sido felicitado(a) por su jefe(a) cuando ha realizado un buen trabajo					
15	Cuando labora “horas extras”, éstas son reconocidas					
16	Considera que la institución a manera de incentivo debe pagar las “horas extras”					
17	Considera que la gestión de incentivos no monetarios (capacitaciones, felicitaciones, bonos y otros), es buena					

Comisiones						
18	La institución otorga viáticos por comisión de servicios a todos los colaboradores de la entidad					
19	Usted ha recibido viáticos (alimentación, hospedaje y otros) para la comisión de servicios por representación a la entidad					
20	La institución brinda viáticos por comisión de servicios a todo el personal de la institución					
21	Los viáticos que brinda la entidad cobertura totalmente los gastos que irroga la comisión de servicios					
22	La institución le ha retribuido algún gasto adicional realizado por usted durante la comisión de servicios					
23	Con que frecuencia usted realiza comisiones de servicios en la institución					
24	Las comisiones de servicios que envía la entidad se otorgan al colaborador más destacado en su desempeño					
25	La institución cobertura los gastos por comisión de servicios al exterior en representación de la entidad					

Es importante considerar además los intervalos de medición para la variable, el cual se detalla en la tabla siguiente:

VARIABLE	ESCALA	INTERVALO
GESTION DE LA REMUNERACION	MALO	25 - 58
	REGULAR	59 - 92
	BUENO	93 - 125

## ANEXO 03: INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS

### VAR. DEPENDIENTE: RENDIMIENTO LABORAL

A continuación, se presenta un conjunto de enunciados para recoger información desde su percepción sobre la “Gestión de la Remuneración y su influencia en el rendimiento laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Virú, 2023”. Indique con un aspa (X) el grado que usted piensa que encuentra el Programa en cada uno de los enunciados mencionados a continuación.

Opción de respuesta:

1. Nunca, 2. Pocas veces, 3. Regularmente, 4. Frecuentemente y 5. Siempre

ITEM	RENDIMIENTO LABORAL	1	2	3	4	5
<b>Productividad</b>						
1	Considera que las áreas de la institución se encuentran orientadas al logro de los objetivos y productividad en base al trabajo en equipo					
2	Las condiciones del puesto de trabajo facilitan al personal lograr el máximo nivel de productividad posible					
3	Considera que las cargas del trabajo están debidamente designadas al personal para una efectiva productividad					
4	El personal recibe la formación necesaria para desempeñar correctamente su trabajo y mejorar su productividad					
5	Considera que no existen barreras significativas para la mejora de productividad del trabajador					
6	Usted propone ideas, estrategias, planes de acción frente a nuevas actividades a realizar para mejorar la productividad laboral					
7	Considera que los puestos de trabajo están ocupados por personal con experiencia permitiendo una mayor productividad					
8	Considera que el trabajo realizado da la posibilidad al personal de aprender nuevas habilidades y desarrolle nuevas competencias que eleven su nivel de productividad					
<b>Calidad de vida en el trabajo</b>						
9	Existe comunicación fluida entre los compañeros de trabajo					
10	Considera a su trabajo como un reto diario y no una labor más de la entidad					
11	Me siento orgulloso(a) de pertenecer a la institución					
12	La institución aplica pruebas de capacidad y aptitud para medir el desempeño de los colaboradores					
13	Recibe usted de parte de la entidad la capacitación adecuada y a tiempo para alcanzar las nuevas demandas del trabajo					
14	La institución brinda capacitaciones por especialidad al personal					
15	Se informa periódicamente al empleado sobre el avance de las metas y logros institucionales					

16	Los colaboradores de la institución reaccionan positivamente ante las evaluaciones					
<b>Responsabilidad</b>						
17	Considera que cuenta con la capacidad para trabajar de manera individual o en equipo					
18	Considera que trabaja de manera responsable a pesar de dificultades y/o adversidades en la institución					
19	Cree que tiene iniciativa propia y resistencia para resolver con responsabilidad situaciones de frustración y/o fracaso					
20	El empleado actúa de manera responsable en la toma de decisiones de manera ágil y acertada en favor de la institución					
21	La entidad actúa responsablemente proporcionando conocimiento especializado a los colaboradores					
22	Existe una programación mensual para el cumplimiento oportuno del producto final					
23	Considera que existe una adecuada planificación para alcanzar las metas de manera eficaz y responsable en la institución					
24	Usted desempeña sus actividades en tiempo y forma adecuada					
25	Considera que utiliza responsablemente los recursos brindados por la institución					

