



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Nivel remunerativo y competencia profesional en el Archivo
Regional de Ayacucho 2018

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTOR:

Br. EYZAGUIRRE UNTIVEROS, Renee

ASESOR:

Dr. Edwin, HUARANCCA ROJAS

SECCIÓN:

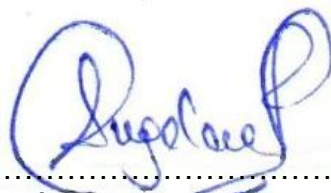
Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

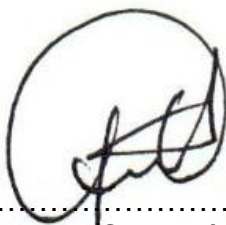
Dirección

PERÚ-2018

Página del jurado



.....
Dra. Angélica Yolanda Pacherras Ruiz
Presidente



.....
Dr. Segundo Chuquilín Terán
Secretario



.....
Dr. Edwin, HUARANCCA ROJAS
Vocal

Dedicatoria

A Dios y a mi familia por todo el sacrificio entregado en mi formación personal y profesional.

Renee

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo de Trujillo, por habernos permitido lograr nuestros objetivos profesionales.

A los docentes de la Universidad César Vallejo de Trujillo, por haber compartido su vasta experiencia en el desarrollo de todos los cursos.

Al asesor Dr. Edwin Huarancca Rojas, por su valiosa colaboración en el desarrollo del trabajo de investigación.

Al personal que labora en el Archivo Regional de Ayacucho, por su colaboración en el recojo de información.

La autora

Declaratoria de autenticidad

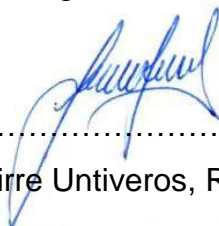
Yo, Eyzaguirre Untiveros, Renee, identificada con DNI N° 28315840, estudiante del Programa de Maestría de la Universidad César Vallejo, con la tesis titulada: Nivel remunerativo y competencia profesional en el Archivo Regional de Ayacucho 2018.

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Trujillo, agosto 2018



.....
Eyzaguirre Untiveros, Renee

DNI N° 28315840

Presentación

Señores miembros del jurado, presento ante ustedes la tesis titulada “Nivel Remunerativo y competencia profesional. Ayacucho 2018”; con la finalidad de analizar cómo el nivel remunerativo se relaciona con la competencia profesional en el Archivo Regional de Ayacucho 2018, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado Académico de Maestro en Gestión Pública.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

La autora

Índice

| | |
|--|-----|
| Dedicatoria | iii |
| Agradecimiento | iv |
| Declaratoria de autenticidad..... | v |
| Índice..... | vii |
| RESUMEN | x |
| ABSTRACT | xi |
| I. INTRODUCCIÓN..... | 12 |
| 1.1 Realidad problemática..... | 12 |
| 1.2 Trabajos previos..... | 17 |
| 1.3 Teorías relacionadas al tema | 18 |
| 1.3.1 Nivel remunerativo | 18 |
| 1.3.1.1 Remuneración equitativa..... | 22 |
| 1.3.1.2 Remuneración Suficiente | 23 |
| 1.3.1.3 Bienestar material | 24 |
| 1.3.2 Competencia Profesional..... | 25 |
| 1.3.2.1 Resolver Problemas Profesionales | 28 |
| 1.3.2.2 Colaborar en su entorno Profesional..... | 29 |
| 1.3.2.3 Organización | 31 |
| 1.4 Formulación del problema..... | 32 |
| 1.4.1 Problema general | 32 |
| 1.4.2 Problemas específicos..... | 32 |
| 1.5 Justificación del estudio | 32 |
| 1.6 Hipótesis | 33 |
| 1.6.1 Hipótesis General | 33 |
| 1.6.2 Hipótesis Específicos..... | 33 |

| | | |
|---------|--|----|
| 1.7 | Objetivo | 34 |
| 1.7.1 | Objetivo general..... | 34 |
| 1.7.2 | Objetivos Específicos | 34 |
| II. | MÉTODO..... | 35 |
| 2.1 | Diseño de investigación | 35 |
| 2.2 | Variables, de operacionalización..... | 35 |
| 2.2.1 | Identificación de variables | 35 |
| 2.2.2 | Operacionalizaion de variables..... | 36 |
| 2.3 | Población y muestra..... | 37 |
| 2.3.1 | Población..... | 37 |
| 2.3.2 | Muestra..... | 37 |
| 2.4 | Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad | 38 |
| 2.4.1 | Técnica | 38 |
| 2.4.2 | Instrumento..... | 38 |
| 2.4.3 | Validez..... | 41 |
| 2.4.4 | Confiabilidad | 41 |
| 2.5 | Métodos de análisis de datos..... | 41 |
| 2.6 | Aspectos éticos | 42 |
| III. | RESULTADOS | 43 |
| 3.1 | A nivel descriptivo | 43 |
| 3.2 | A nivel inferencial | 48 |
| 3.2.1 | Comprobación de hipótesis | 49 |
| 3.2.1.1 | Para la hipótesis general..... | 49 |
| 3.2.1.2 | Para la hipótesis especifica 1 | 51 |
| 3.2.1.3 | Para la hipótesis específica 2..... | 53 |
| 3.2.1.4 | Para la hipótesis específica 3..... | 55 |

| | |
|-------------------|----|
| DISCUSIÓN | 58 |
| CONCLUSIONES..... | 61 |
| SUGERENCIAS | 62 |
| REFERENCIAS..... | 63 |
| ANEXOS | |

RESUMEN

El objetivo de investigación fue analizar cómo el nivel remunerativo se relaciona con la competencia profesional en el Archivo Regional de Ayacucho 2018. El enfoque de investigación utilizado corresponde al cuantitativo. El diseño de investigación utilizado fue el descriptivo correlacional. La población estuvo conformada por 30 trabajadores que laboran en el área de estudio. La muestra consideró a 30 unidades de estudio. La técnica y el instrumento utilizado en el recojo de información ha sido la encuesta y el cuestionario respectivamente. El procesamiento, presentación, análisis e interpretación de resultados demandó la elaboración de tablas estadísticas. Los resultados afirman que el 40% (12) de encuestados consideran que es regular el nivel remunerativo y en ese mismo porcentaje opinan que la competencia profesional es regular.

Las conclusiones registran que, el nivel remunerativo se relaciona con la competencia profesional en el Archivo Regional de Ayacucho 2018, en la medida que el valor de $Rho=0,873$, lo que significa que la relación entre las variables contrastadas es directa moderada; mientras que al ser el $p_valor=0,000$ que resulta ser menor al nivel de significancia $\alpha=0,05$, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Palabras claves:

Nivel remunerativo, competencia profesional.

ABSTRACT

The objective of the research was to analyze how the remunerative level is related to professional competence in the Regional Archive of Ayacucho 2018. The research approach used corresponds to the quantitative one. The research design used was the descriptive correlational. The population consisted of 30 workers who work in the study area. The sample considered 30 study units. The technique and the instrument used in the gathering of information has been the survey and the questionnaire respectively. The processing, presentation, analysis and interpretation of results demanded the elaboration of statistical tables. The results affirm that 40%(12) of respondents consider that it is to regulate the remunerative level and in that same percentage they think that the professional competence is regular.

The conclusions record that, the remunerative level is related to the professional competence in the Regional Archive of Ayacucho 2018, to the extent that value of $Rho=0.873$, which means that the relationship between the contrasted variables is direct moderate; while being the $p_value=0,000$ that turns out to be less than the significance level $\alpha=0,05$, the alternative hypothesis is accepted and the null hypothesis is rejected.

Keywords:

Remuneration level, professional competence.

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad problemática

El problema que incentiva realizar el estudio de la investigación, viene a ser la necesidad de conocer la relación que existe entre el nivel remunerativo y la competencia profesional, que viene a ser una realidad que se da en la mayoría de las instituciones del estado o empresas privadas del mundo, así como la remuneración y el desarrollo de la competencia profesional, se ha descuidado notablemente a nivel mundial, como podemos observar en muchos casos el desarrollo de algunas habilidades profesional y personales en algunas personas que trabaja dentro de una institución ha provocado insatisfacción con el cuerpo directivo que labora en la institución, como podemos ver este problema se genera a nivel mundial no tenemos una estabilidad laboral por ende nuestra remuneración no es adecuado, ni equilibrado a pesar de que la mayoría de las personas nos hemos preparado académicamente durante un tiempo para garantizar nuestra satisfacción profesional y así demostrar ante la sociedad todos nuestro conocimientos, habilidades y destrezas en beneficio de la comunidad, pero la realidad muchas veces es decepcionante, porque a pesar de entregar todo de nosotros la compensación no es adecuado, el nivel remunerativo en muchos lugares no es justo, lo que ocasiona la insatisfacción en muchas personas.

La desigualdad salarial es un problema que existe en todos los países del mundo lamentablemente no tiene a veces repercusión. Sin embargo, frente a este problema cada vez hay más países que son conscientes de este problema y algunos se han puesto la camiseta y están ofreciendo soluciones para evitar esta injusticia laboral.

En algunos países como Islandia ha sido el primero en aplicar legalmente la igualdad de pago. Su objetivo es mejorar el salario para el 2022, con la condición de que los pagos sean de acuerdo a las competencias profesionales del trabajador como son sus habilidades y experiencias.

En Alemania se ha creado una nueva ley que obliga a las empresas de más de 200 trabajadores a dejar que sus empleados conozcan el salario de sus compañeros, dándoles transparencia e igualdad al proceso de remuneración en las empresas, ya en muchos casos la remuneración no es equitativa, pero como sabes muchas instituciones tienen su propio régimen de salario de acuerdo al nivel de cada trabajador que labora en dicha institución.

En Panamá se ha reducido en seis puntos porcentuales durante los últimos años y a finales de enero 2018 fue el escenario del lanzamiento de la coalición internacional sobre igualdad de remuneración, lograr que haya igualdad entre mujeres y hombres. Como podemos ver algunas instituciones organizacionales hace diferencia entre mujeres y varones asumiendo que las mujeres no trabajan bien y por ello se ve la desigualdad salarial, pero como podemos saber hay en día todos tenemos las mismas capacidades para solucionar diferentes problemas, ya no hay diferencia o discriminación de sexo en lo que es trabajo intelectual.

Finlandia es uno de los países con el peor promedio de diferencia salarial, por ello ha puesto en marcha programas para concientizar sobre la igualdad de género en el trabajo, empezando por las escuelas, buscando educar a las nuevas generaciones sobre igualdad laboral.

Como podemos notar el problema salarial nos afecta a la gran mayoría, porque no solventa a las necesidades básicas en muchos casos, si bien es cierto todos trabajamos a cambio de un salario que debe ser justo, pero en el mundo la realidad es preocupante porque existen desigualdades salariales, a pesar de que las personas contamos con muchas habilidades para desempeñar nuestro cargo como trabajador en una institución del estado o privado.

Según (Gomez, 2010) la remuneración es la compensación económica que recibe un colaborador por los servicios prestados a una determinada empresa o institución. Y está destinada a la subsistencia del trabajador y su familia.

Bueno, la autora menciona lo correcto que la remuneración nos pertenece a cambio de nuestros servicios prestados en una entidad, que debe ser satisfactorio o compensatorio para al menos vivir en buenas condiciones y no sufrir necesidades, debe cubrir las necesidades básicas para la familia. Ya que es una retribución en efectivo que reciben los trabajadores por realizar un trabajo que les asigno en la institución demostrando todas sus habilidades, aptitudes, destrezas y mucha responsabilidad, en otras palabras, un trabajador debe ser competente profesionalmente que garantice la resolución de problemas en su centro de labor de acuerdo a ello recibirá una buena retribución. Se observa en algunos países desarrollados se organizan adecuadamente en función a la competencia profesional de sus trabajadores, de acuerdo como ellos se desenvuelven en su centro de trabajo como aportan a la institución de sus conocimientos y de acuerdo a los resultados reciben una remuneración, así como podemos ver en el estudio realizado por (Jaulin, 2007), en la que afirma que, la competencia profesional es concepto múltiple o cambiante que precisa de una reflexión sobre el Sistema Nacional de Formación Profesional.

Como podemos observar el autor presenta un concepto de competencia profesional que puede tener dos valores distintos, es decir, el término representa la perspectiva economicista-gerencial del mercado laboral buscando la eficacia del individuo en el puesto de trabajo; y a la vez, simboliza la efectividad social del sistema educativo, porque simplifica y concreta las habilidades y los conocimientos que debe desarrollar una persona ante una tarea laboral encomendada, fijando así los derechos y deberes de los trabajadores y empresarios.

Existe una preocupación latente sobre la remuneración de los trabajadores casi en todos los países de Sudamérica, especialmente en nuestro país la remuneración no es equilibrada hay disconformidad en toda institución pública y privada, el pago que se recibe no sustenta la canasta básica familiar a pesar de que hay profesionales altamente competentes con estudios de maestría, con preparación adecuada y con muchas habilidades,

que lamentablemente perciben una remuneración no adecuada, pero también podemos notar en nuestra sociedad profesionales que se encuentran con cargos de confianza y no están capacitados, es decir carecen de competencia profesional y perciben una remuneración adecuada, como podemos observar lamentablemente en nuestro país no hay justicia en el salario que se percibe, pero también podemos decir que hay personas conformistas no desarrollamos positivamente nuestras habilidades, somos flojos nos conformamos con una remuneración baja o cuando se nos atropella no realizamos nuestros reclamos, que por derecho nos corresponde.

Según (Urquijo, 1997), basándose en un concepto de remuneración económica, se define como el total de pagos que percibe un trabajador por la prestación de sus servicios. Según el autor la remuneración es una compensación económica que recibe el trabajador por haber prestado sus servicios en una determinada institución, como podemos ver todas las personas que prestados nuestros servicios en una institución del estado o privado es con la finalidad de recibir una compensación económica.

Como podemos entender el trabajador debe invertir su dedicación, su esfuerzo personal, conocimientos y habilidades para recibir una remuneración adecuada, así como también algunas empresas invierten compensación para las personas de acuerdo a los objetivos alcanzados siempre en cuando el trabajador dedique trabajo, esfuerzo, dedicación, puntualidad, responsabilidad y compromiso, sabemos que hasta la fecha no han implementado un buen nivel remunerativo para el desarrollo de la personas, y así garantizar una buena calidad de vida personal y familiar , es muy importante la valoración al ser humano y el reconocimiento de sus habilidades y dedicación al trabajo, porque hay muchas personas que aman su trabajo por tanto el empleador debería preo curse por darle asistencia al personal que labora en las distintas instituciones públicas o privadas tal como se observa en el estudio que se realizó por la (LIMA, 2013), que registra información importante sobre la competencia profesional de los estudiantes de contabilidad que tienen la capacidad de desenvolverse en

entornos económicos y de proponer soluciones de negocios, a partir del entendimiento e interpretación de hechos económicos y financieros de una empresa, los estudiantes desarrollan habilidades para desempeñarse como buenos profesionales de calidad para una buena atención al servicios de la población y como tal se debe procurar una remuneración adecuada de acuerdo a la preparación competente el personal profesional.

Uno de los principales problemas en el Perú es el reclamo de los docentes que se ha desarrollado junto con otros gremios profesionales como médicos, enfermeras, obstetras y otros trabajadores estatales que protagonizaron movilizaciones exigiendo los derechos que les corresponde, a pesar de pertenecer a sectores y organizaciones distintas, el pliego de exigencias era común como problemas estructurales en la gestión de recursos humanos en el estado, así como salarios insuficientes, falta de condiciones laborables optimas y un estancamiento en la inversión en los sectores involucrados.

Según Diego Macera, gerente general del Instituto Peruano de Economía (IPE), señala que hay quienes están dispuestos a sacrificar parte del salario por tener la experiencia del sector público, en general los profesionales más capacitados están en el privado.

Para evitar esta especie de autoselección perversa, se debería tener los salarios entre ambos sectores lo más cerca posible, porque los aumentos salariales cuentan con pocos mecanismos de negociación, porque si nos damos cuenta las recientes manifestaciones gremiales son consecuencia de la falta de una normativa que regule la negociación conjunta en el sector estatal, ausente desde inicios de los años noventa.

