



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA
EDUCACIÓN

Desarrollo personal y compensación salarial en el personal docente de una institución
educativa privada de San Juan de Lurigancho, 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTOR :

Br. Catherine Lizeth Reyes Alcala de Saldaña (ORCID 0000-0001-8231-9928)

ASESORA:

Dra. Miriam Elizabeth Napaico Arteaga (ORCID 0000-0002-5577-4682)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Políticas curriculares

Lima- Perú

2019

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por doña Catherine Lizeth Reyes Alcala de Saldaña, cuyo título es: "Desarrollo personal y compensación salarial en el personal docente de una institución educativa privada de San Juan de Lurigancho, 2019".

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 17 diecisiete.

Lima, San Juan de Lurigancho 09 de agosto del 2019



Dr. VALDEZ ASTO JOSÉ LUIS

PRESIDENTE



Mgtr. MEZA CARBAJAL HIROSHI

SECRETARIO




Dra. NAPAICO ARTEAGA MIRIAM

VOCAL




Elaboró

Dirección de
Investigación

Revisó



Responsable del SGC




Aprobó

Vicerrectorado
de

Dedicatoria:

En primer lugar, quiero agradecerle a Dios por permitirme dar un paso más en mi vida profesional.

A mi amada madre por haberme apoyado y motivado cada vez que lo necesitaba.

A mi tan preciada hija, Abigail por haber entendido mis muchas horas de estudios y ser el motivo de seguir luchando.

Agradecimiento:

Agradecimiento a los maestros de la Universidad César Vallejo, por su apoyo contante en este proceso de investigación.

A la Institución Educativa donde laboro, por lo cual recibí el apoyo de mi estimado director y mis colegas.

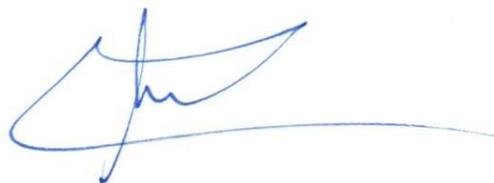
Declaratoria de autenticidad

Yo, Catherine Lizeth Reyes Alcala de Saldaña identificada con DNI 45733148 y domicilio en Mz. 45 P1 Lt 1 3ra zona de Bayóvar, San Juan de Lurigancho, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación, de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, con la tesis titulada: “Desarrollo personal y compensación salarial en el personal docente de una institución educativa privada de San Juan de Lurigancho, 2019” declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría
- 2) He respetado las normas que me baso de la universidad, citas y referencias para fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido extraída de otra investigación.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico o título profesional.
- 4) Los datos presentados en el resultado son verídicos, 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 la falta grave (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (presentar falsamente las ideas de otros); asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven sometiéndome a la normalidad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, 29 de julio 2019



Br. Catherine Lizeth Reyes Alcala de Saldaña

DNI 45733148

Índice

	Página
Página de jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración jurada de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	viii
Índice de figuras	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
I. INTRODUCCIÓN	13
II. MÉTODO	
2.1 Tipo y diseño de investigación	36
2.2. Operacionalización de variables	39
2.3 Población, muestra y muestreo	41
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	42
2.5 Procedimiento	45
2.6 Métodos de análisis de datos	46
2.7 Aspectos éticos	46
III. RESULTADOS	47

IV. DISCUSIÓN	68
V. CONCLUSIONES	72
VI. RECOMENDACIONES	74
VII REFERENCIAS	76

ANEXOS

Anexo : Matriz de consistencia de la investigación

Anexo : Matriz de operacionalización de variables

Anexo : Instrumentos de encuesta

Anexo : Validación de instrumento

Anexo : Permiso de la institución donde se aplicó el estudio

Anexo : Prueba de confiabilidad

Anexo : Bases de dato

Anexo : Artículo científico

Anexo: Declaración jurada del Artículo científico

Anexo : Respuesta de solicitud de Turnitin

Índice de Tablas

Tabla 1. <i>Operacionalización de la variable desarrollo personal</i>	39
Tabla 2. <i>Operacionalización de la variable compensación salarial</i>	40
Tabla 3. <i>Distribución de docentes de la institución privada</i>	41
Tabla 4. <i>Distribución detallada de docentes de la institución privada</i>	42
Tabla 5. <i>Validación del instrumento por juicio de expertos</i>	43
Tabla 6. <i>Resultados estadísticos para la variable de Desarrollo personal</i>	44
Tabla 7. <i>Estadísticas de fiabilidad</i>	44
Tabla 8. <i>Resultados estadísticos para variable de Compensación salarial</i>	45
Tabla 9. <i>Estadísticas de fiabilidad</i>	45
Tabla 10. <i>Distribución de frecuencias en la variable Desarrollo Personal</i>	48
Tabla 11. <i>Distribución de frecuencias en la dimensión capacitación</i>	49
Tabla 12. <i>Distribución de frecuencias en la dimensión desarrollo de personas</i>	50
Tabla 13. <i>Distribución de frecuencias en la dimensión desarrollo de las organizaciones</i>	51
Tabla 14. <i>Distribución de frecuencias en la variable Compensación Salarial</i>	52
Tabla 15. <i>Distribución de frecuencias en la dimensión compensación por antigüedad</i>	53
Tabla 16. <i>Distribución de frecuencias en la dimensión compensación por desempeño</i>	54
Tabla 17. <i>Distribución de frecuencias en la dimensión compensación por competencias laborales</i>	55
Tabla 18. <i>Tabla de valores cruzados entre niveles de desarrollo personal y compensación salarial</i>	56
Tabla 19. <i>Tabla de valores cruzados entre niveles de desarrollo personal y compensación por antigüedad en el puesto</i>	57
Tabla 20. <i>Tabla de valores cruzados entre niveles de desarrollo personal y compensación por desempeño</i>	59

Tabla 21. <i>Tabla de valores cruzados entre niveles de desarrollo personal y compensación por competencias laborales progresivas</i>	60
Tabla 22. <i>Pruebas de normalidad</i>	62
Tabla 23. <i>Correlaciones de Desarrollo personal y Compensación salarial</i>	63
Tabla 24. <i>Correlación de Desarrollo personal y compensación salarial por antigüedad</i>	64
Tabla 25. <i>Correlaciones de desarrollo personal y compensación salarial por desempeño</i>	65
Tabla 26. <i>Correlaciones de desarrollo personal y compensación por competencias laborales progresivas</i>	66

Índice de Figuras

<i>Figura 1.</i> Diagrama del diseño correlacional	36
<i>Figura 2.</i> Frecuencia de la variable desarrollo personal	48
<i>Figura 3.</i> Frecuencia de la dimensión capacitación	49
<i>Figura 4.</i> Frecuencia de la dimensión de desarrollo de personas	50
<i>Figura 5.</i> Frecuencia de la dimensión de desarrollo de las organizaciones	51
<i>Figura 6.</i> Frecuencia de la variable de compensación salarial	52
<i>Figura 7.</i> Frecuencia de la dimensión de compensación por antigüedad	53
<i>Figura 8.</i> Frecuencia de la dimensión de compensación por desempeño	54
<i>Figura 9.</i> Frecuencia de la dimensión de compensación por competencias laborales	55
<i>Figura 10.</i> Valores cruzados entre las variables desarrollo personal y dimensión compensación por competencias laborales	57
<i>Figura 11.</i> Valores cruzados entre la variable desarrollo personal y dimensión por compensación por antigüedad	58
<i>Figura 12.</i> Valores cruzados entre la variable desarrollo personal y dimensión por compensación por desempeño	60
<i>Figura 13.</i> Valores cruzados entre la variable desarrollo personal y dimensión por compensación por competencias laborales progresivas	61

RESUMEN

Este estudio tuvo como objetivo principal es determinar la relación entre el desarrollo personal y compensación salarial docente en una institución educativa privada de San Juan de Lurigancho, de la ciudad de Lima, 2019.

La metodología empleada para la elaboración de la investigación tuvo un enfoque cuantitativo, básica que se ubica en el nivel correlacional, el diseño de la investigación es no experimental, transversal correlacional. Para dicha tesis se tuvo como población a los docentes de una institución educativa privada de San Juan de Lurigancho. La muestra fue censal y fue conformada por un total de 50 docentes.

Entre los resultados más importantes obtenidos con la estadística de Rho de Spearman aplicada a las variables de estudio desarrollo personal y compensación salarial docente, se obtuvo el coeficiente de correlación ($Rho=0,849$), además, el nivel de significancia ($p=0.000$) es menor al p -valor asumido ($p<0.05$) por lo que se acepta la hipótesis de investigación.

Concluyendo finalmente que sí existe una relación significativa entre desarrollo personal y compensación salarial del personal docente en una institución educativa privada de San Juan de Lurigancho, 2019.

Palabras clave: Desarrollo personal, compensación salarial, institución educativa, capacitación, desarrollo de organizaciones.

ABSTRACT

The main objective of this study was to determine the relationship between personal development and teacher salary compensation in a private educational institution in San Juan de Lurigancho, in the city of Lima, 2019.

The methodology used for the preparation of the research had a quantitative, basic approach that is located at the correlational level, the research design is non-experimental, cross-correlational. For this thesis the teachers of a private educational institution of San Juan de Lurigancho were held as population. The sample was census and was composed by a total of 50 teachers.

Among the most important results obtained with Speaman's Rho statistic applied to the variables of personal development study and teacher salary compensation, the correlation coefficient was obtained ($Rho = 0.849$), in addition, the level of significance ($p = 0.000$) is lower than the assumed p-value ($p < 0.05$), so the research hypothesis is accepted.

Finally concluding that there is a significant relationship between personal development and salary compensation of the teaching staff in a private educational institution in San Juan de Lurigancho, 2019.

Keywords: Personal development, salary compensation, educational institution, training, development of organizations.

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día, las generaciones actuales a nivel universal están en busca de la vanguardia del conocimiento y esta es exigida con alta demanda por la sociedad en diversas partes del mundo, los profesionales que adquieren este conocimiento y se preocupan por el desarrollo personal y el progreso y evolución de sus habilidades y capacidades que trae consigo el ser capaces de enfrentarse a un campo de trabajo. El conocimiento al pasar de los años ha sido un tema de coyuntura nacional por la importancia que tiene para el crecimiento de un país, y este tiene como finalidad principal el progreso personal del docente, que implica la capacidad de poder ayudar a la sociedad para un bienestar común.

La escuela como un agente de cambio social no solo para estudiantes, sino para los docentes, porque este contribuye con diversas estrategias y exigencia que el personal esté preparado para afrontar y mostrar en base a las distintas renovaciones sociales que se conocen en pleno siglo XXI. Sabemos que los que dirigen una entidad educativa han involucrado los cambios que se presentan para el docente y este una oportunidad de seguir superándose, como el caso del desarrollo personal y la compensación salarial, dependiendo básicamente de la política del Minedu, en ciertas ocasiones se dé en una institución del estado y en el caso de una entidad privada, debe sujetarse a la organización de dicha institución.

Por otro lado, los rangos del sueldo del maestro es un factor dependiente para desarrollo próximo de un maestro, ya que este determinará la posibilidad económica de poder ejecutar esta preparación mediante capacitaciones, asimismo esto ayudará de manera efectiva al progreso de la escuela teniendo como resultado los aprendizajes significativos en estudiantes que cuentan con maestros preparados. El tema de compensación salarial es de mucha importancia para un maestro, no solo por lo que refiere a un factor económico, sino que este también involucra otros aspectos como los beneficios e incentivo que el estado o un consorcio brinda con el objetivo de satisfacer a sus maestros.

La realidad problemática, hoy en día, en el ámbito educativo se puede observar distintas problemáticas, una de ellas es lo que enfrentan los profesionales docentes, ya ejerciendo su carrera, y no continuando con un próspero desarrollo personal. Por tanto, dando como consecuencia la baja remuneración y la falta capacitaciones constantes.

La compensación salarial es conocida como una de las herramientas más efectivas de motivación entre personas y una organización, por lo que debe ser parte de la realidad del trabajador docente, muchas veces el sueldo adquirido no llega a cubrir sus necesidades básicas, y este recurre a buscar otro trabajo, asumiendo como resultado la baja calidad de la formación en las escuelas, por no encontrar profesores capacitados, sino todo lo contrario, profesores que se sobrecarga de trabajo consiguiendo hasta 3 labores durante la semana, y llegando a la autoexplotación por cubrir sus propias necesidades personales.

A pesar que el ministerio de educación, aprobó el incremento salarial progresivo en el 2018 y que actualmente evidenciando esta creciente salarial el 2019, en el decreto supremo N° 07-EF4-019, se dio a saber por el Ministerio de Economía y Finanzas (MEF), y se entregó la cantidad económica relevante del Ministerio de Educación (Minedu) a favor de 25 Gobiernos Regionales. Es por ello y que en muchas instituciones particulares o consorcios han optado por seguir los pasos del estado, regularizando un piso salarial al igual que el ministerio. A pesar de lo informado esto no ha sido admitido por la aprobación de los docentes a nivel nacional, debido a no satisfacer las necesidades básicas de los maestros; como alimentación, salud, vestimenta y necesariamente su propio desarrollo profesional que involucra estudios constantes, lamentablemente todo esto contradice económicamente a su propia realidad por la baja remuneración económica.

Asimismo, la compensación salarial es una de la retribución que todo trabajador necesita para revalorar su trabajo, pues es así que los docentes seguimos en una lucha constante sobre este tema, sin embargo, no somos conscientes de cuanto el desarrollo profesional se relaciona con esta necesidad de revaloración. La mejor manera para fortalecer una superación profesional es la iniciativa que tiene el docente para mejorar su labor profesional y así demostrar su experiencia y habilidades adquiridas en su desempeño, para tener una compensación salarial que pueda cubrir sus propias necesidades y sus intereses personales.

Así también los consorcios educativos requieren precisar un sistema de compensación salarial que asegure una organización efectiva de costos y que estos permitan de manera prioritaria equilibrar de manera oportuna a la empresa, para así tener como resultado del desempeño laboral esperado, asimismo incentivar de manera constante al trabajador docente para desarrollar en ellos el talento humano. Sin embargo, los maestros en la institución no se sienten seguro de lo que percibirán en los próximos años,

porque no involucran las capacitaciones brindadas en la escuela como parte de su progreso personal y lo toman como un recobro de información nueva más, sin poner en efecto ni asumirlo como el progreso de sus habilidades y mucho menos lo relacionan con el dinero que ganarán y es relevante que puedan asumir esta capacidad de poner en práctica lo adquirido en el proceso para así conseguir excelentes resultados.

La institución educativa privada que se realizará esta investigación no es ajena a la problemática, el desarrollo personal docente es indispensable para una adecuada compensación salarial y por ello es objeto de estudio de esta investigación, también determinará el rol que asume la preparación por parte del empleado y el empleador para sí determinar el monto a percibir. Cabe considerar en la institución no todos los profesores asumen como una vía necesaria para la compensación salarial el valorar y asegurar el desarrollo personal a pesar de que este sea impartida por la institución, a su vez sea una de las particularidades propias del colegio, es así que el docente tiene la facilidad de capacitarse y comprometerse con las nuevas informaciones adquiridas y puede aplicarlas durante todo el año escolar. Sin embargo, los cambios propios de lo que requiere la institución no muchas veces son tomadas por los maestros por lo que involucra reformas educativas que van al cambio de la necesidad del mercado.

Por otro lado, el fin de la compensación salarial es que el maestro sea valorado con una remuneración propia y acorde con lo que ha entregado en el trabajo, si esto se llega a dar es porque el desarrollo personal de maestros es consciente de las metas fijadas como institución y por el apoyo de la organización. Es importante que esta investigación se destaque el valor del crecimiento personal de la investigación ya que este trae como consecuencia la compensación de tu trabajo que es el sentirse revalorado por todo lo que puede dar y hacer a partir de su experiencia.

En la relación con esta problemática se presentan trabajos previos internacionales sobre el desarrollo personal tales como:

Martinez (2007) en su estudio sobre el desarrollo profesional de maestros y las situaciones personales y profesionales definen que el propósito de esta investigación fue dar cuenta que cada centro es diferente, así como cada persona es irrepetible, las interpretaciones de convivencia e interacción, cobran significado durante el proceso laboral e impactan profundamente en el desarrollo personal,

asimismo es necesario que el directivo, genere la comunicación constante en el entorno laboral y esté atento a las sugerencias de los maestros. Por otro lado, el profesor no debe descuidar el desarrollo personal con estudios y en sus actividades consecutivas y así beneficios personales.

Jiménez (2015) en su investigación sobre el crecimiento personal y laboral de profesoras en la una revista investigativa en educación refiere, que el presente estudio mantuvo como propósito desarrollar habilidades que promuevan el crecimiento personal de docentes, es así que demuestran que este desarrollo tiene consecuencias positivas para la educación, siendo esta de calidad y significativa para los educandos. Por otro lado, los docentes demuestran habilidades personales y fortalecimiento de desarrollo interpersonales entre maestros. La presente investigación fue dada en el 2007 en profesoras de primaria como resultado de una investigación de tipo cualitativa.

Asimismo, el tema de compensación salarial no es ajena a las investigaciones internacionales, tales como:

Reyes (2017) en su estudio sobre la indagación de la recompensa remunerativa y las consecuencias en los trabajadores, tuvo como finalidad verificar la compensación salarial y como esta influye a la condición de vida laboral en los empleados de la institución dando como resultado un grado de desaprobación respecto a la compensación Salarial, esta investigación es de un diseño no experimental en un campo descriptivo y se aplicó tomando una encuesta.

Corzo (2005) en su investigación sobre la forma la remuneración económica para una organización en la Universidad de San Carlos de Guatemala, se basó en dar ideas de un nuevo modelo en el método de compensación salarial, y dirigirse en los productos alcanzados por el trabajador así como sus cualidades y habilidades, en la Empresa de Servicio Financiero S.A., y es de requerimiento de la entidad ver por un modelo de salario apropiado para sus trabajadores para así motivar a sus empleados y obtener resultado por encima de los estándares normales de desempeño. Asimismo, se quiso lograr con esta investigación un diseño de compensación salarial variable que pueda traer como consecuencia un mejor resultado en la productividad de sus empleados.

Caltera y Giraldo (2013) en su investigación llamada una proposición del salario que ayude a la complacencia en el trabajo de una entidad, respaldó en analizar el

direccionamiento estratégico, en base a la compensación salarial, a través de una aproximación a la percepción que tiene sus empleados de las diversas maneras que constituye la gestión humana y organizacional. Asimismo, la remuneración debe manejar y combatir frente a la necesidad del mercado laboral y permitió que el trabajador pueda tener una buena clase de vida, es así que se busca incrementar la satisfacción laboral para potenciar su trabajo.

Por otro lado, los trabajos previos nacionales también son fuente de respaldo del presente estudio, como el foco de esta investigación relacionada a el desarrollo personal:

Cardenas (2013) en su investigación sobre la costumbre de la Procalidad y mejoramiento de maestros en el ámbito del crecimiento de un equipo de trabajo en la Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, este estudio tuvo como finalidad precisar la definición de los elementos que ayuda al programa PROCALIDAD-Perfeccionamiento Profesional en Calidad de la Educación, en una adecuada forma de la educación y las actividades que se hacen en ella y así incentivar a los maestros, profundizando los enfoques de las situaciones de los implicados en el tema educacional con el fin de dar a conocer opciones para estas sesiones. Asimismo, en esta investigación se descubrió que los profesores y otros implicados en el tema educativo, toman en cuenta la PROCALIDAD que son el motivo para cambiar la educación, por tanto, reconocer que el desarrollo personal del maestro, la práctica y el dar apoyo emocional son importantes para la solución de esta investigación.

Enríquez (2014) la presente investigación: *Concepciones y factores influyentes en el desarrollo profesional docente de España, Chile, Colombia en los últimos diez años, 2014. Pontificia Universidad Católica del Perú.* La investigación se basó en el desarrollo docente y factores influyente los últimos 10 años en los países de España y el método experimental. Es así que dio a conocer que el docente junto a su práctica es el centro de todos cambios de reforma educativa

Valdez (2018) la presente investigación sobre el crecimiento de los docentes para el crecimiento de conocimiento de alumnos y este estudio se dio en Pontificia Universidad Católica del Perú. Esta refiere en diversas áreas curriculares no logró un nivel satisfactorio de aprendizajes, generado por la falta de motivación de la plana docente, que trajo como consecuencia el desinterés de los estudiantes por aprender careciendo de situaciones

retadoras que enfrenten a aprendizajes significativos, es por todo lo anteriormente mencionado que el fin de este proyecto tuvo como objetivo de desarrollar varias sesiones, jornadas extracurriculares sobre el compromiso del maestro y crear jornadas de capacitación para conseguir la motivación en la práctica docente, porque si se mejora los aspectos mencionados se tuvo como resultado satisfactorio los aprendizajes significativo de los estudiantes, es por ello que se dio cuenta que el desarrollo personal docente es indispensable para los resultado satisfactorios de aprendizaje con un estudio experimental

Quiliche (2018) en la presente investigación sobre la práctica de maestros de un programa para conseguir el crecimiento de un equipo de profesional en una institución, y esta investigación se dio en la Pontificia Universidad Católica del Perú. El presente estudio facilitó saber varios puntos de vista de maestros sobre la destreza en el proyecto de desarrollo profesional docente, en un colegio particular. Asimismo, esta investigación se ha dado bajo el perfil cualitativo y el método fenomenológico, para así analizar preste al desarrollo personal del docente.

Las fuentes nacionales sobre compensación salarial permiten respaldar esta investigación por dichas teorías, y estas se desarrollan así:

Mogollón (2018) en su estudio sobre la remuneración de un salario y la mejora del trabajo en una empresa del Callao, esta se dio en la Universidad Cesar Vallejo, Lima 2018. Tuvo como propósito de dar una información en relación a la compensación salarial y asociarlo con la calidad de vida laboral de los empleados, ello se llevó a cabo con una investigación cuantitativa y la población se basó en 120 trabajadores de la entidad que se localiza en el Callao.

Medina (2016) en su investigación sobre la administración del salario y la complacencia laboral de la organización y esta investigación, el presente aporte tuvo como finalidad entablar una relación entre la Gestión de Remuneración con la Satisfacción Laboral del servidor administración pública en la red de Lima. Por otro lado, la indagación es de tipo aplicada, con un modelo no experimental transversal correlacional, con una población de 200 y una muestra de 132, es así que se puso en práctica como una encuesta por cada variable.

Carnaqué (2014) en su investigación titulada sobre un sistema remunerativo y capacidad de un empleado en su labor de un instituto, esto se llevó a cabo en la Universidad Señor de

Sipán. Esta investigación tuvo como fin el de dar respuesta a la empresa del porqué no ha tenido los resultados coherentes a la expectativa del propietario, asimismo se describirán los principales contenidos del proceso de compensación salarial y así que se proyectó la interrogante para buscar una respuesta que conecte los temas que se habló en la investigación que es entre el sistema de retribución por la laboral que emplea y el desempeño de su trabajo de los empleados del IESTP.

Por otro lado, las teorías que se presentan en esta investigación nos permitirán fundamentar y respaldar el presente trabajo como el tema de desarrollo personal:

La primera variable que es el desarrollo personal refiere que toda persona con la capacidad de superación es consciente de su propio desarrollo y esto se ve reflejado en todo el profesional, como el caso de maestros que imparten sus conocimientos y aseguran aprendizajes en cada interacción con sus estudiantes, son estos que se deben preocupar por la búsqueda de nuevos conocimientos como lo menciona.

Chiavenato (2008) sostiene:

Los seres humanos tienen una gran habilidad para lograr comprender, mejorar y evolucionar, asimismo hoy en día la educación es el eje de una sociedad que se relaciona directamente con el progreso de las personas... Es así que todo lo referido, sustituye lo que las personas quieren para optimizar sus talentos interiorizados. (p. 366)

Como lo menciona el autor, la educación tiene una relación directa con el querer desarrollarse, porque en esta te permitirá estar preparado y seguro de los conocimientos que un docente impartirá a sus estudiantes y así demostrar el talento, sin embargo esto no fue parte de la realidad del docente peruano, esto se pudo deber a la falta de tiempo por las diversas actividades que realiza como parte de su labor o quizás porque este no tiene los recursos necesarios para poder seguir contribuyendo a sus conocimientos, es por esto que puede ser una desventaja al desarrollo de los aprendizajes de los estudiantes.