Es importante considerar además los intervalos de medición para la variable, el cual se detalla en la tabla siguiente:

VARIABLE	ESCALA	INTERVALO
RENDIMIENTO LABORAL	MALO	25 - 58
	REGULAR	59 - 92
	BUENO	93 - 125

## ANEXO 4: EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

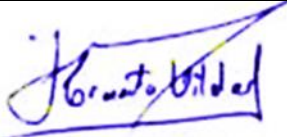
### Matriz de validación del cuestionario de la variable: Gestión de la remuneración

Variable	Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
<b>GESTION DE LA REMUNERACION</b>	Salario Base	Tiempo de Contratación	1,9	1	1	1	1	
	Incentivos	Bonos de productividad	10,13	1	1	1	1	
		Viáticos	14,17	1	1	1	1	
	Comisiones	Participación en los resultados	18,25	1	1	1	1	

### FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

<b>Nombre del Instrumento</b>	Cuestionario para medir la influencia de la gestión de remuneración en el rendimiento laboral.
<b>Objetivo del instrumento</b>	Medir la percepción de influencia de la gestión de remuneración en el rendimiento laboral
<b>Nombres y apellidos del experto</b>	Fausto Ernesto Vilela Cornejo
<b>Documento de identidad</b>	02895093
<b>Años de experiencia en el área</b>	5
<b>Máximo Grado Académico</b>	Maestro en Dirección y Administración de Empresas
<b>Nacionalidad</b>	Peruano
<b>Institución</b>	Independiente



<b>Cargo</b>	Asesor y Consultor Independiente de empresas
<b>Número telefónico</b>	976070002
<b>Firma</b>	
<b>Fecha</b>	28/05/2024

### Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: Gestión de la Remuneración y su influencia en el rendimiento laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Virú, 2023. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

<b>Criterios</b>	<b>Detalle</b>	<b>Calificación</b>
<b>Suficiencia</b>	Los ítems pertenecen a la variable <b>“Gestión de la Remuneración”</b> y basta para obtener la medición de esta	0: en desacuerdo 1: de acuerdo
<b>Claridad</b>	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	0: en desacuerdo 1: de acuerdo
<b>Coherencia</b>	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	0: en desacuerdo 1: de acuerdo
<b>Relevancia</b>	El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	0: en desacuerdo 1: de acuerdo

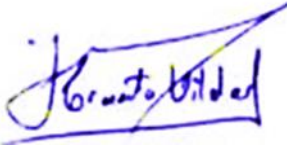
## ANEXO 4: EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

### Matriz de validación del cuestionario de la variable: Rendimiento Laboral

Variable	Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
<b>RENDIMIENTO LABORAL</b>	Productividad	Productividad Laboral	1,4	1	1	1	1	
		Eficiencia del proceso	5,8	1	1	1	1	
	Calidad de vida en el trabajo	Compensación y beneficios.	9,11	1	1	1	1	
		Carrera administrativa	12,14	1	1	1	1	
		Salud y bienestar	15,16	1	1	1	1	
	Responsabilidad	Código de Ética.	17,19	1	1	1	1	
		Condiciones Laborales	20,22	1	1	1	1	
		Entrega de Resultados	23,25	1	1	1	1	

### FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

<b>Nombre del Instrumento</b>	Cuestionario para medir la influencia de la gestión de remuneración en el rendimiento laboral.
<b>Objetivo del instrumento</b>	Medir la percepción de influencia de la gestión de remuneración en el rendimiento laboral
<b>Nombres y apellidos del experto</b>	Fausto Ernesto Vilela Cornejo
<b>Documento de identidad</b>	02895093
<b>Años de experiencia en el área</b>	5
<b>Máximo Grado Académico</b>	Maestro en Dirección y Administración de Empresas
<b>Nacionalidad</b>	Peruano
<b>Institución</b>	Independiente