Como podemos ver todos los aumentos se dan por presión de los sindicatos, no hay una estrategia para manejar aumentos de sueldo en su integridad. En algunas instituciones estatales los sueldos no han aumentado en los últimos 12 o 15 años.

En nuestro ámbito local que es el departamento de Ayacucho, según reporte de la Oficina de Personal del Archivo Regional (Archivo Regional de

Ayacucho, 2016), la remuneración para los trabajadores no es el más adecuado porque los trabajadores del CAS son los más perjudicados, a pesar del talento humano que muestran lleno de competencias profesionales, pero lamentablemente este problema no se soluciona hasta la fecha en nuestro departamento, lo que genera desinterés y desmotivación por algunos trabajados.

Como podemos apreciar no existen estrategias de cambio positivo en mejorar la remuneración de muchos trabajadores, lo que dificulta en el estado emocional y personal del trabajador empleado, en nuestra localidad algunas instituciones aun no implementa evaluaciones estratégicas para rescatar algunas habilidades profesionales de las personas que demuestran cualidades de resolución de problemas y de acuerdo a ello se debería retribuir una compensación económica, pero como sabemos el Ministerio de Economía, no se manifiesta al respecto, debido a que nuestro país atraviesa una situación difícil en la economía, para el aumento en el sueldo del personal que trabaja en la institución pública, lo que generaría una buena calidad de vida de los trabajadores, pero en los últimos años se ha visto un pequeño incremento en la remuneración del sector magisterio, resultado por la huelga prolongada que los realizaron los maestros, además se tiene en cuenta que actualmente, la realidad social se encuentra en constantes cambios nada es estático y hay mucho que investigar, por ello a través de la presente investigación, se tiene el objetivo de proporcionar información primordial de cómo se compartan las variables: nivel remunerativo y competencia profesional, en el área de estudio.

1.2 Trabajos previos

A nivel internacional se cuenta con el estudio desarrollado por Castro (2004) titulado Discriminación salarial y el clima institucional en el mercado laboral, México. Estudio correlacional que considero a 100 trabajadores como muestra de estudio. La técnica y el instrumento utilizado en el registro de datos fueron la encuesta y el cuestionario respectivamente. Las conclusiones afirman la desigualdad salarial por sexo, así como la exploración y medición de la magnitud de ésta, asociada con la

discriminación salarial, es un tema que ha captado la atención de los estudiosos del mercado laboral en distintos países, y los resultados indican que, no obstante, la utilización de diferentes fuentes de información y periodos de tiempo, persiste la presencia de discriminación salarial, donde México no es la excepción y los estudios previos así lo muestran.

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1 Nivel remunerativo

El concepto de remuneración según (Migail, 1878), quien propuso la creación de sindicatos de trabajadores y no partidos políticos. Señaló que el primer objetivo era pronunciarse a favor de mejores salarios o superiores remuneraciones.

Como podemos observar el autor es enfático en decir que tiene que haber sindicato de trabajadores porque ellos garantizar los derechos de los trabajadores, donde el primer objetivo es mejorar los salarios o buenas remuneraciones para el personal trabajador se sienta satisfecho y beneficiado por el trabajo que realiza. El salario es algo que está enlazado a los bienes imprescindibles para el sustento del trabajador. Y obedece a un mandato, un imperativo: pagar al trabajador un justo salario, porque «con él sustenta su vida».

El salario justo, según Mario de la Cueva, es: «... el que satisface las exigencias de la vida auténticamente humana, las de orden material, moral, social e intelectual, el que posibilita al hombre vivir intensamente, educar a sus hijos y contribuir a la grandeza espiritual de su pueblo y de la humanidad y al progreso general de los hombres».

Sabemos que la retribución o salario, es el pago que se recibe por un trabajo realizado y que puede ser medido por diferentes modalidades o puntos de vista. Como ya habíamos dicho anteriormente, las personas trabajamos aportando nuestras ideas en beneficio de la entidad y para mejorar la sociedad, a cambio de ello recibimos una retribución económica, con la finalidad de satisfacer las necesidades personales, materiales, intelectuales, en resumen, para tener una vida digna y así dar buena

educación a nuestros hijos que son futuros de la sociedad. Pero en nuestra realidad podemos notar que también existe trabajo infantil, en que muchos niños trabajan por distintas necesidades que ya sería otro problema de investigación, pero vale reflexionar que estos niños que trabajan reciben un pago en dinero que realmente no es adecuado

Según (Smit, 1776) considera que los salarios dependen de la riqueza. Que la demanda de mano de obra de los trabajadores, aumenta cuando los patrones o empleadores obtienen aumentos en sus ingresos, sin embargo, el factor más importante de la elevación de los salarios no lo constituye la cuantía de la riqueza nacional, sino el continuo aumento de esa riqueza.

Como podemos ver el autor menciona que los salarios aumentan cuando la riqueza del patrón aumenta, esto se observa en las instituciones u organizaciones privadas ellos tienen su propio régimen de remuneraciones y los trabajadores asumen sus condiciones o realizan negociaciones para quedar satisfechas ambas partes.

Para (Ricardo, 1959). En relación con la mano de obra, dice que su precio natural es el que permite a los trabajadores “subsistir y perpetuar su raza”, sin incrementos ni disminuciones.

Según el autor podemos entender que los trabajadores tienen un salario constante y suficiente para subsistir y garantizar una buena estabilidad, pero como podemos ver en la actualidad hay distintos niveles de remuneraciones que muchos no estamos de acuerdo ya que las necesidades básicas aumentan y se observa una gran explotación.

Para (Jhon, 1848) en su obra principios de Economía Política, sostuvo que los salarios dependían fundamentalmente de la oferta y la demanda de trabajo.

Como podemos observar para el autor el trabajo era una mercancía como cualquier otra, basada en la oferta y demanda, que se ofrecía y se adquiría en el mercado, donde la oferta era el número de obreros en

condiciones de trabajar mientras que la demanda la formulaban los dueños del capital.

Para (Carlos, 1891) en su obra Trabajo asalariado y capital, sostiene que el salario es el valor del trabajo del asalariado en el mercado de trabajo determinado en un contrato de trabajo que se puede realizar en forma individual.

Como podemos observar el salario o la remuneración es el valor del trabajo que realiza el trabajador en forma individual y de acuerdo a su esfuerzo recibe la retribución o compensación.

Para (Humberto, 2007), se efectúa el pago a los empleados con base en los niveles de aptitud que poseen y no sobre los puestos que ocupan entonces podemos entender que una persona que tienen competencias, habilidades, cualidades, actitudes recibe una buena remuneración de acuerdo a un buen rendimiento por parte del trabajador. En muchas instituciones privadas la remuneración se da por la competencia profesional que presenta un trabajador de acuerdo a las habilidades que tiene para resolver cualquier problema y garantizar un buen producto, la empresa le retribuye una bonificación adicional en beneficio del trabajador.

Para la mayoría de los autores la remuneración es la retribución a los empleados o pagos basados en acciones a cambio de servicios prestados a la entidad, por lo que es necesario preparar las condiciones, principalmente actitudinales, en relación a un mejor desempeño organizacional.

Además, podemos entender, cuando el trabajador no está debidamente remunerado y alimentado se vuelve improductivo, ósea no tiene suficiente economía para adquirir alimentos de primera necesidad o no sabe balancear su alimentación, porque lo poco que gana no alcanza, por tanto, dicha persona puede enfermar y no obtendrá buenos resultados en su trabajo y en muchos casos será despedido.

Como podemos entender la palabra remuneración en el idioma castellano tiene varios sinónimos como: gratificación, bonificación,

recompensa, honorario, pago, etc., que son pagos por ciertos servicios que recibe el trabajador.

A la remuneración se le conoce también con el nombre de salario; es decir, se le considera como sinónimo. El término remuneración es muy amplio y comprende a sueldos, salarios, gratificaciones, propinas, bonificaciones y, dentro de estas, una serie de variantes.

En la remuneración encontramos dos partes bien marcadas: la primera es la fracción primaria, es la remuneración básica; la segunda es la parte que podría llamarse complementaria. Algunos creen que las gratificaciones y/o ciertas bonificaciones no constituyen o no son parte de la remuneración; lo que no consideramos acertado si tenemos en cuenta que todo proviene o deriva del vínculo laboral o de la existencia de la Relación Laboral o del Trabajo entre el trabajador y el que se beneficia con los resultados provenientes de la actividad laboral. El trabajador nada recibe gratis.

Como podemos observar, remuneración es la retribución o salario, es el estipendio, pago que se recibe por un trabajo realizado y que puede ser medido por diferentes modalidades o puntos de vista. Pero, ante varias definiciones como denominaciones, podemos decir que estas dependen del lado en el que esté ubicado quien la da. Por ejemplo, como dice Miguel Ángel Serdegna: «... para el economista, la remuneración es precio del trabajo subordinado; en cambio, el jurista afirma que es la contraprestación del trabajo subordinado...».

Remuneración: «... es un término genérico para definir toda clase de ingreso que percibe el trabajador ya sea salario, aguinaldo, vacaciones, subsidios, seguro social, etc.». Pero, yendo propiamente a una definición, diremos: «Es el conjunto de dinero que percibe el trabajador incluyendo en ello cualquier denominación» También podríamos decir que: «Es la retribución económica que el empleador entrega al trabajador por la prestación de su fuerza laboral en la realización de una determinada obra o servicio de acuerdo a las condiciones establecidas.

1.3.1.1 Remuneración equitativa

Según (Henri), las remuneraciones equitativas dependen muchas veces de factores externos a la organización. Muchas de esas variables no pueden ser modificadas por la voluntad del empresario ni de los trabajadores, existen factores que quedan bajo el dominio de la voluntad de las partes.

Como podemos ver la remuneración equitativa del personal constituye el precio del servicio prestado que debe ser equitativa y en todo lo que sea posible, dar satisfacción a la vez al personal y a la empresa, al empleador y al empleado. Para concluir con el principio de la remuneración solo nos queda referirnos al modo de retribución del personal que puede tener una influencia considerable. Es también un problema arduo que recibe, en la práctica soluciones muy diversas, de los cuales ninguna ha parecido hasta la presente absolutamente satisfactoria.

Mediante el modo de retribución se busca generalmente lo siguiente: que asegure una remuneración equitativa, y que no puede conducir a excesos de remuneración, rebasando el límite razonable.

Como dice (Miguel Angel) la remuneración real se encuentra en relación matemática entre el salario nominal y el precio de los productos que puedan adquirirse que irán siempre juntos y comprometidos.

Como podemos entender la remuneración según el autor va en relación con el costo de vida, pero en nuestra realidad eso no concuerda nuestra remuneración es mínima y no se vincula con el costo de vida, porque los productos de primera necesidad elevaron su costo.

La remuneración equitativa es el derecho de todo trabajador para sostener a su familia conforme a la dignidad humana, según el fundamento jurídico internacional consagrado en la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure para él y su familia bienestar material y espiritual. En realidad, una remuneración debe ser equitativa para todos los trabajadores de

acuerdo al nivel de trabajo que se realiza y garantice un buen nivel de vida de los empleados.

1.3.1.2 Remuneración Suficiente

Para (Monika, 2015), un salario digno es aquel con el cual el trabajador y su familia tienen, suficiente para vivir, mientras que el salario justo no siempre incluye los costos de la vida de quienes dependen del trabajador.

Como podemos ver según la autora la remuneración es suficiente cuando el trabajador recibe lo suficiente para vivir dignamente con su familia y satisfacer sus necesidades cotidianas. Por tanto, la remuneración cumple una función indispensable en el desarrollo de las personas y también para la implementación real de otros derechos, la protección a la remuneración equitativa permite disminuir la brecha que diferenciaba la situación laboral entre un hombre y una mujer, por otro lado, la remuneración puede verse afectada por acuerdo entre las partes, por ley y por mandato judicial.

Como podemos ver una remuneración suficiente garantiza un buen nivel de vida de las personas para vivir dignamente y no exista ningún tipo de discriminación laboral porque todos los seres humanos tenemos derecho a un trabajo tanto varones como mujeres porque contamos con las mismas habilidades y aptitudes para desempeñar trabajos intelectuales y en algunos casos también trabajos físicos, por ende recibimos una remuneración a cambio de nuestro trabajo y para que sea justo el pago debe ser suficiente y satisfactorio.

De otro lado, la remuneración suficiente posee estrecha relación con el concepto de remuneración mínima vital. La remuneración debe procurar para el trabajador una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada. La remuneración suficiente implica también ajustar a un criterio mínimo de tal forma no ponga en peligro el derecho constitucional a la vida o el principio-derecho a la dignidad.

Como podemos entender el salario suficiente depende del nivel de vida y posición social de los trabajadores, pero los trabajadores negociarían para obtener los mejores salarios, de tal forma la empresa debe determinar cuánto es lo que deben pagar a sus trabajadores, ya que el salario es la parte más importante del costo de trabajo, por tanto, la empresa debe pagar lo suficiente como para que el trabajador, cubra sus necesidades y se sienta satisfecho y trabaje con ánimo.

Pero, como sabemos existen todavía algunas dificultades, en algunas empresas que les cuesta determinar lo que considera salario justo o cuánto es lo que deben pagar a sus trabajadores, por ello toda esta problemática engloba a todos los trabajadores de las instituciones en los cuales no están satisfechos de los beneficios que reciben.

1.3.1.3 Bienestar material

Con frecuencia se usa el término de bienestar como un sinónimo de calidad de vida, pues no es un solo factor el que determina la calidad de vida de una persona, sino que depende de la sociedad en la que vive el individuo y se desarrolla. Toda persona tiene derecho a vivir en una sociedad organizada que garantice una calidad de vida, que implica sentirse cómodo, estar bien en lo que concierne a lo material sin dejar de lado al bienestar espiritual.

Para (Robert, 2003), la calidad de vida es multidimensional y está influida por factores personales, ambientales y su interacción, la calidad de vida tiene los mismos componentes para todas las personas. El autor es claro en decir calidad de vida para todas las personas en el aspecto personal y familiar.

En verdad la calidad de vida es un proceso complejo y no se puede realizar si no se contextualiza y se analizan los campos de aplicación y los indicadores, como podemos ver la calidad de vida es algo en la cual la persona se siente bien, de tal forma que ha aumentado su importancia sobre todo en educación, especialmente en lo referente a la educación especial, la

salud, los servicios sociales y las familias. Ha pasado a ser un concepto centrado en la persona, su autodeterminación y el logro de una mayor satisfacción con su vida.

Según el economista (Dolan, 2012), bienestar es un mayor ingreso que proporciona al individuo más recursos para consumir y, asumiendo que las personas consumen cosas que aumentan su felicidad, más dinero significa más felicidad. Un segundo enfoque identifica el bienestar con una serie de “necesidades” objetivas, como salud, educación, ingresos, libertad política, etc. Asume que las personas que logran satisfacer estas necesidades experimentarán bienestar.

Como podemos ver según el autor bienestar significa facilitar a la persona más recursos para que consuman y así se sientan felices, pero esos recursos ganados por su esfuerzo o logros que han tenido. Los diferentes autores mencionados concuerdan que el bienestar material que es algo que todas las personas debemos tener.

1.3.2 Competencia Profesional

Podemos entender como aptitud de un individuo para desempeñar una misma función productiva en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad esperados por el sector productivo. Esta aptitud se logra con la adquisición y desarrollo de conocimientos, habilidades y capacidades que son expresados en el saber, el hacer y el saber hacer.

Para (Gómez, 2015) Las competencias profesionales son atribuciones o incumbencias ligadas a la figura profesional (tareas y funciones) que «engloban el conjunto de realizaciones, resultados, líneas de actuación y consecuciones que se demandan del titular de una profesión u ocupación determinada»,

Como podemos ver, la competencia profesional alude directamente a las capacidades y habilidades de una persona que son necesarias de desarrollar a través de la formación. De manera que la competencia es el

resultado del proceso de cualificación que permite «ser capaz de» «estar capacitado para».