Chiavenato (2008) menciona:

El avance significativo de las personas no solo se enfoca con los nuevos conocimientos, base de información, habilidades, por el contrario esto permitió

ir más allá, como el ser eficiente frente a una necesidad y llegar a una solución con ideas, hábitos y actitudes. (p. 366)

Como lo menciona Chiavenato, que los cambios que genera la capacitación estuvieron relacionados directamente con el progreso de la persona y esta va más allá de adquirir una nueva información para conocer a detalle un tema, y permitió que dicha información ayude al individuo a solucionar los problemas que se le presenta, y así demuestre las habilidades adquiridas. De tal manera el informar no puede limitarse a un conocer y dominar un tema sino a enriquecer el crecimiento de sus habilidades y destrezas de un ser. Hoy en día el maestro se enfrenta a muchos cambios que pueden varias veces ser una dificultad en este proceso, es por todo esto que el maestro debe estar preparado y más en el descubrir sus habilidades y potenciarlas para que permita hacer un seguimiento y emplear estas destrezas en favor del estudiante.

Aldape (2008) refiere que:

El desarrollo personal se basó en competencias necesitadas por el maestro, y tuvo como propósito estar en búsqueda del descubrir lo que puede mejor en su práctica preprofesional y ver cómo lograr un buen desempeño y así encontrar hasta dónde puede llegar las proyecciones de sus habilidades que influyen en otros. (p. 36)

Si se toma en cuenta la teoría del autor, es de suma importancia que el docente es el que debió asumir como un propósito personal las proyecciones que aseguraren su desempeño, y este permita que los estudiantes desarrollen sus aprendizajes significativos. Asimismo, el maestro debió asegurar los aprendizajes con sus propios colegas de todo lo aprendido en el desarrollo personal, sin embargo, no todos lo ven de esa manera, sino como un aprendizaje individualizado, suyo y no para el estudiante, muchas veces estos nuevos conocimientos se quedan en ellos, conocimiento sin aplicación de lo aprendido, esto pudo dañar severamente los resultados o metas de la institución y el propio desarrollo del maestro.

Aldape (2008) menciona:

Hoy en día es importante conseguir remuneraciones en el carácter educacional, por lo que no solo ayuda a lograr los aprendizajes y habilidades de estudiantes, sino que va más allá como el propio desarrollo propio de habilidades. Además,

se sabe que el progreso de estas, propias del alumno no solo implica al individuo, sino que la superación sea para todo un grupo social y su progreso... El desarrollo de un profesor es una meta de superación propia que permite salir de cualquier dificultad u obstáculo que se le presente en un determinado momento. (p. 36)

A partir de lo mencionado por el autor, el docente para lograr su propósito debió de transformar realidades educativas dentro de una sociedad y tomar conciencia del desarrollo de sus habilidades que se va construyendo cuando tienes la predisposición de ayuda a una sociedad que involucra la participación directa de maestros comprometidos con su labor.

Day (2005) refiere:

El asignar dinero en educación es equivalente en invertir en el desarrollo profesional del maestro, es así que todos los escolares deben tener la oportunidad de tener maestros actualizados y capacitados para enseñar, a su vez que este pueda ser impartida por la propia escuela logrando la calidad, el éxito y el desarrollo de habilidades en sus estudiantes que no solo depende del maestro, sino toda la comunidad educativa. No obstante, el maestro sigue siendo el centro de todo y participes de las reformas y los cambios que se dan con el currículo, por otro lado, estos nuevos cambios afectan al desarrollo y la prosperidad de los nuevos aprendizajes. (p. 257)

Haciendo un análisis de Day, refiere que el éxito profesional no solo dependió del mismo participe, sino que también la escuela donde se encuentre y permita al maestro una superación destacada en el profesor, en este caso la institución anualmente cuenta con capacitaciones presenciales y virtuales que permiten al maestro de adueñarse conocimiento e impartirlo, sin embargo, estas se ven afectadas por las reformas educativas que se dan a corto plazo y estancan el proceso al desarrollo.

La capacitación son varias actividades que admite a una organización brindar a sus trabajadores la oportunidad de mejorar sus habilidades, enfocándose al ámbito educativo.

Por otro lado, Tejada & Navío (2005) “Es importante que un profesional esté pendiente del avance de sus competencias y esta va sujetarse de la relevancia que tenga el individuo frente a su labor y lo que la entidad pueda dar para el desarrollo de competencias” (p. 12). El escritor nos dice que las acciones de una persona frente al

progreso de sus competencias jugaron un papel importante en el trabajo, asimismo el empleador debió aportar a ello para que así la finalidad de la empresa pueda tener resultados óptimos.

Según Chiavenato (2008) comenta:

...la capacitación permite desarrollar nuestro desempeño en el campo laboral. Asimismo, la capacitación siempre se ha dado en el proceso, para que la persona pueda asumir su trabajo de manera eficaz. Es así que la capacitación será un apoyo al progreso de competencias para que el individuo se pueda enfrentar y solucionar de manera eficiente, creativa e innovadora, con la intención que pueda sumar a los propósitos de las organizaciones. Por ende, la capacitación es un recurso que ayuda a las personas... (p. 371)

Como refiere el autor, la capacitación es una herramienta necesaria para todo profesional y más cuando hablamos de docentes, que siempre están y deben estar a la innovación de las necesidades de los estudiantes. Sin embargo, los factores pueden ser diversos para que esto no se logre, uno de ellos puede ser el económico que no permite al involucrado que pueda ampliar sus conocimientos por carecer de este recurso.

Chiavenato (2008) dice:

La capacitación no solo se ocupa en el adquirir nuevas informaciones, habilidades y actitudes, sino permitió seguir en el progreso de habilidades que necesita una empresa... La capacitación tiene el fin de emprender para conseguir habilidades del personal y, como consecuencia el desempeño de la empresa. (p. 372)

Según mencionado por el autor, la capacitación es la raíz del desarrollo de una persona, y genera en estos los cambios que se hacen evidentes al desarrollar consigo habilidades, actitudes y destrezas para poder enfrentarse a las diversas realidades que se pueda presentar como profesional y esto le permite estar predispuesto para desempeñar de manera óptima su trabajo y así lograr los objetivos de una organización.

Por otro lado, la capacitación es un proceso del desarrollo de competencias para que las personas que lo asuman o intervengan en ella puedan ser productivas, creativas e innovadoras, estas actitudes se orientaran al desarrollo de ciertos requerimientos de la

entidad y así proporcionará talentos de enseñanza que necesita el personal para desarrollarse en un puesto actual.

El modo de la capacitación se da de manera periódica y progresiva en 4 etapas, según Chiavenato (2008) refiere que son “el diagnóstico, el diseño la implantación y la evaluación” (p. 376). Es así que el autor da a conocer que todo este proceso no solo lleva a asumir dicha información escuchada, sino que en esta progresividad se logra desarrollar el desempeño que una organización desea para su empresa, esto quiere decir que la capacitación implica el lograr sus objetivos propuestos.

Si bien las capacitaciones en una empresa son importantes para el crecimiento de la persona a largo plazo, estas se darán a conocer dependiendo lo que requiera la entidad que trabaje el personal, en el caso de los profesionales docentes, estas se basarán en logros de aprendizajes de estudiantes, o metas que el colegio ya se planeado, es así que en torno a estos requerimientos es como se van a dar las actividades, como lo menciona Chiavenato (2008) menciona que “en primer lugar es necesario verificar cuáles son las necesidades del grupo para así poder capacitar y esta pueda cubrir las necesidades de la organización y posteriormente verificar los resultados que trae consigo este proceso” (p. 372). Sin embargo, Siliceo (2004) refiere que “el diagnóstico de la capacitación debe manejarse en un primer momento a corto plazo por cubrir y enseñar en torno al resultado” (p. 14).

La implementación de la capacitación es una de las etapas relevante de este periodo, porque en ella se dará a conocer la información que se determinó como necesidad en un diagnóstico, es así que la ejecución de esta determinará el logro de objetivos que requiera la empresa y la persona, la necesidad que quiera lograr.

Polanco (2013) refiere que la capacitación y el desarrollo tiene como finalidad el de evolucionar las habilidades de los empleados con la intención de brindar a las entidades, es así que la capacitación te admite el progreso de las capacidades en un trabajador, y así que esto tiene como finalidad preparar para los asensos a los trabajadores. (p.86)

El éxito de los resultados de una capacitación define cuan eficaz ha sido el avance de esta y para ello se debe estimar a nivel de empresas y el nivel de puestos. Ello son los que ayudarán a medir el resultado de este proceso y la intención de esta es comprobar que los resultados de los maestros.

El progreso de personas es un conjunto de experiencias que los maestros van adquiriendo en su desempeño laboral.

Chiavenato (2008) refiere:

...el desarrollo de las personas siempre tendrá una correlación directa con la enseñanza y esto ayuda que la preparación pueda ser efectiva. Asimismo, cuando uno refiere al desarrollo personal esta no solo se relaciona con la educación, sino a los nuevos procesos de información que va adquiriendo y este como puede influir en la interpretación de los nuevos conocimientos y a la personalidad. (p. 414)

Según lo mencionado por el autor, el desarrollo personal se orienta más a un crecimiento personal que se empleará en la ejecución de la capacitación y así conseguir la destreza y esta se sostendrá en el fortalecimiento de tu carrera a largo plazo, sin embargo, las capacitaciones cubren las necesidades actuales de la organización.

Existen métodos para el desarrollo efectivo de las personas, así lo propone Chiavenato (2008) menciona:

La rotación de puestos quiere decir que el personal pueda asumir distintos roles dentro de la organización con el propósito de construir habilidades, conocimiento y capacidades. Por ende, la rotación de cargos puede ser de manera vertical y horizontal; lo vertical refiere cuando una persona asciende a un puesto con alta demanda para el trabajador y lo horizontal tiene como finalidad de observar nuevos conocimientos... Asimismo la rotación de puestos asegura nuevas experiencias y las nuevas concepciones de ideas, por otro lado, ayuda a asegurar la confiabilidad de evaluaciones que se puede tener inmerso en una empresa y que logre la habilidad necesaria. (p. 416)

El escritor manifiesta en este método, el personal estará en permanente innovación con la finalidad que este se enfrente a problemas y pueda así asumir rol de una persona que encuentra la solución. Asimismo, en la institución propuesta para esta investigación encontramos a los docentes asumiendo cargos temporales como coordinador de área, delegados de proyectos que propone la institución privada y muchas veces ascensos que te permite empoderarte en esta escala y asumir el acompañamiento y apoyo a los docentes recién llegados a la institución. El método propuesto por Chiavenato asume que el docente

sea muy versátil a lo que hace y dice para empoderarse de la propuesta y organización, asumiendo la construcción de habilidades que ayuden al maestro.

Por otro lado, Chiavenato nos aclara (2008) “El puesto de asesoría, permite identificar a la persona con mayor potencial y dar la oportunidad que se merece y brindarle delegaciones de la organización bajo la supervisión del jefe” (p. 416).

La propuesta del autor refiere a la capacidad de enfrentar a nuevos cambios y propuestas de innovación en los maestros para así ayudar en el crecimiento del desarrollo personal. Esto se ve reflejado cuando en la IE, asimismo se pide el apoyo de los maestros y esto es examinado por la organización quién toma la decisión a partir de sus aportes del maestro.

Chiavenato (2008) menciona:

La asignación de comisiones, esta propuesta genera la participación de comisiones a los empleados, brindando así oportunidades de liderazgo y resuelve problemas que requiera la organización. Por otro lado, las comisiones son temporales y que son necesarias para desarrollar conflictos incorporando soluciones innovadoras. Las derivaciones de estas comisiones ayudan que los miembros de las comisiones sean más cercanos dentro de una entidad y así se pueda ampliar el efecto de oportunidades de solución en la organización. (p. 416)

En el método, asignación de comisiones, el colegio se distribuye proyectos y los maestros puedan proponer las soluciones respectiva enfrentándose a retos que lo solucionará en grupo, asimismo siempre será acompañado por un integrante del equipo directivo quién será un soporte para los maestros. Se espera que esto se vea evidenciado en el actuar de los docentes y el desempeño que pueda trabajar el maestro.

Chiavenato (2008) refiere que:

La participación en cursos y seminarios. Este tipo de participación es una manera común de llevar las clases para el progreso, es por ello que es una ocasión para aprender nuevas informaciones y lograr las habilidades como el del análisis y conceptuales...Por otro lado muchas de esas empresas tienen diversas estrategias para la capacitación y estas se basan en tecnología es por

ello que el aprendizaje que hoy en día se puede dar a distancia y con muchos interlocutores de manera simultánea que permite que este conocimiento esté al alcance de todos. (p. 417)

En la actualidad las la participación de los cursos son necesaria y oportunos como lo menciona Chiavenato, en su búsqueda del desarrollo de la persona, va depender mucho de la actitud que asuma el individuo para que ese aprendizaje sea significativo. Por otro lado, la tecnología es actualmente un recurso efectivo de interacción y de nuevas posibilidades de aprendizaje que ayude al docente a aprender sin necesidad de transportarse al mismo lugar de la presentación como en el caso de las video conferencias, sin embargo, va depender de cuan interesado este el educador de asumir este recurso y cuan efectivo lo pueda poner en práctica para que esto se vea reflejado en los resultados de los conocimientos de los estudiantes.

Chiavenato (2008) dice:

La capacitación externa a la empresa es una tendencia de vanguardia e innovación, es así que esta va en búsqueda de actitudes y conocimiento que aún no se encuentran dentro de la empresa y se localizan fuera de ella. Así también este tipo de conocimiento te permite ayudar a los empleados a avanzar en equipo es por ello que esta manera de enseñanza es dada por instituciones preparadas. (p.417)

El método propone que los docentes o trabajadores puedan no solo participar de aprendizajes otorgados dentro de la institución, sino que aborda capacitaciones exteriores, sin embargo, estos son propuestos por la empresa. En la IEP, se observó que entidades ajenas al colegio proporcionaron capacitaciones de desarrollo personal, estas son aprovechadas por su mismo consorcio, ya que tiene convenio con universidades que de una u otra manera el docente aprende capacitándose, pero esta se direcciona más a un desarrollo a largo plazo.

Por otro lado, Chavenato (2008) “El coaching. El organizador tiene la posibilidad de asumir diversos roles y estos se acercan a ser orientador, líder, preparado e impulsador es así que desarrollándose y llegando a ser un couch” (p. 417).

El coaching como menciona el autor te permite recrear al administrador diversas funciones, que permite que sus trabajadores tengan un mejor desempeño de lo que ya están

realizando. En la IE, se trabajó con apoyo de un couch por área que permite que maestro determine un análisis más profundo del área.

Los métodos presentados por Chiavenato ayuda al maestro en el crecimiento de capacidades y enfrentamiento de problemas para solucionarlos.

El programa de trainees en toda organización lo implementaron como un proceso de planificación como una inversión propiamente dicha en la entidad, esto no quiere decir que la única beneficiada es la empresa, esto no es así, porque el otro ente beneficiado viene a ser el capital humano que aprende y aprovecha en su proceso de desarrollo y adquiriendo nuevas habilidades a partir de lo aprendido.

El desarrollo organizaciones se encontró como un cambio a la entidad con la finalidad de encontrar soluciones a los dificultades presentados, para esto la institución realizará un diagnóstico de las posibles dificultades que solucionará y fortalecerá en su personal, porque estos son los principales agentes de cambio en la institución, así lo menciona Chiavenato (2008) “El desarrollo de organizaciones se va dando a partir de una necesidad que se diagnostica, luego se actúa y por último se evalúa los resultados, es así que los propios trabajadores buscan la solución de lo que se requiere” (p. 423). Es así como el desarrollo organizacional dependerá de las ejecuciones se realicen en dicha institución. Que en primera instancia determinará un diagnóstico de sus trabajadores que laboran ese año, para que así lo puedan analizar y plantear hipótesis de posibles problemas encontrado, asimismo también los organizadores manejarán conocimiento de las ciencias conductuales. Por otro lado, el desarrollo organizacional buscará el cambio de actitudes, valores y creencias de trabajadores. En la IEP, la organización busca intervenir progresivamente en los nuevos cambios, porque va depender de ella como encamine al grupo de trabajadores dependiendo los objetivos establecidos que se haya proyectado, estos partirán de una necesidad común de la plana docentes enfocada a los aprendizajes significativos de los estudiantes.

Mondy y NOE (2005) menciona:

En las organizaciones, el ámbito laboral y el puesto de trabajo son temas afines con la necesidad del trabajador, estos aspectos son fundamentales para que el empleado pueda saber el monto salarial que determinará el valor del trabajo. Asimismo, es importante, ya que estos puntos se basan en el desarrollo laboral,

el tiempo de servicio, la experiencia que permite sobresalir en sus habilidades.
(p. 304)

Es por todo lo mencionado que la organización cumple un papel importante en el avance de la compañía y este crecimiento no es ajeno al progreso de la personal ni a las capacitaciones, porque esto dependerá de cuanto la organización proponga para el bienestar de todo los involucrados. Por otro lado, eso no pasa en la actualidad en todas instituciones, por el contrario, la organización y el desarrollo personal no lo unifican ni velan por la necesidad del aprendizaje del maestro, sino son ajeno y desinteresado a ello, no tomando en cuenta que esto perjudica directamente con las metas de aprendizaje del colegio y a la relación económica que el maestro necesite por su trabajo.

La segunda variable que es compensación salarial, hoy en día es un factor relevante en muchos centros de labores por lo que esto representa un efecto directo a la economía familiar de los profesores, además esto es considerado como una retribución al mérito del maestro que va depender del desempeño conseguido y desarrollado a lo largo de su carrera por ende la relación del desarrollo personal con la compensación salarial; incentivos.

Según Juárez (2014) refiere que:

La compensación salarial es todo aquello que define el valor y la calidad de su trabajo como empleados de una empresa. Por otro lado la compensación salarial no solo determina un sueldo, sino también los incentivos que puedan equivaler al valor de su trabajo, así también podemos determinar la satisfacción personal como una compensación laboral. (p. 23)

Cabe resaltar que Juárez, nos habla de una retribución por los servicios prestados en un trabajo, sin embargo, muchos de estos no son bien remunerado como en caso de los maestros del Perú que año a año viene pidiendo al Ministerio de Educación que este sea remunerado conforme al valor que contribuir una sociedad que busca una generación de cambios. Asimismo, la institución particular que es objeto a esta investigación mantiene el mismo salario que reportó el estado siendo regularizado en base a la demanda del mercado labor. Según la RAE: La compensación es el “intercambio de valor de un objeto” Así mismo como menciona la RAE, el salario debe reflejar el desempeño del empleado, sin embargo, esta no es así. Tendrá algo que ver con la institución.

La administración de compensación salarial es un tema relevante en el desarrollo de una empresa y muchas de estas definen el resultado de una empresa porque va dependiendo de cuanto esté satisfecho el trabajador para la productividad de esta, es así como lo refiere Jimenez & Hernandez (2010) “debe encargarse el departamento de recursos humanos el de satisfacer lo requerido por el empleado y este poder contribuir a la retención de la productividad, asegurando la motivación del trabajador” (p.48). Como lo menciona las autoras, el acceder a una compensación por una productividad es eficaz para el resultado de la empresa.

Por otro lado, según Vidal, Cordón & Torre (2015) refieren que:

El tipo de compensación flexible ayuda a revalorar la ocupación del docente, por lo que mejora el incentivo salarial, asimismo este sistema permite que los trabajadores sean participe de este modelo, por otro lado, en momentos de crisis económica o cuando el trabajador se enfrenta a otros gastos que perjudica su estabilidad, este sistema evita la desmotivación. (p.15)

Es así que los autores dan a conocer un sistema distinto al que común se tiene en una empresa y que motiva al trabajador en momentos más necesario. La IEP no es ajena a esta motivación, ya que cuenta con diversos incentivos durante el periodo de contrato como beneficios escolares para los maestros e hijos de ellos, descuentos en tiendas comerciales por pertenecer a una cadena que es el Grupo Intercorp, cumplir oportunamente con el depósito del sueldo y generar adelanto de sueldo si el trabajador lo requiere o necesita, todo esto ayuda al empleado no decaer en las actividades que afronta diariamente como maestro, sino todo lo contrario a motivarse no obstante de lo que afronta, por ello logra que el trabajador, mantiene y, el fin es de incentivar constante para que realice un buen trabajo.

La administración de la compensación por antigüedad en el puesto según Juárez (2014) “La compensación por antigüedad en el puesto permite que el tiempo de servicio de un trabajador en una empresa esté fortalecida en el desarrollado sus capacidades y habilidades y así logrará el desempeño esperado” (p.23).

Lo que menciona Juárez es que mientras que el individuo pertenezca más tiempo en la institución, mayor habrá desarrollado sus capacidades en ese lugar, asegurando así el apoyo a la empresa con los nuevos trabajadores que tomen la decisión de laboral. Sin

embargo, esto se dará siempre y cuando el trabajador asuma objetivamente su puesto y no haya caído en lo monótono y desinterés de lo que siempre hace.

La compensación por tiempo personal, viene hacer una retribución al valor del trabajo del empleado, así como lo refiere Álvarez (1985) "... la indemnización es un pago justo al servidor sin referirse al sueldo referido" (p. 9). Es como el autor ve que esta remuneración es un valor justo y necesario para el trabajador y permitirá sostenerse,

La administración de la compensación por desempeño según Juárez (2014) "La administración de la compensación por desempeño, permite que el encargado de la empresa pueda definir por metas los rangos que el empleado pueda lograr en base a sus conocimientos, es así que este puede ser administrado" (p. 24). Así como lo menciona el autor es importante ver resultados efectivos para que este pueda ser recompensado.

El desempeño de un profesional juega un papel muy relevante no solo para ser recompensado, sino porque este ejerce un papel significativo dentro de la empresa y este es medible a través de resultados de la institución.

Davis & Newstrom (2007) refiere que "el evaluar el desempeño, la que verifica la contribución del empleado a la empresa y por supuesto la capacitación y de esto ver las contribuciones económicas que amerita el empleado" (p. 145). Así como lo mencionan, es necesario verificar el desempeño del trabajador a fin de dar las contribuciones necesarias, asimismo en la escuela se busca garantizar la educación de los estudiantes para determinar el salario que se percibe en la escuela y esto no solo amerita a un aumento de sueldo, ya que si se logran las metas de aprendizaje estas van siendo retribuida con incentivos o una nueva percepción salarial.

Un segundo componente es el crecimiento del desempeño, la cual aporta una base sistemática para la valoración de las aportaciones de los empleados, su entrenamiento a fin de que logren un mejor desempeño y la adecuada distribución de retribuciones económicas.

El aumento salarial por rendimiento según García (2016) refiere que "el aumento del salario por desempeño no solo tiene una superioridad por rendimiento sino que la empresa va depender de la recaudación de estos talentos para su propio desarrollo, sin embargo este progreso no puede ser dejado de lado sino valorar económicamente y con diversos beneficios que incentiven al colaborador a quedarse" así como lo menciona

García, es importante valorar el talento así como los maestros demuestran y son medidos constantemente por su trabajo y no muchas veces son retribuidos, quizás por muchos años estos han luchado para recibir un sueldo digno al trabajo.

La administración de la compensación por competencias laborales progresivas, según Juárez (2014) menciona que:

Permite no solo definen el nivel de desempeño, sino que vela por las competencias logradas del trabajador y cómo van progresando estas dentro del ámbito laboral y va depender en qué nivel se encuentre. (p. 25)

Juárez, menciona que la compensación no solo podrá ser medido por competencias, sino esta debe ser progresiva, por ello esta verificación ayuda al maestro para que este pueda autoexigirse y regularse continuamente dependiendo la necesidad de la organización, para esto debe existir personas autorizadas que evalúen este avance y esto permitirá el beneficio para la institución.

Los términos básicos desarrollada frecuentemente en la investigación permitirán entender el desarrollo de esa teoría.

La capacitación, según la RAE (2019), refiere que: “la capacitación es la acción y el resultado de capacitar”. Es así que hace a alguien capaz y preparado para un propósito.

Desarrollo de las personas, como lo refiere Chiavenato (2008):

El desarrollo de personas son los conocimientos que toda persona debe lograr consecutivamente, es por ello que la educación es partícipe de este desarrollo y para ser efectiva permite que la capacitación ayude a ser progresiva para su desempeño laboral. (p. 414)

Desarrollo de organizaciones, según Chiavenato (2008) “El desarrollo de organizaciones se va dando después de un diagnóstico previo y así permite a las instituciones a actuar y desarrollarse dependiendo a su necesidad o la necesidad del mercado”, es así que como dice Chiavenato que el desarrollo de las organizaciones permitirá el progreso de la institución y esto dependerá de un diagnóstico previo.

Según Juárez (2014) “La administración de la compensación por antigüedad en el puesto permite que el tiempo de servicio de un trabajador en una empresa se dé por los

años trabajados y sea progresivo, ya que las personas mientras más años este en su puesto tendrá mejor experiencia” (p.23).