<b>Cargo</b>	Asesor y Consultor Independiente de empresas
<b>Número telefónico</b>	976070002
<b>Firma</b>	
<b>Fecha</b>	28/05/2024

### Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: Gestión de la Remuneración y su influencia en el rendimiento laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Virú, 2023. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

<b>Criterios</b>	<b>Detalle</b>	<b>Calificación</b>
<b>Suficiencia</b>	Los ítems pertenecen a la variable <b>“Rendimiento laboral”</b> y basta para obtener la medición de esta	0: en desacuerdo 1: de acuerdo
<b>Claridad</b>	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	0: en desacuerdo 1: de acuerdo
<b>Coherencia</b>	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	0: en desacuerdo 1: de acuerdo
<b>Relevancia</b>	El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	0: en desacuerdo 1: de acuerdo


## ANEXO 4: EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

### Matriz de validación del cuestionario de la variable: Gestión de la remuneración

Variable	Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
<b>GESTION DE LA REMUNERACION</b>	Salario Base	Tiempo de Contratación	1,9	1	1	1	1	
	Incentivos	Bonos de productividad	10,13	1	1	1	1	
		Viáticos	14,17	1	1	1	1	
	Comisiones	Participación en los resultados	18,25	1	1	1	1	

### FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

<b>Nombre del Instrumento</b>	Cuestionario para medir la influencia de la gestión de remuneración en el rendimiento laboral.
<b>Objetivo del instrumento</b>	Medir la percepción de influencia de la gestión de remuneración en el rendimiento laboral
<b>Nombres y apellidos del experto</b>	Yakelin Yuridia Ponte Quiñones
<b>Documento de identidad</b>	41970440
<b>Años de experiencia en el área</b>	10
<b>Máximo Grado Académico</b>	Maestra en Gestión Pública
<b>Nacionalidad</b>	Peruana
<b>Institución</b>	Gobierno Regional de Ancash

<b>Cargo</b>	Especialista Contable
<b>Número telefónico</b>	968080294
<b>Firma</b>	
<b>Fecha</b>	29/05/2024

### Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: Gestión de la Remuneración y su influencia en el rendimiento laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Virú, 2023. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

<b>Criterios</b>	<b>Detalle</b>	<b>Calificación</b>
<b>Suficiencia</b>	Los ítems pertenecen a la variable <b>“Gestión de la Remuneración”</b> y basta para obtener la medición de esta	0: en desacuerdo 1: de acuerdo
<b>Claridad</b>	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	0: en desacuerdo 1: de acuerdo
<b>Coherencia</b>	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	0: en desacuerdo 1: de acuerdo
<b>Relevancia</b>	El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	0: en desacuerdo 1: de acuerdo


## ANEXO 4: EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

### Matriz de validación del cuestionario de la variable: Rendimiento Laboral

Variable	Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
<b>RENDIMIENTO LABORAL</b>	Productividad	Productividad Laboral	1,4	1	1	1	1	
		Eficiencia del proceso	5,8	1	1	1	1	
	Calidad de vida en el trabajo	Compensación y beneficios.	9,11	1	1	1	1	
		Carrera administrativa	12,14	1	1	1	1	
		Salud y bienestar	15,16	1	1	1	1	
	Responsabilidad	Código de Ética.	17,19	1	1	1	1	
		Condiciones Laborales	20,22	1	1	1	1	
		Entrega de Resultados	23,25	1	1	1	1	

### FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

<b>Nombre del Instrumento</b>	Cuestionario para medir la influencia de la gestión de remuneración en el rendimiento laboral.
<b>Objetivo del instrumento</b>	Medir la percepción de influencia de la gestión de remuneración en el rendimiento laboral
<b>Nombres y apellidos del experto</b>	Yakelin Yuridia Ponte Quiñones
<b>Documento de identidad</b>	41970440
<b>Años de experiencia en el área</b>	10
<b>Máximo Grado Académico</b>	Maestra en Gestión Pública
<b>Nacionalidad</b>	Peruana
<b>Institución</b>	Gobierno Regional de Ancash

<b>Cargo</b>	Especialista Contable
<b>Número telefónico</b>	968080294
<b>Firma</b>	
<b>Fecha</b>	29/05/2024

### Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: Gestión de la Remuneración y su influencia en el rendimiento laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Virú, 2023. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

<b>Criterios</b>	<b>Detalle</b>	<b>Calificación</b>
<b>Suficiencia</b>	Los ítems pertenecen a la variable <b>“Rendimiento laboral”</b> y basta para obtener la medición de esta	0: en desacuerdo 1: de acuerdo
<b>Claridad</b>	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	0: en desacuerdo 1: de acuerdo
<b>Coherencia</b>	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	0: en desacuerdo 1: de acuerdo
<b>Relevancia</b>	El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	0: en desacuerdo 1: de acuerdo

## ANEXO 4: EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS


### Matriz de validación del cuestionario de la variable: Gestión de la remuneración

Variable	Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
<b>GESTION DE LA REMUNERACION</b>	Salario Base	Tiempo de Contratación	1,9	1	1	1	1	
	Incentivos	Bonos de productividad	10,13	1	1	1	1	
		Viáticos	14,17	1	1	1	1	
	Comisiones	Participación en los resultados	18,25	1	1	1	1	

### FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

<b>Nombre del Instrumento</b>	Cuestionario para medir la influencia de la gestión de remuneración en el rendimiento laboral.
<b>Objetivo del instrumento</b>	Medir la percepción de influencia de la gestión de remuneración en el rendimiento laboral
<b>Nombres y apellidos del experto</b>	Eugenio Carlos Tranca Perez
<b>Documento de identidad</b>	32402903
<b>Años de experiencia en el área</b>	15
<b>Máximo Grado Académico</b>	Maestro en Gestión Publica
<b>Nacionalidad</b>	Peruano
<b>Institución</b>	SERFOR



<b>Cargo</b>	Especialista Administrativo
<b>Número telefónico</b>	996135426
<b>Firma</b>	
<b>Fecha</b>	29/05/2024

### Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: Gestión de la Remuneración y su influencia en el rendimiento laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Virú, 2023. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

<b>Criterios</b>	<b>Detalle</b>	<b>Calificación</b>
<b>Suficiencia</b>	Los ítems pertenecen a la variable <b>“Gestión de la Remuneración”</b> y basta para obtener la medición de esta	0: en desacuerdo 1: de acuerdo
<b>Claridad</b>	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	0: en desacuerdo 1: de acuerdo
<b>Coherencia</b>	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	0: en desacuerdo 1: de acuerdo
<b>Relevancia</b>	El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	0: en desacuerdo 1: de acuerdo


## ANEXO 4: EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

### Matriz de validación del cuestionario de la variable: Rendimiento Laboral

Variable	Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
<b>RENDIMIENTO LABORAL</b>	Productividad	Productividad Laboral	1,4	1	1	1	1	
		Eficiencia del proceso	5,8	1	1	1	1	
	Calidad de vida en el trabajo	Compensación y beneficios.	9,11	1	1	1	1	
		Carrera administrativa	12,14	1	1	1	1	
		Salud y bienestar	15,16	1	1	1	1	
	Responsabilidad	Código de Ética.	17,19	1	1	1	1	
		Condiciones Laborales	20,22	1	1	1	1	
		Entrega de Resultados	23,25	1	1	1	1	

### FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

<b>Nombre del Instrumento</b>	Cuestionario para medir la influencia de la gestión de remuneración en el rendimiento laboral.
<b>Objetivo del instrumento</b>	Medir la percepción de influencia de la gestión de remuneración en el rendimiento laboral
<b>Nombres y apellidos del experto</b>	Eugenio Carlos Tranca Perez
<b>Documento de identidad</b>	32402903
<b>Años de experiencia en el área</b>	15
<b>Máximo Grado Académico</b>	Maestro en Gestión Publica
<b>Nacionalidad</b>	Peruano
<b>Institución</b>	SERFOR

<b>Cargo</b>	Especialista Administrativo
<b>Número telefónico</b>	996135426
<b>Firma</b>	
<b>Fecha</b>	29/05/2024

### Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: Gestión de la Remuneración y su influencia en el rendimiento laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Virú, 2023. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