Definitivamente el tema de competencias se ha vuelto en cierta medida de relevancia para las organizaciones, sin embargo, considero que sobre las competencias está el ser humano como un todo: equilibrio de sus emociones, buscando permanentemente la felicidad, con un trabajo permanente de autoconocimiento y definitivamente los valores formativos. Todo esto en conjunto nos ayudaría a ser más asertivos en el momento de la selección del capital humano; impactando directamente en la generación de valor para la compañía

Para (Wendy), la competencia profesional es la aptitud de un individuo para desempeñar una misma función productiva en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad esperados por el sector productivo.

Como podemos ver las competencias profesionales son aptitudes que posee un individuo dentro de una institución de trabajo. Estoy en acuerdo con el planteamiento de la autora, que el individuo debe tener la habilidad para desempeñar cualquier trabajo en diferentes lugares que se encuentra, debe ser eficiente y efectivo para relacionarse con su medio ambiente y con las personas de su alrededor, una persona competente es capaz de resolver cualquier tipo de problemas y es admirado por la labor que realiza no es pesimista siempre es perseverante hasta lograr su objetivo, esto no hace entender que las competencias profesionales son todas la habilidades y aptitudes que tienen las personas que les permite desarrollar un trabajo de manera exitosa.

Entonces podemos decir que la competencia profesional es la capacidad que tiene un individuo de interactuar en una situación problemática y resolver dicho conflicto y además se puede entender como desempeño en un determinado medio laboral, y no solamente de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes; aunque éstas son necesarias, pero no suficientes por sí mismas para un desempeño efectivo.

Para (INEM, 1995) , las Competencias Profesionales definen el ejercicio eficaz de las capacidades que permiten el desempeño de una ocupación, respecto a los niveles requeridos en el empleo. Es algo más que el conocimiento técnico que hace referencia al saber y al saber-hacer.

Como podemos ver el autor define que las competencias profesionales son la practica eficaz de las capacidades que tiene la persona para desempeñarse adecuadamente en los niveles que va escalando dentro de una institución u organización. Podemos entender que la competencia engloba no sólo las capacidades adquiridas para el ejercicio de una actividad profesional, sino también un conjunto de comportamientos, capacidad de análisis, toma de decisiones, transmisión de información, necesarios para el pleno desempeño de la ocupación.

Para (Ducci, 1997) La Competencia Profesional es la construcción social de aprendizajes significativos y útiles para el desempeño productivo en una situación real de trabajo que se obtiene no sólo a través de la instrucción, sino también mediante el aprendizaje por experiencia en situaciones concretas de trabajo.

Según el autor la competencia profesional está relacionado a los aprendizajes significativos que tiene el individuo y que les son útiles para realizar un trabajo productivo dentro de una realidad de trabajo y que se obtiene mediante el aprendizaje por experiencias, todas las personas por naturaleza somos competentes tanto en el trabajo profesional como familiar, porque nacemos las habilidades suficientes para desenvolvemos en esta sociedad.

Para (Gonczi, 1996) La competencia se defines como una compleja estructura de atributos necesarios para el desempeño de situaciones específicas. Es una compleja combinación de atributos (conocimiento, actitudes, valores y habilidades) y las tareas que se tienen que desempeñar en determinadas situaciones.

Como podemos observar el autor defina que la competencia es compleja tiene una serie de atributos necesarios para que el individuo se

desempeñe en determinadas situaciones utilizando sus conocimientos básicos, actitudes, valores, habilidades y entre otras, teniendo en cuenta el contexto y la cultura del lugar de trabajo

Como podemos observar quien dispone de los conocimientos, destrezas y aptitudes necesarios para ejercer una profesión, puede resolver los problemas profesionales de forma autónoma y flexible, está capacitado para colaborar en su entorno profesional y en la organización del trabajo. La Competencia Profesional se identifica en las normas a través de la definición de elementos de competencia (logros laborales que un trabajador es capaz de conseguir), criterios de desempeño (definiciones acerca de la calidad), el campo de aplicación y los conocimientos requeridos.

1.3.2.1 Resolver Problemas Profesionales

Según (Simon, 2015) resolver problemas profesionales significa la práctica permanente para mejorar las habilidades y destrezas que poseen los trabajadores, la misma que compromete las habilidades específicas y las habilidades genéricas, con la única intención de corregir las deficiencias y así asegurar una buena productividad.

Como podemos ver una persona tiene la capacidad de resolver problemas de su vida cotidiana, en el trabajo, con la familia, con las amistades, el jefe, etc. Haciendo uso de las habilidades, aptitudes y destrezas para enmendar algunas deficiencias y garantizar un buen resultado. El autor resalta de vital importancia que la organización para resolver problemas debe priorizar el desarrollo de las capacidades del personal que trabaja, porque solo así se podrá garantizar un desempeño eficiente y eficaz, asegurando así resolver todo tipo de problemas.

Según (Martin, 2016) la resolución de problemas es más fácil de desarrollar si se dispone de las herramientas adecuadas y se planifica una estrategia correcta.

Como menciona el autor todo problema se puede resolver si contamos con una capacidad desarrollada, esto quiere decir esfuerzo que se debe realizar por todas las personas comprometidas en un trabajo, ya sea en la casa, en la institución, etc. Demostrar que tenemos habilidades, aptitudes, destrezas para realizar un buen trabajo, todo ser humano tiene la capacidad de resolver problemas mediante una planificación correcta y contando con las facilidades necesarias.

Para (Henry, Ford), la mayoría de las personas gastan más tiempo y energía en hablar de los problemas que en solucionarlos.

El autor nos hace entender que, si estamos capacitados para un puesto de trabajo y cuando llega un problema estas en la capacidad de decidir inmediatamente y resolver dichos problemas, porque tener capacidad para resolver problemas es parte de nuestra vida diaria y es necesario para todos los aspectos de la vida personal como profesional. Esta habilidad es necesario para todo tipo de carrera profesional, si eres una persona creativa entonces tienes la capacidad de solucionar cualquier problema

1.3.2.2 Colaborar en su entorno Profesional

El termino colaborar nos hace entender como la acción de trabajar en unión con otro individuo o un grupo de personas, con la misión de conseguir un objetivo determinado, así mismo se usa para indicar la relación laboral que mantiene un individuo con una institución determinada. En la mayoría de los casos, los colaboradores quienes colaboran en una empresa o institución, tienen una participación esporádica, cuando algún hecho o evento se los demanda y por tales participaciones también se determina su sueldo.

Ser un buen colaborador en la oficina es una manera de satisfacción que nos permite sentirnos parte de la organización en la que trabajamos y además fomenta un mejor ambiente de trabajo, ser un buen colaborador es la manera de quedar bien y sentirse satisfechos en un grupo de trabajo, hay muchas formas en la que podemos mejorar nuestro espíritu colaborador en

nuestro centro de trabajo, primero debemos quererlo, estar dispuestos y comprometidos donde fuera necesario y tener clara la meta común. La colaboración y la buena predisposición son buenos aliados entre los ambientes laborales.

Un buen colaborador busca soluciones sin quejas, todo lo ve positivamente no se hace problemas resuelve con lo que tiene, no se deja amedrentar por las complicaciones, sino que sigue adelante, buscando la forma de pasar todos los obstáculos, colaborando con sus colegas y llegar a la meta trazada.

El buen colaborador no se queja de las situaciones, en lugar de criticar o ver defectos, busca comprender las motivaciones externas, y se pone en busca de la mejor solución posible para un buen colaborador no existe la palabra imposible, no puedo, no me gusta y cosas así.

Según (Verna, "Redes de valor y la verdadera naturaleza de la colaboración", 2012), nos hace repensar los nuevos procesos de colaboración sobre todo en una perspectiva empresarial y de negocios.

Como podemos observar la colaboración es todo proceso donde se involucra el trabajo de varias personas tanto como para conseguir un resultado muy difícil de realizar solo o como para ayudar a alguien que no podría conseguir por sí mismo, la colaboración tiene mucho que ver con la eficiencia que tiene un trabajador comprometido con la institución, debe mostrar identificación, responsabilidad y puntualidad por tanto habrá buenos logros institucionales

Por otro lado, existe una disminución en el compromiso en algunas personas por plantear metas y objetivos a alcanzar dentro de una institución lo que ocasiona poco interés en muchas personas en resolver problemas y no saben colaborar con los demás en algunas dificultades propios de la institución lo que ocasiona una frustración laboral frente al desarrollo de superación personal y profesional. Por lo tanto, se bloquea en las personas la capacidad de colaboración, al igual que se evidencia una pérdida del

respeto consciente y solidario del personal, incremento de la desconfianza hacia la organización y de la contradicción entre los intereses de desarrollo personal y de los de desarrollo organizacional, con la consiguiente imposibilidad de que se logren los objetivos básicos de supervivencia, crecimiento evolutivo, rentabilidad y proyección social.

1.3.2.3 Organización

Para (Max, 1992). La organización laboral es un "grupo corporativo", siendo éste "una relación social que o bien está cerrada hacia afuera, o bien limitada mediante reglas y disposiciones de admisión de personas ajenas.

Como podemos observar el objetivo se logra gracias a reglas y ordenes que se dan en la práctica por un conjunto de personas y que se tiene que cumplir para una buena organización en el grupo laboral.

Para (Barnard, 1959), una organización esencial es un sistema de actividades o fuerzas conscientemente coordinadas de dos o más personas.

Como podemos ver el autor menciona que las organizaciones están compuestas por personas a fin de conseguir objetivos, por medio de funciones diferenciadas que se identifique que están coordinadas y dirigidas.

Para (Quijano, 1993), son formaciones sociales complejas y plurales, compuestas por individuos y grupos, con límites relativamente fijos e identificables, que constituyen un sistema de roles, coordinado mediante un sistema de autoridad y de comunicación y articulado por un sistema de significados compartidos en orden a la integración del sistema y a la consecución de objetivos y fines. Estos fines, o el modo de conseguirlos, no siempre son aceptados por todos sus miembros, por lo que deben ser negociados o impuestos, lo que permite entender las organizaciones como coaliciones de poder en lucha, a veces por el cómo conseguir los objetivos y a veces por la fijación de los objetivos mismos. De duración relativamente estable y continua, estas formaciones

Como podemos ver el objetivo de la organización es simplificar el trabajo, coordinar y garantizar las funciones y los recursos ósea que todo

resulte sencillo y fácil para quienes trabajen en la empresa y para los clientes, la organización garantiza una coordinación de los recursos y algunas actividades para alcanzar algunas metas. En la actualidad establecer una organización es basarse en principios para obtener una organización empresarial excelente, todas las actividades establecidas en la organización deben relacionarse con los objetivos y propósitos de la empresa.

1.4 Formulación del problema

1.4.1 Problema general

¿Cómo el nivel remunerativo se relaciona con la competencia profesional en el Archivo Regional de Ayacucho-2018?

1.4.2 Problemas específicos

¿Cómo la remuneración equitativa se relaciona con la competencia profesional en el Archivo Regional de Ayacucho-2018?

¿Cómo la remuneración suficiente se relaciona con la competencia profesional en el Archivo Regional de Ayacucho-2018?

¿De qué manera el bienestar material se relaciona con la competencia profesional en el Archivo Regional de Ayacucho-2018?

1.5 Justificación del estudio

La **conveniencia** de nuestro estudio considera que sirve para hacer conocer la problemática de la falta de la implementación de una buena remuneración, lo que genera que la calidad de atención no sea la más adecuada, lo que perjudica el desarrollo de la competencia profesional de los trabajadores y de la comunidad en general a la que atiende el Archivo Regional de Ayacucho.

La **relevancia social** de nuestro estudio se centra en beneficiar a toda la población en general que involucra al área de influencia del Archivo Regional de Ayacucho en la medida que las conclusiones de nuestro estudio

deben procurar implementar estrategias que atiendan la necesidad de desarrollar la competencia profesional.

Las **implicancias prácticas** del estudio consideran que contribuirá a solucionar el problema de la falta de implementación de estrategias que permiten el desarrollo de la competencia profesional del personal que labora en el área de estudio, a partir del conocimiento cabal de como se viene presentando este problema y a partir de las conclusiones, recomendar estrategias de trabajo que aseguren mejorar el nivel remunerativo de las unidades de estudio.

El **valor teórico** de nuestro estudio radica en la posibilidad de incrementar el cuerpo de conocimiento sobre la variable nivel remunerativo y competencia profesional, toda vez que nuestra área de estudio presenta particularidades que en cierta medida singularizan la forma de cómo se compartan las variables en un área específica.

La **utilidad metodológica** de la investigación considera que los instrumentos elaborados para el recojo de información al ser validados, deben servir en futuras investigaciones.

1.6 Hipótesis

1.6.1 Hipótesis General

El nivel remunerativo se relaciona con la competencia profesional en el Archivo Regional de Ayacucho-2018.

1.6.2 Hipótesis Específicos

La remuneración equitativa se relaciona significativamente con la competencia profesional en el Archivo Regional de Ayacucho-2018.

La remuneración suficiente se relaciona significativamente con la competencia profesional en el Archivo Regional de Ayacucho-2018.

El bienestar material se relaciona significativamente con la competencia profesional en el Archivo Regional de Ayacucho-2018.

1.7 Objetivo

1.7.1 Objetivo general

Analizar como el nivel remunerativo se relaciona con la competencia profesional en el Archivo Regional de Ayacucho-2018.

1.7.2 Objetivos Específicos

Determinar cómo la remuneración equitativa se relaciona con la competencia profesional en el Archivo Regional de Ayacucho-2018.

Determinar cómo la remuneración suficiente se relaciona con la competencia profesional en el Archivo Regional de Ayacucho-2018.

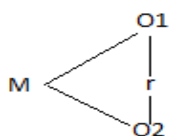
Determinar de qué manera el bienestar material se relaciona con la competencia profesional en el Archivo Regional de Ayacucho-2018.

II. MÉTODO

2.1 Diseño de investigación

El diseño de investigación según Tamayo (2001), es un planteamiento de una serie de actividades sucesivas establecidas de manera coherente y organizada que nos indican los pasos y pruebas a efectuar y las técnicas a utilizar para recolectar y analizar los datos, para el caso de nuestro estudio se tomó el diseño descriptivo correlacional, porque el objetivo es analizar la relación que existe entre las variables de estudio.

Esquema



Donde:

M es la muestra de estudio.

O1 es la medición a la variable nivel remunerativo.

O2 es la medición a la variable competencia profesional.

r : es la dirección e intensidad de la relación entre las variables.

2.2 Variables, de operacionalización

2.2.1 Identificación de variables

Variable 1: Nivel remunerativo

Variable 2: Competencia profesional

2.2.2 Operacionalizaion de variables

| VARIABLES | DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DEFINICIÓN OPERACIONAL | DIMENSIONES | INDICADORES | ESCALA DE MEDICIÓN |
|-------------------------|--|---|-------------------------------------|---|---|
| Nivel remunerativo | Es uno de los elementos esenciales del contrato de trabajo a todo lo que percibe el trabajador por sus servicios prestados y que representa una ventaja o beneficio patrimonial que el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente que procure para él y su familia en el bienestar material y espiritual. (Monereo, 2010) | La variable será valorada, a través de un cuestionario que registre la información del nivel remunerativo de los trabajadores de la institucion. | Remuneración equitativa | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Moderado ✓ prudente ✓ equilibrado | Ordinal: Excelente Bueno Regular Deficiente |
| | | | Remuneración suficiente | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Adecuado ✓ Satisfactorio ✓ Productividad. | |
| | | | Bienestar material | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Innovación ✓ Competitividad ✓ Dignidad humana | |
| Competencia profesional | Posee Competencia Profesional quien dispone de los conocimientos, destrezas y aptitudes necesarios para ejercer una profesión, puede resolver los problemas profesionales de forma autónoma y flexible, está capacitado/a para colaborar en su entorno profesional y en la organización del trabajo. (Athanasou, 1996) | La variable será valorada por medio de la aplicación de un cuestionario que registre la información sobre las competencias profesionales del personal que labora en la institucion. | Resolver problemas profesionales. | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Actividades. ✓ Obligaciones ✓ Participación. | Ordinal: Excelente Bueno Regular Deficiente |
| | | | Colaborar en su entorno profesional | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Comunicación ✓ confianza ✓ motivación | |
| | | | Organización. | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Puntualidad ✓ Responsabilidad ✓ Disciplina | |

2.3 Población y muestra

2.3.1 Población

Según (Tamayo, 1997) la población es la totalidad de un fenómeno de estudio, que incluye la totalidad de unidades de análisis y que debe cuantificarse para un determinado estudio de investigación.

La población ha sido distribuida de la siguiente manera:

Tabla 1

Población de estudio conformada por los trabajadores que laboran en el Archivo regional de Ayacucho, 2018.

| Condición | fi | f% |
|---------------------|----|-------|
| Personal nombrado | 17 | 56,7 |
| Personal contratado | 13 | 43,3 |
| Total | 30 | 100.0 |

Nota: n=30; Cuadro de Asignación de Personal

2.3.2 Muestra

La muestra según (Fernandez J. , 1994) es una parte o subconjunto de una población normalmente seleccionada de tal modo que ponga de manifiesto las propiedades de la población.

Como podemos ver la muestra es parte de la población en que se llevará a cabo la investigación, la muestra es una parte representativa de la población.

Tabla 2

Muestra de estudio conformada por trabajadores que laboran en el Archivo Regional de Ayacucho, 2018.

| Condición | fi | f% |
|---------------------|----|-------|
| Personal nombrado | 17 | 56,7 |
| Personal contratado | 13 | 43,3 |
| Total | 30 | 100.0 |

Nota: n=30; Cuadro de Asignación de Personal

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1 Técnica

La técnica según (Bisquerra, 1989), es un conjunto procedimientos reglamentados y pautas que se utiliza como medio para llegar a un cierto fin , también podemos decir que se trata de una forma de actuar ordenada que consiste en la repetición sistemática de ciertas acciones. Entonces podemos entender que la técnica es el conjunto de instrumentos y medios a través de los cuales es aplica a una ciencia. Por tal motivo viendo la necesidad de la investigación se utilizó la encuesta para garantizar el recojo de la información.

2.4.2 Instrumento

El instrumento según (Fernandez P. , 1991), señala que sirve para el recojo de los datos de investigación de una manera organizada que garantiza el buen recojo de información, además indica que es un instrumento de medición adecuada que registra todos los datos que se observa y que representan a las variables que el investigador tiene por objetivo, en ese sentido se ha preparado y aplicado el cuestionario, la misma que ha permitido recoger los datos para ambas variables.

Ficha Técnica-Cuestionario Nivel Remunerativo

| | | | |
|--------------------------------|--|---|----------|
| Instrumento | Cuestionario para medir Nivel Remunerativo | | |
| Autores | Lic. Eyzaguirre Untiveros, Renee | | |
| Año de edición | 2018 | | |
| País de origen | Perú. | | |
| Ámbito de aplicación | Entidad pública | | |
| Administración | Individual | | |
| Objetivo | Valorar el nivel remunerativo | | |
| Duración | 20 minutos | | |
| Dimensiones | Remuneración equitativa Remuneración suficiente Bienestar material | | |
| Adaptado | Lic. Eyzaguirre Untiveros, Renee | | |
| Campo de aplicación | Trabajadores de instituciones públicas. | | |
| Validez estadística | Valoración a través del Modelo ítem-total, registrando valores superiores a 0,2 en la R de Pearson. | | |
| Índice de confiabilidad | La confiabilidad del instrumento demandó el cálculo del Alpha de Cronbach, la misma que registro el valor de 0.887 | | |
| Calificación | Totalmente en desacuerdo | : | 1 punto |
| | En desacuerdo | : | 2 puntos |
| | De acuerdo | : | 3 puntos |
| | Totalmente de acuerdo | : | 4 puntos |
| Recategorización | Deficiente : 27-63 puntos Regular : 63-99 puntos Buena :99-135 puntos | | |

Ficha Técnica-Cuestionario Competencia Profesional

| | | | |
|--------------------------------|--|---|----------|
| Instrumento | Cuestionario para medir competencia profesional | | |
| Autores | Lic. Eyzaguirre Untiveros, Renee | | |
| Año de edición | 2018 | | |
| País de origen | Perú. | | |
| Ámbito de aplicación | Trabajadores de dependencias públicos. | | |
| Administración | Individual | | |
| Objetivo | Valorar la competencia profesional. | | |
| Duración | 20 minutos | | |
| Dimensiones | Resolución de problemas profesionales Colaborar en su entorno profesional Organización. | | |
| Adaptado | Lic. Eyzaguirre Untiveros, Renee | | |
| Campo de aplicación | Trabajadores de dependencias públicas. | | |
| Validez estadística | La validez del instrumento consideró el cálculo de la R de Pearson bajo el modelo estadístico, ítem-total, la misma que registró, en cada ítem, un valor mayor a 0.21. | | |
| Índice de confiabilidad | La confiabilidad del instrumento demandó el cálculo del Alpha de Cronbach, la misma que registro el valor de 0.836 | | |
| Calificación | Totalmente en desacuerdo | : | 1 punto |
| | En desacuerdo | : | 2 puntos |
| | De acuerdo | : | 3 puntos |
| | Totalmente de acuerdo | : | 4 puntos |
| Recategorización | Intervalo: Deficiente : 27 – 54 puntos Regular : 54 – 72 puntos Buena : 72 – 90 puntos | | |

2.4.3 Validez

La validez según (Abanto Vélez, 2015), es la propiedad que posee el instrumento para medir lo que tiene que medir.

Como podemos entender la validez es la propiedad que tiene el instrumento para lograr los objetivos, en ese sentido, la validez de los instrumentos fue evaluado a través de la aplicación del modelo ítem total.

La validez de los instrumentos demanda el cálculo estadístico a través de la R de Pearson, en el que se garantiza que los ítems superan el valor 0,2.

2.4.4 Confiabilidad

La confiabilidad según (Hernandez, 1991) es la propiedad que posee el instrumento para registrar datos similares en distintas aplicaciones.

Como podemos apreciar según el autor la confiabilidad es la propiedad que tiene el instrumento para registrar resultados similares. La confiabilidad fue calculada a través del estadígrafo denominado Alpha de Cronbach en la que se registra un valor superior a 0,8 garantizando la confiabilidad de los instrumentos.

Los resultados del cálculo de Alpha de Cronbach registran valores de 0,945 para el instrumento que mide variable nivel remunerativo y 0,931 para el caso del instrumento que mide variable competencia profesional.

2.5 Métodos de análisis de datos

El método de análisis de datos que se han utilizado en el procesamiento de la información fueron los criterios estadísticos, haciendo énfasis en el análisis y síntesis de la información que permitió interpretar el problema estudiado.

Para el procesamiento, presentación, análisis e interpretación se ha elaborado tablas estadísticas, así como el cálculo de estadígrafos descriptivos y de correlación, para lo cual se utilizó el software estadístico SPSS versión 22.

2.6 Aspectos éticos

Para la realización del trabajo de investigación se solicitó la autorización respectiva al personal responsable del Archivo regional de Ayacucho, de la misma forma se garantiza el registro de todos los textos utilizados asegurando y protegiendo la propiedad intelectual.

Se garantiza la originalidad del trabajo de investigación a través del software de similitud Turnitin.

III. RESULTADOS

3.1 A nivel descriptivo

Tabla 1

Resultados de nivel remunerativo en el Archivo Regional de Ayacucho 2018

| Nivel remunerativo | Frecuencia(fi) | Porcentaje (%) |
|--------------------|----------------|----------------|
| Deficiente | 5 | 16,7 |
| Regular | 13 | 43,3 |
| Bueno | 12 | 40,0 |
| Total | 30 | 100,0 |

Nota: n=30, instrumentos de medición

La tabla 1 nos permite observar que el 43,3%(13) encuestados consideran que el nivel remunerativo es regular, de la misma manera observamos que el 16,7%(5) de encuestados sostienen que el nivel remunerativo es deficiente.

Como se observa la mayoría sostiene que el nivel remunerativo es regular, por tal sentido podemos entender que los trabajadores no están satisfechos en su mayoría por la remuneración que perciben, esto porque desde hace mucho tiempo no hay aumento en el salario de los trabajadores del sector público.

Tabla 2

Resultados de Competencia profesional en el Archivo Regional de Ayacucho

| Competencia profesional | Frecuencia(fi) | Porcentaje (%) |
|-------------------------|----------------|----------------|
| Deficiente | 3 | 10,0 |
| Regular | 16 | 53,3 |
| Bueno | 11 | 36,7 |
| Total | 30 | 100,0 |

2018

Nota: n=30, instrumentos de medición

La tabla 2 nos permite observar que el 53,3%(16) encuestados consideran que la competencia profesional es regular, de la misma manera observamos que el 10,0%(5) de encuestados sostienen que la competencia profesional es deficiente.

Como podemos observar, la mayoría de los encuestados consideran que la competencia profesional es regular, debido a que la mayoría de los trabajadores no participan en los cursos de capacitación programadas por la institución.

Tabla 3

Resultados de Remuneración equitativa en el Archivo Regional de Ayacucho 2018

| Remuneración equitativa | Frecuencia(fi) | Porcentaje (%) |
|-------------------------|----------------|----------------|
| Deficiente | 12 | 40,0 |
| Regular | 16 | 53,3 |
| Buena | 2 | 6,7 |
| Total | 30 | 100,0 |

Nota: n=30, instrumentos de medición

La tabla 3 nos permite observar que el 53,3%(16) encuestados consideran que la remuneración equitativa es regular, de la misma manera observamos que el 6,7%(2) de encuestados sostienen que la remuneración equitativa es buena.

La mayoría de los encuestados se sienten preocupados porque no hay remuneración equitativa entre los trabajadores, a pesar de realizar horas extras no son compensados, esto influye en el aspecto emocional de los trabajadores de la institución.

Tabla 4

Resultados de Remuneración suficiente en el Archivo Regional de Ayacucho 2018.

| Remuneración suficiente | Frecuencia(fi) | Porcentaje (%) |
|-------------------------|----------------|----------------|
| Deficiente | 11 | 36,7 |
| Regular | 15 | 50,0 |
| Buena | 4 | 13,3 |
| Total | 30 | 100,0 |

Nota: n=30, instrumentos de medición

La tabla 4 nos permite observar que el 50,0%(15) encuestados consideran que la remuneración suficiente es regular, de la misma manera observamos que el 13,3%(4) de encuestados sostienen que la remuneración suficiente es buena.

La mayoría de los encuestados sostienen que no es suficiente la remuneración que perciben, puesto que no alcanza para sostener las necesidades personales y familiares.

Tabla 5

Resultados del Bienestar material en el Archivo Regional de Ayacucho 2018

| Bienestar material | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------------|------------|------------|
| Deficiente | 8 | 26,7 |
| Regular | 15 | 50,0 |
| Bueno | 7 | 23,3 |
| Total | 30 | 100,0 |

Nota: n=30, instrumentos de medición

La tabla 5 nos permite observar que el 50,0%(15) encuestados consideran que el bienestar material es regular, de la misma manera observamos que el 23,3%(7) de encuestados sostienen que el bienestar material es bueno.

La mayoría de trabajadores sostienen que el bienestar material no es bueno, está en su término intermedio esto debido a que tienen una remuneración insuficiente y no se encuentran motivados y están en condiciones inadecuadas, porque el sueldo que reciben no satisface sus necesidades básicas.

3.2 A nivel inferencial

Tabla 6

Resultados de la prueba de normalidad de los datos

| | Estadístico | Shapiro-Wilk | |
|---------|-------------|--------------|------|
| | | gl | Sig. |
| PUNT_V1 | ,785 | 30 | ,000 |
| PUNT_V2 | ,775 | 30 | ,000 |
| PUNT_RE | ,754 | 30 | ,000 |
| PUNT_RS | ,790 | 30 | ,000 |
| PUNT_BM | ,810 | 30 | ,000 |

Nota: n=30, instrumentos de medición

La tabla 6 nos permite observar que para todos los casos el p_valor es menor a 0,05 lo que significa que los datos no configuran la curva normal, es decir es una muestra no paramétrica y al ser la variable de tipo ordinal e igual a 30 corresponde utilizar el estadígrafo Rho de Sperman.

3.2.1 Comprobación de hipótesis

3.2.1.1 Para la hipótesis general

Hipótesis alterna (Ha)

El Nivel remunerativo se relaciona con la competencia profesional en el Archivo regional de Ayacucho 2018.

Hipótesis nula (Ho)

El Nivel remunerativo no se relaciona con la competencia profesional en el Archivo regional de Ayacucho 2018

Tabla 7

Resultados del contraste entre la relación del nivel remunerativo y competencia profesional en el Archivo regional de Ayacucho 2018.

| Valores | | Competencia profesional | | | Total | |
|--------------------|------------|-------------------------|---------|-------|-------|-----|
| | | Deficiente | Regular | Bueno | | |
| Nivel remunerativo | Deficiente | Recuento | 3 | 2 | 0 | 5 |
| | | % | 10% | 7% | 0% | 17% |
| | Regular | Recuento | 0 | 12 | 0 | 12 |
| | | % | 0% | 40% | 0% | 40% |
| | Bueno | Recuento | 0 | 2 | 11 | 13 |
| | | % | 0% | 7% | 37% | 43% |
| Total | Recuento | 3 | 16 | 11 | 30 | |
| | % | 10% | 53% | 37% | 100% | |

Nota: n=30; instrumentos de medición

La tabla 7 nos permite observar que el 40% (12) de encuestados consideran que es regular el nivel remunerativo y en ese mismo porcentaje opinan que la competencia profesional es regular.

Tabla 8

Cálculo del estadígrafo de correlación entre el nivel remunerativo y la

| | | Correlaciones | | | |
|---|-----------------|---------------|----------------------------|---------|--------|
| | | | PUNT_V1 | PUNT_V2 | |
| c o m p e t e n c i a | Rho de Spearman | PUNT_V1 | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,873** |
| | | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | | N | 30 | 30 |
| | | PUNT_V2 | Coeficiente de correlación | ,873** | 1,000 |
| | | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | | N | 30 | 30 |

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

profesional en el Archivo regional de Ayacucho 2018.

Nota: n=30; instrumentos de medición

La tabla 8 nos permite observar que el valor de Rho=0,873, lo que significa que la relación entre las variables contrastadas es directa moderada; mientras que al ser el p_valor=0,000 que resulta menor al nivel de significancia $\alpha=0,05$, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, por tanto, podemos afirmar que, el nivel remunerativo se relaciona con la competencia profesional en el Archivo regional de Ayacucho 2018.

3.2.1.2 Para la hipótesis específica 1

Hipótesis alterna (Ha)

La Remuneración equitativa se relaciona con la competencia profesional en el Archivo Regional de Ayacucho-2018

Hipótesis nula (Ho)

La Remuneración equitativa se relaciona con la competencia profesional en el Archivo Regional de Ayacucho-2018

Tabla 9

Resultados del contraste entre la relación de Remuneración equitativa y competencia profesional en el Archivo regional de Ayacucho 2018.

| | Valores | | Remuneración equitativa | | | Total |
|-------------------------|------------|----------|-------------------------|---------|-------|-------|
| | | | Deficiente | Regular | Bueno | |
| Competencia profesional | Deficiente | Recuento | 3 | 0 | 0 | 3 |
| | | % | 10% | 0% | 0% | 10% |
| | Regular | Recuento | 9 | 7 | 0 | 16 |
| | | % | 30% | 23% | 0% | 53% |
| | Bueno | Recuento | 0 | 9 | 2 | 11 |
| | | % | 0% | 30% | 7% | 37% |
| Total | Recuento | 12 | 16 | 2 | 30 | |
| | % | 40% | 53% | 7% | 100% | |

Nota: n=30; instrumentos de medición

La tabla 9 nos permite observar que el 23%(9) de encuestados consideran que la remuneración equitativa es regular y en ese mismo porcentaje opinan que la competencia profesional es regular.

Tabla 10

Cálculo del estadígrafo de correlación entre la remuneración equitativa y la competencia profesional en el Archivo regional de Ayacucho 2018.

| Correlaciones | | | PUNT_V2 | PUNT_RE |
|----------------------|---------|----------------------------|---------|---------|
| Rho de Spearman | PUNT_V2 | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,698** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 30 | 30 |
| | PUNT_RE | Coeficiente de correlación | ,698** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 30 | 30 |

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota: n=30; instrumentos de medición

La tabla 10 nos permite observar que el valor de Rho=0,698, lo que significa que la relación entre las variables contrastadas es directa moderada; mientras que al ser el p_valor=0,000 que resulta ser menor al nivel de significancia $\alpha=0,05$, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, por tanto, podemos afirmar que, la remuneración equitativa se relaciona con la competencia profesional en el Archivo regional de Ayacucho 2018.

3.2.1.3 Para la hipótesis específica 2

Hipótesis alterna (Ha)

La remuneración suficiente se relaciona con la competencia profesional en el Archivo Regional de Ayacucho-2018

Hipótesis nula (Ho)

La remuneración suficiente no se relaciona con la competencia profesional en el Archivo Regional de Ayacucho-2018

Tabla 11

Resultados del contraste entre la relación de remuneración suficiente y competencia profesional en el Archivo regional de Ayacucho 2018.

| | | Valores | Remuneración suficiente | | | Total |
|-------------------------|------------|----------|-------------------------|---------|-------|-------|
| | | | Deficiente | Regular | Buena | |
| Competencia profesional | Deficiente | Recuento | 3 | 0 | 0 | 3 |
| | | % | 10% | 0% | 0% | 10% |
| | Regular | Recuento | 8 | 8 | 0 | 16 |
| | | % | 27% | 27% | 0% | 53% |
| | Buena | Recuento | 0 | 7 | 4 | 11 |
| | | % | 0% | 23% | 13% | 37% |
| Total | Recuento | 11 | 15 | 4 | 30 | |
| | % | 37% | 50% | 13% | 100% | |

Nota: n=30; instrumentos de medición

La tabla 11 nos permite observar que el 27% (8) de encuestados consideran que es regular la remuneración suficiente y en ese mismo porcentaje opinan que la competencia profesional es regular.

Tabla 12

Cálculo del estadígrafo de correlación entre la remuneración suficiente y la competencia profesional en el Archivo regional de Ayacucho 2018.

| | | Correlaciones | | | |
|--|-----------------|----------------------|----------------------------|---------|--------|
| | | | PUNT_V2 | PUNT_RS | |
| N ot a: n = 3 0; in st | Rho de Spearman | PUNT_V2 | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,715** |
| | | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | | N | 30 | 30 |
| | | PUNT_RS | Coeficiente de correlación | ,715** | 1,000 |
| | | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | | N | 30 | 30 |

Instrumentos de medición

La tabla 12 nos permite observar que el valor de $Rho=0,715$, lo que significa que la relación entre las variables contrastadas es directa moderada; mientras que al ser el $p_valor=0,000$ que resulta ser menor al nivel de significancia $\alpha=0,05$, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, por tanto, podemos afirmar que, la remuneración suficiente se relaciona con la competencia profesional en el Archivo regional de Ayacucho 2018.

3.2.1.4 Para la hipótesis específica 3

Hipótesis alterna (Ha)

El bienestar material se relaciona con la competencia profesional en el Archivo Regional de Ayacucho-2018.

Hipótesis nula (Ho)

El bienestar material no se relaciona con la competencia profesional en el Archivo Regional de Ayacucho-2018.

Tabla 13

Resultados del contraste entre la relación de bienestar material y competencia profesional en el Archivo regional de Ayacucho 2018.

| | Valores | Bienestar material | | | Total | |
|-------------------------|------------|--------------------|---------|-------|-------|-----|
| | | Deficiente | Regular | Buena | | |
| Competencia profesional | Deficiente | Recuento | 3 | 0 | 0 | 3 |
| | | % | 10% | 0% | 0% | 10% |
| | Regular | Recuento | 5 | 9 | 2 | 16 |
| | | % | 17% | 30% | 7% | 53% |
| | Buena | Recuento | 0 | 6 | 5 | 11 |
| | | % | 0% | 20% | 17% | 37% |
| Total | Recuento | 8 | 15 | 7 | 30 | |
| | % | 27% | 50% | 23% | 100% | |

Nota: n=30; instrumentos de medición

La tabla 11 nos permite observar que el 30% (9) de encuestados consideran que es regular el bienestar material y en ese mismo porcentaje opinan que la competencia profesional es regular.

Tabla 14

Cálculo del estadígrafo de correlación entre el bienestar material y la competencia profesional en el Archivo regional de Ayacucho 2018.

| | | VALORES | PUNT_V2 | PUNT_BM |
|-----------------|---------|-----------------------------|---------|---------|
| Rho de Spearman | PUNT_V2 | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,612** |
| | | Sig. (bilateral) (p_valor) | . | ,000 |
| | | N | 30 | 30 |
| | PUNT_BM | Coefficiente de correlación | ,612** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,014 | . |
| | | N | 30 | 30 |

Nota: n=30; instrumentos de medición

La tabla 12 nos permite observar que el valor de $Rho=0,612$, lo que significa que la relación entre las variables contrastadas es directa moderada; mientras que al ser el $p_valor=0,000$ que resulta ser menor al nivel de significancia $\alpha=0,05$, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, por tanto, podemos afirmar que, el bienestar material se relaciona con la competencia profesional en el Archivo regional de Ayacucho 2018.

DISCUSIÓN

Actualmente el nivel remunerativo en la gestión pública se encuentra estático, por lo que no se ve mejoras económicas o algunos incrementos en el sueldo de los trabajadores.

La tabla 1 nos permite observar que el 43,3%(13) encuestados consideran que el nivel remunerativo es regular, de la misma manera observamos que el 16,7%(5) de encuestados sostienen que el nivel remunerativo es deficiente.

Como podemos observar la mayoría sostiene que el nivel remunerativo es regular, por tal sentido podemos entender que los trabajadores no están satisfechos en su mayoría por la remuneración que perciben, esto porque desde hace mucho tiempo no hay aumento en el salario de los trabajadores del sector público confirmando con el estudio de Migail(1878) en su trabajo creación de sindicatos de trabajadores, se señaló que el primer objetivo era pronunciarse a favor de mejores salarios o superiores remuneraciones.

Como podemos observar el autor es enfático en decir que tiene que haber sindicato de trabajadores porque ellos garantizaran los derechos de los trabajadores, donde el primer objetivo es mejorar los salarios o buenas remuneraciones para el personal trabajador se sienta satisfecho y beneficiado por el trabajo que realiza. El salario es algo que está enlazado a los bienes imprescindibles para el sustento del trabajador

La tabla 2 nos permite observar que el 53,3%(16) encuestados consideran que la competencia profesional es regular, de la misma manera observamos que el 10,0%(5) de encuestados sostienen que la competencia profesional es deficiente.

Como podemos observar, la mayoría de los encuestados consideran que la competencia profesional es regular, debido a que la mayoría de los trabajadores no participan en los cursos de capacitación programadas por la institución.

La tabla 3 nos permite observar que el 53,3%(16) encuestados consideran que la remuneración equitativa es regular, de la misma manera observamos que el 6,7%(2) de encuestados sostienen que la remuneración equitativa es buena.

La mayoría de los encuestados se sienten preocupados porque no hay remuneración equitativa entre los trabajadores, a pesar de realizar horas extras no son compensados, esto influye en el aspecto emocional de los trabajadores de la institución.

La tabla 4 nos permite observar que el 50,0%(15) encuestados consideran que la remuneración suficiente es regular, de la misma manera observamos que el 13,3%(4) de encuestados sostienen que la remuneración suficiente es buena.

La mayoría de los encuestados sostienen que no es suficiente la remuneración que perciben, puesto que no alcanza para sostener las necesidades personales y familiares.

La tabla 5 nos permite observar que el 50,0%(15) encuestados consideran que el bienestar material es regular, de la misma manera observamos que el 23,3%(7) de encuestados sostienen que el bienestar material es bueno.

La mayoría de trabajadores sostienen que el bienestar material no es bueno, está en su término intermedio esto debido a que tienen una remuneración insuficiente y no se encuentran motivados y están en condiciones inadecuadas, porque el sueldo que reciben no satisface sus necesidades básicas.

CONCLUSIONES

1. La tabla 8 nos permite observar que el valor de $Rho=0,873$, lo que significa que la relación entre las variables contrastadas es directa moderada; mientras que al ser el $p_valor=0,000$ que resulta menor al nivel de significancia $\alpha=0,05$, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, por tanto, podemos afirmar que, el nivel remunerativo se relaciona con la competencia profesional en el Archivo regional de Ayacucho 2018.
2. Como resultado de la investigación presentada podemos concluir que existe una relación entre el nivel remunerativo y la competencia profesional. Entonces podemos entender que una persona que tiene competencias, habilidades, cualidades, actitudes recibe una buena remuneración de acuerdo a un buen rendimiento por parte del trabajador.
3. En muchas instituciones privadas la remuneración se da por la competencia profesional que presenta un trabajador de acuerdo a las habilidades que tiene para resolver cualquier problema y garantizar un buen producto, la empresa le retribuye una bonificación adicional en beneficio del trabajador.
4. Para la mayoría de los autores la remuneración es la retribución a los empleados o pagos basados en acciones a cambio de servicios prestados a la entidad, por lo que es necesario preparar las condiciones, principalmente actitudinales, en relación a un mejor desempeño organizacional.
5. Por otro lado, el tema de competencias profesionales se ha vuelto en cierta medida de relevancia para las organizaciones, sin embargo, considero que sobre las competencias está el ser humano como un todo: equilibrio de sus emociones, buscando permanentemente la felicidad, con un trabajo permanente de autoconocimiento y definitivamente los valores formativos.

SUGERENCIAS

1. Que el director del Archivo Regional de Ayacucho organice capacitaciones para desarrollar las competencias profesionales de los trabajadores, con la finalidad de asegurar que se logren alcanzar las metas y los objetivos institucionales.
2. Los trabajadores del Archivo Regional de Ayacucho, deben organizar reuniones de interaprendizaje con la finalidad de sistematizar propuestas e iniciativas para mejorar las competencias profesionales del personal que labora en esta sede institucional.
3. Se deben seguir promoviendo trabajos de investigación relacionados a las dos variables de estudio con la intención de seguir aportando información relevante para mejorar las competencias profesionales del personal que labora en el área de estudio.

REFERENCIAS

- Abanto Vélez, W. (2015). *Validez y confiabilidad de los instrumentos para trabajos de investigación*. Peru.
- Archivo Regional de Ayacucho. (2016). (SRSA, Ed.) Ayacucho: ARAY.
- Athanasou, J. (1996). *Competencia Laboral y Educación Basada en Normas de Competencia*. Mexico: Limusa.
- Barnard. (1959). *Organizacion*.
- Bisquerra, R. (1989). *Metodología de la investigación educativa*. Barcelona: CEAC.
- Carlos, M. (1891). *Trabajo asalariado y capital*.
- CONOCER. (1997). *La normalización y certificación de Competencia Profesional: Medio para incrementar la productividad de las empresas*. Mexico.
- Dolan, P. (2012). *London School of Economics*. California.
- Ducci, M. A. (1997). *El enfoque de Competencia Profesional en la perspectiva internacional*. Montevideo: Cinterfor.
- Fernandez, J. (1994). *Metodología de la investigación*. Colombia: Panamericana.
- Fernandez, P. (1991). *Opciones y valoración de instrumentos financieros*. Barcelona, España: Deusto.
- Gómez, J. P. (2015). Competencia Profesional. *Revista mexicana Anestesiología*.
- Gomez, M. (2010). *Remuneraciones*.
- Gonczy, A. (1996). *Instrumentación de la educación basada en competencias*. Australia: Limusa.
- Henri, F. (s.f.).

- Hernandez, R. (1991). *Metodología de la investigación*. Mexico: Graw Hill.
- Humberto. (2007).
- Inchaustegui, M. (2015). *Incertidumbre y competitividad en la gestión empresarial* (Segunda ed.). (M. Dellepeani, Ed.) Buenos Aires: Trillas.
- Inchaustegui, M. (2016). *Diagnóstico de la problemática de la salud*. Santiago de Chile: Trillas.
- INEM. (1995). *Metodología para la ordenación de la formación profesional ocupacional*. Madrid.
- Jaulin, C. (2007). *Competencia profesional* (Primera ed.). (J. Mela, Ed.) Madrid.
- Jhon, s. (1848). *Principios de Economía Política*.
- LIMA, U. D. (2013). *Competencias profesionales*. Lima.
- Martin, J. (2016). *Análisis y Resolución de Problemas*. Irlanda.
- Max, W. (1992). *La Organización Laboral*. Alemania: ALIANZA.
- Migail, B. (1878).
- Miguel Angel, S. (s.f.). Enciclopedia Jurídica . Omeba.
- Ministerio de Salud. (2014). *Diagnóstico de la calidad de atención en las redes de salud en el Perú* (Primera ed.). (O. d. Personal, Ed.) Lima: MINSA.
- Monereo, J. L. (2010). *LEYES LABORALES BASICAS* (Primera ed.). (U. C. Trujillo, Ed.) Granada: COMARES.
- Monika, K. (2015). *The Guardian*.
- Mooney. (1947). *Organización*.
- Quijano, D. d. (1993). *Organización*.

- Ricardo, D. (1959). *Principios de Economía Política y Tributación*. Mexico: Fondo de cultura económico.
- Robert, S. (2003). *Calidad de Vida: manual para profesionales de la educación, salud y servicios sociales*. Madrid: Alianza.
- Simon, D. (2015). *Rumbo a la Empresa del Futuro*. Barcelona: ESADE.
- Smit, A. (1776). *Riqueza de las naciones*.
- Tamayo. (1997). *Metodología de la investigación*. Mexico: Limusa.
- Tamayo, M. (2001). *El proceso de la investigación*. Mexico: Limusa.
- Tamayo, M. (1997). *Metodología de la investigación*. Mexico: Limusa.
- Tamayo, M. (2001). *El Proceso de la Investigación científica*. Mexico: Limusa.
- Urbina, J. C. (2014). *Enfoques organizacionales en los servicios de salud* (Primera ed.). (S. Marcos, Ed.) Lima: San Marcos.
- Urbina, M. (2015). *Políticas de salud pública*. Lima: MINSA.
- Urquijo. (1997).
- Vern, A. (s.f.).
- Verna, A. (s.f.).
- Verna, A. (s.f.).
- Verna, A. (2012). *“Redes de valor y la verdadera naturaleza de la colaboración”*. California.
- Wendy, B. (s.f.). *Competencia profesional*. Colombia.

ANEXOS

ANEXO 1: INSTRUMENTOS

CUESTIONARIO-NIVEL REMUNERATIVO

Instrucciones: A continuación, le presentamos una serie de afirmaciones, referidos a valorar el nivel remunerativo, considerando que no existen respuestas correctas ni incorrectas, tenga a bien, por favor, marcar con un aspa, en la hoja de respuestas, en la opción que mejor exprese su punto de vista, de acuerdo con el siguiente código:

| | | | | |
|--------------------------|---------------|---------------------------------|------------|-----------------------|
| Totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | Ni de acuerdo, ni en desacuerdo | De acuerdo | Totalmente de acuerdo |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| N° | ITEMS | PUNTAJES | | | | |
|--|---|----------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| DIMENSIÓN I: REMUNERACION EQUITATIVA | | | | | | |
| 1 | Considera que los trabajadores del Archivo Regional, perciben una remuneración moderada. | | | | | |
| 2 | Una remuneración moderada no es suficiente en el desempeño laboral, ya que perjudican el equilibrio emocional de los trabajadores. | | | | | |
| 3 | Considera que el crecimiento global del 3,9 por ciento de los pagos parece en realidad bastante moderado. | | | | | |
| 4 | Existe una predisposición prudente para abordar los problemas que se suscitan en el centro de labores como oportunidad para aprender. | | | | | |
| 5 | Una remuneración prudente en un centro de labores condicionan los niveles de productividad de los trabajadores. | | | | | |
| 6 | Una remuneración prudente logra alcanzar la satisfacción personal y profesional. | | | | | |
| 7 | Existe una emoción equilibrada con la remuneración que percibe. | | | | | |
| 8 | El crecimiento personal y profesional equilibrado, de los trabajadores de la institución se debe a la capacidad de gestionar los cambios. | | | | | |
| 9 | Se observa un buen nivel de estado emocional equilibrado entre los trabajadores para la realización de trabajos en equipo. | | | | | |
| DIMENSIÓN II: REMUNERACION SUFICIENTE | | | | | | |
| 10 | Una remuneración adecuada a nivel institucional satisface en el desarrollo personal y profesional de los trabajadores. | | | | | |
| 11 | La adecuada remuneración profesional de los trabajadores de la institución, se debe a la forma de cómo gestionan las dificultades. | | | | | |
| 12 | Los profesionales de la institución, fortalecen su | | | | | |

| | | | | | | |
|--|---|--|--|--|--|--|
| | desarrollo personal y profesional a partir de la capacidad de gestionar adecuadamente el cambio. | | | | | |
| 13 | Una remuneración satisfactoria es percibida por el trabajador como medio para el crecimiento personal y profesional. | | | | | |
| 14 | Los trabajadores de la institución se encuentran satisfechos por la remuneración que perciben a cambio de la labor que realizan. | | | | | |
| 15 | Los trabajadores se muestran satisfechos de los objetivos institucionales. | | | | | |
| 16 | El nivel de productividad en la institución depende de la remuneración que perciben los trabajadores cuando logran el crecimiento personal y profesional. | | | | | |
| 17 | La productividad no solo se presenta a nivel institucional, sino también a nivel personal. | | | | | |
| 18 | La buena remuneración garantiza la productividad continua a nivel personal e institucional. | | | | | |
| DIMENSIÓN III: BIENESTAR MATERIAL | | | | | | |
| 19 | La innovación es una constante en el desempeño profesional de los trabajadores. | | | | | |
| 20 | Existen iniciativas personales para innovar el servicio que presta la institución. | | | | | |
| 21 | Los responsables de dirigir la institución generan espacios para acoger las ideas innovadoras de los trabajadores. | | | | | |
| 22 | Existe predisposición de los trabajadores a considerar a la competitividad como motor del cambio. | | | | | |
| 23 | La competitividad es una necesidad que nos exige mejorar nuestro desempeño personal y profesional | | | | | |
| 24 | La competitividad no solo se presenta a nivel institucional, sino también a nivel personal. | | | | | |
| 25 | La dignidad es uno de los valores que está por encima de la remuneración que percibe un trabajador. | | | | | |
| 26 | La dignidad humana resalta en los trabajadores de la institución cuando brindan servicio de calidad a los usuarios. | | | | | |
| 27 | Los trabajadores tienen dignidad de hacer suyo cada uno de los objetivos institucionales. | | | | | |

CUESTIONARIO-COMPETENCIA PROFESIONAL

Instrucciones: A continuación, le presentamos una serie de afirmaciones, referidos a valorar la competencia profesional, considerando que no existen respuestas correctas ni incorrectas, tenga a bien, por favor, marcar con un aspa, en la hoja de respuestas, en la opción que mejor exprese su punto de vista, de acuerdo con el siguiente código:

| | | | | |
|--------------------------|---------------|---------------------------------|------------|-----------------------|
| Totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | Ni de acuerdo, ni en desacuerdo | De acuerdo | Totalmente de acuerdo |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| N° | ITEMS | PUNTAJES | | | | |
|--|---|----------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| DIMENSIÓN I: RESOLVER PROBLEMAS PROFESIONALES | | | | | | |
| 1 | La capacitación al personal que labora en la institución es una actividad que satisface sus expectativas y necesidades personales y profesionales. | | | | | |
| 2 | Existe una actividad que pueda resolver los problemas profesionales del personal que labora en la institución. | | | | | |
| 3 | Las actividades que se realizan a nivel institucional, están orientadas al desarrollo de las capacidades personales y profesionales del trabajador. | | | | | |
| 4 | Las obligaciones que poseen los trabajadores de la institución, garantizan un servicio de calidad. | | | | | |
| 5 | El trabajador de la institución tiene la obligación de realizar trabajos fuera de la jornada laboral. | | | | | |
| 6 | Los trabajadores de la institución están en la obligación de participar en los cursos de capacitación programadas por la institución. | | | | | |
| 7 | Los integrantes de la institución participan de manera fluida en las actividades programadas. | | | | | |
| 8 | Se observa una buena participación de los integrantes de la institución en la elaboración de los documentos de gestión. | | | | | |
| 9 | La participación profesional de los trabajadores, permite maximizar eficientemente los recursos. | | | | | |
| DIMENSIÓN II: COLABORAR EN SU ENTORNO PROFESIONAL | | | | | | |
| 10 | En su centro de labores se observa buena comunicación entre los estamentos organizacionales de la institución. | | | | | |
| 11 | En la institución te comunican tus responsabilidades con anticipación. | | | | | |
| 12 | En su centro de labor se estila una comunicación asertiva entre sus integrantes. | | | | | |
| 13 | En su centro de labores se practica la confianza como un valor de convivencia entre sus integrantes. | | | | | |

| | | | | | | |
|-----------------------------------|---|--|--|--|--|--|
| 14 | En la Institución se confía en el trabajo del colega cuando se asume responsabilidades en equipo. | | | | | |
| 15 | Entre los trabajadores hay confianza para conversar sin ningún temor a que se genere malos comentarios. | | | | | |
| 16 | Cuando la Institución programa actividades, como jornadas de motivación, sensibilización, campañas u otras, se observa una nueva asistencia de los integrantes de la institución. | | | | | |
| 17 | El nivel de productividad en la institución depende de factores técnicos y motivacionales. | | | | | |
| 18 | En su centro de labor, los miembros de la Institución se muestran motivados y colaborativos en la ejecución de actividades. | | | | | |
| DIMENSIÓN III ORGANIZACION | | | | | | |
| 19 | En las reuniones institucionales se observa una participación disciplinada por parte de los integrantes de la institución. | | | | | |
| 20 | Cuando la Institución organiza eventos de capacitación u otros eventos los integrantes de la institución participan de manera disciplinada. | | | | | |
| 21 | Los integrantes de la Institución participan de actividades recreativas y /o deportivas en forma disciplinada. | | | | | |
| 22 | La puntualidad de los trabajadores es valorada por el personal directivo. | | | | | |
| 23 | Se observa puntualidad en los trabajadores como uno de los valores que garantiza un buen clima institucional. | | | | | |
| 24 | La puntualidad del personal que labora en la institución, es un factor esencial en el logro de los objetivos institucionales. | | | | | |
| 25 | La responsabilidad de los trabajadores, permite que el servicio sea de calidad. | | | | | |
| 26 | Las responsabilidades que poseen los trabajadores son reconocidos y valorados por el personal directivo. | | | | | |
| 27 | Las responsabilidades profesionales de los trabajadores, permite maximizar eficientemente los recursos. | | | | | |

ANEXO 2: VALIDEZ Y CONFIABILIDAD-NIVEL REMUNERATIVO

| Estadísticas de fiabilidad | |
|----------------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach | N de elementos |
| ,877 | 27 |

| Estadísticas de total de elemento | | | | |
|-----------------------------------|--|---|--|---|
| | Media de escala si el elemento se ha suprimido | Varianza de escala si el elemento se ha suprimido | Correlación total de elementos corregida | Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido |
| V1_P1 | 74,3333 | 217,885 | ,322 | ,876 |
| V1_P2 | 74,2333 | 205,564 | ,678 | ,869 |
| V1_P3 | 74,6000 | 203,007 | ,684 | ,868 |
| V1_P4 | 73,6667 | 207,264 | ,461 | ,872 |
| V1_P5 | 73,8667 | 207,223 | ,463 | ,872 |
| V1_P6 | 74,3000 | 205,321 | ,454 | ,872 |
| V1_P7 | 73,5333 | 212,809 | ,326 | ,875 |
| V1_P8 | 74,1333 | 210,120 | ,517 | ,872 |
| V1_P9 | 74,3667 | 213,689 | ,262 | ,877 |
| V1_P10 | 73,8667 | 216,051 | ,311 | ,876 |
| V1_P11 | 74,1333 | 210,120 | ,517 | ,872 |
| V1_P12 | 73,8667 | 221,775 | -,030 | ,885 |
| V1_P13 | 73,7667 | 217,357 | ,224 | ,877 |
| V1_P14 | 74,3333 | 211,816 | ,190 | ,881 |
| V1_P15 | 74,9000 | 207,472 | ,427 | ,873 |
| V1_P16 | 74,9333 | 217,926 | ,119 | ,879 |
| V1_P17 | 75,2000 | 204,993 | ,680 | ,868 |
| V1_P18 | 75,3000 | 207,183 | ,657 | ,869 |
| V1_P19 | 75,2000 | 206,303 | ,542 | ,870 |
| V1_P20 | 75,1667 | 207,178 | ,518 | ,871 |
| V1_P21 | 75,3333 | 206,851 | ,661 | ,869 |
| V1_P22 | 73,1333 | 200,395 | ,436 | ,873 |
| V1_P23 | 73,5000 | 193,707 | ,586 | ,868 |
| V1_P24 | 74,0667 | 191,444 | ,595 | ,868 |
| V1_P25 | 73,1333 | 200,395 | ,436 | ,873 |
| V1_P26 | 73,4000 | 194,317 | ,576 | ,868 |
| V1_P27 | 74,3333 | 190,437 | ,576 | ,869 |

VALIDEZ-CONFIABILIDAD-COMPETENCIA PROFESIONAL

| Estadísticas de fiabilidad | |
|-----------------------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach | N de elementos |
| ,881 | 27 |

| Estadísticas de total de elemento | | | | |
|--|--|---|--|---|
| | Media de escala si el elemento se ha suprimido | Varianza de escala si el elemento se ha suprimido | Correlación total de elementos corregida | Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido |
| V2_P1 | 74,7333 | 234,547 | -,127 | ,888 |
| v2_P2 | 75,0000 | 217,862 | ,528 | ,875 |
| V2_P3 | 75,1000 | 218,507 | ,563 | ,875 |
| V2_P4 | 75,0000 | 217,517 | ,470 | ,876 |
| V2_P5 | 74,9667 | 221,689 | ,326 | ,879 |
| V2_P6 | 75,1333 | 218,602 | ,548 | ,875 |
| V2_P7 | 72,9333 | 199,582 | ,672 | ,869 |
| V2_P8 | 73,3000 | 202,148 | ,599 | ,872 |
| V2_P9 | 73,8667 | 199,499 | ,615 | ,871 |
| V2_P10 | 72,9333 | 199,582 | ,672 | ,869 |
| V2_P11 | 73,2000 | 200,234 | ,649 | ,870 |
| V2_P12 | 74,1333 | 201,982 | ,521 | ,875 |
| V2_P13 | 72,5000 | 225,776 | ,138 | ,884 |
| V2_P14 | 74,0667 | 240,202 | -,340 | ,891 |
| V2_P15 | 74,4667 | 234,257 | -,114 | ,888 |
| V2_P16 | 73,7333 | 242,754 | -,616 | ,891 |
| V2_P17 | 73,6333 | 237,482 | -,252 | ,889 |
| V2_P18 | 73,8667 | 202,395 | ,687 | ,869 |
| V2_P19 | 73,5333 | 206,257 | ,747 | ,869 |
| V2_P20 | 73,5000 | 205,776 | ,699 | ,869 |
| V2_P21 | 73,8000 | 201,890 | ,663 | ,870 |
| V2_P22 | 73,7333 | 207,237 | ,747 | ,869 |
| V2_P23 | 74,4000 | 218,041 | ,657 | ,874 |
| V2_P24 | 74,7000 | 214,562 | ,745 | ,872 |
| V2_P25 | 74,2667 | 215,995 | ,722 | ,873 |
| V2_P26 | 74,4000 | 218,041 | ,657 | ,874 |
| V2_P27 | 74,5000 | 226,534 | ,234 | ,880 |

ANEXO 3: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: Nivel Remunerativo y competencia Profesional en el Archivo Regional de Ayacucho-2018

| PROBLEMAS | OBJETIVOS | HIPÓTESIS | VARIABLES | METODOLOGÍA |
|---|--|---|---|--|
| <p>General</p> <p>¿Cómo el nivel remunerativo se relaciona con la competencia profesional en el Archivo Regional de Ayacucho-2018?</p> <p>Específicos:</p> <p>¿Cómo la remuneración equitativa se relaciona con la competencia profesional en el Archivo Regional de Ayacucho-2018?</p> <p>¿Cómo la remuneración suficiente se relaciona con la competencia profesional en el Archivo Regional de Ayacucho-2018?</p> <p>¿De qué manera el bienestar material se relaciona con la competencia profesional en el Archivo Regional de Ayacucho-2018?</p> | <p>General</p> <p>Analizar como el nivel remunerativo se relaciona con la competencia profesional en el Archivo Regional de Ayacucho-2018.</p> <p>Específicos:</p> <p>Determinar cómo la remuneración equitativa se relaciona con la competencia profesional en el Archivo Regional de Ayacucho-2018.</p> <p>Determinar cómo la remuneración suficiente se relaciona con la competencia profesional en el Archivo Regional de Ayacucho-2018.</p> <p>Determinar de qué manera el bienestar material se relaciona con la competencia profesional en el Archivo Regional de</p> | <p>General</p> <p>El nivel remunerativo se relaciona con la competencia profesional en el Archivo Regional de Ayacucho-2018.</p> <p>Específicas:</p> <p>La remuneración equitativa se relaciona significativamente con la competencia profesional en el Archivo Regional de Ayacucho-2018.</p> <p>La remuneración suficiente se relaciona significativamente con la competencia profesional en el Archivo Regional de Ayacucho-2018</p> <p>El bienestar material se relaciona significativamente con la competencia profesional en el Archivo</p> | <p>Variable 1: Nivel Remunerativo.</p> <p>DIMENSIONES:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Remuneración equitativa ✓ Remuneración suficiente. ✓ Bienestar material <p>Variable 2: competencia Profesional.</p> <p>DIMENSIONES:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Resolver problemas profesionales. ✓ Colaborar en su entorno profesional. ✓ Organización. | <p>Tipo de investigación: No experimental</p> <p>Nivel de investigación: Relacional</p> <p>Método de investigación: Cuantitativo</p> <p>Diseño de investigación: Descriptivo correlacional</p> <div style="text-align: center;"> </div> <p>Población</p> <p>Muestra: 30 profesionales que laboran en el Archivo Regional de Ayacucho-2018.</p> <p>Técnicas e instrumentos de recolección de datos. Encuesta Cuestionario</p> |

| | | | | |
|--|----------------|----------------------------|--|---|
| | Ayacucho-2018. | Regional de Ayacucho-2018. | | Análisis e interpretación de datos Tablas Gráficos Estadígrafos de correlación |
|--|----------------|----------------------------|--|---|

ANEXO 4: ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD



ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE LOS TRABAJOS ACADÉMICOS DE LA UCV

Yo, **Dr. Edwin Huaranca Rojas** docente del Diseño y Desarrollo de Trabajo de Investigación de la Escuela de Posgrado – Trujillo; y revisor del trabajo académico titulado: **NIVEL REMUNERATIVO Y COMPETENCIA PROFESIONAL EN EL ARCHIVO REGIONAL DE AYACUCHO 2018**, del estudiante **RENEÉ EYZAGUIRRE UNTIVEROS** he constatado por medio del uso de la herramienta **turnitin** lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud de 19% verificable en el **Reporte de Originalidad** del programa turinitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la **Universidad César Vallejo**.

Trujillo, 11 de agosto 2018



Dr. Edwin Huaranca rojas
DNI: 28237903

ANEXO 5: AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

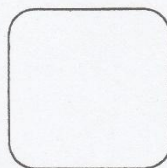
**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL
UCV**

Yo Reneé Eyzaguirre Untiveros, identificado con DNI N° 28315840
egresado del Programa Académico de Maestría en Gestión Pública de la Escuela
de Posgrado de la Universidad César Vallejo, autorizo (X), no autorizo () la divulgación y comunicación
pública de mi trabajo de investigación titulado
" Nivel remunerativo y competencia profesional en el
Archivo Regional de Ayacucho 2018

_____"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según
lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33
Fundamentación en caso de no autorización:



FIRMA
DNI: 28315840



Trujillo 17 de agosto del 20 18

ANEXO 6: AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR INVESTIGACIÓN

" Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

EL QUE SUSCRIBE DIRECTOR DEL ARCHIVO REGIONAL DE AYACUCHO OTORGA
LA PRESENTE:

CONSTANCIA

A la Srta. RENEE EYZAGUIRRE UNTIVEROS, identificado con DNI Nro. 28315840 con domicilio en la Urbanización José Ortiz Vergara Mz. "O" Lote 29, donde ha realizado la aplicación de los instrumentos de validación a los trabajadores del Archivo Regional de Ayacucho; el día 25 de julio del 2018 dato que le serán útiles para la elaboración de su proyecto de investigación que lleva por título "NIVEL REMUNERATIVO Y COMPETENCIA PROFESIONAL".

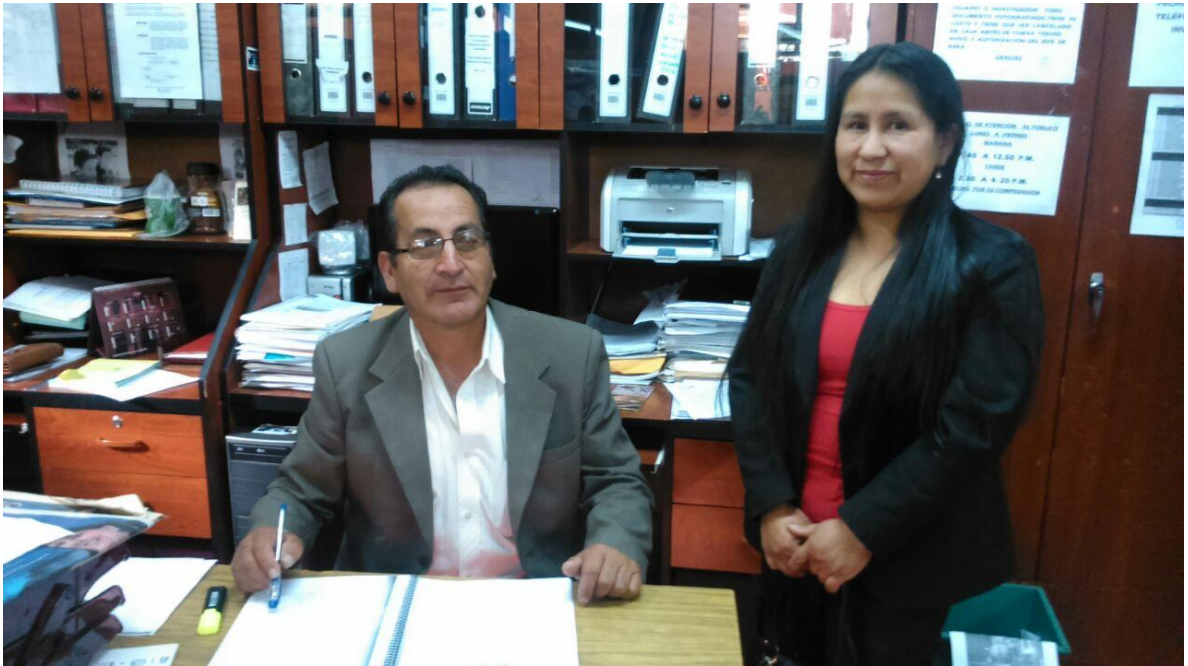
Para lo cual se le expide el presente documento a la interesada para los fines que estime conveniente.

Ayacucho, 21 de agosto del 2018.



GOBIERNO REGIONAL AYACUCHO
GERENCIA REGIONAL DE DESARROLLO SOCIAL
ARCHIVO REGIONAL EL PACURÍ
D^o AGNACIO GARAMENI BARRAL
DIRECTOR

ANEXO 7: REGISTROS FOTOGRÁFICOS







ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ANEXO 8: ARTÍCULO CIENTÍFICO

Nivel remunerativo y competencia profesional en el Archivo
Regional de Ayacucho 2018

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Br. EYZAGUIRRE UNTIVEROS, Renee

ASESOR:

Dr. Edwin, HUARANCCA ROJAS

SECCIÓN:

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Dirección

PERÚ-2018

1. TÍTULO

Nivel remunerativo y competencia profesional en el Archivo Regional de Ayacucho 2018.

2. AUTOR

Br. EYZAGUIRRE UNTIVEROS, Renee

3. RESUMEN

El objetivo de investigación fue analizar cómo el nivel remunerativo se relaciona con la competencia profesional en el Archivo Regional de Ayacucho 2018. El enfoque de investigación utilizado corresponde al cuantitativo. El diseño de investigación utilizado fue el descriptivo correlacional. La población estuvo conformada por 30 trabajadores que laboran en el área de estudio. La muestra consideró a 30 unidades de estudio. La técnica y el instrumento utilizado en el recojo de información ha sido la encuesta y el cuestionario respectivamente. El procesamiento, presentación, análisis e interpretación de resultados demandó la elaboración de tablas estadísticas. Los resultados afirman que el 40% (12) de encuestados consideran que es regular el nivel remunerativo y en ese mismo porcentaje opinan que la competencia profesional es regular.

Las conclusiones registran que, el nivel remunerativo se relaciona con la competencia profesional en el Archivo Regional de Ayacucho 2018, en la medida que el valor de $Rho=0,873$, lo que significa que la relación entre las variables contrastadas es directa moderada; mientras que al ser el $p_valor=0,000$ que resulta ser menor al nivel de significancia $\alpha=0,05$, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

4. PALABRAS CLAVE

Nivel remunerativo, competencia profesional..

5. ABSTRACT

The objective of the research was to analyze how the remunerative level is related to professional competence in the Regional Archive of Ayacucho 2018. The research approach used corresponds to the quantitative one. The research design used was the descriptive correlational. The population consisted of 30 workers who work in the study area. The sample considered 30 study units. The technique and the instrument used in the gathering of information has been the survey and the questionnaire respectively. The processing, presentation, analysis and interpretation of results demanded the elaboration of statistical tables. The results affirm that 40%(12) of respondents consider that it is to regulate the remunerative level and in that same percentage they think that the professional competence is regular.

The conclusions record that, the remunerative level is related to the professional competence in the Regional Archive of Ayacucho 2018, to the extent that value of $Rho=0.873$, which means that the relationship between the contrasted variables is direct moderate; while being the $p_value=0,000$ that turns out to be less than the significance level $\alpha=0,05$, the alternative hypothesis is accepted and the null hypothesis is rejected..

6. **KEYWORDS**

Remuneration level, professional competence.

7. **INTRODUCCIÓN**

Realidad problemática

El problema que incentiva realizar el estudio de la investigación, viene a ser la necesidad de conocer la relación que existe entre el nivel remunerativo y la competencia profesional, que viene a ser una realidad que se da en la mayoría de las instituciones del estado o empresas privadas del mundo, así como la remuneración y el desarrollo de la competencia profesional, se ha descuidado notablemente a nivel mundial, como podemos observar en muchos casos el desarrollo de algunas habilidades profesional y personales en algunas personas que trabaja dentro de una institución ha provocado insatisfacción con el cuerpo directivo que labora en la institución, como podemos ver este problema se genera a nivel mundial no tenemos una estabilidad laboral por ende nuestra remuneración no es adecuado, ni equilibrado a pesar de que la mayoría de las personas nos hemos preparado académicamente durante un tiempo para garantizar nuestra satisfacción profesional y así demostrar ante la sociedad todos nuestro conocimientos, habilidades y destrezas en beneficio de la comunidad, pero la realidad muchas veces es decepcionante, porque a pesar de entregar todo de nosotros la compensación no es adecuado, el nivel remunerativo en muchos lugares no es justo, lo que ocasiona la insatisfacción en muchas personas.

Trabajos previos

A nivel internacional se cuenta con el estudio desarrollado por Castro (2004) titulado Discriminación salarial y el clima institucional en el mercado laboral, México. Estudio correlacional que considero a 100 trabajadores como muestra de estudio. La técnica y el instrumento utilizado en el registro de datos fueron la encuesta y el cuestionario respectivamente. Las conclusiones afirman la desigualdad salarial por sexo, así como la exploración y medición de la magnitud de ésta, asociada con la discriminación salarial, es un tema que ha captado la atención de los estudiosos del mercado laboral en distintos países, y los resultados indican que, no obstante, la

utilización de diferentes fuentes de información y periodos de tiempo, persiste la presencia de discriminación salarial, donde México no es la excepción y los estudios previos así lo muestran.

Nivel remunerativo

El concepto de remuneración según (Migail, 1878), quien propuso la creación de sindicatos de trabajadores y no partidos políticos. Señaló que el primer objetivo era pronunciarse a favor de mejores salarios o superiores remuneraciones.

Como podemos observar el autor es enfático en decir que tiene que haber sindicato de trabajadores porque ellos garantizar los derechos de los trabajadores, donde el primer objetivo es mejorar los salarios o buenas remuneraciones para el personal trabajador se sienta satisfecho y beneficiado por el trabajo que realiza. El salario es algo que está enlazado a los bienes imprescindibles para el sustento del trabajador. Y obedece a un mandato, un imperativo: pagar al trabajador un justo salario, porque «con él sustenta su vida».

El salario justo, según Mario de la Cueva, es: «... el que satisface las exigencias de la vida auténticamente humana, las de orden material, moral, social e intelectual, el que posibilita al hombre vivir intensamente, educar a sus hijos y contribuir a la grandeza espiritual de su pueblo y de la humanidad y al progreso general de los hombres».

Competencia Profesional

Podemos entender como aptitud de un individuo para desempeñar una misma función productiva en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad esperados por el sector productivo. Esta aptitud se logra con la adquisición y desarrollo de conocimientos, habilidades y capacidades que son expresados en el saber, el hacer y el saber hacer.

Para (Gómez, 2015) Las competencias profesionales son atribuciones o incumbencias ligadas a la figura profesional (tareas y funciones) que «engloban el conjunto de realizaciones, resultados, líneas de actuación y consecuciones que se demandan del titular de una profesión u ocupación determinada»,

Como podemos ver, la competencia profesional alude directamente a las capacidades y habilidades de una persona que son necesarias de desarrollar a través de la formación. De manera que la competencia es el resultado del proceso de cualificación que permite «ser capaz de» «estar capacitado para».

Problema general

¿Cómo el nivel remunerativo se relaciona con la competencia profesional en el Archivo Regional de Ayacucho-2018?

Problemas específicos

¿Cómo la remuneración equitativa se relaciona con la competencia profesional en el Archivo Regional de Ayacucho-2018?

¿Cómo la remuneración suficiente se relaciona con la competencia profesional en el Archivo Regional de Ayacucho-2018?

¿De qué manera el bienestar material se relaciona con la competencia profesional en el Archivo Regional de Ayacucho-2018?

Justificación del estudio

La conveniencia de nuestro estudio considera que sirve para hacer conocer la problemática de la falta de la implementación de una buena remuneración, lo que genera que la calidad de atención no sea la más adecuada, lo que perjudica el desarrollo de la competencia profesional de los trabajadores y de la comunidad en general a la que atiende el Archivo Regional de Ayacucho.

La relevancia social de nuestro estudio se centra en beneficiar a toda la población en general que involucra al área de influencia del Archivo Regional de Ayacucho en la medida que las conclusiones de nuestro estudio deben procurar implementar estrategias que atiendan la necesidad de desarrollar la competencia profesional.

Las implicancias prácticas del estudio consideran que contribuirá a solucionar el problema de la falta de implementación de estrategias que permiten el desarrollo de la competencia profesional del personal que labora en el área de estudio, a partir del conocimiento cabal de como se viene presentando este problema y a partir de las conclusiones, recomendar estrategias de trabajo que aseguren mejorar el nivel remunerativo de las unidades de estudio.

El valor teórico de nuestro estudio radica en la posibilidad de incrementar el cuerpo de conocimiento sobre la variable nivel remunerativo y competencia profesional, toda vez que nuestra área de estudio presenta particularidades que en cierta medida singularizan la forma de cómo se compartan las variables en un área específica.

La utilidad metodológica de la investigación considera que los instrumentos elaborados para el recojo de información al ser validados, deben servir en futuras investigaciones.

Hipótesis General

El nivel remunerativo se relaciona con la competencia profesional en el Archivo Regional de Ayacucho-2018.

Hipótesis Específicos

La remuneración equitativa se relaciona significativamente con la competencia profesional en el Archivo Regional de Ayacucho-2018.

La remuneración suficiente se relaciona significativamente con la competencia profesional en el Archivo Regional de Ayacucho-2018.

El bienestar material se relaciona significativamente con la competencia profesional en el Archivo Regional de Ayacucho-2018.

Objetivo general

Analizar como el nivel remunerativo se relaciona con la competencia profesional en el Archivo Regional de Ayacucho-2018.

Objetivos Específicos

Determinar cómo la remuneración equitativa se relaciona con la competencia profesional en el Archivo Regional de Ayacucho-2018.

Determinar cómo la remuneración suficiente se relaciona con la competencia profesional en el Archivo Regional de Ayacucho-2018.

Determinar de qué manera el bienestar material se relaciona con la competencia profesional en el Archivo Regional de Ayacucho-2018.

8. METODOLOGÍA

El objetivo de investigación fue analizar cómo el nivel remunerativo se relaciona con la competencia profesional en el Archivo Regional de Ayacucho 2018. El enfoque de investigación utilizado corresponde al cuantitativo. El diseño de investigación utilizado fue el descriptivo correlacional. La población estuvo conformada por 30 trabajadores que laboran en el área de estudio. La muestra consideró a 30 unidades de estudio. La técnica y el instrumento utilizado en el recojo de información ha sido la encuesta y el cuestionario respectivamente. El procesamiento, presentación, análisis e interpretación de resultados demandó la elaboración de tablas estadísticas.

9. RESULTADOS

Tabla 6

Resultados de la prueba de normalidad de los datos

| | Shapiro-Wilk | | |
|---------|--------------|----|------|
| | Estadístico | gl | Sig. |
| PUNT_V1 | ,785 | 30 | ,000 |
| PUNT_V2 | ,775 | 30 | ,000 |
| PUNT_RE | ,754 | 30 | ,000 |
| PUNT_RS | ,790 | 30 | ,000 |
| PUNT_BM | ,810 | 30 | ,000 |

Nota: n=30, instrumentos de medición

La tabla 6 nos permite observar que para todos los casos el p_valor es menor a 0,05 lo que significa que los datos no configuran la curva normal, es decir es una muestra no paramétrica y al ser la variable de tipo ordinal e igual a 30 corresponde utilizar el estadígrafo Rho de Spearman.

Comprobación de hipótesis

Para la hipótesis general

Hipótesis alterna (Ha)

El Nivel remunerativo se relaciona con la competencia profesional en el Archivo regional de Ayacucho 2018.

Hipótesis nula (Ho)

El Nivel remunerativo no se relaciona con la competencia profesional en el Archivo regional de Ayacucho 2018

Tabla 7

Resultados del contraste entre la relación del nivel remunerativo y competencia profesional en el Archivo regional de Ayacucho 2018.

| Valores | | Competencia profesional | | | Total | |
|--------------------|------------|-------------------------|---------|-------|-------|-----|
| | | Deficiente | Regular | Bueno | | |
| Nivel remunerativo | Deficiente | Recuento | 3 | 2 | 0 | 5 |
| | | % | 10% | 7% | 0% | 17% |
| | Regular | Recuento | 0 | 12 | 0 | 12 |
| | | % | 0% | 40% | 0% | 40% |
| | Bueno | Recuento | 0 | 2 | 11 | 13 |
| | | % | 0% | 7% | 37% | 43% |
| Total | Recuento | 3 | 16 | 11 | 30 | |
| | % | 10% | 53% | 37% | 100% | |

Nota: n=30; instrumentos de medición

La tabla 7 nos permite observar que el 40% (12) de encuestados consideran que es regular el nivel remunerativo y en ese mismo porcentaje opinan que la competencia profesional es regular.