Según Juárez (2014) “La administración de la compensación por desempeño vela por las capacidades desarrolladas del trabajador y definen metas altas para el empleado y este puede pasar progresivamente” (p.24).

Desempeño, según la RAE 2019 “Acción de desempeñarse en un lugar o espacio”. Es importante poder desarrollar habilidades dentro de un espacio propio de trabajo.

Según Juárez (2014): “La administración de la compensación por competencias laborales progresivas ayuda a que las competencias logrados del trabajador se den con más exigencia para así este progreso sea remunerado de manera progresiva” (p.25). Menciona que la compensación determina el salario progresivo en ámbito laboral.

La competencia según la RAE (2019) menciona “Persona que esta apta o idónea para hacer algo o intervenir en un asunto determinado”. Es así que la RAE menciona que la competencia determina un ser que se adecúa al trabajo presentado y con las necesidades que requiere la empresa.

El incentivo salarial, según Valera (2013) “El incentivo salarial son la motivación económica de los trabajadores, es así que si un empleado ve como meta para cumplir y beneficiarse de manera económica y se ve atraído por dicha propuesta” (p. 22).

La formulación del problema de esta investigación es:

Desconocer la relación que puede existir entre el desarrollo personal y compensación salarial en el personal docente de la institución educativa privada de SJL, 2019.

¿Qué relación existe entre el desarrollo personal y compensación salarial en el personal docente de la institución educativa privada de SJL, 2019?

Los problemas específicos de la investigación son:

¿Qué relación existe entre el desarrollo personal y la administración de la compensación salarial por antigüedad en el personal docente de la institución educativa privada de SJL, 2019?

¿Qué relación existe entre el desarrollo personal y la administración de la compensación salarial por desempeño en el personal docente de la institución educativa privada de SJL, 2019?

¿Qué relación existe entre el desarrollo personal y la administración de la compensación salarial por competencias laborales progresiva en el personal docente de la institución educativa privada de SJL, 2019?

La justificación del estudio se divide en:

La justificación teórica del presente estudio está justificada debido a que el desarrollo personal es indispensable para una compensación salarial deseada por todos los maestros, a pesar de que uno de los factores para este proceso de habilidades se relacione directamente con aspectos económicos un maestro siempre debe estar preparado para la renovación que se da en la enseñanza.

Es así que las teorías que se dan en el estudio, permitan aclarar la problemática de compensación salarial a profesores, asimismo esto ayudará a realizar los instrumentos que se aplicarán.

Asimismo, esta investigación beneficiará a los maestros y la institución que son personas directas que recibirán la calidad de lo que ofrece la educación para los estudiantes y para maestros que se sentirán revalorados por su trabajo y continuarán su labor.

La justificación práctica es si relacionamos las variables podemos brindar sugerencias de cuán importante es la relación de esta variable y el método que se está empleando, por lo que se dará sugerencia para consolidar la práctica docente en base al progreso de la organización y eliminar brechas económicas con las capacidades potenciales del maestro.

La justificación social es el desarrollo personal y la compensación salarial se relacionan necesariamente y esta permite que la institución educativa se vea beneficiada por los avances progresivamente por lo que tendrá maestros capacitados y con habilidades que permitan ser capaces de enfrentarse y solucionar cualquier situación que se presente. Por otro lado, los maestros al sentirse muy capaz y seguro de sus habilidades adquiridas en el proceso, por ende, serán remunerados a consecuencia de su buen desarrollo y mejores resultados se verá en el progreso de aprendizajes y beneficios para la escuela directamente. Las hipótesis están comprendidas por general y específico:

La hipótesis general de la presente investigación:

El desarrollo personal se relaciona significativamente con la compensación salarial en el personal docente de la institución educativa privada de SJL, 2019.

Las hipótesis específicas de la presente investigación:

El desarrollo personal se relaciona directamente y significativamente con la administración de la compensación salarial por antigüedad en el personal docente de la institución educativa privada de SJL, 2019.

El desarrollo personal se relaciona directa y significativamente con la administración de la compensación salarial por desempeño en el personal docente de la institución educativa privada de SJL, 2019.

El desarrollo personal se relaciona directa y significativamente con la administración de la compensación salarial por competencias laborales progresiva en el personal docente de la institución educativa privada de SJL, 2019.

Los objetivos están comprendidos por general y específico:

El objetivo general es:

Identificar la relación entre el desarrollo personal y compensación salarial en el personal docente de la institución educativa privada de SJL, 2019.

Los objetivos específicos son:

Identificar la relación entre el desarrollo personal y la administración de la compensación salarial por antigüedad en el personal docente de la institución educativa privada de SJL, 2019.

Identificar la relación entre el desarrollo personal y la administración de la compensación salarial por desempeño en el personal docente de la institución educativa privada de SJL, 2019.

Identificar la relación entre el desarrollo personal y la administración de la compensación salarial por competencias laborales progresiva en el personal docente de la institución educativa privada de SJL, 2019.

II. MÉTODO

2.1 Tipo y diseño de investigación

La presente es una investigación con el enfoque cuantitativo, del tipo correlacional con diseño no experimental y transversal.

Según su naturaleza cuantitativa: Gómez (2006), menciona que “el enfoque cuantitativo. Los datos recabados es lo mismo que medir. Asimismo, de acuerdo con lo mencionado el medir es cuantificar con número, objetos y eventos”. (p.21)

Por otro lado, según Briones (2002) “el término de investigación, que no es más que indagar o buscar. Cuando se aplica en las ciencias sociales, se asocia para generar datos sobre la realidad” (p.17).

Por otro lado, Hernández (2010) refiere “Los estudios tendrán como propósito analizar y verificar cada variable y la relación que se da” (p.151).

El esquema es el siguiente:

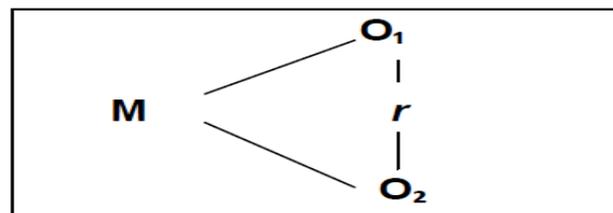


Figura 1. Diagrama del diseño correlacional

Interpretando el diagrama tenemos:

M= Institución educativa privada de San Juan de Lurigancho.

O 1= Variable: Desarrollo personal

O 2= Variable: Compensación salarial

r = Coeficiente de correlación entre variable

2.2 Variables, Operacionalización

2.2.1 Variable 1: Desarrollo personal

Chiavenato (2009) menciona que “Las personas tiene una habilidad para logra comprender, mejorar y evolucionar, también se ve actualmente la educación es la base de toda sociedad, que se relaciona directamente con el desarrollo de personas y que estas deben hacerlo progresivamente, asimismo este proceso de desarrollo se busca potenciar los diversos talentos interiorizados” (p. 366).

Dimensión 1: Capacitación

La capacitación es un conjunto de acciones que permite a una organización brindar a sus trabajadores el potenciar sus habilidades y esto se va dando en un proceso de adquisición de aprendizajes y desarrollo de habilidades.

Dimensión 2: Desarrollo de las personas

El progreso de las personas tendrá un conjunto de experiencias que se relacionará con la capacitación, ya que se forjan conocimientos adquiridos, es así que el personal completará este desarrollo.

Dimensión 3: Desarrollo de las organizaciones

El desarrollo de las entidades se forjará un camino, ya que estas buscan solucionar diversas situaciones, para esto las instituciones realizarán un diagnóstico de cómo se encuentra la empresa para así accionar frente a la realidad problemática. Estas acciones son las que permite el avance de la institución.

2.2.2 Variable 2: Compensación salarial

Juárez (2000) “La compensación salarial actualmente es un enfoque importante en la revaloración del trabajo y determina el valor y la calidad del trabajo en la empresa, asimismo también reconoce el incentivo para los trabajos realizados” (p. 23).

Dimensión 1: Administración de la compensación salarial por antigüedad en el puesto

La administración de la compensación por antigüedad en el puesto, propone que mientras una persona labore más tiempo en una empresa esta persona habrá desarrollado más capacidades por ende adquirir una buena remuneración por sus labores

Dimensión 2: Administración de la compensación salarial por desempeño

La administración de la compensación salarial por desempeño, manifiesta que el desempeño del personal debe ser eficiente para así merecer una oportuna compensación que equivalga al trabajo realizado, es así que el desempeño juega un rol importante.

Dimensión 3: Administración de la compensación por competencias laborales progresivas.

La administración de la compensación por competencias laborales progresivas refiere que las competencias logradas en un trabajador frente al mercado laboral deben ser eficiente y el salario o remuneración va ser progresiva dependiendo las competencias logradas.

2.2.3 Operacionalización de la variable: Desarrollo personal

Tabla 1.

Operacionalización de la variable Desarrollo personal

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Nº de ítems	Escala ordinal	Rangos
Capacitación	- Cambios que generan capacitación -Procesos de capacitación	1,2,3,4,5	5	Siempre (5) A veces (4)	No se considera
	-Diagnosticar las necesidades de la capacitación -Explicar la implementación del programa de capacitación -Evaluar el programa de capacitación			Raras veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	Se considera
Desarrollo de las personas	-Enfocar para el crecimiento personal -Desarrollo de habilidades, conocimientos y competencias	6, 7, 8, 9,10	5	Siempre (5) A veces (4) Raras veces (3)	
	-Método para el desarrollo de personas - Orientación del personal -Programa de trainees			Casi nunca (2) Nunca (1)	
Desarrollo de organizaciones	-Proceso del desarrollo de organizacional -Técnicas de desarrollo organizacional -Aplicaciones de desarrollo de organizacional -Limitaciones de desarrollo organizacional -Consecuencias de las organizaciones Importancia del desarrollo de organizaciones	,11, 12,13,14,15	5	Siempre (5) A veces (4) Raras veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	Es una prioridad

Fuente: Adaptado de Chiavenato (2008)

2.2.4 Operacionalización de la variable: Compensación salarial

Tabla 2.

Operacionalización de la variable Compensación salarial

Dimensiones	Indicadores	Ítems	N° de ítems	Escala ordinal	Rangos
Administración de la compensación salarial por antigüedad en el puesto	-Administrar el rango personal -Determinar la función de antigüedad -Administrar el rango de sueldo -Desarrollo del conocimiento -Consecuencia de mayor antigüedad mayor desempeño	1, 2,3,4,5	5	Siempre (5) A veces (4) Raras veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	No es buena Es buena
	-Administrar las compensaciones del personal -Determinar el nivel del desempeño -Objetivo del desempeño del personal -Evaluación de desempeño -Tipo de evaluación	6,7,8,9,10	5	Siempre (5) A veces (4) Raras veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	
Administración de la compensación por competencias laborales progresivas	-Evaluar la compensación por competencias laboral -Estructurar los puestos por niveles -Determinar el objetivo de las competencias laborales progresivas -Importancia de las competencias progresivas -Objetivos de las compensación por las competencias progresivas	11,12,13,14,15	5	Siempre (5) A veces (4) Raras veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	Es muy buena

Fuente: Adaptado de Juarez (2000)

2.3 Población y muestra

2.3.1 Población

Según Hernández (2014) “La población es conocida como un universo de referencia y a su vez un grupo de casos que se relacionarán especificaciones” (p.174), es así que el contexto debe estar clara y precisas para el enfoque del estudio.

La presente investigación está considerada a una población de 50 docentes de ambos sexos en una institución educativa de Lima, distrito de San Juan de Lurigancho, período 2019. La población, objeto de estudio tal cual se presenta en la siguiente tabla.

Tabla 3

Distribución de docentes en una institución educativa de Lima, 2019.

Nivel	Total
Inicial	14
Primaria	20
Secundaria	15
Volante	1
Total	50

Fuente: Archivo de la institución particular

2.3.2 Muestra

Hernández, Fernández y Baptista (2014) “Una muestra es un pequeño grupo representativo de elementos retirados de un total o población, asimismo este grupo minoritario favorecerá a la investigación” (p. 98).

La muestra que se trabajará es censal, por lo que se tomó 100% de docentes que trabajan en el Institución educativa, para ello; Ramírez (1997), refiere que “la muestra censal se considera todas las unidades de investigación de población como muestra”.

Tabla 4:

Distribución de docentes en una institución educativa de Lima, 2019.

<i>Especialidad</i>	<i>Nivel</i>	<i>Varones</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Total</i>
<i>Docente</i>	<i>Inicial</i>	0	4	5
<i>Auxiliar</i>	<i>Inicial</i>	0	6	6
<i>Unidocencia</i>	<i>Primaria baja</i>	0	5	5
<i>Auxiliar</i>	<i>Primaria baja</i>	0	3	3
<i>Inglés</i>	<i>Inicial</i>	0	1	1
<i>Inglés</i>	<i>Primaria baja</i>	0	2	2
<i>Inglés</i>	<i>Primaria alta</i>	0	2	2
<i>Inglés</i>	<i>Secundaria</i>	0	2	2
<i>Comunicación</i>	<i>Primaria Alta</i>	0	2	2
<i>Comunicación</i>	<i>Secundaria</i>	0	2	2
<i>Matemática</i>	<i>Primaria alta</i>	2	0	2
<i>Matemática</i>	<i>Secundaria</i>	1	2	3
<i>Ciencias</i>	<i>Primaria alta</i>	1	1	2
<i>Ciencias</i>	<i>Secundaria</i>	2	1	3
<i>Arte</i>	<i>Primaria</i>	1	0	1
<i>Arte</i>	<i>Secundaria</i>	1	0	1
<i>Educación física</i>	<i>Primaria</i>	1	0	1
<i>Educación física</i>	<i>Secundaria</i>	1	0	1
<i>Sociales</i>	<i>Primaria alta</i>	0	1	2
<i>Sociales</i>	<i>Secundaria</i>	0	1	2
<i>Volantes</i>	<i>Todos los niveles</i>	0	1	1
	<i>Total</i>	10	40	50

Fuente: Adaptado una institución particular

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

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica de recolección de datos ha permitido procesar la información, para ello esta investigación ha utilizado una encuesta y su instrumento ha sido un cuestionario. Carrasco (2005) al respecto dice: “Posterior a realizar la matriz de operacionalización de las dos variables, se proseguía con el fin de recabar éxito, para así continuar con la investigación”. (p.68)

Asimismo, esta encuesta ha logrado recabar los datos de primera mano, y esta consta de un cuestionario que han sido resueltas por personas que pertenecen al muestreo de la investigación. Todo esto es parte de la investigación descriptiva que se presenta.

El coeficiente Alfa de Cronbach es el indicador de confiabilidad de escalas psicométricas más empleado en las ciencias sociales, porque permite realizar una medida de la consistencia interna que tienen los reactivos que forman una escala. El valor mínimo aprobado es 0,7 por debajo de ese valor la consistencia interna de la escala utilizada es baja. Este valor muestra la consistencia interna es decir muestra la correlación entre cada una de las preguntas.

Tabla 6
Resultados estadísticos para la variable de Desarrollo personal

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Fuente: Resultado de SPSS 24

Antes de iniciar el trabajo de campo se ha sometido a prueba el cuestionario sobre un pequeño grupo de la población. Esta ha sido la prueba piloto sobre 20 docentes de la población seleccionada, a partir de las respuestas obtenidas en este grupo se ha procedido a estimar la confiabilidad del instrumento.

Tabla 7
Estadísticas de fiabilidad

Instrumento	Estadísticas de fiabilidad	
	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
Cuestionario de Desarrollo Personal	,908	15

Fuente: Resultado de SPSS 24

En este caso la tabla N° 7 muestra el coeficiente total del instrumento, en cual ha sido 0,908 que indica que es altamente confiable el instrumento que mide el desarrollo personal, en la columna sobre el número de elementos se ubica el número de preguntas consideradas en el instrumento, las cuales han sido quince.

Resultados estadísticos para la variable Compensación Salarial:

Tabla 8

Resultados estadísticos para variable Compensación salarial

Resumen de procesamiento de casos		
	N	%
Casos Válido	20	100,0
Excluido ^a	0	,0
Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Fuente: Resultado de SPSS 24

Para evaluar la confiabilidad de este cuestionario que mide la compensación salarial, también se ha procedido a realizar una prueba piloto sobre 20 docentes de la población seleccionada, luego a partir de las respuestas obtenidas en este grupo se ha realizado la estimación de la confiabilidad del instrumento.

Tabla 9

Estadísticas de fiabilidad

Estadísticas de fiabilidad		
Instrumento	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
Cuestionario de Compensación salarial	,861	15

Fuente: Resultado de SPSS 24

En este caso la tabla 9 muestra el coeficiente total del instrumento, en cual ha sido 0,861 que indica que el instrumento es altamente confiable para medir la compensación salarial, luego en la columna sobre el número de elementos se ubica el número de preguntas consideradas en el instrumento, las cuales también han sido quince.

2.5. Procedimiento

La presente investigación realizó la recopilación de datos que se procedió a la búsqueda de información sobre la técnica y el instrumento que se ha utilizado en el estudio, asimismo se procedió a elaborar la encuesta pasando esta por diversas pruebas rigurosas y validada por expertos, ello se trabajó con el propósito de medir la relación que existe en el

desarrollo personal y la compensación salarial en el personal docente de una institución educativa privada de San Juan de Lurigancho.

2.5 Métodos de análisis de datos

El proceso de la recolección de información ha sido así:

Al inicio se extrajeron los datos en el programa Excel, estos fueron dos con treinta preguntas en su totalidad, posterior a ello se pasó a vaciar la información para empezar con el proceso de análisis estadístico en un Software SPSS 24 y posterior a ello se realizó el análisis e interpretación de los resultados y las especificaciones que lo ameritan.

2.6 Aspectos éticos

Mediante el proceso de esta investigación se ha demostrado en cada momento una actitud ética, siendo muy respetuosa con el procesamiento de información y siguiendo las normas de la universidad. Además, se tiene en reserva los nombre de los encuestados, asimismo respetando los derechos del autor en las informaciones citadas APA.

III. RESULTADOS

3.1. Resultados descriptivos de las variables y dimensiones:

Tabla 10.

Distribución de frecuencias en la variable Desarrollo Personal

Variable Desarrollo Personal				
		Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No se considera	7	14,0	14,0
	Se considera	30	60,0	74,0
	Es una prioridad	13	26,0	100,0
	Total	50	100,0	

Fuente: Resultado de SPSS 24

En la tabla N° 10 que contiene información acerca de la variable “Desarrollo Personal” se aprecia que la mayor parte, es decir el 60% considera que en esta institución de gestión privada sí se toma en cuenta el desarrollo profesional de los docentes que laboran en ella, además se tiene en cuenta que el 26% manifiesta que es parte de su política institucional fomentar el desarrollo profesional de sus docentes a través de capacitaciones y cursos de perfeccionamiento. Por otro lado, un 14% manifiesta lo contrario, ya que ellos consideran que no han avanzado mucho desde que llegaron a laborar a esta institución educativa, lo cual tiene que ver a la vez con el poco tiempo que vienen laborando en él.

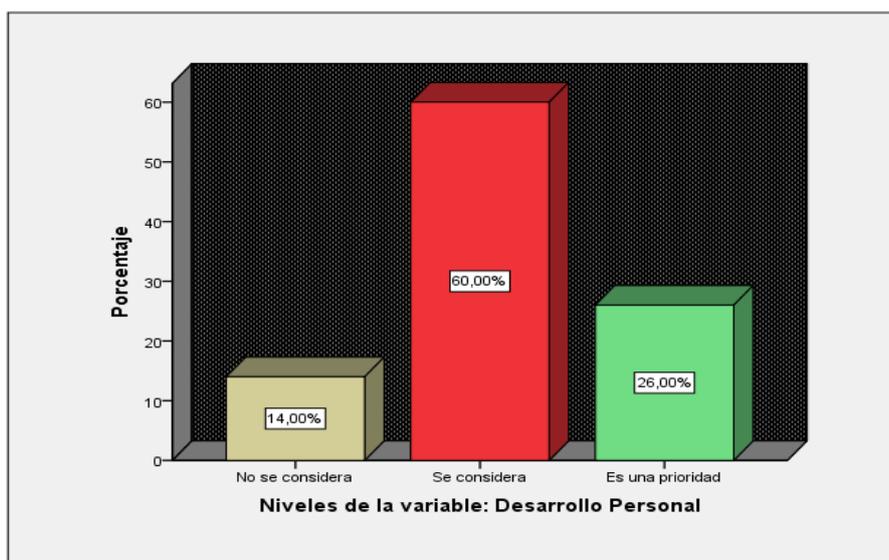


Figura 2 Frecuencia hallada en la variable desarrollo personal

Tabla 11.
Distribución de frecuencias en la dimensión capacitación

		Niveles de la dimensión capacitación		
		Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Se considera	12	24,0	24,0
	Es una prioridad	38	76,0	100,0
	Total	50	100,0	

Fuente: Resultado de SPSS 24

En la tabla N° 11 se aprecia que la mayor parte de los encuestados, es decir el 76% tiene una buena percepción sobre la dimensión capacitación, la cual es una constante en esta organización laboral que brinda servicios educativos. Este porcentaje es una prioridad que sí se llevan a cabo capacitaciones autofinanciadas por la misma organización, las cuales son a inicio del año y a mitad de año, y finalmente se aprecia un 24% que manifiesta estar satisfecho trabajando ahí, ya que es parte de la política institucional fomentar el desarrollo profesional de sus docentes a través de capacitaciones y cursos de perfeccionamiento, se considera para la organización que sus docentes año tras año puedan ir perfeccionándose en su profesión.

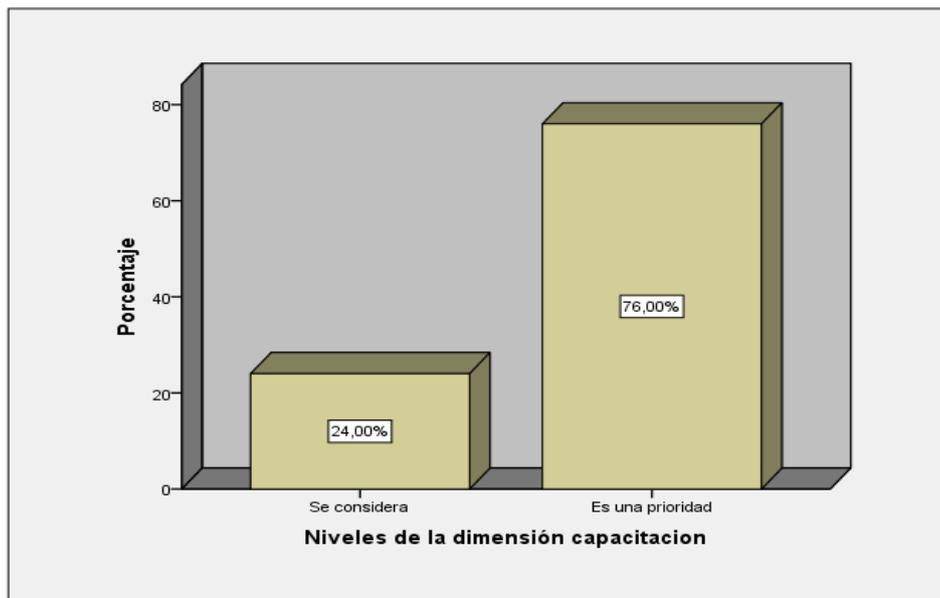


Figura 3. Frecuencia de la dimensión capacitación

Tabla 12.

Distribución de frecuencias en la dimensión desarrollo de personas

Niveles de la dimensión desarrollo de personas			
	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No se considera	00	00	00
Válido Se considera	14	28,0	28,0
Es una prioridad	36	72,0	100,0
Total	50	100,0	

Fuente: Resultado de SPSS 24

En la tabla N° 12 se aprecia que la mayor parte de los encuestados, es decir el 72% tiene una buena percepción sobre la dimensión desarrollo de personas, ya que consideran que muchos de ellos que recién se han incorporado se les ha brindado acompañamiento pedagógico de parte de un docente especialista que tiene más tiempo laborando en ella y que ha asesorado y monitoreado hasta que la inserción del nuevo docente sea superada. Además, han dado a conocer que se realizan jornadas de reflexión bimestrales sobre la práctica pedagógica que realizan los docentes y otras de sensibilización con la política educativa que tiene trazada la organización educativa, tales como la misión y visión que se tiene proyectada. Finalmente, un 28% manifiesta estar satisfecho trabajando ahí han aprendido nuevas técnicas y métodos de enseñanza, que les permiten mejorar como docente ya que pueden alcanzar mayor número de estudiantes que comprende sus sesiones.