<b>Criterios</b>	<b>Detalle</b>	<b>Calificación</b>
<b>Suficiencia</b>	Los ítems pertenecen a la variable <b>“Rendimiento laboral”</b> y basta para obtener la medición de esta	0: en desacuerdo 1: de acuerdo
<b>Claridad</b>	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	0: en desacuerdo 1: de acuerdo
<b>Coherencia</b>	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	0: en desacuerdo 1: de acuerdo
<b>Relevancia</b>	El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	0: en desacuerdo 1: de acuerdo

## ANEXO 5. RESULTADOS DEL ANALISIS DE CONSISTENCIA INTERNA

Se usó el índice Alfa de Cronbach para las respectivas mediciones y así lograr obtener un grado de confiabilidad y comprender la consistencia dentro del instrumento. Este factor consiste en cuantificar las correlaciones entre las variables que componen la escala, que pueden calcularse mediante dos métodos: las correlaciones de los ítems **alfa estandarizado** o el número de variaciones **alfa de cronbach**.

### Estadísticas de fiabilidad

Variable	Alfa de Cronbach	Participantes	N de ítems
Gestión de remuneraciones	0.745	30	25
Rendimiento laboral	0.875	30	25

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Participantes	N de Items
0.978	30	50

El estadístico de fiabilidad en la variable Gestión de remuneraciones es de 0.745 y en la variable dependiente Rendimiento laboral es de 0.875, estos son valores cercanos a 1, lo cual indica una alta consistencia interna entre los ítems, lo que sugiere que todas las preguntas miden la misma característica o constructo.

## ANEXO 6. AUTORIZACIONES PARA EL DESARROLLO DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN



MESA DE PARTES

24/05/2024 - 09:13:00

Expediente N°: 0124980-2024



Nota : La recepción no da conformidad al contenido.

Teléfono : (044)604000 Anexo:

Visítanos : [www.regionlalibertad.gob.pe](http://www.regionlalibertad.gob.pe)

GOBIERNO REGIONAL LA LIBERTAD

### Solicitud de autorización para realizar la investigación en una institución

Virú, 24 de mayo de 2024

Señor (a):  
**TICLIA MURGA HERNANDEZ HEDER**  
**DIRECTOR**  
**UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL DE VIRU**  
Presente. -

Es grato dirigirme a usted para saludarlo, y a la vez manifestarle que dentro de mi formación académica en la experiencia curricular de Maestría en Gestión Pública – Diseño y Desarrollo de Investigación – 2, se contempla la realización de una investigación con fines netamente académicos de obtención de mi grado académico en mi carrera profesional.

En tal sentido, considerando la relevancia de su organización, solicito su colaboración, para que pueda realizar mi investigación en su representada y obtener la información necesaria para poder desarrollar la investigación titulada: "Remuneración y su influencia en el rendimiento laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Virú, 2023". En dicha investigación me comprometo a mantener en reserva el nombre o cualquier distintivo de la institución, salvo que se crea a bien su socialización.

Se adjunta la carta de autorización de uso de información en caso que se considere la aceptación de esta solicitud para ser llenada por el representante de la empresa.

Agradeciéndole anticipadamente por vuestro apoyo en favor de mi formación profesional, hago propicia la oportunidad para expresar las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,

**Alicia Soledad Quispe López**  
DNI N.º 74163251

## ANEXO 6. AUTORIZACIONES PARA EL DESARROLLO DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

### Autorización de uso de información de la institución

Yo Hernandez Heder Tidia Murga,  
identificado con DNI 19668962, en mi calidad de Director de UGEL-Virú  
del área de Dirección  
de la institución Unidad de Gestión Educativa Local de Virú  
con R.U.C N° 20481042403 ubicada en la ciudad de Virú

#### OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

Al señor(a, ita,) Alicia Soledad Quispe López

Identificada con DNI N° 74163251, de la Escuela de Posgrado del Programa Académico de Maestría en Gestión Pública, para que utilice la siguiente información de la de la institución:

La publicación del nombre de la institución  
Unidad de Gestión Educativa Local de Virú;

con la finalidad de que pueda desarrollar su tesis para optar el grado de Magister.

Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.

- Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o  
 Mencionar el nombre de la empresa.