Tabla 8

Cálculo del estadígrafo de correlación entre el nivel remunerativo y la competencia profesional en el Archivo regional de Ayacucho 2018.

| | | Correlaciones | | | |
|----|-----------------|---------------|----------------------------|---------|--------|
| | | | PUNT_V1 | PUNT_V2 | |
| a | Rho de Spearman | PUNT_V1 | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,873** |
| | | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| 8 | | | N | 30 | 30 |
| | | | | | |
| OS | | PUNT_V2 | Coeficiente de correlación | ,873** | 1,000 |
| | | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| p | | | N | 30 | 30 |
| | | | | | |

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

te

observar que el valor de $Rho=0,873$, lo que significa que la relación entre las variables contrastadas es directa moderada; mientras que al ser el $p_valor=0,000$ que resulta menor al nivel de significancia $\alpha=0,05$, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, por tanto, podemos afirmar que, el nivel remunerativo se relaciona con la competencia profesional en el Archivo regional de Ayacucho 2018.

Para la hipótesis específica 1

Hipótesis alterna (Ha)

La Remuneración equitativa se relaciona con la competencia profesional en el Archivo Regional de Ayacucho-2018

Hipótesis nula (Ho)

La Remuneración equitativa se relaciona con la competencia profesional en el Archivo Regional de Ayacucho-2018

Tabla 9

Resultados del contraste entre la relación de Remuneración equitativa y competencia profesional en el Archivo regional de Ayacucho 2018.

| | Valores | Recuento | Remuneración equitativa | | | Total |
|-------------------------|------------|----------|-------------------------|---------|-------|-------|
| | | | Deficiente | Regular | Bueno | |
| Competencia profesional | Deficiente | | 3 | 0 | 0 | 3 |

| | | | | | |
|---------|----------|-----|-----|----|------|
| | % | 10% | 0% | 0% | 10% |
| Regular | Recuento | 9 | 7 | 0 | 16 |
| | % | 30% | 23% | 0% | 53% |
| Bueno | Recuento | 0 | 9 | 2 | 11 |
| | % | 0% | 30% | 7% | 37% |
| Total | Recuento | 12 | 16 | 2 | 30 |
| | % | 40% | 53% | 7% | 100% |

Nota: n=30; instrumentos de medición

La tabla 9 nos permite observar que el 23%(9) de encuestados consideran que la remuneración equitativa es regular y en ese mismo porcentaje opinan que la competencia profesional es regular.

Tabla 10

Cálculo del estadígrafo de correlación entre la remuneración equitativa y la competencia profesional en el Archivo regional de Ayacucho 2018.

| Correlaciones | | | | |
|-----------------|---------|-----------------------------|---------|---------|
| | | | PUNT_V2 | PUNT_RE |
| Rho de Spearman | PUNT_V2 | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,698** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 30 | 30 |
| | PUNT_RE | Coefficiente de correlación | ,698** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 30 | 30 |

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota: n=30; instrumentos de medición

La tabla 10 nos permite observar que el valor de $Rho=0,698$, lo que significa que la relación entre las variables contrastadas es directa moderada; mientras que al ser el $p_valor=0,000$ que resulta ser menor al nivel de significancia $\alpha=0,05$, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, por tanto, podemos afirmar que, la remuneración equitativa se relaciona con la competencia profesional en el Archivo regional de Ayacucho 2018.

Para la hipótesis específica 2

Hipótesis alterna (Ha)

La remuneración suficiente se relaciona con la competencia profesional en el Archivo Regional de Ayacucho-2018

Hipótesis nula (Ho)

La remuneración suficiente no se relaciona con la competencia profesional en el Archivo Regional de Ayacucho-2018

Tabla 11

Resultados del contraste entre la relación de remuneración suficiente y competencia profesional en el Archivo regional de Ayacucho 2018.

| | Valores | Remuneración suficiente | | | Total | |
|-------------------------|------------|-------------------------|---------|-------|-------|-----|
| | | Deficiente | Regular | Bueno | | |
| Competencia profesional | Deficiente | Recuento | 3 | 0 | 0 | 3 |
| | | % | 10% | 0% | 0% | 10% |
| | Regular | Recuento | 8 | 8 | 0 | 16 |
| | | % | 27% | 27% | 0% | 53% |
| | Bueno | Recuento | 0 | 7 | 4 | 11 |
| | | % | 0% | 23% | 13% | 37% |
| Total | Recuento | 11 | 15 | 4 | 30 | |
| | % | 37% | 50% | 13% | 100% | |

Nota: n=30; instrumentos de medición

La tabla 11 nos permite observar que el 27% (8) de encuestados consideran que es regular la remuneración suficiente y en ese mismo porcentaje opinan que la competencia profesional es regular.

Tabla 12

Cálculo del estadígrafo de correlación entre la remuneración suficiente y la competencia profesional en el Archivo regional de Ayacucho 2018.

N**ot****a:**

n

=

3

0;

in

st

| | | Correlaciones | | PUNT_V2 | PUNT_RS |
|-----------------|---------|----------------------------|--|---------|---------|
| Rho de Spearman | PUNT_V2 | Coeficiente de correlación | | 1,000 | ,715** |
| | | Sig. (bilateral) | | . | ,000 |
| | | N | | 30 | 30 |
| | PUNT_RS | Coeficiente de correlación | | ,715** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | | ,000 | . |
| | | N | | 30 | 30 |

mentos de medición

La tabla 12 nos permite observar que el valor de $Rho=0,715$, lo que significa que la relación entre las variables contrastadas es directa moderada; mientras que al ser el $p_valor=0,000$ que resulta ser menor al nivel de significancia $\alpha=0,05$, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, por tanto, podemos afirmar que, la remuneración suficiente se relaciona con la competencia profesional en el Archivo regional de Ayacucho 2018.

Para la hipótesis específica 3

Hipótesis alterna (Ha)

El bienestar material se relaciona con la competencia profesional en el Archivo Regional de Ayacucho-2018.

Hipótesis nula (Ho)

El bienestar material no se relaciona con la competencia profesional en el Archivo Regional de Ayacucho-2018.

Tabla 13

Resultados del contraste entre la relación de bienestar material y competencia profesional en el Archivo regional de Ayacucho 2018.

| Valores | Bienestar material | | | Total |
|-------------------------|--------------------|---------|-------|-------|
| | Deficiente | Regular | Buena | |
| Deficiente | 3 | 0 | 0 | 3 |
| Regul ar | 5 | 9 | 2 | 16 |
| Competencia profesional | 10% | 0% | 0% | 10% |

| | | | | | | |
|-------|----------|---|-----|-----|-----|------|
| | | % | 17% | 30% | 7% | 53% |
| | Recuento | | 0 | 6 | 5 | 11 |
| Bueno | | % | 0% | 20% | 17% | 37% |
| | Recuento | | 8 | 15 | 7 | 30 |
| Total | | % | 27% | 50% | 23% | 100% |

Nota: n=30; instrumentos de medición

La tabla 11 nos permite observar que el 30% (9) de encuestados consideran que es regular el bienestar material y en ese mismo porcentaje opinan que la competencia profesional es regular.

Tabla 14

Cálculo del estadígrafo de correlación entre el bienestar material y la competencia profesional en el Archivo regional de Ayacucho 2018.

| | VALORES | PUNT_V2 | PUNT_BM |
|-----------------|---------|----------------------------|---------|
| Rho de Spearman | PUNT_V2 | Coeficiente de correlación | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) (p_valor) | ,612** |
| | | N | 30 |
| | PUNT_BM | Coeficiente de correlación | ,612** |
| | | Sig. (bilateral) | 1,000 |
| | | N | 30 |

Nota: n=30; instrumentos de medición

La tabla 12 nos permite observar que el valor de Rho=0,612, lo que significa que la relación entre las variables contrastadas es directa moderada; mientras que al ser el p_valor=0,000 que resulta ser menor al nivel de significancia $\alpha=0,05$, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, por tanto, podemos afirmar que, el bienestar material se relaciona con la competencia profesional en el Archivo regional de Ayacucho 2018..

10. DISCUSIÓN

Actualmente el nivel remunerativo en la gestión pública se encuentra estático, por lo que no se ve mejoras económicas o algunos incrementos en el sueldo de los trabajadores.

La tabla 1 nos permite observar que el 43,3%(13) encuestados consideran que el nivel remunerativo es regular, de la misma manera observamos que el 16,7%(5) de encuestados sostienen que el nivel remunerativo es deficiente.

Como podemos observar la mayoría sostiene que el nivel remunerativo es regular, por tal sentido podemos entender que los trabajadores no están satisfechos en su mayoría por la remuneración que perciben, esto porque desde hace mucho tiempo no hay aumento en el salario de los trabajadores del sector público confirmando con el estudio de Migail(1878) en su trabajo creación de sindicatos de trabajadores, señaló que el primer objetivo era pronunciarse a favor de mejores salarios o superiores remuneraciones.

Como podemos observar el autor es enfático en decir que tiene que haber sindicato de trabajadores porque ellos garantizaran los derechos de los trabajadores, donde el primer objetivo es mejorar los salarios o buenas remuneraciones para el personal trabajador se sienta satisfecho y beneficiado por el trabajo que realiza. El salario es algo que está enlazado a los bienes imprescindibles para el sustento del trabajador

La tabla 2 nos permite observar que el 53,3%(16) encuestados consideran que la competencia profesional es regular, de la misma manera observamos que el 10,0%(5) de encuestados sostienen que la competencia profesional es deficiente.

Como podemos observar, la mayoría de los encuestados consideran que la competencia profesional es regular, debido a que la mayoría de los trabajadores no participan en los cursos de capacitación programadas por la institución.

La tabla 3 nos permite observar que el 53,3%(16) encuestados consideran que la remuneración equitativa es regular, de la misma manera observamos que el 6,7%(2) de encuestados sostienen que la remuneración equitativa es buena.

La mayoría de los encuestados se sienten preocupados porque no hay remuneración equitativa entre los trabajadores, a pesar de realizar horas extras no son compensados, esto influye en el aspecto emocional de los trabajadores de la institución.

La tabla 4 nos permite observar que el 50,0%(15) encuestados consideran que la remuneración suficiente es regular, de la misma manera observamos que el 13,3%(4) de encuestados sostienen que la remuneración suficiente es buena.

La mayoría de los encuestados sostienen que no es suficiente la remuneración que perciben, puesto que no alcanza para sostener las necesidades personales y familiares.

La tabla 5 nos permite observar que el 50,0%(15) encuestados consideran que el bienestar material es regular, de la misma manera observamos que el 23,3%(7) de encuestados sostienen que el bienestar material es bueno.

La mayoría de trabajadores sostienen que el bienestar material no es bueno, está en su término intermedio esto debido a que tienen una remuneración insuficiente y no se encuentran motivados y están en condiciones inadecuadas, porque el sueldo que reciben no satisface sus necesidades básicas.

11. CONCLUSIONES

La tabla 8 nos permite observar que el valor de $Rho=0,873$, lo que significa que la relación entre las variables contrastadas es directa moderada; mientras que al ser el $p_valor=0,000$ que resulta menor al nivel de significancia $\alpha=0,05$, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, por tanto, podemos afirmar que, el nivel remunerativo se relaciona con la competencia profesional en el Archivo regional de Ayacucho 2018.

Como resultado de la investigación presentada podemos concluir que existe una relación entre el nivel remunerativo y la competencia profesional Entonces podemos entender que una persona que tienen competencias, habilidades, cualidades, actitudes recibe una buena remuneración de acuerdo a un buen rendimiento por parte del trabajador.

En muchas instituciones privadas la remuneración se da por la competencia profesional que presenta un trabajador de acuerdo a las habilidades que tiene para resolver cualquier problema y garantizar un buen producto, la empresa le retribuye una bonificación adicional en beneficio del trabajador.

Para la mayoría de los autores la remuneración es la retribución a los empleados o pagos basados en acciones a cambio de servicios prestados a la entidad, por lo que es necesario preparar las condiciones, principalmente actitudinales, en relación a un mejor desempeño organizacional.

Por otro lado, el tema de competencias profesionales se ha vuelto en cierta medida de relevancia para las organizaciones, sin embargo, considero que sobre las competencias está el ser humano como un todo: equilibrio de sus emociones,

buscando permanentemente la felicidad, con un trabajo permanente de autoconocimiento y definitivamente los valores formativos

12. REFERENCIAS

- Abanto Vélez, W. (2015). *Validez y confiabilidad de los instrumentos para trabajos de investigación*. Peru.
- Archivo Regional de Ayacucho. (2016). (SRSA, Ed.) Ayacucho: ARAY.
- Athanasou, J. (1996). *Competencia Laboral y Educación Basada en Normas de Competencia*. Mexico: Limusa.
- Barnard. (1959). *Organizacion*.
- Bisquerra, R. (1989). *Metodología de la investigación educativa*. Barcelona: CEAC.
- Carlos, M. (1891). *Trabajo asalariado y capital*.
- CONOCER. (1997). *La normalización y certificación de Competencia Profesional: Medio para incrementar la productividad de las empresas*. Mexico.
- Dolan, P. (2012). *London School of Economics*. California.
- Ducci, M. A. (1997). *El enfoque de Competencia Profesional en la perspectiva internacional*. Montevideo: Cinterfor.
- Fernandez, J. (1994). *Metodología de la investigación*. Colombia: Panamericana.
- Fernandez, P. (1991). *Opciones y valoración de instrumentos financieros*. Barcelona, España: Deusto.
- Gómez, J. P. (2015). Competencia Profesional. *Revista mexicana Anestesiología*.
- Gomez, M. (2010). *Remuneraciones*.
- Gonczi, A. (1996). *Instrumentación de la educación basada en competencias*. Australia: Limusa.
- Henri, F. (s.f.).
- Hernandez, R. (1991). *Metodología de la investigación*. Mexico: Graw Hill.
- Humberto. (2007).
- Inchaustegui, M. (2015). *Incertidumbre y competitividad en la gestión empresarial* (Segunda ed.). (M. Dellepeani, Ed.) Buenos Aires: Trillas.

- Inchaustegui, M. (2016). *Diagnóstico de la problemática de la salud*. Santiago de Chile: Trillas.
- INEM. (1995). *Metodología para la ordenación de la formación profesional ocupacional*. Madrid.
- Jaulin, C. (2007). *Competencia profesional* (Primera ed.). (J. Mela, Ed.) Madrid.
- Jhon, s. (1848). *Principios de Economía Política*.
- LIMA, U. D. (2013). *Competencias profesionales*. Lima.
- Martin, J. (2016). *Análisis y Resolución de Problemas*. Irlanda.
- Max, W. (1992). *La Organización Laboral*. Alemania: ALIANZA.
- Migail, B. (1878).
- Miguel Angel, S. (s.f.). *Enciclopedia Jurídica*. Omeba.
- Ministerio de Salud. (2014). *Diagnóstico de la calidad de atención en las redes de salud en el Perú* (Primera ed.). (O. d. Personal, Ed.) Lima: MINSA.
- Monereo, J. L. (2010). *LEYES LABORALES BASICAS* (Primera ed.). (U. C. Trujillo, Ed.) Granada: COMARES.
- Monika, K. (2015). *The Guardian*.
- Mooney. (1947). *Organización*.
- Quijano, D. d. (1993). *Organización*.
- Ricardo, D. (1959). *Principios de Economía Política y Tributación*. Mexico: Fondo de cultura económico.
- Robert, S. (2003). *Calidad de Vida: manual para profesionales de la educación, salud y servicios sociales*. Madrid: Alianza.
- Simon, D. (2015). *Rumbo a la Empresa del Futuro*. Barcelona: ESADE.
- Smit, A. (1776). *Riqueza de las naciones*.
- Tamayo. (1997). *Metología de la investigación*. Mexico: Limusa.
- Tamayo, M. (2001). *El proceso de la investigación*. Mexico: Limusa.
- Tamayo, M. (1997). *Metodología de la investigación*. Mexico: Limusa.

- Tamayo, M. (2001). *El Proceso de la Investigación científica*. Mexico: Limusa.
- Urbina, J. C. (2014). *Enfoques organizacionales en los servicios de salud* (Primera ed.). (S. Marcos, Ed.) Lima: San Marcos.
- Urbina, M. (2015). *Políticas de salud pública*. Lima: MINSA.
- Urquijo. (1997).
- Vern, A. (s.f.).
- Verna, A. (s.f.).
- Verna, A. (s.f.).
- Verna, A. (2012). *“Redes de valor y la verdadera naturaleza de la colaboración”*. California.
- Wendy, B. (s.f.). *Competencia profesional*. Colombia.