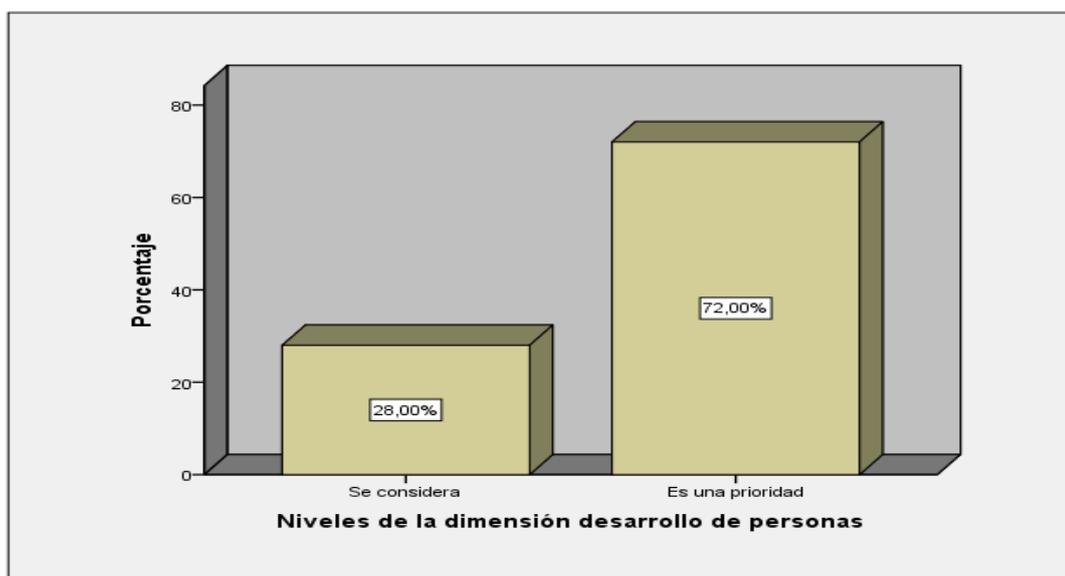


Figura 4 Frecuencia de la dimensión desarrollo de las personas

Tabla 13.

Distribución de frecuencias en la dimensión desarrollo de las organizaciones

Niveles de la dimensión desarrollo de las organizaciones			Porcentaje	Porcentaje
		Frecuencia	válido	acumulado
Válido	No se considera	7	14,0	14,0
	Se considera	3	6,0	20,0
	Es una prioridad	40	80,0	100,0
Total		50	100,0	

Fuente: Resultado de SPSS 24

En la tabla N° 13 se aprecia que la mayor parte de los encuestados, es decir el 80% tiene una buena percepción sobre la dimensión desarrollo de organizaciones la cual está relacionada con la labor que realizan los docentes para alcanzar las metas institucionales. Aquí se puede ver el posicionamiento de la institución educativa en el mercado, la cual por efecto del desempeño desplegado de sus maestros tiene una buena imagen proyectada en la comunidad. Asimismo, se percibe que un 6% considera que el desarrollo de las organizaciones se encuentra dentro de los objetivos laborales pero que aún falta desarrollarse un poco más y finalmente un 14% manifiesta que no se puede manifestar que todos trabajen a gusto con las metas de la organización debido a que muchos laboran por cumplimiento más que por satisfacción con su trabajo.

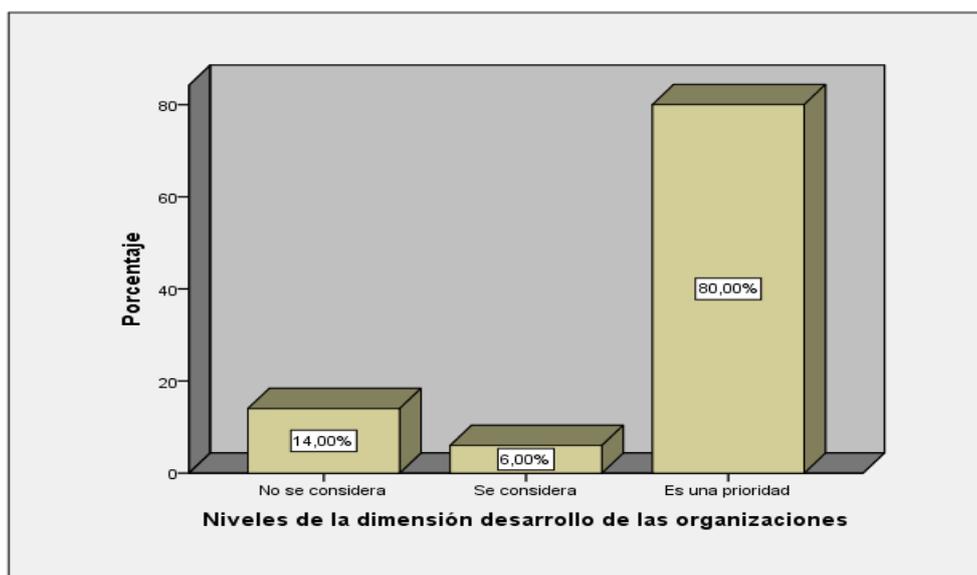


Figura 5 Frecuencia de la dimensión desarrollo de las organizaciones

Tabla 14.

Distribución de frecuencias en la variable Compensación Salarial

Variable Compensación Salarial				
		Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No es buena	8	16,0	16,0
	Es buena	32	64,0	80,0
	Es muy buena	10	20,0	100,0
	Total	50	100,0	

Fuente: Resultado de SPSS 24

En la tabla N° 14 se aprecia que la mayor parte de los encuestados, es decir el 64% tiene una buena percepción sobre la compensación salarial que se asigna en esta institución educativa privada. Esto permite comprender que sí se sienten motivados a seguir trabajando en ella ya que sus honorarios son adecuados para ellos. Asimismo, un 20% considera que la compensación salarial que ahí se les brinda es muy buena, por lo que le agradaría permanecer más tiempo como miembro de esta institución. Y contrariamente a ello un 16% manifiesta que la compensación salarial no es buena ya que no perciben lo que realmente deberían por su desempeño, en razón a que algunas veces tienen que dar mayor tiempo de trabajo que no es reconocido por los promotores.

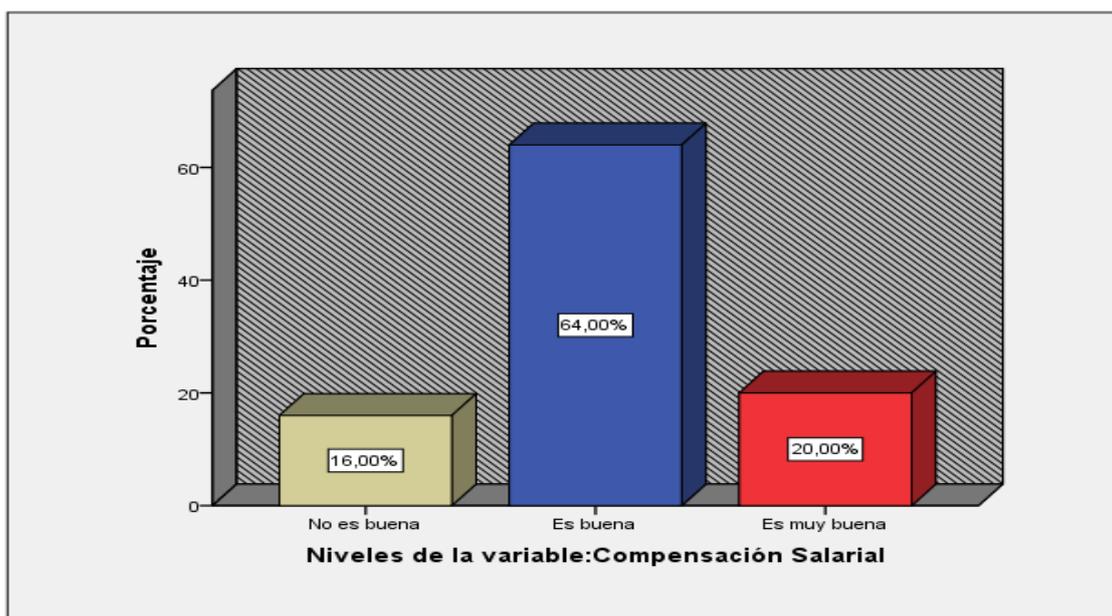


Figura 6 Frecuencia de la variable de compensación salarial

Tabla 15.

Distribución de frecuencias en la variable dimensión Administración de la compensación salarial por antigüedad

Administración de la compensación salarial por antigüedad			
	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Es buena	13	26,0	26,0
Es muy buena	37	74,0	100,0
Total	50	100,0	

En la tabla N° 15 se aprecia que el mayor porcentaje, 74% considera que en la institución educativa sí se les asigna una compensación por antigüedad, lo cual es en reconocimiento a su desempeño en el tiempo, resaltando que esta compensación es muy buena porque permite que el docente se sienta a gusto trabajando en ella. Asimismo, un 26% considera que la compensación salarial por ser los más antiguos sí está fijada en la escala remunerativa y a esta se accede luego de las evaluaciones que hacen del desempeño del docente, la cual no es igual a la que perciben los que recién ingresan.

Estos porcentajes permiten comprender que los docentes que laboran más tiempo en esta institución sí son reconocidos en el incremento que se les asigna en sus salarios ya que es política institucional el seleccionar de manera rigurosa a su personal docente y si son buenos los fideliza con bonificaciones salariales, evitando la rotación externa de su personal.

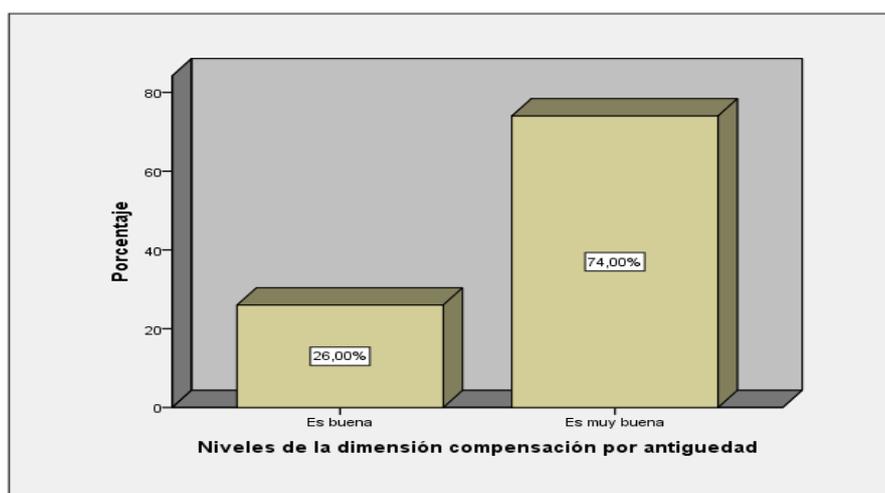


Figura 7. Frecuencia de la dimensión Administración de la compensación salarial por antigüedad

Tabla 16

Distribución de frecuencias en la variable dimensión de Administración de la compensación salarial por desempeño

Administración de la Compensación salarial por desempeño				
		Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	No es buena	1	2,0	2,0
	Es buena	15	30,0	32,0
Válido	Es muy buena	34	68,0	100,0
	Total	50	100,0	

Fuente: Resultado de SPSS 24

En la tabla N° 16 se aprecia que el mayor porcentaje, 68% considera que en la institución educativa sí se les asigna una compensación por desempeño, lo cual es en reconocimiento a sus buenas prácticas laborales como docentes, los mismos que son evaluados con encuestas que se les aplican a los estudiantes, padres de familia y a través del registro de evaluaciones de desempeño como el monitoreo interno que se realiza constantemente. Asimismo, un 30% considera que la compensación salarial por desempeño es buena ya que los incentiva a trabajar con mayor entrega y compromiso. Mientras que un 2% piensa lo contrario, ya que consideran que no es equitativa y que no se lleva a cabo una adecuada valoración del trabajo docente que ellos realizan.

Y siendo este número de insatisfacción muy inferior a los otros, entonces se puede apreciar que la mayoría de los encuestados tienen una percepción positiva de la compensación por desempeño en esta institución educativa y que esto está relacionado con su satisfacción personal con el trabajo que realizan.

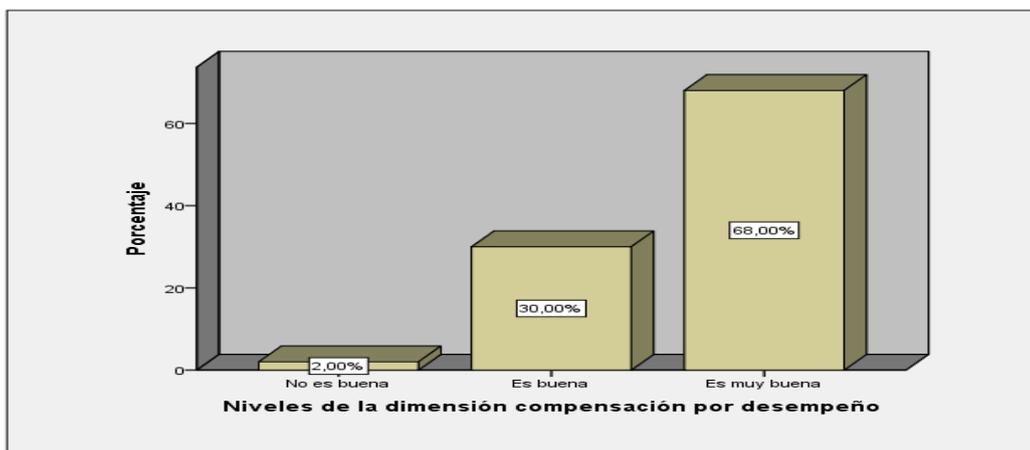


Figura 8. Frecuencia de la dimensión Administración de la compensación salarial por desempeño

Tabla 17.

Distribución de frecuencias en la dimensión Administración de la compensación salarial por competencias laborales progresivas

Administración de la Compensación salarial por competencias laborales progresivas				
		Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No es buena	8	16,0	16,0
	Es buena	4	8,0	24,0
	Es muy buena	38	76,0	100,0
	Total	50	100,0	

Fuente: Resultado de SPSS 24

En la tabla N° 17 se aprecia que el mayor porcentaje se ubica en es muy buena, ya que 76% considera que en la institución educativa sí se les asigna una compensación por competencias laborales progresivas, lo cual es en reconocimiento a su calidad profesional y nivel de actualización docente. Asimismo, un 8% considera es buena ya que siempre se está evaluando el profesionalismo de los docentes, a los cuales les exigen estudios de pos grado. Mientras que un 16% piensa lo contrario, ya que consideran que no es buena porque no se les valora en su real dimensión, porque la evaluación debe reunir más insumos que solo el nivel profesional alcanzado.

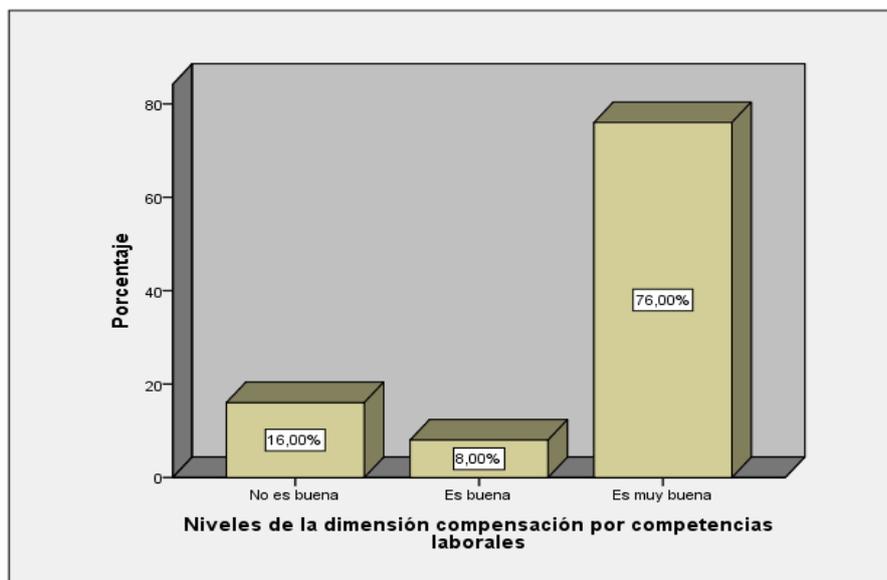


Figura 9. Frecuencia de la dimensión Administración de la compensación salarial por competencias laborales progresivas

A continuación, se presentan las tablas de contingencia o tablas cruzadas para dar a conocer los puntos de coincidencia que surgen entre los niveles de valoración de las variables en relación a la formulación de las hipótesis.

Tabla 18.

Tabla de valores cruzados entre niveles de Desarrollo personal y Compensación salarial

		Compensación salarial			Total	
		No es buena	Es buena	Es muy buena		
Desarrollo personal	No se considera	Recuento	6	1	0	7
		% del total	12,0%	2,0%	0,0%	14,0%
	Se considera	Recuento	2	28	0	30
		% del total	4,0%	56,0%	0,0%	60,0%
	Es una prioridad	Recuento	0	3	10	13
		% del total	0,0%	6,0%	20,0%	26,0%
		Recuento	8	32	10	50
		% del total	16,0%	64,0%	20,0%	100,0%

Fuente: Resultado de SPSS 24

Como se puede apreciar en esta tabla N° 18 de contingencia, la coincidencia más alta se da entre los niveles “es buena” referido a la variable compensación salarial y nivel “sí se considera” sobre la variable desarrollo personal donde el 56% de los encuestados sostienen que la compensación salarial es buena indicando satisfacción en ellos así como también con la posibilidad que encuentran de desarrollarse como profesionales en la

institución educativa y esto se corrobora con el 20% de los encuestados que consideran que la compensación salarial “es muy buena” y “es una prioridad”

Con ello se puede inferir que los docentes aprueban la política institucional que aplican los promotores sobre sus recursos humanos. Luego tenemos que el 12% se ubica en el nivel negativo de ambas variables, indicando que “no es buena” la compensación salarial ni la posibilidad de realizarse personalmente, siendo este grupo el reflejo de una situación problemática por atender en la institución.

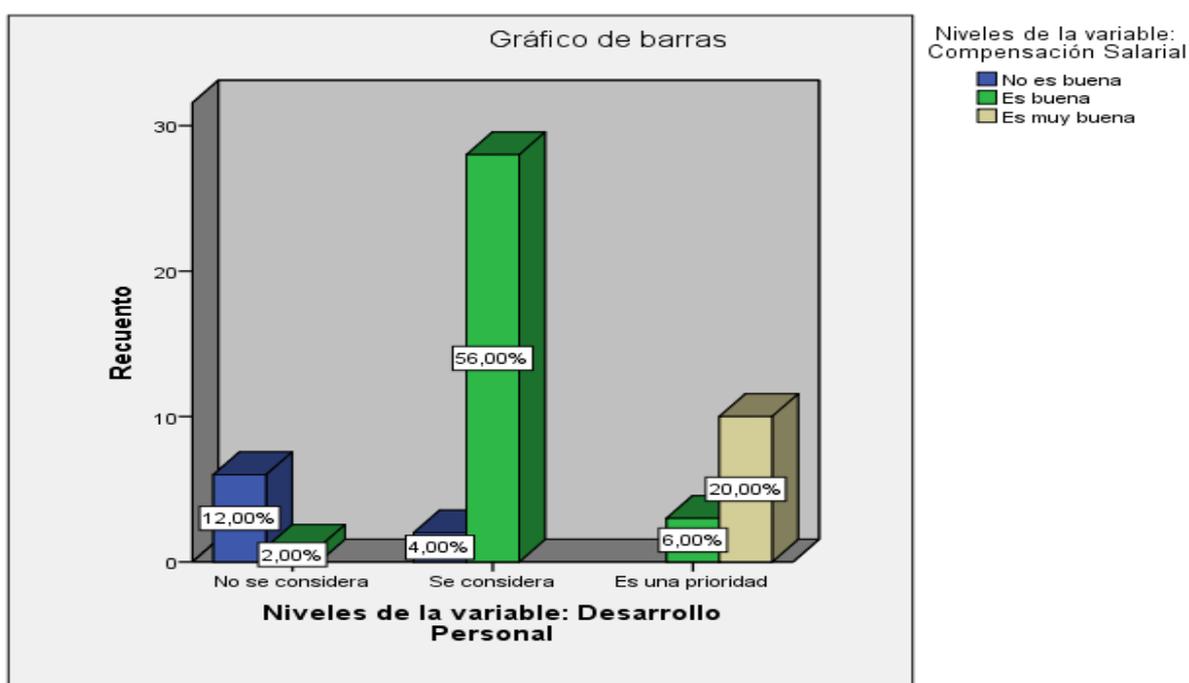


Figura 10. Valores cruzados entre las variables Desarrollo personal y la compensación salarial

En la figura N° 10 podemos apreciar los mismos valores que se ha expuesto en la tabla que le antecede donde las correlaciones más altas indican que los encuestados han asociado sus respuestas a los rangos más altos de medición de ambas variables.

Tabla 19

Tabla de valores cruzados entre niveles de Desarrollo personal y Administración de la compensación salarial por antigüedad en el puesto

		Dimensión compensación por antigüedad en el puesto			
		Es buena	Es muy buena	Total	
Desarrollo Personal	No se considera	Recuento	7	0	7
		% del total	14,0%	0,0%	14,0%
	Se considera	Recuento	6	24	30
		% del total	12,0%	48,0%	60,0%
	Es una prioridad	Recuento	0	13	13
		% del total	0,0%	26,0%	26,0%
Total	Recuento	13	37	50	
	% del total	26,0%	74,0%	100,0%	

Fuente: Resultado de SPSS 24

Como se puede apreciar en esta tabla N° 19 de contingencia, la coincidencia más alta se da entre los niveles “es muy buena” referido a la dimensión “compensación salarial por antigüedad en el puesto” y el nivel “sí se considera” de la variable “desarrollo personal” con un 48%. Este grupo sostiene que la compensación salarial por antigüedad “es muy buena” indicando que a los docentes que tienen más tiempo trabajando en esta institución educativa reciben un adicional en sus honorarios, lo cual ha sido en mérito a su trabajo eficiente evidenciado en los años, ya que siempre son evaluados.

Y dentro de esta misma percepción se encuentra un 26% de los encuestados que consideran que la compensación salarial “es muy buena” y el desarrollo personal “es una prioridad” para la institución. Con ello se puede inferir que el incremento por antigüedad los hace sentirse valorados, desempeñándose con agrado en sus puestos. Luego tenemos que el 14% se ubican en el nivel “es buena” en la dimensión “compensación por antigüedad de puesto” y que “no se considera” que realice un buen desarrollo personal en la empresa.

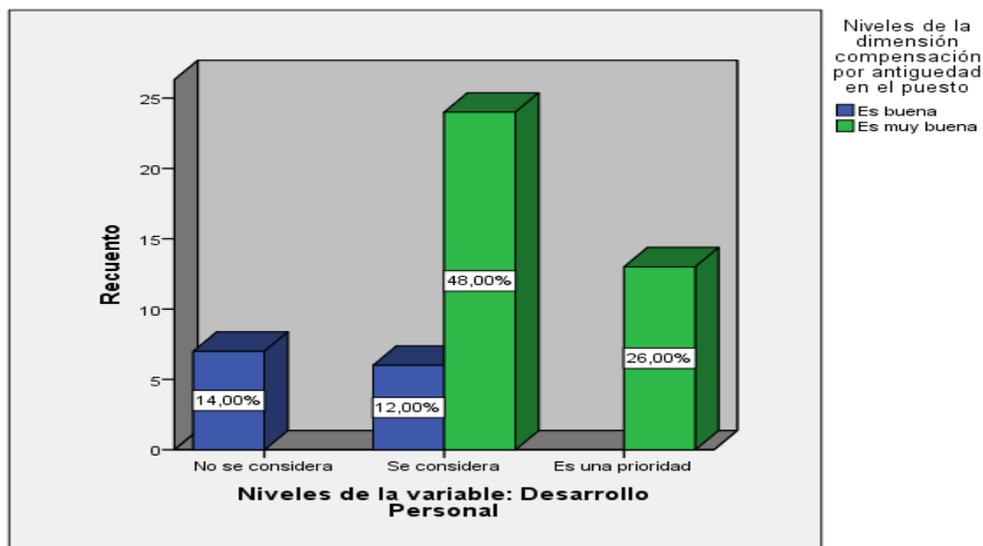


Figura 11 Valores cruzados entre la variable Desarrollo personal y la dimensión Administración de la compensación salarial por antigüedad

La figura N° 11 refleja los valores de la tabla anterior, indicando la satisfacción de los docentes con respecto a las variables y dimensiones analizadas.