REGION LA LIBERTAD  
PROGRAMA SECTORIAL UGEL VIRU

Hernandez  
Firma y sello del Representante Legal<sup>6</sup>  
DNI: 19668962

El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación / en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.

Alicia  
Firma del Estudiante  
DNI: 74163251

<sup>6</sup> Este documento es firmado por el representante legal de la institución o a quien este delegue.

## ANEXO 8: ANALISIS COMPLEMENTARIO

### Pruebas de normalidad Shapiro-Wilk

<b>Variables</b>	<b>Estadístico</b>	<b>gl</b>	<b>Sig.</b>
GESTION DE LA REMUNERACION	0.139	30	0.142
RENDIMIENTO LABORAL	0.149	30	0.089

a. Corrección de significación de Lilliefors

De acuerdo al análisis de la prueba de normalidad de datos, el nivel de significancia es mayor a 0.05 en ambas variables lo cual indica que los datos cuentan con una distribución normal y por ende se realizara la prueba de relación y causalidad con el coeficiente de determinación (Regresión Lineal), así mismo por el tamaño de la muestra se trabajó con el método de Shapiro-Wilk.

## ANEXO 9: BASE DE DATOS

### VARIABLE INDEPENDIENTE: GESTION DE LA REMUNERACION

ITEM	Salario Base										Incentivos								Comisiones							TOTL VAR. 1			
	PR. 1	PR. 2	PR. 3	PR. 4	PR. 5	PR. 6	PR. 7	PR. 8	PR. 9	TOTAL D1	PR. 10	PR. 11	PR. 12	PR. 13	PR. 14	PR. 15	PR. 16	PR. 17	TOTAL D2	PR. 18	PR. 19	PR. 20	PR. 21	PR. 22	PR. 23		PR. 24	PR. 25	TOTAL D3
1	2	1	1	2	2	3	2	2	2	17	1	1	1	1	2	2	1	2	11	3	3	1	1	3	2	3	2	18	46
2	1	1	2	1	2	3	3	1	3	17	2	1	3	2	3	3	1	3	18	1	2	2	3	3	1	3	3	18	53
3	3	3	2	1	1	3	1	2	1	17	2	3	1	1	3	2	2	1	15	2	1	1	3	2	3	1	2	15	47
4	3	3	3	2	1	3	2	2	3	22	2	3	3	1	2	1	1	1	14	2	1	3	3	1	1	1	1	13	49
5	3	1	3	1	1	2	1	2	2	16	3	3	3	2	2	1	2	1	17	1	2	1	2	3	3	1	1	14	47
6	1	3	2	1	3	2	3	2	2	19	2	3	2	2	3	3	3	2	20	2	3	2	2	3	2	3	2	19	58
7	2	2	2	1	3	1	1	1	3	16	2	2	2	2	1	3	2	2	16	2	3	3	1	3	1	1	2	16	48
8	3	3	3	3	3	3	1	1	2	22	3	3	2	2	3	1	3	2	19	3	2	3	2	2	1	2	2	17	58
9	1	2	1	3	3	2	2	2	1	17	2	1	2	2	2	1	2	1	13	1	2	2	1	2	2	2	2	14	44
10	3	1	2	1	1	1	2	1	3	15	1	2	1	1	2	1	1	2	11	3	3	1	1	3	2	1	3	17	43
11	2	2	3	1	1	3	1	3	3	19	2	3	1	3	1	1	1	2	14	2	1	3	3	1	2	1	3	16	49
12	1	3	3	1	2	1	3	1	1	16	3	3	1	1	3	1	2	3	17	2	3	2	2	1	2	3	3	18	51
13	3	2	3	3	1	2	2	3	3	22	2	2	1	3	1	1	1	1	12	2	3	1	3	1	2	2	1	15	49
14	3	1	2	2	1	1	2	2	2	16	2	3	1	1	1	3	2	2	15	1	2	1	1	3	3	1	3	15	46
15	3	3	3	1	2	2	3	1	3	21	2	2	3	2	3	2	1	2	17	2	2	1	1	1	1	2	3	13	51
16	2	2	1	2	1	1	3	3	2	17	3	3	2	3	2	2	3	3	21	3	3	2	2	2	3	3	2	20	58
17	3	3	2	2	3	1	2	2	1	19	2	3	1	3	3	2	1	3	18	2	1	3	3	3	2	3	3	20	57
18	2	3	2	1	3	1	2	3	3	20	1	1	3	3	3	2	1	1	15	3	2	1	1	3	3	1	1	15	50
19	3	2	1	2	1	2	1	1	1	14	1	2	3	2	1	3	3	3	18	2	1	3	1	2	1	2	1	13	45
20	2	2	2	3	1	3	2	1	1	17	3	2	3	2	1	3	3	1	18	1	3	2	3	1	3	1	2	16	51
21	2	3	1	1	2	2	3	2	3	19	3	3	2	2	3	2	3	3	21	2	3	2	2	3	3	2	2	19	59
22	2	2	3	3	1	1	3	2	3	20	2	1	3	1	3	1	1	1	13	1	3	1	1	3	2	1	1	13	46
23	3	1	1	1	2	1	2	1	3	15	1	1	2	3	2	2	3	3	17	1	3	2	2	3	1	1	1	14	46
24	1	1	1	1	2	2	3	3	2	16	1	1	3	1	2	2	1	2	13	1	1	3	1	3	3	1	2	15	44
25	2	3	2	3	3	1	2	2	2	20	1	1	3	3	1	2	1	1	13	1	3	1	2	1	1	2	1	12	45
26	3	3	2	3	3	2	2	1	3	22	1	3	1	3	3	1	1	1	14	1	1	2	3	1	1	1	2	12	48
27	3	2	1	3	3	3	3	1	1	20	1	3	1	2	3	3	3	3	19	2	2	3	2	3	2	3	3	20	59
28	2	1	2	2	3	3	3	1	2	19	3	3	1	1	1	1	2	3	15	3	3	3	1	3	2	2	1	18	52
29	3	2	2	2	3	1	2	3	2	20	2	2	3	2	2	1	1	2	15	2	1	3	2	2	2	3	3	18	53
30	3	1	3	2	2	3	1	2	1	18	3	2	3	3	3	3	3	1	21	3	2	3	2	3	2	3	3	21	60



## ANEXO 9: BASE DE DATOS

### VARIABLE DEPENDIENTE: RENDIMIENTO LABORAL

ITEM	PRODUCTIVIDAD									CALIDAD DE VIDA								RESPONSABILIDAD								TOTL VAR. 1			
	PR. 1	PR. 2	PR. 3	PR. 4	PR. 5	PR. 6	PR. 7	PR. 8	TOTAL D1	PR. 9	PR. 10	PR. 11	PR. 12	PR. 13	PR. 14	PR. 15	PR. 16	TOTAL D2	PR. 17	PR. 18	PR. 19	PR. 20	PR. 21	PR. 22	PR. 23		PR. 24	PR. 25	TOTAL D3
1	1	2	2	2	1	2	2	2	14	2	3	2	2	2	2	2	2	17	3	2	2	3	2	2	2	2	2	20	51
2	2	3	2	4	4	2	3	3	23	2	3	2	2	2	2	2	3	18	2	2	3	1	1	4	1	2	3	19	60
3	2	3	2	4	3	2	4	2	22	2	2	2	2	2	2	3	2	17	2	2	2	3	1	2	2	2	1	17	56
4	4	2	4	3	3	3	3	2	24	2	1	2	2	1	1	2	2	13	3	2	1	1	3	3	1	2	1	17	54
5	2	3	3	4	2	2	4	3	23	3	2	2	2	2	2	2	2	17	2	3	1	1	2	1	2	1	1	14	54
6	4	2	4	2	2	4	4	4	26	4	4	4	2	3	2	3	4	26	1	1	1	1	1	2	3	2	3	15	67
7	2	2	2	2	2	1	2	2	15	1	2	2	2	2	2	2	2	15	2	2	2	2	2	2	2	3	2	19	49
8	3	2	3	3	4	4	2	2	23	3	3	3	2	2	2	3	3	21	3	2	2	2	2	3	2	3	2	21	65
9	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	3	2	2	2	3	2	2	18	2	2	2	2	2	2	2	2	3	19	53
10	2	2	2	2	2	2	2	1	15	2	2	2	2	1	2	2	2	15	2	2	2	2	2	2	2	1	3	18	48
11	2	4	2	4	2	4	3	3	24	2	2	2	2	2	1	2	2	15	1	2	2	2	2	3	2	1	2	17	56
12	1	2	2	2	2	2	2	2	15	3	3	4	2	2	2	3	2	21	3	3	3	3	2	2	2	3	3	24	60
13	3	4	2	2	2	2	2	2	19	2	2	2	2	2	3	3	2	18	1	1	1	3	3	1	3	3	1	17	54
14	4	2	2	3	2	3	3	2	21	2	2	1	2	2	2	2	3	16	2	1	2	1	2	2	2	2	2	16	53
15	2	2	4	2	2	3	3	4	22	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	3	3	1	2	3	3	2	3	22	60
16	2	4	2	4	3	3	4	2	24	3	3	2	2	2	2	2	2	18	2	2	2	2	3	3	2	2	3	21	63
17	2	2	3	4	2	2	2	4	21	3	3	2	3	3	3	2	3	22	2	2	3	2	3	2	2	2	3	21	64