Tabla 20

Tabla de valores cruzados entre niveles de Desarrollo personal y Administración de la compensación salarial por desempeño

		Dimensión compensación por desempeño			Total	
		No es buena	Es buena	Es muy buena		
Desarrollo personal	No se considera	Recuento	0	7	7	
		% del total	0,0%	14,0%	0,0%	14,0%
	Se considera	Recuento	1	8	21	30
		% del total	2,0%	16,0%	42,0%	60,0%
	Es una prioridad	Recuento	0	0	13	13
		% del total	0,0%	0,0%	26,0%	26,0%
	Total	Recuento	1	15	34	50
		% del total	2,0%	30,0%	68,0%	100,0%

Fuente: Resultado de SPSS 24

Como se puede apreciar en esta tabla N° 20 de contingencia, la coincidencia más alta se da entre los niveles “es muy buena” referido a la dimensión “compensación salarial por desempeño” y el nivel “sí se considera” de la variable “desarrollo personal” con un 42%. Este grupo sostiene que la compensación salarial que se les otorga por el desempeño desplegado “es muy buena” indicando que a los docentes que ingresan a trabajar en esta

institución están de acuerdo con las evaluaciones de desempeño que se les aplica constantemente, ya que si ellos tienen altos desempeños entonces tendrán un adicional que se suma sobre sus sueldos fijos.

Y dentro de esta misma percepción se encuentra un 26% de los encuestados que consideran que la compensación salarial por desempeño “es muy buena” y el desarrollo personal “es una prioridad” para la institución. Este resultado está relacionado a la vez con las teorías de la investigación que sostienen que uno de los factores motivacionales para todo trabajador son los honorarios que se les asignen.

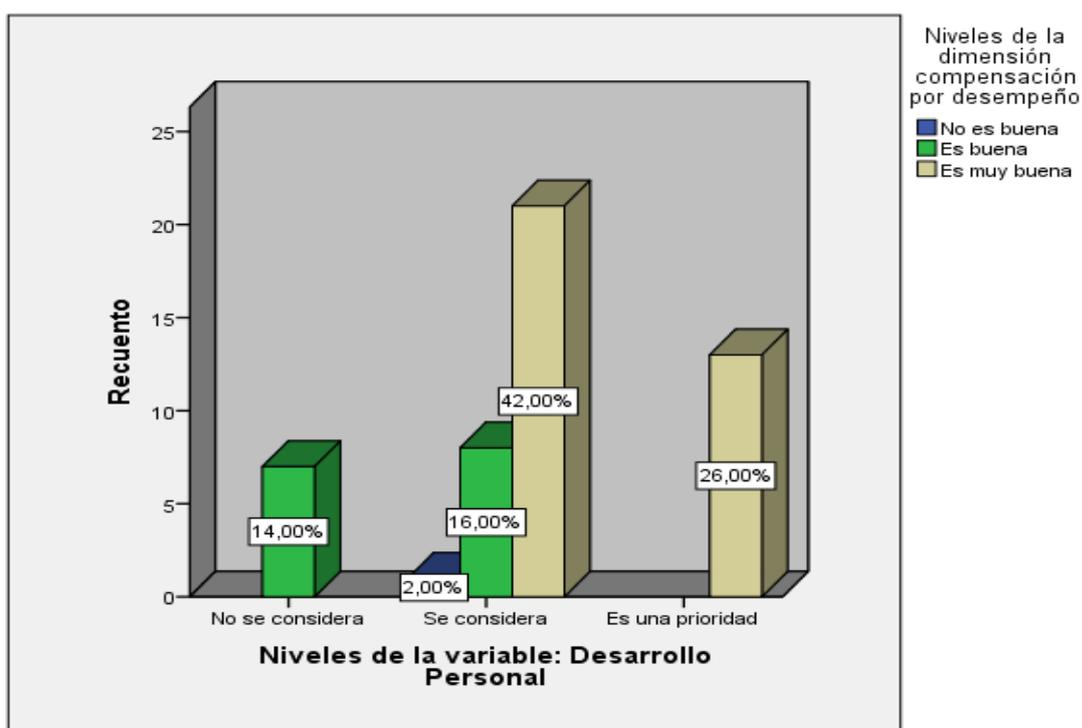


Figura 12. Valores cruzados entre la variable Desarrollo personal y la dimensión Administración de la compensación salarial por desempeño

La figura N°12 refleja los valores de la tabla anterior, indicando que los valores de aprobación a la variable y su dimensión son positivos, indicando la satisfacción de los docentes encuestados con el trabajo que realizan.

Tabla 21.

Tabla de valores cruzados entre niveles de Desarrollo personal y Administración de la compensación salarial por competencias laborales progresivas

		Dimensión compensación por competencias laborales progresivas			Total	
		No es buena	Es buena	Es muy buena		
Desarrollo Personal		Recuento	6	1	0	7
	No se considera	% del total	12,0%	2,0%	0,0%	14,0%
		Recuento	2	3	25	30
	Se considera	% del total	4,0%	6,0%	50,0%	60,0%
		Recuento	0	0	13	13
	Es una prioridad	% del total	0,0%	0,0%	26,0%	26,0%
		Recuento	8	4	38	50
	Total	% del total	16,0%	8,0%	76,0%	100,0%

Fuente: Resultado de SPSS 24

Como se puede apreciar en esta tabla N° 12 de contingencia, la coincidencia más alta se da entre los niveles “es muy buena” referido a la dimensión “compensación salarial por competencias laborales progresivas” y el nivel “sí se considera” de la variable “desarrollo personal” con un 50%. Este grupo sostiene que la compensación salarial por competencias progresivas “es muy buena” indicando que se les asigna un adicional a aquellos docentes que han demostrado estar mejor capacitados para desarrollar sus funciones, es por ello que a los que sobresalen se les asigna un puesto mayor y también se les asigna un adicional que es de agrado a ellos. La evaluación es anual y de ello depende el incremento.

Y dentro de esta misma percepción se encuentra un 26% de los encuestados que consideran que la compensación salarial por competencias laborales progresivas “es muy buena” y que el desarrollo personal “es una prioridad” para la institución. Por otro lado, se ha podido encontrar que un 12% de percepción negativa en la apreciación de ambas variables porque consideran que en el corto tiempo que vienen trabajando no se puede lograr verificar su potencialidad.

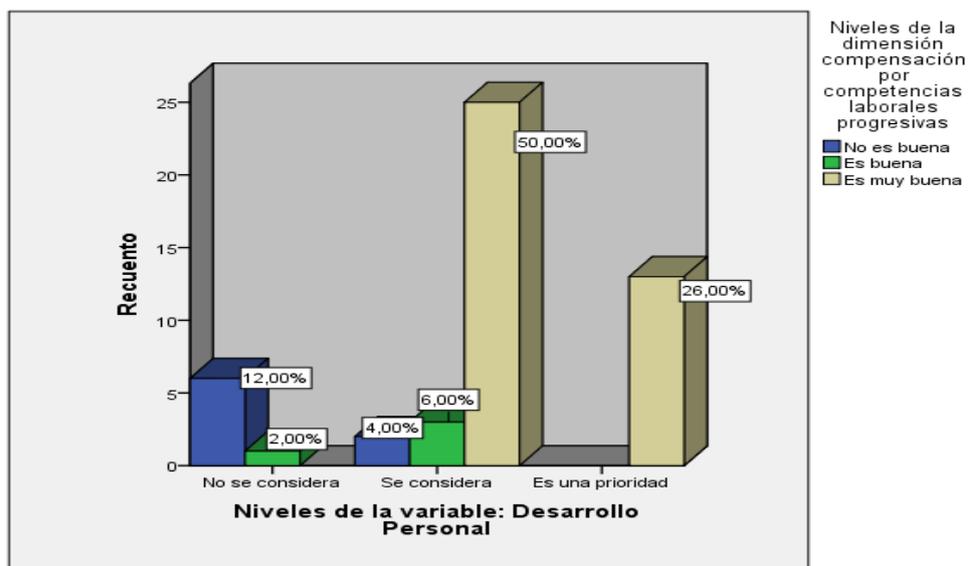


Figura 13. Valores cruzados entre la variable Desarrollo personal y la dimensión Administración de la compensación salarial por competencias laborales progresivas

La figura N° 13 refleja los valores de la tabla anterior, indicando que los valores de aprobación a la variable y su dimensión son positivos, indicando la satisfacción de los docentes encuestados con el trabajo que realizan.

Tabla 22

Prueba de normalidad:

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gf	Sig.	Estadístico	Gf	Sig.
V1.Desarrollo Personal	,163	50	,002	,875	50	,000
Capacitación	,143	50	,012	,906	50	,001
Desarrollo de personas	,172	50	,001	,867	50	,000
Desarrollo de la organización	,222	50	,000	,828	50	,000
V2.Compensación salarial	,166	50	,001	,885	50	,000
Por antigüedad	,143	50	,012	,917	50	,002
Por desempeño	,175	50	,001	,891	50	,000
Por competencias laborales	,218	50	,000	,865	50	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

La toma de la decisión en el contraste anterior se ha llevado a cabo mediante el empleo del p-valor asociado al estadístico observado. De esta forma, para analizar el nivel de significación α , la regla de decisión de contraste empleada ha sido.

Si al hallar el p-valor $\geq \alpha \Rightarrow$ Aceptar H_0

Si p-valor $< \alpha \Rightarrow$ Rechazar H_0 y aceptar la hipótesis alterna

Hipótesis de normalidad:

H_0 : La distribución de las variables de estudio no difiere de la distribución normal

H_a : La distribución de las variables de estudio difiere de la distribución normal.

Que en el caso de la hipótesis nula formulada, lo que se está afirmando es que las varianzas de ambos grupos no son diferentes, en todo caso se sostiene que sí presentan distribución normal y son homogéneas. Y en el caso de la hipótesis alterna lo que se trata de afirmar es que las varianzas de ambos grupos no presentan normalidad, es decir que sus varianzas son diferentes.

Finalmente teniendo en cuenta el resultado hallado en ambas pruebas de normalidad, se ha encontrado que el valor $p = 0,000$ lo cual indica que es menor al 0,05 por lo tanto se comprende que ambos grupos no presentan distribución normal.

Por lo que se elige aplicar una prueba de hipótesis no paramétrica, es decir la correlación de Spearman para contrastar las hipótesis de estudio.

3.2 Contrastación y prueba de hipótesis:

Verificando la hipótesis principal del estudio:

H_0 : No existe relación directa y significativa entre el desarrollo personal y la compensación salarial en el personal docente de una institución educativa privada de San Juan de Lurigancho, 2019

H_a : Existe relación directa y significativa entre el desarrollo personal y la compensación salarial en el personal docente de una institución educativa privada de San Juan de Lurigancho, 2019

Aplicamos la siguiente regla para tomar decisiones:

$p > 0.05$, aprueba la hipótesis nula (H_0)

$p < 0.05$, se rechaza la hipótesis nula (H_0) para aceptar la hipótesis alterna.

Tabla 23

Correlaciones de Desarrollo personal y Compensación salarial

Correlaciones			Desarrollo Personal	Compensación Salarial
Rho de Spearman	Desarrollo Personal	Coefficiente de correlación	1,000	,849**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Compensación Salarial	N	50	50
		Coefficiente de correlación	,849**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

** La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Se puede apreciar la tabla N° 23 que existe una correlación de 0,849 entre el desarrollo personal y la compensación salarial, con un valor calculado para $p = 0.000$ a un nivel de significancia de 0,05 (bilateral), lo cual indica que la correlación es alta y directa, es por ello que se asume la hipótesis alterna porque el resultado es menor a 0,05(bilateral) y esta permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la alterna.

Entonces se comprende que para los encuestados el desarrollo personal está asociado a altos niveles de compensación salarial, comprendiendo que ello los lleva a sentirse motivados con el trabajo que realizan. Ante estos resultados, se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

Contrastación de hipótesis específica 1:

Ho: No existe relación directa y significativa entre el desarrollo personal y la administración de la compensación salarial por antigüedad en el personal docente de una institución educativa privada de San Juan de Lurigancho, 2019

Ha: Existe relación directa y significativa entre el desarrollo personal y la administración de la compensación salarial por antigüedad en el personal docente de una institución educativa privada de San Juan de Lurigancho, 2019

Aplicamos la siguiente regla para tomar decisiones:

$p > 0.05$, aprueba la hipótesis nula (Ho)

$p < 0.05$, se rechaza la hipótesis nula (Ho para aceptar la hipótesis alterna).

Tabla 24

Correlaciones de Desarrollo personal y Administración de la compensación salarial por antigüedad

		Correlaciones		
			Desarrollo Personal	Compensación por antigüedad
Rho de Spearman	Desarrollo Personal	Coefficiente de correlación	1,000	,609**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
Spearman	Compensación por antigüedad	Coefficiente de correlación	,609**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

** . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Se puede apreciar en la tabla N° 24 que existe una correlación de 0,609 entre el desarrollo personal y la compensación salarial por antigüedad, con un valor calculado para $p = 0.000$ a un nivel de significancia de 0,05 (bilateral), lo cual indica que la correlación es alta y directa, es por ello que se asume la hipótesis alterna porque el resultado es menor a 0,05(bilateral) y esta permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la alterna.

Con estos resultados se puede inferir que de desarrollo personal tienen niveles similares en la dimensión compensación salarial por antigüedad, donde los maestros que tienen mayor tiempo de permanencia se sienten reconocidos en su trabajo. Ante estos resultados, se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

Contrastación de hipótesis específica 2:

H₀: No existe relación directa y significativa entre el desarrollo personal y la administración de la compensación salarial por desempeño en el personal docente de una institución educativa privada de San Juan de Lurigancho, 2019

H_a: Existe relación directa y significativa entre el desarrollo personal y la administración de la compensación salarial por desempeño en el personal docente de una institución educativa privada de San Juan de Lurigancho, 2019

Aplicamos la siguiente regla para tomar decisiones:

$p > 0.05$, aprueba la hipótesis nula (H₀)

$p < 0.05$, se rechaza la hipótesis nula (H_0 para aceptar la hipótesis alterna).

Tabla 25

Correlaciones de Desarrollo personal y Administración de la compensación salarial por desempeño

		Correlaciones		
			Desarrollo Personal	Compensación salarial por desempeño
Rho de Spearman		Coefficiente de correlación	1,000	,592**
	Desarrollo Personal	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Compensación salarial por desempeño	Coefficiente de correlación	,592**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

** . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Se puede apreciar en la tabla N° 25 que existe una correlación de 0,592 entre el desarrollo personal y la compensación salarial por desempeño, con un valor calculado para $p = 0.000$ a un nivel de significancia de 0,05 (bilateral), lo cual indica que la correlación es moderada y directa, es por ello que se asume la hipótesis alterna porque el resultado es menor a 0,05(bilateral) y esta permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la alterna.

Con estos resultados se puede inferir que el desarrollo personal presenta niveles altos de valoración en la dimensión compensación salarial por desempeño, donde los maestros que tienen mayor tiempo de han desarrollado mejores capacidades. Ante estos resultados, se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

Contrastación de hipótesis específica 3:

H₀: No existe relación directa y significativa entre el desarrollo personal y la administración de la compensación salarial por competencias laborales progresivas en el personal docente de una institución educativa privada de San Juan de Lurigancho, 2019

Ha: Existe relación directa y significativa entre el desarrollo personal y la administración de la compensación salarial por competencias laborales progresivas en el personal docente de una institución educativa privada de San Juan de Lurigancho, 2019.

Tabla 26

Correlaciones de Desarrollo personal y Administración de la compensación salarial por competencia laborales progresivas

		Correlaciones		
		Desarrollo Personal		Compensación por competencias laborales progresivas
Rho de Spearman	Desarrollo Personal	Coeficiente de correlación	1,000	,631**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
Rho de Spearman	Compensación por competencias laborales progresivas	Coeficiente de correlación	,631**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

** . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Se puede apreciar en la tabla N° 26 que existe una correlación de 0,631 entre el desarrollo personal y la compensación salarial por competencias laborales progresivas, con un valor calculado para $p = 0.000$ a un nivel de significancia de 0,05 (bilateral), lo cual indica que la correlación es alta y directa, es por ello que se asume la hipótesis alterna porque el resultado es menor a 0, 05(bilateral) y esta permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la alterna.

Con estos resultados se puede inferir que de desarrollo personal tienen niveles similares en la dimensión compensación salarial por competencias laborales progresivas, donde los maestros consideran que por su nivel y profesionalismo progresivos se les asigna un adicional. Con estos resultados, se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

IV DISCUSIÓN

Al revisar los resultados de las variables estudiadas se halló la correlación de Spearman 0,849 con un valor calculado para $p = 0.000$ a un nivel de significancia de 0,05 (bilateral), lo cual indica que la correlación es alta y directa y esta refiere que existe correlación entre el desarrollo personal y la compensación salarial logrando que el docente se sienta a gusto y motivados por lo que realizan es así que se tendrán buenos resultados de aprendizaje, por lo que este es un factor importante para el desarrollo de los maestros.

Teniendo estos resultados encontrado de la hipótesis principal y asimismo al corroborar a Reyes (2017) que realizó un estudio de análisis de compensación salarial y la calidad de vida de los trabajadores, es así que esta investigación dio conocer el alto grado de insatisfacción del personal con un 82,23 %, no estando conforme con lo que perciben en dicho trabajo generando un ambiente negativo al clima laboral, siendo este resultado todo lo contrario con la presente investigación por lo que en esta institución educativa privada se ha logrado mantener satisfactoriamente respecto a la compensación salarial con un 64%, porque esta fue valorada ya sea por su desempeño, por antigüedad y por resultados, es así que se refuta a Reyes con dicho resultado.

Por otro lado, la investigación de Cardenas (2013) que se basó en el crecimiento personal y la reflexión crítica como elementos para una mejora la labor de los maestros. Esta investigación demuestra que los docentes han tenido una gran importancia del desarrollo personal en la labor educativa dentro de la empresa con un 70%, es así que refirieron que un maestro con cualidades de madurez personal más resaltante, consiguió excelentes resultados y este permitió cumplir las metas propuestas por la empresa es así que esta investigación se relacionó con la de desarrollo personal y compensación salarial de docentes del sector privado por lo que en dicha tesis tiene como resultado que 72% de maestros respalda el desarrollo personal como relevante para la propia práctica docente y que ella los llevó a estar preparados para los diversos retos que se puedan presentar y sean profesionales aptos para lograr muy buenos resultados.

Asimismo la investigación de Enríquez (2014) mencionó en su investigación sobre los factores influyentes en el desarrollo profesional docente de algunos países evidenciaron la relevancia del desarrollo profesional docente como un medio para el crecimiento constante del docente, es así que esta investigación avaló el aprendizaje y el

conocimiento que requiere un profesional asimismo uno de estos factores trabajados como por ejemplo la motivación, la experiencia, la formación y adquisición de aprendizaje y este se prepara a la vanguardia al igual que la investigación presentada demuestra que el desarrollo personal es un factor importante para el desarrollo del docente que involucra el proceso de aprendizaje para que este pueda cumplir con su propósito y es como lo demuestra que un 76 % de maestros de la institución educativa privada lo percibe como se ven en los resultados de la encuesta.

Mientras tanto en la investigación de Caltera y Giraldo (2013) refiere con la propuesta del sistema de compensación que satisface al personal que labora, demostraron estratégicamente que se busca la mejor manera de incentivar al personal y que este sea compatible con la necesidad del mercado y que buscó un incremento que motive al persona, ya que este grupo de trabajadores se muestran insatisfecho con un 50 %, por lo que nuestra que la teoría de la compensación salarial no se va dar como un incentivo para el reclutamiento sino que esta va darse por incentivos y motivaciones al docente, y estos tendrán como resultados los logros de aprendizaje, por año de antigüedad o por la capacidad del maestro, por ende esta investigación contradice a la tesis presentada, ya que este logra complacer y detener al personal con un 60 % de aprobación , cuando se consigue por el esfuerzo del maestro y va depender los resultados de logros que se haya puesto como meta la empresa.

La investigación de Valdez (2018) dio a conocer sobre el desarrollo personal con el propósito de lograr excelentes resultados en los aprendizajes de los estudiantes que son lo más importante para el futuro de una sociedad, esta ha buscado mejorar los aprendizajes significativos de los estudiantes es así que esta investigación ha realizado varias jornadas de capacitación para conseguir motivaciones en el personal y este ha podido cumplir las metas de aprendizajes, por lo que pude observar una coincidencia de los resultados de la presente investigación del desarrollo personal en la cual hay un 60% del personal docente del colegio que estuvo de acuerdo con la importancia para el desarrollo de sus propios aprendizajes.

En torno a la hipótesis de la presente investigación refiere que un 60 % de los encuestados del trabajo estuvo de acuerdo con la importancia del desarrollo del personal asimismo Quiliche (2018) en su investigación demuestra que en experiencia de docentes

sobre programa de desarrollo profesional en un colegio particular, buscó conocer diversos perspectiva de docentes y esta demuestran sus satisfacción con esta experiencia, es así que estos docentes informante demuestran en sus comentarios la alta satisfacción sobre esta experiencia, sin embargo, también reconocen que las estrategias que emplearon en esta institución no son reconocida, estas no impide que el personal sea consciente de que la organización le demuestra las oportunidades que pudieron obtener al formar parte de esta empresa y enriquecen su vida profesional.

La investigación de Medina (2016) ha referido sobre la gestión remunerativa lleva un porcentaje alto y significativo con un 51,1% donde el autor demuestra que existe una un valor significativo por los empleados, por lo que su resultado fue una correlación positiva baja entre variables principales. De igual manera esta investigación ha demostrado que la compensación salarial con un 64% de encuestados en la institución educativa privada de San Juan de Lurigancho, 2019 lograron una correlación de 0,849 con un valor calculado para $p = 0.000$ a un nivel de significancia de 0,05 (bilateral), lo cual indica que la correlación es alta y directa.

Asimismo, la investigación descriptiva correlacional expresada en términos cuantitativos de Carnaqué (2014) se corroboró lo que se planteó en su hipótesis, ya que confirmo la correlación significativa alta entre sus variables de compensación salarial y el desempeño laboral con 0,705 que refiere que hay una mejora. Es así que de la misma forma coincide con esta investigación que demuestra que existe una relación directa entre el desarrollo personal y compensación salarial asegurando esto con una correlación de 0,849 con un valor calculado para $p = 0.000$ a un nivel de significancia de 0,05 (bilateral) es por eso que esta investigación tuvo el propósito la importancia del desarrollo de un profesional y las consecuencias positivas que esta puede tener para su salario.

Teniendo en consideración la presente investigación y los resultados que trae consigo y comparado con la investigación de Mogollón (2018) con la investigación la compensación salarial y calidad de vida laboral, buscó relacionar de manera directa estas dos variables y así lo demuestra con su resultado Rho Spearman de 0,530 manteniendo así una relación moderada, teniendo en cuenta que este resultado significativo. De la misma manera que la investigación presentada en estas hojas que demuestra el resultado Rho Spearman de 0,849 demostrando así una relación significativa y directa con las variables.

V CONCLUSIONES

Primera: Los resultados encontrados en contraste de la hipótesis inicial brindando información de desarrollo personal y compensación salarial en la institución educativa privada de San Juan de Lurigancho, 2019 lograron una correlación de 0,849 con un valor calculado para $p = 0.000$ a un nivel de significancia de 0,05 (bilateral), lo cual indica que la correlación es alta y directa.

Segunda: Los resultados encontrados en contraste de la hipótesis específica 1 brindando información de desarrollo personal y administración de compensación salarial por antigüedad en la institución educativa privada de San Juan de Lurigancho, 2019 lograron una correlación de 0,609 con un valor calculado para $p = 0.000$ a un nivel de significancia de 0,05 (bilateral), lo cual indica que la correlación es alta y directa.

Tercera: Los resultados encontrados en contraste de la hipótesis específica 2 brindando información de desarrollo personal y administración de compensación salarial por desempeño en la institución educativa privada de San Juan de Lurigancho, 2019 lograron una correlación de 0,592 con un valor calculado para $p = 0.000$ a un nivel de significancia de 0,05 (bilateral), lo cual indica que la correlación es moderada y directa.

Cuarta: Los resultados encontrados en contraste de la hipótesis específica 3 brindando información de desarrollo personal y administración de compensación salarial por competencias laborales progresivas en la institución educativa privada de San Juan de Lurigancho, 2019 lograron una correlación de 0,631 con un valor calculado para $p = 0.000$ a un nivel de significancia de 0,05 (bilateral), lo cual indica que la correlación es alta y directa.