18	3	2	2	3	2	2	2	3	19	2	2	3	3	2	2	3	2	19	3	3	2	2	2	2	2	2	3	21	59
19	2	2	2	3	2	2	2	2	17	2	2	1	2	2	2	2	1	14	1	2	2	3	3	3	2	2	1	19	50
20	3	4	3	2	2	2	2	2	20	3	3	2	2	3	2	2	2	19	2	2	3	2	2	2	1	2	3	19	58
21	3	3	3	3	3	4	3	3	25	3	2	3	3	3	2	2	3	21	2	2	3	2	3	2	2	4	2	22	68
22	3	2	3	2	2	4	3	2	21	2	2	1	2	2	2	1	2	14	2	3	2	2	1	2	1	1	2	16	51
23	3	4	2	4	3	2	2	4	24	2	2	2	4	3	3	2	2	20	2	1	2	2	2	1	2	2	1	15	59
24	2	4	2	2	3	4	4	3	24	2	2	2	3	3	2	3	2	19	1	2	1	2	2	2	2	2	3	17	60
25	4	3	2	2	4	3	2	4	24	2	2	2	2	2	3	2	2	17	2	2	3	2	1	1	2	2	3	18	59
26	4	4	4	3	2	3	4	4	28	2	3	3	4	2	2	2	4	22	4	3	2	3	1	1	1	3	1	19	69
27	2	2	2	4	3	2	4	3	22	3	2	1	2	2	2	2	4	18	3	2	1	2	2	2	2	2	2	18	58
28	3	3	4	3	3	2	4	2	24	2	2	1	2	2	2	1	1	13	1	2	2	1	3	1	4	2	4	20	57
29	2	2	2	4	3	3	3	2	21	3	2	3	2	2	2	3	2	19	2	2	2	2	2	3	2	3	2	20	60
30	4	4	2	3	3	4	2	2	24	2	3	2	3	2	3	2	2	19	3	2	2	2	3	2	2	3	2	21	64

## ANEXO 10

### CONSTRUCCION DE ESCALA DE VALORACION

		VARIABLE	DIMENSION 1	DIMENSION 2
N	Válido	101	37	33
	Perdidos	0	64	68
Rango		100	36	32
Mínimo		25	9	8
Máximo		125	45	40
Percentiles	33	57,83 <sup>a</sup>	20,71 <sup>a</sup>	18,39 <sup>a</sup>
	67	92.17	33.29	29.61

a. Los percentiles se calculan a partir de datos agrupados.

LIKERT	MAXIMO	1	NIVELES		
	MINIMO	5	3		
		<b>Variable</b>	<b>D1</b>	<b>D2</b>	<b>D3</b>
Puntaje	ITEMS	25	9	8	8
	Punt. Mínimo	25	9	8	8
	Punt. Máximo	125	45	40	40
	Rango	101	37	33	33
	<b>Intervalo</b>	<b>34</b>	<b>12</b>	<b>11</b>	<b>11</b>
<b>BAREMO</b>	MALO	25	9	8	8
		58	21	18	18
	REGULAR	59	22	19	19
		92	33	29	29
	BUENO	93	34	30	30
125		45	40	40	