VI RECOMENDACIONES

Primera: Se recomienda a la institución educativa privada de San Juan de Lurigancho que continúe la evaluación del desarrollo personal y la compensación salarial para que estas puedan relacionarse y contribuir al propósito de la institución y asegurar que sus docentes se estén preparando acorde a la vanguardia y satisfechos por el salario que perciben a raíz de su rango salarial.

Segunda: Se recomienda a la institución educativa privada de San Juan de Lurigancho que el equipo directivo siga valorando los años de servicio del trabajador implementando más beneficios para que este personal se sienta seguro de donde está laborando y este pueda permitir continuando con los resultados que se proponga.

Tercera: Se recomienda a la institución educativa privada de San Juan de Lurigancho que se implemente incentivos que revaloren el desempeño de los maestros para que estos sigan trabajando con la misma convicción y de la misma manera se estén preparando para conseguir el desarrollo dentro de la organización.

Cuarta: Se recomienda a la institución educativa privada de San Juan de Lurigancho que pueda verificar constantemente los logros o resultados de la institución para que así el maestro pueda ser recompensado por los resultados está logrando, para ello es importante la evaluación y demuestre todo lo adquirido durante sus capacitaciones.

VII REFERENCIAS

- Aldape, T. (2008). *Desarrollo de Las Competencias del Docente. Demanda de La Aldea Global Siglo XXI*. London, Reino Unido: Libro en Red.
- Álvarez, F. (1985). Compensación de servicio. *Revista Derecho de PUCP*, 20 (39), 8-86.
- Briones, G. (2002). *Metodología de la investigación cuantitativa en las ciencias sociales*. Bogotá, Colombia: ARFO Editores.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano (3ª ed.)* México DF, México: Mc. Graw Hill.
- Carrasco, S. (2005). *Metodología de la investigación científica: Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Lima, Perú: San Marcos.
- Caldera, E. & Giraldo, L. (2013). *Propuesta de un sistema de compensación que impacte directamente la satisfacción laboral de la empresa de servicios temporales S&A Servicio y Asesoría S.A.* (Tesis de maestría). Universidad de Medellín, Medellín, Colombia.
- Carnaqué, P. (2013). *Sistema de compensación salarial y desempeño laboral de los trabajadores de instituto de educación superior tecnológico Acabo Chiclayo*. (Tesis de maestría). Instituto de Educación Superior Tecnológico Abaco, Lambayeque, Perú.
- Cardenas, S. (2013). *La experiencia de Proactividad en el perfeccionamiento docente: desarrollo personal y la reflexión crítica como elementos para mejorar la labor de los profesores*. (Tesis de maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú.
- Corzo, J. (2005). *Diseño de sistema de compensación salarial para una empresa de servicios financieros*. (Tesis de maestría). Universidad de San Carlos de Guatemala, Ciudad de Guatemala, Guatemala.

- Castro, A. & Martínez, L. (2016). The Role of Collaborative Action Research in Teachers' Professional Development. *Profile: Issues in Teachers' Professional Development*, 18(1), 39-54. Recuperado de <https://www.crossref.org/iPage?doi=10.15446%2Fprofile.v18n1.49148>
- Coste, H., Lugo, Z., Zambrano, E., & García, C. (2017). Work Competences at Western Bank Discount. *Revista Orbis*, 12(36), 45-64. Recuperado de <http://www.revistaorbis.org.ve/pdf/36/art3.pdf>
- Davis, K. y Newstrom J. (2007) *Comportamiento humano en el trabajo*. (8ª ed.) México DF, México: Mc Graw Hill- Interamericana De México.
- Day, C. (2005) *Formar docentes. Cómo, cuándo y en qué condiciones aprende el profesorado*. Madrid, España: Marcea Editores.
- Enríquez, L. (2014) *Concepciones y factores influyentes en el desarrollo profesional docente de España, Chile, Colombia en los últimos diez años*. (Tesis de maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú.
- Erazo, M. (2009). Reflective practice as professional development strategy: presence and structure in teacher meetings. *Magazine Education and Educators*, 12, 37-39. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/834834122/9004>.
- García, G. (2016) Aumento salarial por un rendimiento de los empleados. *Revista de recursos humanos*. Com Recuperado de <https://revistarecursoshumanos.com/2016/09/22/aumento-salarial-rendimiento-empleados/>.
- Geeraerts, K., Tynjälä, P., Heikkinen, H. L., Markkanen, I., Pennanen, M., & Gijbels, D. (2015). Peer-group mentoring as a tool for teacher development. *European Journal Of Teacher Education*, 38(3), 358-377. Recuperado de <http://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/02619768.2014.983068>.
- Gómez, M. (2006). *Metodología de la investigación científica*. Córdoba, España: Brujas.
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación (6ª ed.)*. México DF, México: Mc Graw Hill.

- Hong, Y., Liao, H., Raub, S., & Han, J. H. (2016). What it takes to get proactive: An integrative multilevel model of the antecedents of personal initiative. *Journal of Applied Psychology*, 101(5), 687-701. Recuperado de <https://dx.doi.org/10.1037/apl0000064>.
- Jiménez, E. (2015) Desarrollo personal y profesional de maestras de educación primaria: Aportes de la orientación. *Revista electrónica Actualidades*. Recuperado de investigadas en educación.
- Juarez, O y Carrillo, E. (2014). *Administración de la compensación, sueldos, salarios, incentivos y prestaciones*. San Juan de Tihuaca, México: PATRIA.
- Lewis, R. & Heckman, R. (2006). Talent management: A critical review. *Human resource management review*, 16(2), 139-154. Recuperado <https://dx.doi.org/10.1016/j.hrmr.2006.03.001>.
- Martinez, O. (2007) *El desarrollo profesional de los docentes de secundaria: Incidencia de algunas variables personales y de actuación profesional*. (Tesis de maestría). Universidad Autónoma de Barcelona, Barcelona, España.
- Matherson, L. & Windle, T. (2017). What Do Teachers Want from Their Professional Development? Four Emerging Themes. *Delta Kappa Gamma Bulletin*, 83(3), 28- 32. Recuperado de <https://www.questia.com/library/journal/1P4-1929673568/what-do-teachers-want-from-their-professional-development>
- Medina, S. (2016) *La gestión de remuneración y satisfacción laboral del servidor de la administración pública en la Red Lima- ciudad 2016*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Mogollón, C. (2018) *La compensación salarial y calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa IESA S. A. – Callao*. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Mondy, W. y NOE, R. (2005). *Administración de recursos humanos* (9ª ed.) Naupacal, México: Person.

- Nemiña, R; García, H. & Montero, L. (2009). Teacher professional development and professionalism. Prospects and problems Teachers. *Journal of Curriculum and Teacher Training*, 12 (2), 67-72. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/56711798016>.
- Petiz, L. & Duarte, A. (2017). The influence of technology, organizational size and age on Innovation. *Revista Psicologia. Organizacoes E Trabalho*, 17(4), 252-259. Recuperado de <https://dx.doi:10.17652/rpot/2017.4.13887>.
- Polanco, Y. (2013) El proceso de administración de recursos humanos. *Revista de la División de Ciencias Sociales y Humanidades N° 67*. Recuperado de <http://www.analiseenconomico.azc.uam.mx/index.php/rae/article/view/168/161>.
- Poole, S. (2017). Developing relationships with school customers: the role of market orientation. *International Journal of Educational Management*, (31), 1054- 1068. Recuperado de <https://dx.doi.org/10.1108/IJEM-08-2016-0171>.
- Quiliche, S. (2018) *Experiencia de docentes sobre programa de desarrollo profesional en una sede de una red de colegios privados de Educación Básica Regular* (Tesis de maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú.
- Ramirez, T. (1997) *Cómo hacer un proyecto de investigación*. Caracas, Venezuela: Panapo.
- Ramirez, V; Del Socorro, M. & De la Herrán, A. (2012). Personal maturity in the professional development of teachers. *Reice Iberoamerican Journal on Quality, Efficiency and Change in Education*, 10 (2), 87-92. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/551/5512466500>.
- Reyes, A. (2017) *Análisis de la compensación salarial y su efecto en la calidad de vida de los trabajadores de la gobernación de Municipio de San Diego estado de Carabobo* (Tesis de maestría). Universidad de Carabobo, Valencia, Venezuela.
- Siliceo, A. (2004) *Capacitación y desarrollo del personal*. México: Noriega editores Balderas

Scullion, H.; Collings, D.; Caligiuri, P. (2010). Global Talent Management. *Journal of World Business*, 45: 105-108. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.1016/j.jwb.2009.09.011>.

Tejada, J., & Navío, A. (2005). El desarrollo y la gestión de competencias profesionales: una mirada desde la formación. *Revista Iberoamericana de Educación*. Recuperado de <https://doi.org/https://doi.org/10.35362/rie3722719>.

Valdez, C. (2018). *Desarrollo personal docente para elevar el nivel de logro de los aprendizajes 2018, surge al observar que los estudiantes de la IE 10923 “Fanny Abando Calle”*. (Tesis de maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú.

Valera, R. (2013) *Administración de la compensación: sueldos, salario y prestaciones*. Naucalpan, México: Person.

ANEXOS

Anexo: Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Desarrollo personal y compensación salarial en el personal docente de una institución educativa privada de San Juan de Lurigancho, 2019								
Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables e Indicadores					
<p>Problema principal: ¿Qué relación existe entre el desarrollo personal y compensación salarial en el personal docente de la institución educativa privada de San Juan de Lurigancho, 2019.?</p> <p>Problemas secundarios:</p> <p>1. ¿Qué relación existe entre el desarrollo personal y la administración de la compensación salarial por antigüedad en el personal docente de la institución educativa privada de San Juan de Lurigancho, 2019?</p> <p>2. ¿Qué relación existe entre el desarrollo personal y la administración de la compensación salarial por desempeño en el personal docente de la institución educativa privada de San Juan de Lurigancho, 2019?</p> <p>3. ¿Qué relación existe entre el desarrollo personal y la administración de la compensación salarial por competencias laborales</p>	<p>Objetivo general: Identificar la relación entre el desarrollo personal y compensación salarial en el personal docente de la institución educativa privada de San Juan de Lurigancho, 2019.</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <p>1. Identificar la relación entre el desarrollo personal y la administración de la compensación salarial por antigüedad en el personal docente de la institución educativa privada de San Juan de Lurigancho, 2019.</p> <p>2. Identificar la relación entre el desarrollo personal y la administración de la compensación salarial por desempeño en el personal docente de la institución educativa privada de San Juan de Lurigancho, 2019.</p> <p>3. Identificar la relación entre el desarrollo personal y la administración de la</p>	<p>Hipótesis general: El desarrollo personal se relaciona significativamente con la compensación salarial en el personal docente de la institución educativa privada de San Juan de Lurigancho, 2019.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>1. El desarrollo personal se relaciona directamente y significativamente con la administración de la compensación salarial por antigüedad en el personal docente de la institución educativa privada de San Juan de Lurigancho, 2019.</p> <p>2. El desarrollo personal se relaciona directa y significativamente con la administración de la compensación salarial por desempeño en el personal docente de la institución educativa privada de San Juan de Lurigancho, 2019.</p> <p>3. El desarrollo personal se relaciona directa y significativamente con la administración de la compensación salarial por competencias laborales progresiva en el personal docente de la institución educativa privada de San Juan de Lurigancho, 2019.</p>	Variable 1: Desarrollo personal					
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas de medición	Niveles o rangos	
			Capacitación	-Cambios que generan capacitación -Procesos de capacitación -Diagnosticar las necesidades de la capacitación -Explicar la implementación del programa de capacitación -Evaluar el programa de capacitación	5	Siempre (5) A veces (4) Raras veces (3) Casi Nunca (2) Nunca (1)	No se considera Se considera Es una prioridad	
			Desarrollo de personas	-Enfocar para el crecimiento personal -Desarrollo de habilidades, conocimientos y competencias -Método para el desarrollo de personas - Orientación del personal -Programa de trainees	5			
			Desarrollo de las organizaciones	-Proceso de desarrollo organizacional - Técnicas de desarrollo organizacional -Aplicaciones de desarrollo de organización - Desarrollo organizacional -Consecuencia de las organizaciones -Importancia del desarrollo de las organizaciones	5			
						Variable 2: Compensación salarial		
			Administración de la compensación salarial por antigüedad en el puesto	-Administrar el rango personal - Determinar la función de antigüedad -Administrar el rango de sueldo -Desarrollo del conocimiento -Consecuencias de mayor antigüedad mayor desempeño	5	Siempre (5) A veces (4)	No es buena	
Administración de la compensación salarial por desempeño	-Administrar las compensaciones del personal -Determinar el nivel de desempeño -Objetivo del desempeño del personal	5						

progresiva en el personal docente de la institución educativa privada de San Juan de Lurigancho, 2019?	compensación salarial por competencias laborales progresiva en el personal docente de la institución educativa privada de San Juan de Lurigancho, 2019.			-Evaluación del desempeño - Tipo de evaluación	5	Raras veces (3) Casi Nunca (2) Nunca (1)	Es buena Es muy buena
			Administración de la compensación por competencias laborales progresivas	-Evaluar la compensación por competencia laboral -Estructurarlos puestos por niveles -Determinar el objetivo de las competencias laborales progresivas - Importancia de las competencias progresivas			

TIPO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICA E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA A UTILIZAR
<p>TIPO: La investigación es básica sustantiva. Los estudios descriptivos “buscan especificar las propiedades, características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a análisis según Hernández, Fernández y Baptista (2010, p.80),</p> <p>DISEÑO: La investigación es de diseño no experimental, correlacional -transversal; según Hernández, Fernández y Baptista (2010, p.149), no experimental porque no se realizan manipulación deliberada de las variables.</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin-top: 10px;"> <pre> graph LR M --- O1 M --- O2 O1 --- r r --- O2 </pre> </div>	<p>POBLACIÓN La población objeto de estudio está constituido por 50 docentes de la Institución educativa particular de San Juan de Lurigancho</p> <p>TIPO DE MUESTRA: No Probabilística</p> <p>TAMAÑO DE MUESTRA: 20 docentes del Institución educativa particular de San Juan de Lurigancho</p> <p>MÉTODO Hipotético- Deductivo</p>	<p>Variable 1: Desarrollo personal Técnica: Encuesta Instrumentos: Cuestionario tipo ... Forma de Administración: Individual</p> <p>Variable 2: Compensación salarial Técnica: Encuesta Instrumentos: Cuestionario tipo ... Forma de Administración: Individual</p>	<p>DESCRIPTIVA: Se utilizará el software Microsoft Excel para la elaboración de tablas y figuras estadística en la presentación de los resultados por dimensiones</p> <p>INFERENCIAL: Se utilizará el software estadístico SPSS en su versión 24, y para la prueba de hipótesis se utilizará la prueba Rho de Spearman, por medio de la cual se realizará la contratación de la hipótesis y determinar conclusiones.</p>

Anexo : Operacionalización de Variable

Operacionalización de la variable: Desarrollo personal

Dimensiones	Indicadores	Ítems	N° de ítems	Escala ordinal	Rangos
Capacitación	Cambios que genera la capacitación	Los conocimientos adquiridos en la capacitación están relacionados con tu especialidad profesional.	5	Siempre (5) A veces (4) Raras veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	No se considera Se considera Es una prioridad
	Proceso de capacitación	El proceso de capacitación contribuye a tu desempeño profesional.			
	Diagnosticar las necesidades de la capacitación	En tu institución laboral cuentan con un plan de capacitación según el resultado de su desempeño de sus trabajadores.			
	Explicar la implantación del programa de capacitación	La institución educativa emplea políticas de inversión destinadas a la capacitación de los trabajadores.			
	Evaluar el programa de capacitación	Se evalúa el desempeño o seguimiento a partir del conocimiento adquirido en la capacitación de los trabajadores.			
Desarrollo de las personas	Enfocar para el crecimiento personal	Consideras que en esta institución educativa tienes posibilidad de crecimiento profesional tales como: (ascensos, incentivos laborales).	5	Siempre (5) A veces (4) Raras veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	
	Desarrollo de habilidades, conocimientos y competencias	Consideras que en la institución educativa has podido incrementar el desarrollo tus habilidades, conocimientos y competencias como profesional.			
	Métodos para el desarrollo de personas	La institución educativa aplica estrategias para tu desarrollo personal: (asignación de comisiones, asesorías espacio de trabajo, asumir roles, coaching, etc.)			
	Orientación del personal	En la institución educativa cuentas con un asesor personal que guíe tus funciones como trabajador.			

	Programa de trainees	En tu institución educativa cuentas con un equipo de asesores y capacitadores que pueda ayudarte a mejorar tu desempeño laboral.			
Desarrollo de organizaciones	Proceso del desarrollo de organizacional	Consideras que la institución educativa contribuye a tu desarrollo profesional	5	Siempre (5) A veces (4) Raras veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	
	Técnicas de desarrollo organizacional	La institución educativa cuenta con un plan de actividades y estrategias para alcanzar el desarrollo profesional de sus trabajadores.			
	Aplicaciones de desarrollo de organización	La institución educativa tiene liderazgo reconocido dentro de la comunidad que te haga sentir orgulloso (a).			
	Desarrollo organizacional	La institución educativa te permite disponer de tu tiempo y espacio para poder prepararte (capacitación externa, carrera profesional, especialización) fuera de ella.			
	Importancia del desarrollo de organizaciones	Existe oportunidades de progreso para sus trabajadores dentro de la organización.			

Operacionalización de la variable: Compensación salarial

Dimensiones	Indicadores	Ítems	N° de ítems	Escala ordinal	Rangos
Administración de la compensación salarial por antigüedad en el puesto	Administrar el rango personal	La institución educativa se tiene definido escalas salariales por puesto de trabajo.	5	Siempre (5) A veces (4) Raras veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	No es buena
	Determinar la función de antigüedad	Existen un trato especial para aquellos que tienen mayor estabilidad (bono, gratificación, etc.).			Es buena
	Administrar el rango de sueldo	Existen escalas salariales determinadas por años de servicio.			Es muy buena
	Desarrollo del conocimiento	Consideras que el pertenecer a esta empresa te ha permitido crecer profesionalmente.			

	Consecuencia de mayor antigüedad mayor desempeño	Consideras que el tener mayor tiempo de servicio te da seguridad laboral.			
Administración de la compensación salarial por desempeño	Administrar las compensaciones del personal	Consideras que se distribuye adecuadamente las compensaciones salariales al personal.	5	Siempre (5) A veces (4) Raras veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	
	Determinar el nivel del desempeño	Los incentivos proporcionados por la empresa valoran el aporte a los resultados obtenidos en el año.			
	Objetivo del desempeño del personal	Se toma en cuenta el desarrollo laboral para programar adecuadamente la compensación salarial de sus trabajadores.			
	Evaluación de desempeño	El resultado de evaluación de desempeño se relaciona con el sueldo percibido.			
	Tipo de evaluación	El tipo de evaluación que se aplica en la institución educativa es pertinente para verificar como es tu desempeño laboral.			
Administración de la compensación por competencias laborales progresivas	Evaluar la compensación por competencias laboral	Consideras que todas tus competencias logradas son valoradas como profesionales en esta organización.	5	Siempre (5) A veces (4) Raras veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	
	Estructurar los puestos por niveles	La institución educativa tiene un organigrama de funciones y rangos jerárquicos.			
	Determinar el objetivo de las competencias laborales progresivas	Se cuenta con una política de incentivo al desempeño laboral.			
		Consideras que la institución educativa motiva en el progreso de tus competencias.			
	Importancia de las competencias progresivas	Se evalúa de manera progresiva el desempeño de los trabajadores a fin de ver su rendimiento.			

Anexo: Instrumento de encuesta

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL GRADO DE DESARROLLO PERSONAL

Presentación:
Estimado (a) docente, soy Catherine Lizeth Reyes Alcala de Saldaña; estudiante de maestría; estoy realizando un proyecto de investigación titulado "Desarrollo personal y compensación salarial en el personal docente de una institución educativa privada de San Juan de Lurigancho, 2019".
Esta encuesta es anónima y confidencial, por lo que solicito tu colaboración, agradeceré responder con seriedad y veracidad ya que la información que proporcionas es muy importante y será para proponer alternativas de solución a fin de mejorar el desarrollo personal y la relación que tiene con la compensación salarial del docente.
MUCHAS GRACIAS
Instrucciones:
A continuación lee atentamente los ítems, luego marca con una X en una celda de lado derecha, la alternativa que considere verdadera cuya relación es:
(5) siempre (4) casi siempre (3) A veces (2) casi nunca (1) nunca

N°	ÍTEMS	Valoración				
		5	4	3	2	1
CAPACITACIÓN		5	4	3	2	1
1	Los conocimientos adquiridos en la capacitación están relacionados con tu especialidad profesional.					
2	El proceso de capacitación contribuye a tu desempeño profesional.					
3	En tu institución educativa se cuenta con un plan de capacitación según el resultado de su desempeño de sus trabajadores.					
4	La institución educativa emplea políticas de inversión destinadas a la capacitación de los trabajadores.					
5	Se evalúa el desempeño o seguimiento a partir del conocimiento adquirido en la capacitación de los trabajadores.					
DESARROLLO DE PERSONAS		5	4	3	2	1
6	Consideras que en esta institución educativa tienes posibilidad de crecimiento profesional tales como: (ascensos, incentivos laborales).					
7	Consideras que en la institución educativa has podido incrementar el desarrollo de tus habilidades, conocimientos y competencias como profesional.					
8	La institución educativa aplica estrategias para tu desarrollo personal (asignación de comisiones, asesorías espacio de trabajo, asumir roles, coaching, etc.).					
9	En la institución educativa cuentas con un asesor personal que guíe tus funciones como trabajador.					
10	En tu institución educativa cuentas con un equipo de asesores y capacitadores que pueda ayudarte a mejorar tu desempeño laboral.					
DESARROLLO DE ORGANIZACIONES		5	4	3	2	1
11	Consideras que la institución educativa contribuye a tu desarrollo profesional					
12	La institución educativa cuenta con un plan de actividades y estrategias para alcanzar el desarrollo profesional de sus trabajadores.					
13	La institución educativa tiene liderazgo reconocido dentro de la comunidad que te haga sentir orgulloso (a).					
14	La institución educativa te permite disponer de tu tiempo y espacio para poder prepararte (capacitación externa, carrera profesional, especialización) fuera de ella.					
15	Existe oportunidades de progreso para sus trabajadores dentro de la organización.					

SUGERENCIA:

CONTESTAR

TODOS

LOS

ÍTEMS

Gracias por su colaboración

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL GRADO DE COMPENSACIÓN SALARIAL

Presentación:
Estimado (a) docente, soy Catherine Lizeth Reyes Alcala de Saldaña; estudiante de maestría; estoy realizando un proyecto de investigación titulado "Desarrollo personal y compensación salarial en el personal docente de una institución educativa privada de San Juan de Lurigancho, 2019".
Esta encuesta es anónima y confidencial, por lo que solicito tu colaboración, agradeceré responder con seriedad y veracidad ya que la información que proporcionas es muy importante y será para proponer alternativas de solución a fin de mejorar el desarrollo personal y la relación que tiene con la compensación salarial del docente.
MUCHAS GRACIAS
Instrucciones:
A continuación lee atentamente los ítems, luego marca con una X en una celda de lado derecha, la alternativa que considere verdadera cuya relación es:
(5) siempre (4) casi siempre (3) A veces (2) casi nunca (1) nunca

N°	ÍTEMS	Valoración				
		5	4	3	2	1
ADMINISTRACIÓN DE LA COMPENSACIÓN SALARIAL POR ANTIGÜEDAD EN EL PUESTO		5	4	3	2	1
1	En la institución educativa se tiene definido escalas salariales por puesto de trabajo.					
2	Existen un trato especial para aquellos que tienen mayor estabilidad (bono, gratificación, etc.).					
3	Existen escalas salariales determinadas por años de servicio.					
4	Consideras que el pertenecer a esta institución educativa te ha permitido crecer profesionalmente.					
5	Consideras que el tener mayor tiempo de servicio te da seguridad laboral.					
ADMINISTRACIÓN DE LA COMPENSACIÓN SALARIAL POR DESEMPEÑO		5	4	3	2	1
6	Consideras que se distribuye adecuadamente las compensaciones salariales al personal.					
7	Los incentivos proporcionados por la institución educativa valoran el aporte a los resultados obtenidos en el año.					
8	Se toma en cuenta el desarrollo laboral para programar adecuadamente la compensación salarial de sus trabajadores.					
9	El resultado de evaluación de desempeño se relaciona con el sueldo percibido.					
10	El tipo de evaluación que se aplica en la institución educativa es pertinente para verificar como es tu desempeño laboral.					
ADMINISTRACIÓN DE LA COMPENSACIÓN POR COMPETENCIAS LABORALES PROGRESIVAS		5	4	3	2	1
11	Consideras que todas tus competencias logradas son valoradas como profesionales en esta organización.					
12	La institución educativa tiene un organigrama de funciones y rangos jerárquicos.					
13	Se cuenta con una política de incentivo al desempeño laboral.					
14	Consideras que la institución educativa motiva en el progreso de tus competencias.					
15	Se evalúa de manera progresiva el desempeño de los trabajadores a fin de ver su rendimiento.					

SUGERENCIA: CONTESTAR TODOS LOS ÍTEMS

Gracias por su colaboración

Anexo: Validación de instrumentos



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA COMPENSACIÓN SALARIAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1. ADMINISTRACIÓN DE LA COMPENSACIÓN SALARIAL POR ANTIGÜEDAD EN EL PUESTO							
1	En la empresa se tiene definido escalas salariales por puesto de trabajo.	✓		✓		✓		
2	Existen un trato especial para aquellos que tienen mayor estabilidad (bono, gratificación, etc.).	✓		✓		✓		
3	Existen escalas salariales determinadas por años de servicio.	✓		✓		✓		
4	Consideras que el pertenecer a esta empresa te ha permitido crecer profesionalmente.	✓		✓		✓		
5	Consideras que el tener mayor tiempo de servicio te da seguridad laboral.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2. ADMINISTRACIÓN DE LA COMPENSACIÓN SALARIAL POR DESEMPEÑO							
6	Consideras que se distribuye adecuadamente las compensaciones salariales al personal.	✓		✓		✓		
7	Los incentivos proporcionados por la empresa valoran el aporte a los resultados obtenidos en el año.	✓		✓		✓		
8	Se toma en cuenta el desarrollo laboral para programar adecuadamente la compensación salarial de sus trabajadores.	✓		✓		✓		
9	El resultado de evaluación de desempeño se relaciona con el sueldo percibido.	✓		✓		✓		
10	El tipo de evaluación que se aplica en la IE es pertinente para verificar como es tu desempeño laboral.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3. ADMINISTRACIÓN DE LA COMPENSACIÓN POR COMPETENCIAS LABORALES PROGRESIVAS							
11	Consideras que todas tus competencias logradas son valoradas como profesionales en esta organización.	✓		✓		✓		
12	La institución educativa tiene un organigrama de funciones y rangos jerárquicos.	✓		✓		✓		
13	Se cuenta con una política de incentivo al desempeño laboral.	✓		✓		✓		
14	Consideras que la institución educativa motiva en el proceso de tus competencias.	✓		✓		✓		
15	Se evalúa de manera progresiva el desempeño de los trabajadores a fin de ver su rendimiento.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

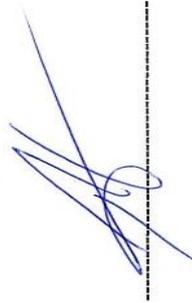
Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/Mg: Piás Pérez Ray Moisés DNI: 92418044

Especialidad del validador: Investigador educativo

15 de Julio del 2019

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



Firma del Experto Informante.

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESARROLLO PERSONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
	DIMENSIÓN 1. CAPACITACIÓN							
1	Los conocimientos adquiridos en la capacitación están relacionados con tu especialidad profesional.	✓		✓		✓		
2	El proceso de capacitación contribuye a tu desempeño profesional.	✓		✓		✓		
3	En tu institución laboral cuenta con un plan de capacitación según el resultado de sus trabajadores.	✓		✓		✓		
4	La IE emplea políticas de inversión destinadas a la capacitación de los trabajadores.	✓		✓		✓		
5	Se evalúa el desempeño o seguimiento a partir del conocimiento adquirido en la capacitación de los trabajadores.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2. DESARROLLO DE LAS PERSONAS							
6	Consideras que en esta institución educativa tienes posibilidad de crecimiento profesional tales como (ascensos, incentivos laborales).	✓		✓		✓		
7	Consideras que en la institución educativa has podido incrementar el desarrollo de tus habilidades, conocimientos y competencias como profesional.	✓		✓		✓		
8	La IE aplica estrategias para tu desarrollo personal (asignación de comisiones, asesorías espacio de trabajo, asumir roles, coaching, etc.).	✓		✓		✓		
9	En la IE cuentas con un asesor personal que guíe tus funciones como trabajador.	✓		✓		✓		
10	En tu IE cuentas con un equipo de asesores y capacitadores que pueda ayudarte a mejorar tu desempeño laboral.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3. DESARROLLO DE ORGANIZACIONES							
11	Consideras que la organización contribuye a tu desarrollo profesional	✓		✓		✓		
12	La IE cuenta con un plan de actividades y estrategias para alcanzar el desarrollo profesional de sus trabajadores.	✓		✓		✓		
13	La IE tiene liderazgo reconocido dentro de la comunidad que te haga sentir orgulloso (a).	✓		✓		✓		
14	La IE te permite disponer de tu tiempo y espacio para poder prepararte (capacitación externa, carrera profesional, especialización) fuera de ella.	✓		✓		✓		
15	Existe oportunidades de progreso dentro de la organización para sus trabajadores.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

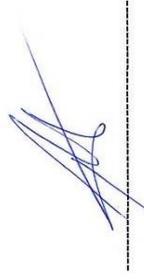
Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [X] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []
Apellidos y nombres del juez validador, Dr/Mg: Pedro Pérez Roy Morales DNI: 42418094

Especialidad del validador: Investigador educativo

02de.....del 20.....

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

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



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESARROLLO PERSONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
	DIMENSIÓN 1. CAPACITACIÓN							
1	Los conocimientos adquiridos en la capacitación están relacionados con tu especialidad profesional.	✓		✓		✓		
2	El proceso de capacitación contribuye a tu desempeño profesional.	✓		✓		✓		
3	En tu institución laboral cuenta con un plan de capacitación según el resultado de sus trabajadores.	✓		✓		✓		
4	La IE emplea políticas de inversión destinadas a la capacitación de los trabajadores.	✓		✓		✓		
5	Se evalúa el desempeño o seguimiento a partir del conocimiento adquirido en la capacitación de los trabajadores.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2. DESARROLLO DE LAS PERSONAS	SI	No	SI	NO	SI	NO	
6	Consideras que en esta institución educativa tienes posibilidad de crecimiento profesional tales como (ascensos, incentivos laborales).	✓		✓		✓		
7	Consideras que en la institución educativa has podido incrementar el desarrollo de tus habilidades, conocimientos y competencias como profesional.	✓		✓		✓		
8	La IE aplica estrategias para tu desarrollo personal (asignación de comisiones, asesorías espacio de trabajo, asumir roles, coaching, etc.).	✓		✓		✓		
9	En la IE cuentas con un asesor personal que guíe tus funciones como trabajador.	✓		✓		✓		
10	En tu IE cuentas con un equipo de asesores y capacitadores que pueda ayudarte a mejorar tu desempeño laboral.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3. DESARROLLO DE ORGANIZACIONES	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
11	Consideras que la organización contribuye a tu desarrollo profesional	✓		✓		✓		
12	La IE cuenta con un plan de actividades y estrategias para alcanzar el desarrollo profesional de sus trabajadores.	✓		✓		✓		
13	La IE tiene liderazgo reconocido dentro de la comunidad que te haga sentir orgulloso (a).	✓		✓		✓		
14	La IE te permite disponer de tu tiempo y espacio para poder prepararte (capacitación externa, carrera profesional, especialización) fuera de ella.	✓		✓		✓		
15	Existe oportunidades de progreso dentro de la organización para sus trabajadores.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia en los ítems planteados para medir la dimensión.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/Mg: Hiroshi Kemyi. Ojeda Laabaja DNI: 40.506435

Especialidad del validador: Metodólogo

15 de Junio del 2019

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



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

Firma del Experto Informante.



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA COMPENSACIÓN SALARIAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1. ADMINISTRACIÓN DE LA COMPENSACIÓN SALARIAL POR ANTIGÜEDAD EN EL PUESTO							
1	En la empresa se tiene definido escalas salariales por puesto de trabajo.	✓		✓		✓		
2	Existen un trato especial para aquellos que tienen mayor estabilidad (bono, gratificación, etc.).	✓		✓		✓		
3	Existen escalas salariales determinadas por años de servicio.	✓		✓		✓		
4	Consideras que el pertenecer a esta empresa te ha permitido crecer profesionalmente.	✓		✓		✓		
5	Consideras que el tener mayor tiempo de servicio te da seguridad laboral.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2. ADMINISTRACIÓN DE LA COMPENSACIÓN SALARIAL POR DESEMPEÑO							
6	Consideras que se distribuye adecuadamente las compensaciones salariales al personal.	✓		✓		✓		
7	Los incentivos proporcionados por la empresa valoran el aporte a los resultados obtenidos en el año.	✓		✓		✓		
8	Se toma en cuenta el desarrollo laboral para programar adecuadamente la compensación salarial de sus trabajadores.	✓		✓		✓		
9	El resultado de evaluación de desempeño se relaciona con el sueldo percibido.	✓		✓		✓		
10	El tipo de evaluación que se aplica en la IE es pertinente para verificar como es tu desempeño laboral.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3. ADMINISTRACIÓN DE LA COMPENSACIÓN POR COMPETENCIAS LABORALES PROGRESIVAS							
11	Consideras que todas tus competencias logradas son valoradas como profesionales en esta organización.	✓		✓		✓		
12	La institución educativa tiene un organigrama de funciones y rangos jerárquicos.	✓		✓		✓		
13	Se cuenta con una política de incentivo al desempeño laboral.	✓		✓		✓		
14	Consideras que la institución educativa motiva en el proceso de tus competencias.	✓		✓		✓		
15	Se evalúa de manera progresiva el desempeño de los trabajadores a fin de ver su rendimiento.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia en los ítems planteados para medir la dimensión.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable
Aplicable después de corregir: No aplicable
Apellidos y nombres del juez validador: Dr/Mg: Hicóshi Kenji, M. Sc. Gaborjal DNI: 40506435
Especialidad del validador: Metodólogo

15 de Junio del 2019



Firma del Experto Informante.

***Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
***Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
***Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESARROLLO PERSONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	DIMENSIÓN 1. CAPACITACIÓN							
1	Los conocimientos adquiridos en la capacitación están relacionados con tu especialidad profesional.	✓		✓		✓		
2	El proceso de capacitación contribuye a tu desempeño profesional.	✓		✓		✓		
3	En tu institución laboral cuenta con un plan de capacitación según el resultado de sus trabajadores.	✓		✓		✓		
4	La IE emplea políticas de inversión destinadas a la capacitación de los trabajadores.	✓		✓		✓		
5	Se evalúa el desempeño o seguimiento a partir del conocimiento adquirido en la capacitación de los trabajadores.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2. DESARROLLO DE LAS PERSONAS							
6	Consideras que en esta institución educativa tienes posibilidad de crecimiento profesional tales como (ascensos, incentivos laborales).	✓		✓		✓		
7	Consideras que en la institución educativa has podido incrementar el desarrollo de tus habilidades, conocimientos y competencias como profesional.	✓		✓		✓		
8	La IE aplica estrategias para tu desarrollo personal (asignación de comisiones, asesorías espacio de trabajo, asumir roles, coaching, etc.).	✓		✓		✓		
9	En la IE cuentas con un asesor personal que guíe tus funciones como trabajador.	✓		✓		✓		
10	En tu IE cuentas con un equipo de asesores y capacitadores que pueda ayudarte a mejorar tu desempeño laboral.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3. DESARROLLO DE ORGANIZACIONES							
11	Consideras que la organización contribuye a tu desarrollo profesional	✓		✓		✓		
12	La IE cuenta con un plan de actividades y estrategias para alcanzar el desarrollo profesional de sus trabajadores.	✓		✓		✓		
13	La IE tiene liderazgo reconocido dentro de la comunidad que te haga sentir orgulloso (a).	✓		✓		✓		
14	La IE te permite disponer de tu tiempo y espacio para poder prepararte (capacitación externa, carrera profesional, especialización) fuera de ella.	✓		✓		✓		
15	Existe oportunidades de progreso dentro de la organización para sus trabajadores.	✓		✓		✓		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA COMPENSACIÓN SALARIAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1. ADMINISTRACIÓN DE LA COMPENSACIÓN SALARIAL POR ANTIGÜEDAD EN EL PUESTO							
1	En la empresa se tiene definido escalas salariales por puesto de trabajo.	✓		✓		✓		
2	Existen un trato especial para aquellos que tienen mayor estabilidad (bono, gratificación, etc.).	✓		✓		✓		
3	Existen escalas salariales determinadas por años de servicio.	✓		✓		✓		
4	Consideras que el pertenecer a esta empresa te ha permitido crecer profesionalmente.	✓		✓		✓		
5	Consideras que el tener mayor tiempo de servicio te da seguridad laboral.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2. ADMINISTRACIÓN DE LA COMPENSACIÓN SALARIAL POR DESEMPEÑO							
6	Consideras que se distribuye adecuadamente las compensaciones salariales al personal.	✓		✓		✓		
7	Los incentivos proporcionados por la empresa valoran el aporte a los resultados obtenidos en el año.	✓		✓		✓		
8	Se toma en cuenta el desarrollo laboral para programar adecuadamente la compensación salarial de sus trabajadores.	✓		✓		✓		
9	El resultado de evaluación de desempeño se relaciona con el sueldo percibido.	✓		✓		✓		
10	El tipo de evaluación que se aplica en la IE es pertinente para verificar como es tu desempeño laboral.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3. ADMINISTRACIÓN DE LA COMPENSACIÓN POR COMPETENCIAS LABORALES PROGRESIVAS							
11	Consideras que todas tus competencias logradas son valoradas como profesionales en esta organización.	✓		✓		✓		
12	La institución educativa tiene un organigrama de funciones y rangos jerárquicos.	✓		✓		✓		
13	Se cuenta con una política de incentivo al desempeño laboral.	✓		✓		✓		
14	Consideras que la institución educativa motiva en el proceso de tus competencias.	✓		✓		✓		
15	Se evalúa de manera progresiva el desempeño de los trabajadores a fin de ver su rendimiento.	✓		✓		✓		

Anexo: Permiso de la Institución donde se aplicó el estudio



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela de Posgrado

“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

Lima, 29 de mayo de 2019

Carta P.707 – 2019 EPG – UCV LE

SEÑOR(A)
Martín Rafael Roncal Velasco
Innova Schools Canto Grande
Atención:
Director

Asunto: Carta de Presentación del estudiante **CATHERINE LIZETH REYES ALCALA DE SALDAÑA**

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **Catherine Lizeth Reyes Alcala de Saldaña** identificado(a) con DNI N.º **45733148** y código de matrícula N.º **7001225766**; estudiante del Programa de **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

Desarrollo personal y compensación salarial en el personal docente de una institución educativa privada de San Juan de Lurigancho, 2019

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar entrevistas y/o encuestas y poder recabar información necesaria.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Dr. Raúl Delgado Arenas
JEFE DE UNIDAD DE POSGRADO
FILIAL LIMA – CAMPUS LIMA ESTE



MARTÍN RAFAEL RONCAL VELASCO
DIRECTOR

Anexo : Pruebas de confiabilidad

Resultados de la variable Desarrollo Personal

Estadísticas de total de elemento					
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimid o	Correlación total de elementos corregida	Correlació n múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1. Los conocimientos adquiridos en la capacitación están relacionados con tu especialidad profesional.	55,500	70,158	,691	,896	,895
2. El proceso de capacitación contribuye a tu desempeño profesional.	55,200	70,589	,688	,823	,895
3. En tu institución educativa se cuenta con un plan de capacitación según el resultado de su desempeño de sus trabajadores.	55,750	68,513	,696	,938	,895
4. La institución educativa emplea políticas de inversión destinadas a la capacitación de los trabajadores.	55,350	74,976	,523	,806	,902
5. Se evalúa el desempeño o seguimiento a partir del conocimiento adquirido en la capacitación de los trabajadores.	55,650	74,450	,491	,719	,903
6. Consideras que en esta institución educativa tienes posibilidad de crecimiento profesional tales como: (ascensos, incentivos laborales).	55,100	76,305	,504	,790	,902
7. Consideras que en la institución educativa has podido incrementar el desarrollo de tus habilidades, conocimientos y competencias como profesional.	55,100	74,200	,759	,955	,896
8. La institución educativa aplica estrategias para tu desarrollo personal (asignación de comisiones, asesorías espacio de trabajo, asumir roles, coaching, etc.).	55,500	70,053	,740	,954	,893

9. En la institución educativa cuentas con un asesor personal que guíe tus funciones como trabajador.	55,800	77,116	,360	,920	,907
10. En tu institución educativa cuentas con un equipo de asesores y capacitadores que pueda ayudarte a mejorar tu desempeño laboral.	55,650	71,608	,635	,957	,898
11. Consideras que la institución educativa contribuye a tu desarrollo profesional	55,300	76,537	,485	,850	,903
12. La institución educativa cuenta con un plan de actividades y estrategias para alcanzar el desarrollo profesional de sus trabajadores.	55,500	74,579	,572	,782	,900
13. La institución educativa tiene liderazgo reconocido dentro de la comunidad que te haga sentir orgulloso (a).	55,600	71,200	,635	,907	,898
14. La institución educativa te permite disponer de tu tiempo y espacio para poder prepararte (capacitación externa, carrera profesional, especialización) fuera de ella.	56,050	70,682	,595	,914	,900
15. Existe oportunidades de progreso para sus trabajadores dentro de la organización.	55,250	76,408	,616	,948	,900

Resultados de la variable Compensación salarial

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	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1. La institución educativa se tiene definido escalas salariales por puesto de trabajo.	52,700	54,116	,656	,972	,825
2. Existen un trato especial para aquellos que tienen mayor estabilidad (bono, gratificación, etc.).	53,700	56,326	,318	,517	,851
3. Existen escalas salariales determinadas por años de servicio.	53,800	56,379	,322	,941	,850
4. Consideras que el pertenecer a esta empresa te ha permitido crecer profesionalmente.	52,900	60,832	,284	,625	,845
5. Consideras que el tener mayor tiempo de servicio te da seguridad laboral.	53,400	58,147	,310	,811	,847
6. Consideras que se distribuye adecuadamente las compensaciones salariales al personal.	53,850	54,029	,524	,807	,833
7. Los incentivos proporcionados por la empresa valoran el aporte a los resultados obtenidos en el año.	53,550	52,050	,711	,965	,820
8. Se toma en cuenta el desarrollo laboral para programar adecuadamente la compensación salarial de sus trabajadores.	53,150	56,976	,514	,888	,834
9. El resultado de evaluación de desempeño se relaciona con el sueldo percibido.	53,450	53,208	,667	,977	,824

10. El tipo de evaluación que se aplica en la institución educativa es pertinente para verificar como es tu desempeño laboral.	53,350	54,134	,748	,816	,821
11. Consideras que todas tus competencias logradas son valoradas como profesionales en esta organización.	53,200	61,011	,397	,778	,841
12. La institución educativa tiene un organigrama de funciones y rangos jerárquicos.	52,450	61,734	,255	,917	,846
13. Se cuenta con una política de incentivo al desempeño laboral.	52,950	58,892	,434	,939	,838
14. Consideras que la institución educativa motiva en el progreso de tus competencias.	53,050	56,261	,675	,923	,827
15. Se evalúa de manera progresiva el desempeño de los trabajadores a fin de ver su rendimiento.	52,500	58,368	,624	,973	,832

Anexos: Base de datos

Desarrollo Personal															
	Capacitación					Desarrollo perosnal					Desarrollo de organizaciones				
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15
E1	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4
E2	3	3	3	4	3	4	4	4	2	2	4	4	3	4	4
E3	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5
E4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	3	4
E5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
E6	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4
E7	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5
E8	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5
E9	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4
E10	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5
E11	3	4	4	4	5	5	5	4	3	3	5	4	5	3	5
E12	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4
E13	5	4	3	4	4	5	5	4	3	4	5	4	5	4	5
E14	5	5	3	3	5	5	5	5	3	5	5	4	4	4	4
E15	4	4	2	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	2	4
E16	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	2	4
E17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
E18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
E19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
E20	4	4	3	4	3	4	5	4	4	5	4	3	5	3	4
E21	4	4	2	3	3	5	5	4	4	5	5	4	5	2	4
E22	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	3	4
E23	5	4	4	3	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4
E24	4	4	2	3	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
E25	4	4	4	4	3	4	5	4	2	3	4	4	5	2	4
E26	4	4	3	4	3	4	4	4	1	3	4	3	4	3	3
E27	5	4	3	5	4	4	5	4	4	3	5	4	5	1	3
E28	4	4	4	4	4	5	4	4	2	3	4	5	5	5	5
E29	4	4	3	4	4	4	5	4	2	3	4	4	4	4	4
E30	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
E31	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4
E32	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	3	4
E33	4	4	4	3	3	5	4	4	5	4	5	4	3	4	3
E34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5
E35	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5
E36	4	4	3	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	3	4

E37	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4
E38	4	3	3	4	4	4	4	3	2	2	4	4	4	4	4
E39	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	3	3
E40	4	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	4
E41	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	4	2	4
E42	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	5	3	4
E43	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E44	5	5	3	3	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5
E45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
E46	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	4	4	5
E47	4	4	4	4	3	5	5	5	3	2	5	4	5	3	4
E48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
E49	4	5	5	5	3	3	4	5	5	4	4	4	5	5	5
E50	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5

Compensación salarial															
	Ad. por antigüedad					Ad. por desempeño					Ad. por competencias progresiva				
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15
E1	5	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
E2	5	5	2	5	3	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5
E3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4
E4	4	2	2	4	2	2	2	3	2	3	4	5	4	4	3
E5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4
E6	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4
E7	5	4	3	4	3	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4
E8	5	4	5	5	5	3	4	4	3	4	5	4	4	4	4
E9	4	2	3	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4
E10	4	1	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
E11	5	1	4	5	5	3	3	3	5	3	3	5	4	4	4
E12	4	2	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4
E13	5	3	4	5	2	3	3	3	3	3	4	5	2	5	3
E14	4	3	4	5	5	3	4	4	3	4	4	5	3	4	5
E15	3	3	5	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4
E16	3	5	4	5	3	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4
E17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
E18	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	2	3	5	5	5
E19	5	4	4	5	3	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5
E20	3	3	3	5	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	5
E21	4	3	4	5	3	3	4	3	3	5	5	4	3	4	4
E22	5	5	5	5	4	1	3	3	3	2	5	5	4	4	4

E23	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	3	4	5	4	4
E24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4
E25	5	3	1	4	3	3	3	3	3	3	4	5	5	4	3
E26	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
E27	5	1	2	3	2	5	2	2	2	5	4	5	3	5	5
E28	4	2	5	5	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4
E29	4	2	3	4	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4
E30	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5
E31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4
E32	5	3	4	5	3	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4
E33	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5
E34	5	2	3	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
E35	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5
E36	3	1	5	5	5	5	4	4	3	4	4	3	5	4	5
E37	4	3	3	4	4	2	2	5	4	4	4	4	4	3	3
E38	5	1	1	3	4	2	4	3	3	3	3	4	4	4	4
E39	5	1	3	5	1	1	2	3	4	3	4	5	3	3	4
E40	4	2	2	3	4	2	2	5	4	4	4	4	4	3	3
E41	2	2	4	4	3	3	2	4	5	5	4	5	3	4	4
E42	4	1	4	4	5	2	2	3	2	2	3	5	3	4	4
E43	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
E44	3	1	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	1	5	4
E45	5	1	1	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
E46	5	2	3	5	3	3	3	5	4	4	4	4	5	4	4
E47	5	3	2	5	3	2	2	2	3	3	3	4	4	3	4
E48	4	5	3	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
E49	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
E50	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2

Anexo: Artículo científico



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

ARTÍCULO CIENTÍFICO

Desarrollo personal y compensación salarial en el personal docente de una institución educativa privada de San Juan de Lurigancho, 2019

AUTOR :

Br. Catherine Lizeth Reyes Alcala de Saldaña

ASESORA:

Dra. Miriam Elizabeth Napaico Arteaga

SECCIÓN:

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Políticas curriculares

Lima- Perú

2019

ARTÍCULO CIENTÍFICO

1-TÍTULO:

“Desarrollo personal y compensación salarial en el personal docente de una institución educativa privada de San Juan de Lurigancho, 2019”

2-AUTOR:

Br. Catherine Lizeth Reyes Alcala de Saldaña

catherinereyesalcalá@gmail.com

Estudiante del Programa Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo.

3- RESUMEN:

Este estudio tuvo como objetivo principal determinar la relación entre el desarrollo personal y compensación salarial docente en una institución educativa privada de San Juan de Lurigancho, de la ciudad de Lima, 2019.

La metodología empleada para la elaboración de la investigación tuvo un enfoque cuantitativo, básica que se ubica en el nivel correlacional, el diseño de la investigación es no experimental, transversal correlacional. Para dicha tesis se tuvo como población a los docentes de una institución educativa privada de San Juan de Lurigancho. La muestra fue censal y fue conformada por un total de 50 docentes.

Entre los resultados más importantes obtenidos con la estadística de Rho de Spearman aplicada a las variables de estudio desarrollo personal y compensación salarial docente, se obtuvo el coeficiente de correlación ($Rho=0,849$), además, el nivel de significancia ($p=0.000$) es menor al p -valor asumido ($p<0.05$) por lo que se acepta la hipótesis de investigación.

Concluyendo finalmente que sí existe una relación significativa entre desarrollo personal y compensación salarial del personal docente en una institución educativa privada de San Juan de Lurigancho, 2019.

4-PALABRAS CLAVES:

Desarrollo personal, compensación salarial, institución educativa, capacitación, desarrollo de organizaciones.

5-ABSTRACT

The main objective of this study was to determine the relationship between personal development and teacher salary compensation in a private educational institution in San Juan de Lurigancho, in the city of Lima, 2019.

The methodology used for the preparation of the research had a quantitative, basic approach that is located at the correlational level, the research design is non-experimental, cross-correlational. For this thesis the teachers of a private educational institution of San Juan de Lurigancho were held as population. The sample was census and was composed by a total of 50 teachers.

Among the most important results obtained with Spearman's Rho statistic applied to the variables of personal development study and teacher salary compensation, the correlation coefficient was obtained ($Rho = 0.849$), in addition, the level of significance ($p = 0.000$) is lower than the assumed p-value ($p < 0.05$), so the research hypothesis is accepted.

Finally concluding that there is a significant relationship between personal development and salary compensation of the teaching staff in a private educational institution in San Juan de Lurigancho, 2019.

6-KEYWORDS

Personal development and salary compensation, educational institution, training, development of organizations.

7-INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación “Desarrollo personal y compensación salarial en el personal docente de una institución educativa privada de San Juan de Lurigancho, 2019”. Pretende aportar evidencias para el manejo de la información educativa. Hoy se puede

relacionar el desarrollo personal y la compensación salarial y la importancia que esta tiene para los maestros.

La realidad problemática, hoy en día, en el ámbito educativo se puede observar distintas problemáticas, una de ellas es lo que enfrentan los profesionales docentes, ya ejerciendo su carrera, y no continuando con un próspero desarrollo personal. Por tanto, dando como consecuencia la baja remuneración y la falta capacitaciones constantes.

En la relación con esta problemática se presentan trabajos previos tenemos a Reyes (2017) en su estudio sobre la indagación de la recompensa remunerativa y las consecuencias en los trabajadores, tuvo como finalidad verificar la compensación salarial y como esta influye a la condición de vida laboral en los empleados de la institución dando como resultado un grado de desaprobación respecto a la compensación Salarial.

Valdez (2018) la presente investigación es de diseño no experimental en un campo descriptivo y se aplicó una encuesta sobre el crecimiento de los docentes para el crecimiento de conocimiento de alumnos y este estudio se dio en Pontificia Universidad Católica del Perú. Esta refiere en diversas áreas curriculares no logró un nivel satisfactorio de aprendizajes, generado por la falta de motivación de la plana docente, que trajo como consecuencia el desinterés de los estudiantes por aprender careciendo de situaciones retadoras que enfrenten a aprendizajes significativos, es por todo lo anteriormente mencionado que el fin de este proyecto tuvo como objetivo de desarrollar varias sesiones, jornadas extracurriculares sobre el compromiso del maestro y crear jornadas de capacitación para conseguir la motivación en la práctica docente, porque si se mejora los aspectos mencionados se tuvo como resultado satisfactorio los aprendizajes significativo de los estudiantes, es por ello que se dio cuenta que el desarrollo personal docente es indispensable para los resultado satisfactorios de aprendizaje.

Mogollón (2018) en su estudio sobre la remuneración de un salario y la mejora del trabajo en una empresa del Callao, esta se dio en la Universidad Cesar Vallejo, Lima 2018. Tuvo como propósito de dar una información en relación a la compensación salarial y asociarlo con la calidad de vida laboral de los empleados, ello se llevó a cabo con una investigación cuantitativa y la población se basó en 120 trabajadores de la entidad que se localiza en el Callao.

La teoría da a conocer sobre la primera variable de desarrollo personal refiriendo:

Chiavenato (2008) sostiene:

Los seres humanos tienen una gran habilidad para lograr comprender, mejorar y evolucionar, asimismo hoy en día la educación es el eje de una sociedad que se relaciona directamente con el progreso de las personas... Es así que todo lo referido, sustituye lo que las personas quieren para optimizar sus talentos interiorizados. (p. 366)

Como lo menciona el autor, la educación tiene una relación directa con el querer desarrollarse, porque en esta te permitirá estar preparado y seguro de los conocimientos que un docente impartirá a sus estudiantes y así demostrar el talento, sin embargo esto no fue parte de la realidad del docente peruano, esto se pudo deber a la falta de tiempo por las diversas actividades que realiza como parte de su labor o quizás porque este no tiene los recursos necesarios para poder seguir contribuyendo a sus conocimientos, es por esto que puede ser una desventaja al desarrollo de los aprendizajes de los estudiantes.

Chiavenato (2008) menciona:

El avance significativo de las personas no solo se enfoca con los nuevos conocimientos, base de información, habilidades, por el contrario, esto permitió ir más allá, como el ser eficiente frente a una necesidad y llegar a una solución con ideas, hábitos y actitudes. (p. 366)

Como lo menciona Chiavenato, que los cambios que genera la capacitación estuvieron relacionados directamente con el progreso de la persona y esta va más allá de adquirir una nueva información para conocer a detalle un tema, y permitió que dicha información ayude al individuo a solucionar los problemas que se le presenta, y así demuestre las habilidades adquiridas. De tal manera el informar no puede limitarse a un conocer y dominar un tema sino a enriquecer el crecimiento de sus habilidades y destrezas de un ser. Hoy en día el maestro se enfrenta a muchos cambios que pueden varias veces ser una dificultad en este proceso, es por todo esto que el maestro debe estar preparado y más en el descubrir sus habilidades y potenciarlas para que permita hacer un seguimiento y emplear estas destrezas en favor del estudiante.

Chiavenato (2008) dice:

La capacitación no solo se ocupa en el adquirir nuevas informaciones, habilidades y actitudes, sino permitió seguir en el progreso de habilidades que necesita una empresa... La capacitación tiene el fin de emprender para conseguir habilidades del personal y, como consecuencia el desempeño de la empresa. (p. 372)

Según mencionado por el autor, la capacitación es la raíz del desarrollo de una persona, y genera en estos los cambios que se hacen evidentes al desarrollar consigo habilidades, actitudes y destrezas para poder enfrentarse a las diversas realidades que se pueda presentar como profesional y esto le permite estar predispuesto para desempeñar de manera óptima su trabajo y así lograr los objetivos de una organización.

La segunda variable que es compensación salarial, hoy en día es un factor relevante en muchos centros de labores por lo que esto representa un efecto directo a la economía familiar de los profesores, además esto es considerado como una retribución al mérito del maestro que va depender del desempeño conseguido y desarrollado a lo largo de su carrera por ende la relación del desarrollo personal con la compensación salarial; incentivos.

Según Juárez (2000) refiere que:

La compensación salarial es todo aquello que define el valor y la calidad de su trabajo como empleados de una empresa. Por otro lado, la compensación salarial no solo determina un sueldo, sino también los incentivos que puedan equivaler al valor de su trabajo, así también podemos determinar la satisfacción personal como una compensación laboral. (p. 23)

Cabe resaltar que Juárez, nos habla de una retribución por los servicios prestados en un trabajo, sin embargo, muchos de estos no son bien remunerados como en caso de los maestros del Perú que año a año viene pidiendo al Ministerio de Educación que este sea remunerado conforme al valor que contribuir una sociedad que busca una generación de cambios. Asimismo, la institución particular que es objeto a esta investigación mantiene el mismo salario que reportó el estado siendo regularizado en base a la demanda del mercado labor. Según la RAE: La compensación es el “intercambio de valor de un objeto” Así

mismo como menciona la RAE, el salario debe reflejar el desempeño del empleado, sin embargo esta no es así. Tendrá algo que ver con la institución.

La administración de compensación salarial es un tema relevante en el desarrollo de una empresa y muchas de estas definen el resultado de una empresa porque va dependiendo de cuanto esté satisfecho el trabajador para la productividad de esta, es así como lo refiere Jimenez & Hernandez (2010) “debe encargarse el departamento de recursos humanos el de satisfacer lo requerido por el empleado y este poder contribuir a la retención de la productividad, asegurando la motivación del trabajador” (p.48). Como lo menciona las autoras, el acceder a una compensación por una productividad es eficaz para el resultado de la empresa.

Por otro lado, según Vidal, Cordón & Torre (2015) refieren que:

El tipo de compensación flexible ayuda a revalorar la ocupación del docente, por lo que mejora el incentivo salarial, asimismo este sistema permite que los trabajadores sean participe de este modelo, por otro lado, en momentos de crisis económica o cuando el trabajador se enfrenta a otros gastos que perjudica su estabilidad, este sistema evita la desmotivación. (p.15)

Es así que los autores dan a conocer un sistema distinto al que común se tiene en una empresa y que motiva al trabajador en momentos más necesario. La IEP no es ajena a esta motivación, ya que cuenta con diversos incentivos durante el periodo de contrato como beneficios escolares para los maestros e hijos de ellos, descuentos en tiendas comerciales por pertenecer a una cadena que es el Grupo Intercorp, cumplir oportunamente con el depósito del sueldo y generar adelanto de sueldo si el trabajador lo requiere o necesita, todo esto ayuda al empleado no decaer en las actividades que afronta diariamente como maestro, sino todo lo contrario a motivarse no obstante de lo que afronta, por ello logra que el trabajador, mantiene y, el fin es de incentivar constante para que realice un buen trabajo.

8-MÉTODO

La presente es una investigación con el enfoque cuantitativo, del tipo correlacional con diseño no experimental y transversal. Según su naturaleza cuantitativa: Gómez (2006), menciona que “el enfoque cuantitativo. Los datos recabados es lo mismo que medir.

Asimismo, de acuerdo con lo mencionado el medir es cuantificar con número, objetos y eventos”. (p.21). Por otro lado, según Briones (2002) “el término de investigación, que no es más que indagar o buscar. Cuando se aplica en las ciencias sociales, se asocia para generar datos sobre la realidad” (p.17). Asimismo, Hernández (2010) refiere “Los estudios tendrán como propósito analizar y verificar cada variable y la relación que se da” (p.151).

La presente investigación está considerada a una población de 50 docentes de ambos sexos en una institución educativa de Lima, distrito de San Juan de Lurigancho, período 2019. La población, objeto de estudio tal cual se presenta en la siguiente tabla.

La muestra que se trabajará es censal, por lo que se tomó 100% de docentes que trabajan en el Institución educativa, para ello; Ramírez (1997), refiere que “la muestra censal se considera todas las unidades de investigación de población como muestra”.

La técnica de recolección de datos ha permitido procesar la información, para ello esta investigación ha utilizado una encuesta y su instrumento ha sido un cuestionario. Carrasco (2005) al respecto dice: “Posterior a realizar la matriz de operacionalización de las dos variables, se proseguía con el fin de recabar éxito, para así continuar con la investigación”. (p.68)

Asimismo, esta encuesta ha logrado recabar los datos de primera mano, y esta consta de un cuestionario que han sido resueltas por personas que pertenecen al muestreo de la investigación. Todo esto es parte de la investigación descriptiva que se presenta.

La validez de estos medios se ha ejecutado por especialistas, es así que Hernández, et al (2010) sostiene, “la validez permite medir la variable que quiere conocerse” (p.201). Los cuestionarios de desarrollo personal y compensación salarial en el personal docente en una institución particular, han sido verificados por un grupo de especialistas de la universidad (juicio de expertos), estos son dados por una doctora y magísteres de la universidad César Vallejo como se evidenciará en el siguiente cuadro:

La presente investigación es de carácter cuantitativo que tiene ítems medidos por la escala de likert, es así que es importante medir la consistencia en relación con cada pregunta del instrumento, para esto se somete a prueba de confiabilidad Alpha de Cronbach.

El coeficiente Alfa de Cronbach es el indicador de confiabilidad de escalas psicométricas más empleado en las ciencias sociales, porque permite realizar una medida de la consistencia interna que tienen los reactivos que forman una escala. El valor mínimo aprobado es 0,7 por debajo de ese valor la consistencia interna de la escala utilizada es baja. Este valor muestra la consistencia interna es decir muestra la correlación entre cada una de las preguntas.

El coeficiente total del instrumento, en cual ha sido 0,908 que indica que es altamente confiable el instrumento que mide el desarrollo personal, en la columna sobre el número de elementos se ubica el número de preguntas consideradas en el instrumento, las cuales han sido quince.

El coeficiente total del instrumento, en cual ha sido 0,861 que indica que el instrumento es altamente confiable para medir la compensación salarial, luego en la columna sobre el número de elementos se ubica el número de preguntas consideradas en el instrumento, las cuales también han sido quince.

9- RESULTADOS

Se puede apreciar que existe una correlación de 0,849 entre el desarrollo personal y la compensación salarial, con un valor calculado para $p = 0.000$ a un nivel de significancia de 0,05 (bilateral), lo cual indica que la correlación es alta y directa.

Entonces se comprende que para los encuestados el desarrollo personal está asociado a altos niveles de compensación salarial, comprendiendo que ello los lleva a sentirse motivados con el trabajo que realizan. Ante estos resultados, se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

Se puede apreciar que existe una correlación de 0,609 entre el desarrollo personal y la compensación salarial por antigüedad, con un valor calculado para $p = 0.000$ a un nivel de significancia de 0,05 (bilateral), lo cual indica que la correlación es alta y directa.

Con estos resultados se puede inferir que de desarrollo personal tienen niveles similares en la dimensión compensación salarial por antigüedad, donde los maestros que tienen mayor tiempo de permanencia se sienten reconocidos en su trabajo. Ante estos resultados, se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

Se puede apreciar que existe una correlación de 0,592 entre el desarrollo personal y la compensación salarial por desempeño, con un valor calculado para $p = 0.000$ a un nivel de significancia de 0,05 (bilateral), lo cual indica que la correlación es moderada y directa. Con estos resultados se puede inferir que el desarrollo personal presenta niveles altos de valoración en la dimensión compensación salarial por desempeño, donde los maestros que tienen mayor tiempo de han desarrollado mejores capacidades. Ante estos resultados, se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

Se puede apreciar que existe una correlación de 0,631 entre el desarrollo personal y la compensación salarial por competencias laborales progresivas, con un valor calculado para $p = 0.000$ a un nivel de significancia de 0,05 (bilateral), lo cual indica que la correlación es alta y directa.

Con estos resultados se puede inferir que de desarrollo personal tienen niveles similares en la dimensión compensación salarial por competencias laborales progresivas, donde los maestros consideran que por su nivel y profesionalismo progresivos se les asigna un adicional. Con estos resultados, se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

10-DISCUSIÓN

La presente investigación de desarrollo personal y compensación salarial en docentes de una institución educativa privada de San Juan de Lurigancho 2019, siendo el objetivo general determinar una discusión. Teniendo estos resultados encontrado de la hipótesis principal y asimismo al corroborar a Reyes (2017) que realizó un estudio de análisis de compensación salarial y la calidad de vida de los trabajadores, es así que esta investigación dio conocer el alto grado de insatisfacción del personal con un 82,35 %, no estando conforme con lo que perciben en dicho trabajo generando un ambiente negativo al clima laboral, siendo este resultado todo lo contrario con la presente investigación por lo que en esta institución educativa privada se ha logrado mantener satisfactoriamente respecto a la compensación salarial con un 64%, porque esta fue valorada ya sea por su desempeño, por antigüedad y por resultados, es así que se refuta a Reyes con dicho resultado.

La investigación de Valdez (2018) dio a conocer sobre el desarrollo personal con el propósito de lograr excelentes resultados en los aprendizajes de los estudiantes que son lo más importante para el futuro de una sociedad, esta ha buscado mejorar los aprendizajes significativos de los estudiantes es así que esta investigación ha realizado varias jornadas de capacitación para conseguir motivaciones en el personal y este ha podido cumplir las metas de aprendizajes, por lo que pude observar una coincidencia de los resultados de la presente investigación del desarrollo personal en la cual hay un 60% del personal docente del colegio que estuvo de acuerdo con la importancia para el desarrollo de sus propios aprendizajes.

En torno a la hipótesis de la presente investigación refiere que un 60 % de los encuestados del trabajo estuvo de acuerdo con la importancia del desarrollo del personal asimismo Quiliche (2018) en su investigación demuestra que en experiencia de docentes sobre programa de desarrollo profesional en un colegio particular, buscó conocer diversos perspectiva de docentes y esta demuestran sus satisfacción con esta experiencia, es así que estos docentes informante demuestran en sus comentarios la alta satisfacción sobre esta experiencia, sin embargo también reconocen que las estrategias que emplearon en esta institución no son reconocida, estas no impide que el personal sea consciente de que la organización le demuestra las oportunidades que pudieron obtener al formar parte de esta empresa y enriquecen su vida profesional.

Teniendo en consideración la presente investigación y los resultados que trae consigo y comparado con la investigación de Mogollón (2018) con la investigación La compensación salarial y calidad de vida laboral, buscó relacionar de manera directa estas dos variables y así lo demuestra con su resultado Rho Spearman de 0,530 manteniendo así una relación moderada, teniendo en cuenta que este resultado significativo. De la misma manera que la investigación presentada en estas hojas que demuestra el resultado Rho Spearman de 0,849 demostrando así una relación significativa y directa con las variables de desarrollo personal y compensación salarial.

11- CONCLUSIONES

Primera: Los resultados encontrados en contraste de la hipótesis inicial brind información de desarrollo personal y compensación salarial en la institución educ..... privada de San Juan de Lurigancho, 2019 lograron una correlación de 0,849 con un valor

calculado para $p = 0.000$ a un nivel de significancia de 0,05 (bilateral), lo cual indica que la correlación es alta y directa.

Segunda: Los resultados encontrados en contraste de la hipótesis específica 1 brindando información de desarrollo personal y administración de compensación salarial por antigüedad en la institución educativa privada de San Juan de Lurigancho, 2019 lograron una correlación de 0,609 con un valor calculado para $p = 0.000$ a un nivel de significancia de 0,05 (bilateral), lo cual indica que la correlación es alta y directa.

Tercera: Los resultados encontrados en contraste de la hipótesis específica 2 brindando información de desarrollo personal y administración de compensación salarial por desempeño en la institución educativa privada de San Juan de Lurigancho, 2019 lograron una correlación de 0,592 con un valor calculado para $p = 0.000$ a un nivel de significancia de 0,05 (bilateral), lo cual indica que la correlación es moderada y directa.

Cuarta: Los resultados encontrados en contraste de la hipótesis específica 3 brindando información de desarrollo personal y administración de compensación salarial por competencias laborales progresivas en la institución educativa privada de San Juan de Lurigancho, 2019 lograron una correlación de 0,631 con un valor calculado para $p = 0.000$ a un nivel de significancia de 0,05 (bilateral), lo cual indica que la correlación es alta y directa.

12- REFERENCIAS

- Aldape, T. (2008). *Desarrollo de Las Competencias del Docente. Demanda de La Aldea Global Siglo XXI*. London, Reino Unido: Libro en Red.
- Álvarez, F. (1985). Compensación de servicio. *Revista Derecho de PUCP*, 20 (39), 8-86.
- Briones, G. (2002). *Metodología de la investigación cuantitativa en las ciencias sociales*. Bogotá, Colombia: ARFO Editores.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano (3ª ed.)* México DF, México: Mc. Graw Hill.

- Carrasco, S. (2005). *Metodología de la investigación científica: Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Lima, Perú: San Marcos.
- Caldera, E. & Giraldo, L. (2013). *Propuesta de un sistema de compensación que impacte directamente la satisfacción laboral de la empresa de servicios temporales S&A Servicio y Asesoría S.A.* (Tesis de maestría). Universidad de Medellín, Medellín, Colombia.
- Carnaqué, P. (2013). *Sistema de compensación salarial y desempeño laboral de los trabajadores de instituto de educación superior tecnológico Acabo Chiclayo*. (Tesis de maestría). Instituto de Educación Superior Tecnológico Abaco, Lambayeque, Perú.
- Cardenas, S. (2013). *La experiencia de Proactividad en el perfeccionamiento docente: desarrollo personal y la reflexión crítica como elementos para mejorar la labor de los profesores*. (Tesis de maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú.
- Corzo, J. (2005). *Diseño de sistema de compensación salarial para una empresa de servicios financieros*. (Tesis de maestría). Universidad de San Carlos de Guatemala, Ciudad de Guatemala, Guatemala.
- Coste, H., Lugo, Z., Zambrano, E., & García, C. (2017). Work Competences at Western Bank Discount. *Revista Orbis*, 12(36), 45-64. Recuperado de <http://www.revistaorbis.org.ve/pdf/36/art3.pdf>
- Davis, K. y Newstrom J. (2007) *Comportamiento humano en el trabajo*. (8ª ed.) México DF, México: Mc Graw Hill. Interamericana De México.
- Enríquez, L. (2014) *Concepciones y factores influyentes en el desarrollo profesional docente de España, Chile, Colombia en los últimos diez años*. (Tesis de maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú.

Anexo: Declaración jurada de Artículo científico

DECLARACIÓN JURADA

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN

PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO

Yo, Catherine Lizeth Reyes Alcalá de Saldaña estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI 45733148, con el artículo titulado

“Desarrollo personal y compensación salarial en el personal docente de una institución educativa privada de San Juan de Lurigancho, 2019”

Declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría.
- 2) El artículo no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse la falta de 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.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

San Juan de Lurigancho, 13 de agosto del 2019

Catherine Lizeth Reyes Alcalá de Saldaña

Yo, Dra. Miriam Elizabeth Napaico Arteaga, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, sede Lima Este, revisor (a) de la tesis titulada

"Desarrollo personal y compensación salarial en el personal docente de una institución educativa privada de San Juan de Lurigancho, 2019", de la estudiante Catherine Lizeth Reyes Alcala de Saldaña, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 14 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

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

Lugar y fecha: 03 de agosto de 2019



Miriam Elizabeth Napaico Arteaga

Firma

Dra. Miriam Elizabeth Napaico Arteaga

DNI: 43370792



Elaboró Dirección de Investigación

Revisó



Responsable del SGC



Vicedirección de Investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Desarrollo personal y compensación salarial en el personal docente de una institución educativa privada de San Juan de Lurigancho, 2019

AUTOR :

Br. Catherine Lizeth Reyes Alcalá de Saldaña (ORCID 0000-0001-8231-9928)

ASESORA:

Dra. Miriam Elizabeth Napaico Arceaga (ORCID 0000-0002-5577-4682)



Resumen de coincidencias

14 %

1	Entregado a Universida...	7 %
2	repositorio.ucv.edu.pe	4 %
3	Entregado a Universida...	1 %
4	copsoq.se	<1 %
5	Entregado a Pontificia ...	<1 %
6	Entregado a Universida...	<1 %
7	theibfr.com	<1 %



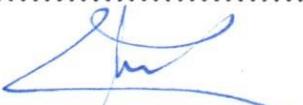
**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS
EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV**

Código : F08-PP-PR-02.02
 Versión : 10
 Fecha : 10-06-2019
 Página : 1 de 1

Yo Catherine Lizeth Reyes Alcala de Saldaña identificado con DNI N° 45733148 egresado 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 "Desarrollo personal y compensación salarial en el personal docente de una institución educativa privada de San Juan de Lurigancho, 2019"; 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: 45733148

FECHA: 25 de setiembre del 2019











Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	---------------------------------



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE POSGRADO, MGTR. MIGUEL ÁNGEL PÉREZ PÉREZ

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:
CATHERINE LIZETH REYES ALCALA DE SALDAÑA

INFORME TITULADO:

DESARROLLO PERSONAL Y COMPENSACIÓN SALARIAL EN EL PERSONAL
DOCENTE DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA DE SAN JUAN DE
LURIGANCHO, 2019

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 9 DE AGOSTO DEL 2019

NOTA O MENCIÓN: 17



FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN