



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**Sistema de compensación salarial y la productividad laboral en la Institución  
Educativa Divino Maestro de Pingola, Ayabaca-2019.**

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

**AUTORA:**

Br. Gonza Rivera, Cruz Marleny (ORCID: 0000-0002-9001-2499)

**ASESOR:**

Dr. Saavedra Olivos, Juan José (ORCID: 0000-0001-8191-8988)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Desarrollo sostenible, emprendimiento y responsabilidad social

PIURA – PERÚ

2019

## DEDICATORIA

Esta es la parte en la que creo unas frases bonitas para sorprender a las personas que quiero, pero no, o bueno sí, creo que esta investigación se desarrolló en un momento en que tuve que sacar fuerzas para transformar una experiencia negativa en una fuerza liberadora, por ello dedico este trabajo con mucho amor a Eduardo, mi persona favorita, mi compañero de vida, quien cuya nobleza y bondad me han demostrado el amor verdadero, quien a pesar de sus miedos e incertidumbres cree en mí y está a mi lado, es quien conoce mis sueños y anhelos, hasta mis mayores miedos, posiblemente cada comienzo sea de temores, pero recuerdo que tú eres una de mis principales razones para continuar y estoy convencida que el tiempo nos demostrará que caminar juntos de la mano y compartir nuestras vidas es la mejor decisión que hayamos tomado, Te Amo.

Dedico además este trabajo a mi hermana Marina, pues ella es mi principal cimiento para la construcción de mi vida personal y profesional.

A mi padre y hermanos y familia por el apoyo continuo y por estar siempre a mi lado dándome su apoyo incondicional.

Gonza Rivera, Cruz Marleny

## AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios porque su amor y su bondad son infinitos, cada caída es una prueba y me permite aprender de mis errores, lo que genera que crezca como ser humano y de diversas maneras, gracias porque cada oportunidad, pues me permite comenzar de nuevo y dar lo mejor de mí, gracias por las personas que has puesto en mi camino, quienes me dan fuerza y me han ayudado a levantarme en cada caída, confían en que puedo ser mejor cada día. Agradezco a mi madre, que aunque ya no esté presente, siento que orienta y guía mi camino. Agradezco a mi papá por su cariño y su preocupación continúa para que sea mejor persona. Agradezco a mis Hermanos, en especial a mi hermana Marina, quien es el pilar fundamental de mi vida, quien como una madre me orienta, me cuida en los buenos momentos y en mis peores caídas, animándome a no rendirme nunca. Agradezco a Eduardo mi compañero de vida, quien me ayuda a crecer profesionalmente, me motiva a ser mejor cada día y comparte su mejor versión a mi lado, dándome su apoyo incondicional, para mi propio crecimiento, sobran las palabras para expresarle mi gratitud, puesto que Dios no pudo darme mejor bendición de tenerlo a mi lado.

Agradezco a mi asesor Juan Saavedra por la paciencia y el ánimo de apoyarnos continuamente a no rendirnos y darnos la oportunidad de creer en nosotros.

Gonza Rivera, Cruz Marleny

## ÍNDICE

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO	18
2.1. Tipo y diseño de investigación	18
2.2. Operacionalización de variables	19
2.3. Población, muestra y muestreo	23
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	23
2.5. Procedimientos	24
2.6. Método de análisis de datos	24
2.7. Aspectos éticos	24
III. RESULTADOS	25
IV. DISCUSIÓN	35
V. CONCLUSIONES	37
VI. RECOMENDACIONES	38
REFERENCIAS	39
ANEXOS	
- Instrumentos utilizados para la investigación	44
- Acta de aprobación de originalidad	63
- Turnitin	64
- Autorización de publicación de tesis	65
- Versión final del trabajo de investigación	66

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Distribución de frecuencia de las variables sistema de compensación salarial y la productividad laboral en la Institución Educativa Divino Maestro de Ayabaca – 2019	26
Tabla 2	Distribución de frecuencia de la dimensión salario base y la variable productividad laboral en la Institución Educativa Divino Maestro de Ayabaca – 2019	27
Tabla 3	Distribución de frecuencia de la dimensión incentivos salariales y la variable productividad laboral en la Institución Educativa Divino Maestro de Ayabaca – 2019	28
Tabla 4	Distribución de frecuencia de la dimensión beneficios salariales y la variable productividad laboral en la Institución Educativa Divino Maestro de Ayabaca – 2019	30
Tabla 5	Correlación entre las variables sistema de compensación salarial y la productividad laboral en la Institución Educativa Divino Maestro de Ayabaca – 2019	31
Tabla 6	Correlación entre la dimensión salario base y la variable productividad laboral en la Institución Educativa Divino Maestro de Ayabaca – 2019	32
Tabla 7	Correlación entre la dimensión incentivos salariales y la variable productividad laboral en la Institución Educativa Divino Maestro de Ayabaca – 2019	33
Tabla 8	Correlación entre la dimensión beneficios salariales y la variable productividad laboral en la Institución Educativa Divino Maestro de Ayabaca – 2019	34

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Distribución de frecuencia de las variables sistema de compensación salarial y la productividad laboral en la Institución Educativa Divino Maestro de Ayabaca – 2019	26
Figura 2	Distribución de frecuencia de la dimensión salario base y la variable productividad laboral en la Institución Educativa Divino Maestro de Ayabaca – 2019	27
Figura 3	Distribución de frecuencia de la dimensión incentivos salariales y la variable productividad laboral en la Institución Educativa Divino Maestro de Ayabaca – 2019	29
Figura 4	Distribución de frecuencia de la dimensión beneficios salariales y la variable productividad laboral en la Institución Educativa Divino Maestro de Ayabaca – 2019	30

## RESUMEN

La investigación denominada: Sistema de compensación salarial y la productividad laboral en la Institución Educativa Divino Maestro de Pingola, Ayabaca-2019, tuvo como objetivo determinar la relación entre el Sistema de Compensación salarial y la productividad laboral en la Institución Educativa Divino Maestro de Pingola, Ayabaca-2019. La investigación planteó la hipótesis: Existe una relación directa y significativa entre el Sistema de Compensación salarial y la productividad laboral en la Institución Educativa Divino Maestro de Pingola, Ayabaca - 2019. La muestra de estudio fue de 18 docentes siendo no probabilística intencional. El estudio fue cuantitativo, de tipo no experimental, con un diseño descriptivo-correlacional transversal. La técnica que se desarrolló fue la técnica de la encuesta y el cuestionario, validaron dos cuestionarios con respuestas de escala ordinal con los coeficientes 0,857 para la encuesta de la variable compensación salarial y 0,839 para la encuesta de la variable productividad laboral. Para el procesamiento de la información se utilizó el software SPSS versión 21. Los resultados se presentaron a través de tablas de contingencia y los estadísticos rho y sig. Los resultados correlacionales muestran que existe relación directa y significativa entre la compensación salarial y la productividad laboral en la institución educativa Divino Maestro ( $\rho=0.678^{**}$  y  $P=0.000$ ), asimismo se encontró que las dimensiones de la compensación salarial que son el salario base, los incentivos salariales y los beneficios salariales se relacionan de manera directa y significativa con la productividad laboral.

**Palabras clave:** Compensación salarial, salario base, incentivos salariales, productividad laboral y resultados obtenidos.

## ABSTRACT

The research called: System of salary compensation and labor productivity in the Divino Maestro Educational Institution of Pingola, Ayabaca-2019, had as objective to determine the relationship between the Salary Compensation System and labor productivity in the Educational Institution Divino Maestro de Pingola, Ayabaca-2019. The investigation raised the hypothesis: There is a direct and significant relationship between the Salary Compensation System and labor productivity in the Divino Maestro Educational Institution of Pingola, Ayabaca - 2019. The study sample was 18 teachers, with no intentional probabilistic. The study was quantitative, of a non-experimental type, with a transversal descriptive-correlational design. The technique that was developed was the technique of the survey and the questionnaire, validated two questionnaires with answers of ordinal scale with the coefficients 0,857 for the survey of the wage compensation variable and 0,839 for the labor productivity variable survey. SPSS software version 21 was used to process the information. The results were presented through contingency tables and the rho and sig statistics. The correlation results show that there is a direct and significant relationship between wage compensation and labor productivity in the Divino Maestro educational institution ( $\rho = .678^{**}$  and  $P = .000$ ), also it was found that the dimensions of the salary compensation that are The base salary, salary incentives and salary benefits are directly and significantly related to labor productivity.

**Keywords:** Salary compensation, base salary, salary incentives, labor productivity, and results obtained.

## I. INTRODUCCIÓN

El discutir de la educación media es tratar sobre los administradores y profesores del futuro, debido a que este grupo es el primordial intelecto siendo mediador regulador de los métodos que merecen la mayor apreciación por parte de toda la población, es por eso que se realiza el estudio en curso con el propósito de conocer si se utilizan los métodos administrativos o no, en las instituciones educativas y además saber si se maneja una apropiada gestión dentro de la institución, ya que al presentarse una adecuada gestión se conseguirá que docentes y administrativos realicen un buen trabajo haciendo uso de todos sus conocimientos y capacidades para lograr obtener buenos resultados (Barcia, 2014).

En el análisis de los resultados informa Recursos Humanos.com (2011), en su artículo titulado Modelos de Compensación en Colombia, para alcanzar altos grados de competencia requeridos por una globalización tecnológica y en indestructible desarrollo, en primer lugar, es necesario conocer mediante la planilla cuáles son las exigencias de los individuos que brindan su servicio a los colegios, con el fin de poder manejar sus compensaciones y sus beneficios. Ante ello, se verifica que ya existe un grupo de requerimientos identificados por parte de las instituciones especialistas en análisis de estudio del mercado laboral, las cuales ayudan para manejar de forma justa el sistema de compensación.

Por otro lado, Solares (2007), manifiesta que el incremento del nivel de productividad se suscita por un adecuado uso de los materiales en disposición, por ello que las instituciones buscan diversas maneras para lograr un nivel alto de productividad obteniendo buenos resultados en pro de la institución y de los alumnos. Además, Fuentes (2012) asevera que cuando el docente se siente satisfecho laboralmente y presenta un alto índice de identificación con la institución, mostrará un mayor nivel de productividad laboral.

Mondy y Noé (2005), agregan también que la “compensación, es el pago general que se le otorga a los docentes por su servicio brindando, el propósito global al brindar una compensación es atraer, retener y motivar a los docentes” (p. 23). Además, para Dolan



(2003) la compensación de los docentes es vista como el acumulado de apreciaciones financieras, prestación o beneficios perceptibles que se le otorga como derivación de su prestación de servicio en la institución.

Konings y Vanormelingen (2009) explican que la preparación al personal docentes incrementa el nivel de productividad siendo mayor a lo que genera un aumento en su salario, existiendo un aumento en la productividad según el 23% cuando son capacitados oportunamente y en un 12% cuando aumenta su salario. Respecto a lo mencionado Cordero (2014) menciona que lo primordial para que exista un aumento en los docentes, es su desempeño según el 67% y en función a la inflación según el 33%. Por ello se conoce que para que suceda un cambio en el aumento también dependerá si incrementa el nivel de la institución.

En las instituciones educativas, igualmente tiene importancia las compensaciones laborales y que de alguna manera influyen en el desempeño del docente, la compensación salarial es un elemento efectivo de comunicación y estimulación entre los docentes y la institución, por ello es que debe ser en beneficio de los docentes con el propósito que apoyen al logro de los objetivos de la institución. Sin tener en consideración que el docente es uno de los elementos más importantes para conseguir una óptima calidad educativa e incremente el nivel de la institución. Además, existen varios autores que explican que el problema principal es la devaluación de la profesión educativa docente. El salario de los profesores ha ido subiendo de categoría en los últimos años, pero aun así no llega a cubrir las necesidades esenciales y familiares por el elevado costo de vida en el Perú, y ello repercute de forma negativa en su rendimiento dentro de la institución, reduciendo la autoestima obligándolos a realizar otras actividades paralelas para alcanzar cubrir sus necesidades (Saavedra, 2014)

La Institución Educativa Divino Maestro de Pingola, es en una institución perteneciente al sector educativo público, dedicada a brindar servicios educativos, se encuentra ubicada en la provincia de Ayabaca, dentro de sus principales problemas es que hay dificultades para brindar servicios educativos de calidad, empíricamente se observa que hay desmotivación por parte del personal docente, el sistema de compensación salarial no es el mejor no se cumplen con abonos ofrecidos por el

cumplimiento de metas y esto podría estar generando una baja productividad laboral, falta de identificación por parte del personal docentes y escasos compromisos con la institución.

Las investigaciones revisadas sobre las dos variables dan cuenta que aún es necesario continuar investigando; a nivel internacional se halló el estudio de Ribeiro (2017) titulado: “Estrategias de compensación y su relación con el compromiso organizacional en los docentes de las instituciones de educación superior en México”. Tuvo como propósito conocer como las estrategias de compensación influyen en el compromiso organizacional. Siendo un estudio cuantitativo de tipo descriptivo-correlacional, obteniendo como muestra a 209 docentes de las instituciones educativas, a quienes se les aplico dos cuestionarios, uno que evalúa las estrategias de compensación y el otro propuesto por Meyer y Allen (1997) que evalúa el compromiso organizacional. Los resultados muestran que, las estrategias de compensación mediante el pago incrementan el nivel de compromiso afectivo, pero reduce el compromiso continuo. Además, se encontró que las estrategias de compensación mediante honorarios, los maestros mejor retribuidos muestran un mayor sentimiento de apego y compromiso para realizar su labor y un menor sentimiento de asistir a la institución solo por mantener el trabajo.

Álvarez, Freire y Gutiérrez (2017) en su investigación denominada: “Capacitación y su impacto en la productividad laboral de las empresas chilenas”. Tuvo como objetivo conocer el impacto de la variable 1 en la variable 2. El estudio se enmarca en un enfoque cuantitativo, de tipo descriptiva, teniendo como muestra de estudio a 8.084 empresas, utilizándose a la cuarta encuesta longitudinal a empresas (ELE4), midiendo las variables. Obteniéndose como resultado que existe una diferencia entre las instituciones que brindan capacitaciones y la productividad laboral, pero sin embargo no existe una diferencia significativa con las instituciones que de no brindan capacitación y su nivel de productividad laboral.

En el estudio de Piloso y Saavedra (2015) titulado: “Análisis del clima laboral y su incidencia en la productividad del personal docente que integran las unidades educativas de nivel secundario, del sector público, ubicadas en la Zona urbana del cantón milagro, Ecuador”. Tuvo como objetivo examinar la relación entre ambas variables. La

investigación fue cuantitativa, de tipo descriptivo-correlacional, no experimental. La muestra de estudio constó por 233 docentes, que se les aplicó dos instrumentos para evaluar las variantes de estudios. Como resultado se halló un bajo nivel de productividad por parte del personal docente, la misma que afecta negativamente la calidad educativa y pone en riesgo la excelencia académica y el desarrollo del país.

Satey (2014) en su estudio denominado: “Incentivos laborales y clima organizacional” (estudio realizado con el personal de la delegación de recursos humanos del organismo judicial). Cuyo propósito de estudio fue conocer como la variante 1 influye en la variante 2. El estudio se enmarcó en el enfoque cuantitativo, tipo descriptivo, no experimental; teniendo como muestra a 50 empleados de las áreas administradoras, que se les evaluó a través de dos instrumentos prácticos que midieron las variantes de estudio. Presentando como conclusión que los incentivos laborales influyen en el clima organizacional, ya que estos generan que los empleados se sientan motivados, teniendo una correlación directa con el medio que los rodea.

A nivel nacional algunas investigaciones como la de Ccaulla (2018) denominada: “La remuneración salarial y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 – Ate, 2018”. Tuvo el propósito de conocer la correlación entre ambas variantes. El estudio fue cuantitativo, hipotético-deductivo, de tipo correlacional, de diseño no experimental. Estudiando a 86 empleados de la Unidad de Gestión Educativa. Que se les evaluó mediante dos instrumentos que midieron las variantes. Además se hizo el análisis de los datos dando como conclusión final que la remuneración salarial se correlaciona de forma positiva con el desempeño laboral, teniendo los siguientes valores ( $\rho = ,507$ ;  $p$  valor = 0.014 menor que 0.05).

Mogollón (2018) en su investigación titulada: “La compensación salarial y la calidad de vida laboral de los empleados de la empresa IESA S.A. – Callao 2018”, contó con el propósito de medir la relación entre la compensación salarial y la calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa IESA S.A. – Callao 2018. El estudio fue cuantitativo e hipotético deductivo, de tipo descriptivo-correlacional, con un diseño no experimental, teniendo como muestra a 120 empleados de la empresa; y se les tomó dos instrumentos que midieron las variables propuestas. Los resultados muestran que la compensación

salarial se relaciona significativamente de manera moderada con la calidad de vida laboral, presentando los siguientes valores ( $Rho\ 0.530; p=0.000 <0.05$ ), es decir que a mayor compensación salarial en mejor nivel se ubicará la calidad de vida laboral en la empresa.

En el estudio de Carnaqué (2014) denominada: “Sistema de compensación salarial y desempeño laboral de los empleados del Instituto de Educación Superior Tecnológico Abaco Chiclayo – 2013”. Tuvo como objetivo analizar la correlación entre las variantes del estudio. Se enmarcó en el enfoque cuantitativo, de tipo descriptiva-correlacional, no experimental. Tuvo como muestra a 52 empleados y se les evaluó mediante la aplicación de dos instrumentos confiables que midieron las variantes propuestas. Como resultados se encontró, que el sistema de compensación salarial se correlaciona de manera altamente significativa y positiva con el desempeño laboral de los evaluados del Instituto, obteniendo una rho de 0.704.

A nivel local no se evidencian investigaciones realizadas dado que es una zona de poca accesibilidad

Referente a las teorías relacionadas iniciaremos explicando la variable compensación salarial, para una mejor comprensión iniciaremos explicando lo que se comprende como salario, al respecto Bonilla (1996) lo conceptualiza como:

Lo que implica como pago por el servicio, sin importar la manera o titulación que se le brinde, por ende, no solo el pago fijo sino también lo que recibe en dinero o mediante beneficios o en materia prima por su prestación de sus servicios (p. 27).

Por otro lado, el término compensación se emplea de manera constante en el mundo institucional, ya que se considera que en lo profesional y laboral el concepto de salario es todo pago o remuneración que recibe el empleado como gratificación seguida por su trabajador brindado (Morales y Velandia, 1999). Asimismo, Cascio (2003), menciona que la compensación se compone por: las compensaciones directas que son compensaciones en efectivo, y las compensaciones indirectas que son beneficios conferidos a los trabajadores; ambos se convierten en incentivos que servirán de

motivación a los colaboradores a que efectúen su mayor esfuerzo para ejecutar labores de alta calidad (p. 44).

Para Dessler (2001), la compensación salarial “es el pago que se le otorga a todos los trabajadores por realizar su trabajo” (p. 336). Siguiendo la misma idea Werther y Davis (2003), refiere que la compensación salarial “es el pago monetario que recibe en trabajador después de realizar su labor” (p. 29). Según Orchak y Marín (2016) han indicado que las compensaciones salariales y prestaciones económicas hacia los trabajadores, podrán utilizarse como control de costos, ya que siempre el trabajador lo perciba como una compensación que beneficiara tanto a él como a la organización, puesto que se habla de sueldos, ellos pueden ser utilizados en favor de la entidad, además de ello podrán ser estrategias financieras ya que pueden servir de deducción de los impuestos de la organización.

Para Chiavenato (2009), conceptualiza a la compensación salarial como:

El elemento principal para que el colaborador labore motivado cumpliendo las metas de la institución y satisfaciendo sus necesidades personales. Es por ello que la recompensa es una retribución, premio o reconocimiento, es muy importante dentro de los programas de compensación del departamento de recursos humanos de las entidades (pág. 45).

Madero (2009), aporta que “el trabajador por efectuar la labor en una organización recibirá compensaciones que son beneficios económicos y no económicos” (p. 24). Igualmente, Arrieta y Díaz (2016), establece a la compensación salarial como la cantidad de dinero o el equivalente del mismo que recibe un colaborador por las tareas ejecutadas; es por ello que en considerables casos la compensación salarial es apreciada como una contraprestación.

La presente investigación asume la conceptualización de Arrieta y Díaz (2016), quien hace una explicación más amplia sobre la compensación salarial y la señala como “la cantidad de dinero, incentivos o beneficios que percibe un colaborador por las labores realizadas; generando un crecimiento personal y familiar; por lo tanto, es de suma importancia su asignación” (p. 38).

Respecto a los criterios de la compensación salarial, Patton citado por Chiavenato (2002), para que sea óptima, la compensación salarial debe presentar paralelamente siete criterios: Adecuada: ya que el pago debe estar dentro de los márgenes establecidos por el gobierno o por la convención del trabajo; equitativa: los individuos deben recibir un pago acorde a su esfuerzo y capacidades; equilibrada: el pago, las gratificaciones, y los beneficios deben agrupar un total adecuado de estímulos prudentes; eficacia en cuanto a costos: los pagos no deben sobrepasar al margen o presupuestos de la institución; segura: el pago debe apoyar a los trabajadores para que se sientan seguros y puedan cubrir sus necesidades elementales; incentivadora: el pago debe ser adecuado para que sea motivador a realizar su labor; aceptable para los empleados: los trabajadores deben conocer el sistema salarial y sentir que el pago es adecuado tanto para ellos como para la institución.

En cuanto a las teorías existen que intentan explicar la compensación salarial, todas ellas están relacionadas con el ámbito de lo administrativos, una de las teorías importantes es la Teoría de los Ingresos de Smith (1985), en su obra maestra “La Riqueza de las Naciones”, en relación con el trabajo, su recompensa y la generación de riqueza, asevera: “es incuestionable, que la labor es la mensura universal y más puntual del importe, siendo el único criterio seguro, o cierto monto, con el que se debe de adquirir las cosas y evaluar, los distintos valores de las mercancías entre sí en todo tiempo y lugar” (p. 546).

Smith (1985), señala que el pago o beneficio proveniente de la labor, es solo una porción de los beneficios que se generan en relación a la cantidad de producción o riqueza, después de conocer el valor de la tierra y las recompensas del capital. Sin embargo, examina Smith, las personas constantemente se mantendrán de su labor, siendo que su pago cubrirá su sostenimiento y el sostén de su familia y así avalar las siguientes generaciones de trabajadores.

Al constituir una correlación significativa entre el pago, la fortuna y el desarrollo de los países, menciona el autor que: Así la insuficiencia y búsqueda de los que se mantienen por su salario o labor, aumenta mediante el crecimiento de la renta y el capital

de toda la nación. El incremento, de la renta y de los caudales, aporta al incremento del patrimonio nacional, posteriormente al incremento de la riqueza se aumenta la necesidad de los individuos que se mantienen de su pago, generando que ambas cosas estén relacionadas y no se separen. En conclusión, para Smith, el incremento de las recompensas de la labor, es efecto importante también es causa del desarrollo y avance del país aumentando su riqueza. Si un país se desarrolla genera riquezas, creando más trabajo y mejor pago.

La segunda teoría utilizada es la de Ricardo (1959) denominada teoría del precio natural, quien escribe sobre los salarios y opina que:

La mano de obra, igualmente que los elementos que se compran y se venden y que pueden llegar a acrecentarse o disminuirse en cantidad, posee su costo natural y su costo de mercado. El costo natural del trabajo es el pago inevitable que consiente a los empleados, uno con otro, a permanecer y reproducirse su linaje, sin aumento ni desvalorización (p. 71).

Desde la perspectiva de Ricardo, la significación de la mano de obra del trabajador se halla fiscalizada por el precio de los productos de consumo, en efecto, el individuo para mantener a su familia y asimismo, no obedece del dinero que reciben sino el monto de los alimentos, riquezas y lujos que por rutina disfrutan y que obtiene con el salario que ganan. Por consiguiente, el pago natural de la mano de obra depende solamente de los precios de esos recursos. Para Ricardo, el cambio en los pagos (subidas y bajas) es por dos fundamentos: Oferta y demanda de mano de obra y del valor de los materiales que el individuo adquiere gastando su dinero. El incremento de los pagos se debe habitualmente al acrecimiento de las riquezas y del capital generando una nueva demanda de mano de obra, la cual está relacionada con el incremento de los materiales o productos: “Tales son, las normas que miden o administran los pagos, y a través del cual se certifica la felicidad de la gran mayoría de la población”. (Ricardo 1959, p. 80)

La tercera teoría y la que más se relaciona con la investigación es la formulada por Mill (Citado en Consuegra, 2004), con su teoría del Fondo de salarios, quien fue un gran admirador de los principios y normas del pensamiento económico liberal, quien desenvuelve hondamente esta teoría: el pago depende esencialmente de la demanda y

oferta de trabajo, o, dicho en otras palabras de la cantidad de capital y de población; entendiéndose que población es el número de individuos que constituyen la clase trabajadora o, mejor dicho las personas que laboran en busca de un pago; y por capital aquel fragmento que se utiliza en la compra directa de trabajo. Mostrando que el trabajo es una mercancía y por ello la recompensa es el pago, estando acogido a la ley de la oferta y la demanda. La correlación que existe entre las dos fuerzas antagonistas dará el precio adecuado de los pagos.

En concreto, esta teoría está administrada infaliblemente por la ley de la oferta y la demanda, que no concede variantes como: el valor de los productos para cubrir las necesidades básicas trazado por Ricardo; la habilidad de generar bienes o mantener un ritmo de bienestar manifestada por Smith; la reacción de los empleados que manifiestan mediante los grupos de federaciones, ni por la mediación del Estado que es apartada de plano por Mill. La única eventualidad de reconocer un cambio de los polos, se enmarca en el incremento del capital por parte de los capitalistas o, a la reducción de los individuos trabajadores.

En cuanto a las dimensiones consideradas para este trabajo de investigación están fundamentadas bajo las teorías señaladas y sobre la conceptualización de Arrieta y Díaz (2016), se determinan las siguientes dimensiones: Salario base; es el pago fijo que se le entrega al trabajador reglamentado y que se le paga por la labor desarrollada (Dirección y Gestión de personal, 2008). Asimismo, Orihuela (2017) en su estudio señala que la remuneración básica se trata de un pago mínimo que se le brinda al individuo por realizar una actividad, y se le ha dado esta calificación de básica ya que se utiliza de base para las demás retribuciones complementarias.

Para Arrieta y Díaz (2016), señala que el salario base es una concepción de perspectiva a futuro ya que constituye el arreglo entre el trabajador y el empresario con respecto al pago apoyado en las destrezas del trabajador, sus habilidades, y sus experiencias; la destreza requerida por la institución; y el nivel de oferta y demanda por las capacidades y experiencias en el mercado. En tanto cuando los empleados logran prever su pago presente y futuro, mayor será su confianza en el sistema salarial. Entre los factores que consideran los autores como indispensables para lograr un trabajo



eficiente, está la satisfacción que tiene el trabajador con su remuneración, si se cumplen con los requisitos de ley, si la remuneración está acorde con sus competencias.

En cuanto a la dimensión incentivos, se destina a premiar a los trabajadores con un nivel alto de desempeño estando unido con el pago; los incentivos salariales es el pago por méritos, es el incremento del pago concedido al trabajador dependiendo de su rendimiento (Dessler, 2007). Por su parte Werther y Davis (1995), señala que el sistema de incentivo: “constituye un incentivo al trabajador reconociendo con ello el trabajo que implicado el obtener los conocimientos concernientes con el puesto que ejecuta o de acuerdo al área de labor que realiza”. Chiavenato (2009) señala que el incentivo salarial es el programa diseñado para compensar trabajadores que mantienen un buen rendimiento. El incentivo pueden ser bonos por la participación por medio de recompensas para lograrlos, etc.

Werther y Davis (1995) explican que “Los trabajadores que laboran por medio de un incentivo financiero saben que rendimiento establece su beneficio, uno de los propósitos del incentivo es que se recompense regularmente y periódicamente” (p. 23). Las instituciones deben brindar recompensas no monetarias, porque ayuda al empleado a presentar un mayor nivel de productividad, no obstante, la recompensa monetaria es más significativa los trabajadores. Por ello las instituciones deben ajustar las recompensas monetarias y las no monetarias para lograr una permanencia laboral; entre los que se destacan están las capacitaciones, área de descanso en el intervalo de las labores, diligencias atléticas y corporativas, días libres por cumpleaños, reconocimiento y autoestima y festividades y celebraciones.

Respecto a los beneficios laborales: se menciona beneficio a la ganancia, o desproporción de ingresos sobre los gastos, una transferencia o actividad económica, y siendo una pérdida cuando los egresos son mayores a los ingresos (Dirección y Gestión de personal, 2008- 2009). Para Chiavenato (2007), los beneficios son las disposiciones, bienestar, mejorías y servicios que las instituciones brindan a sus trabajadores con el objetivo que puedan guardar sus energías y sientan tranquilos. Estas formas son necesarias para conservar la fuerza de la labor en un nivel adecuado logrando una mejor productividad y un buen nivel de satisfacción. La indemnización por tiempo de servicio,

conocido como CTS, es un bono que la institución ofrece a sus empleados de acuerdo al tiempo que llevan laborando para ella. De esta manera, es un pago que se le otorga al término del trato laboral, que le ayudará a mantener o cubrir sus necesidades primordiales durante el periodo que estará sin empleo.

Respecto a la segunda variable productividad laboral, Koontz y Weihrich (2004), la conceptualizan como “la correlación de materiales-producto en un cierto tiempo donde se visualiza la calidad del producto” (p. 16). Es la correlación entre el número de materiales y los servicios originados y el número de riquezas usadas. En la elaboración la productividad sirve para apreciar el producto, los aparatos, los materiales de trabajo y los trabajadores.

Por su parte Van Der (2005), expone que la productividad laboral es el resultado más importante en una institución, pero principalmente los trabajadores que utilizan su práctica y preparaciones en el cambio, la improvisación, la calidad del trabajo, logran aumentar el nivel productividad en una entidad, pues de ellos dependerá el crecimiento de la institución y asegurara el futuro, por ello a los trabajadores se les debe considerar como un activo, y no como un precio, y para conseguir volverlos más fructíferos, la administración y la institución deben mejorar su actitud para con ellos.

Asimismo, Chiavenato (2007), refiere que la productividad es el resultado, no la causa de la gestión de diversos recursos. “La productividad es la correlación que existe entre los resultados y los materiales que usaron los trabajadores para su labor” (p. 45). En esta misma línea de ideas Hernández y Rodríguez (2011), la productividad es la consecuencia de uso correcto de los materiales en correlación con los bienes y servicios concebidos. Al respecto, Robbins y Judge (2013) manifiestan que la productividad es el grado de investigación más excelente en el procedimiento organizacional. Una institución es fructífera si alcanza sus objetivos al cambiar su material en servicios, a un mínimo precio. Asimismo, Alva y Juárez (2014), afirman que es necesario la eficiencia y eficacia para una adecuada productividad. Martínez la productividad es un medio donde se manifiesta que tan adecuadamente se usan los materiales de una entidad en la elaboración de algún bien o servicio; reflejada en el uso de materiales y el producto

obtenido, indicando asimismo la eficacia de los recursos humanos, materiales, juicio, esfuerzo, etc. son utilizados para generar un bien y servicio en el mercado.

Asimismo, Gamba (2015), manifiesta que la productividad se puede suponer como una medida general de la manera como las instituciones logran las pautas de las metas que se proponen alcanzar, teniendo en cuenta que la eficiencia es hacer uso de los materiales para producir un producto rentable y eficaz, ello es la consecuencia obtenida en relación con los resultados posibles.

La tesis asume la conceptualización de Fuentes (2012) manifestó que la productividad laboral es un proceso que se usa para saber que tan bien se han hecho uso de los materiales de las organizaciones, debido que la administración de operaciones se centra en utilizar de la mejor manera los materiales en disposición por los colegios, sin dejar a lado la organización de la institución educativa, el desempeño del docente, sus resultados obtenidos y su comportamiento.

En cuanto a la productividad, de acuerdo a la corriente de los factores humanos Cequea y Núñez (citado por Barrios (2014), señala es el ambiente multidimensional llega a influenciar en ciertas particularidades en una persona, y esta forma de influenciar involucra ciertos procesos psicosociales complicados de medir que instituyen el factor humano. Los factores que se involucran son el motivo, la satisfacción laboral, la intervención, la enseñanza y las capacitaciones, las conductas de trabajo, el ambiente laboral, la toma de medidas, el manejo de problemas, el liderazgo y estilo gerencial, la cultura organizacional y los incentivos.

Por otro lado, Rincón (citado por Barrios, 2014) menciona que ciertos estudios centran la productividad de acuerdo a la medida de las pautas y la estimación de su conducta en un período; sin embargo otros explican que el ofrecer una mayor energía en la motivación y el involucramiento de los empleados; teniendo en cuenta que cada sujeto actué eficazmente, la consecuencia general se vuelve productiva engrandeciendo a la institución.

Respecto a los factores que intervienen en la productividad

Schroeder (citado por Fuentes, 2012) describe los siguientes factores: a) El medio, muchas de las variantes generadas por el medio son desenfrenados, estando las normativas y leyes impuestas por el Estado, la variación de valores y el cambio de actitud social que influye en las personas, también los avances en la tecnología, el precio del material prima, la voluntad y el capital. b) Particularidades del trabajo, la instrucción de la organización llega a influir en las personas, sobre su comportamiento en su labor, su rendimiento y la confianza de la institución. La forma como conviven los sujetos con los demás y consigo mismo influye en la manera en cómo se ejecutan las diligencias en las instituciones. Además, para que la entidad se vuelva fructífera, es preciso ampliar una estructura competente para establecer las estrategias con éxito. c) Características de la organización; como son el liderazgo y capacitaciones a los trabajadores.

Además, es indispensable reflexionar sobre elementos internos como: Área y mecanismo, la productividad de estos factores se logra optimizar el prestar atención al manejo, la antigüedad, la renovación, el precio, la inversión, los aparatos producidos interiormente, la conservación y el esparcimiento de la habilidad, la supervisión del inventario, la organización e inspección de la elaboración, entre otros. La tecnología, el invento tecnológico establece una fuente significativa de acrecentamiento de la producción, debido que se puede alcanzar un mayor bien y servicio, una mejoría en la calidad, la introducción de nuevas metodologías de marketing, entre otros. En este ambiente, el poco o mucho esfuerzo por disminuir el uso de los recursos y energía puede ocasionar considerables consecuencias, Schroeder (citado por Fuentes, 2012).

En relación a las teorías de la productividad laboral, está el modelo socio técnico de Tavistock; los autores Celis y García (2008), esta teoría nace de la interrelación entre los sistemas tecnológicos y los sistemas sociales. Además esta teoría plantea que todas las instituciones se encuentran conformadas por una propicia gestión de los elementos técnicos, como son los metodologías y técnicas de trabajo, la infraestructura, los avances tecnológicos, aparatos y herramientas etc. y de los elementos sociales, en donde se incluye los individuos y sus particularidades físicas y psíquicas, también la interrelación tanto formales e informales que se suscitan dentro de las instituciones, entre otros elementos, que interactúan uno a otro para la logro de las metas institucionales.

El componente importante de esta teoría se encuentra en el aspecto social, a pesar que este hincapié sea demasiado generalizado para entender totalmente la colaboración de los sujetos y sus particularidades de su temperamento en el sistema de la institución, de acuerdo al rol que señala el papel de aspectos sociales, este enfoque no incluye cómo la actuación de los sujetos pueden dar como resultado ausentismo, rotación, productividad o bienestar laboral.

El Modelo Just in Time, para Fernández (2013), el modelo de producción ajustada está estrechamente relacionada con la teoría japonesa, que ha innovado trascendentalmente el tema de la labor, ampliando sus elementos a otros ambientes fructíferos con mucha prisa. Se caracteriza por: Mejora permanente continua. Por consiguiente se debe involucrar a todos los empleados en el descubrimiento de los errores y dificultades, determinar cuáles son las causas, para su modificación. Es por eso que se necesita empleados que estén capacitados y estén motivados, siendo la meta la calidad total. Como consecuencia a ello, se dice el control de calidad era un elemento externo añadido, actualmente debe trabajar con la evaluación de la calidad total, que es un lado importante de una labor bien realizado, aplicación intensiva del modelo “justo a tiempo” (just-in-time) excluyendo almacenes recargados e inútiles de elementos y mercancías terminadas sin valor.

Respecto a las dimensiones de la productividad laboral, se encuentran formuladas bajo las ideas de las teorías mencionadas y sobre las ideas de Fuentes (2012), por lo tanto, el estudio trabaja con cuatro factores considerados como importantes en la productividad laboral de los maestros. La primera dimensión denominada organización de la institución, referida especialmente a los productos, el equipo, la tecnología los materiales con los que se cuenta para ejercer un buen trabajo y además incluye los métodos y procesos de los estilos de dirección, las metodologías y organización del trabajo (Bain, 2003).

En la segunda dimensión desempeño, Chiavenato (2009), sostiene que es un instrumento que evalúa la percepción que poseen tanto los trabajadores como los usuarios, de un participante. Este instrumento otorga información sobre su rendimiento

y sus habilidades propias con el propósito de identificar espacios de progreso continuo que aumenten su cooperación en el logro de la visión de la institución. La práctica docente aprecia la particularidad técnica con la que se desenvuelve el maestro dentro del colegio, evalúa diversos caracteres como son: varón o fémina, comportamiento en su área donde labora, puntualidad, tiempo para el trabajo, orden, empeño institucional, innovación y avance académico. (Montalvo, 2011, p.81)

En el comportamiento del profesor, que manifiesta la interrelación pragmática de las competitividades educativas que alinean, guían, inspeccionan y aprecian el proceso pedagógico y la producción científica del profesor en formación, con la que expone el predominio de las labores y funciones trazadas para esa nómina, en los distintos ambientes (Ponce, 2005, p. 45).

Resultados obtenidos: de acuerdo al diccionario de la Real Academia Española el concepto de resultado se reseña a las consecuencias, efectos o conclusiones de un accionar; como acaba un proceso, es decir es la consecuencia de una conducta (Claude, 2001). Chiavenato (2009), menciona que es la consecuencia o resultado de una acción; el resultado es un experimento, de una expresión o hablando en el ámbito de recursos humanos el resultado de un comportamiento que se puede reflejar en números, acciones y palabras en un periodo determinado. Lo cual se puede medir a través de los siguientes indicadores: a) Metas, Newstrom (2011) nos dice que los objetivos son enunciaciones específicas de resultados que la empresa busca conseguir en tiempos determinados, buscando fusionar los objetivos de los administradores superior con las de los trabajadores para que surja un sistema social viable. (p. 28) y b) Estrategias, Wayne (2014) nos expresa que la estrategia se debe ampliar con miras a beneficiar las fortalezas del conjunto y minimizar sus debilidades de manera que se aprovechen las oportunidades y evitar las limitaciones. (p. 105).

Comportamiento: se suscita mediante la comunicación, ya que se desarticula para comprender la conducta del individuo dentro de una institución, dependiendo de la manera en cómo se comunique y relacione la información dentro de la institución (Davis y Newstrom, 1990). Además, es la habilidad del sujeto para realizar un accionar medido por la función o cargo que es responsable, manifestando una conducta sincera del

empleado en correlación con sus funciones que debe efectuar durante su actividad profesional. En ello incluye lo que el educador realiza y no solo que sabe hacer (Añorga, 2006).

Después de los planteamientos señalados se formula el problema general: ¿Qué relación existe entre el Sistema de Compensación salarial y la productividad laboral en la Institución Educativa Divino Maestro de Ayabaca-2019? Y como problemas específicos: ¿Cómo se relaciona el salario base del sistema de Compensación salarial con la productividad laboral en la Institución Educativa Divino Maestro de Ayabaca -2019?, ¿Cuál es la relación entre los incentivos salariales del sistema de Compensación salarial con la productividad laboral en la Institución Educativa Divino Maestro de Ayabaca -2019? Y ¿Cómo se relaciona los beneficios salariales del sistema de Compensación salarial con la productividad laboral en la Institución Educativa Divino Maestro de Ayabaca -2019?

Respecto a la justificación, la actual investigación, apporto teóricamente, toda vez que incrementará el conocimiento sobre la compensación salarial y la productividad laboral en la Institución Educativa Divino Maestro de Pingola, Ayabaca-2019. En el estudio se presentan antecedentes y fundamentos teóricos que permiten abordar científicamente el problema planteado, ya que el análisis de las diferentes teorías sobre la compensación salarial y la productividad laboral en la institución educativa. A nivel práctico, debido a que no existen estudios previos sobre la relación entre la compensación salarial y la productividad laboral en los establecimientos Educativos, es por ello que el estudio servirá como antecedente para futuras investigaciones y los resultados servirán para los Directivos de las Instituciones Educativas y encargados de las UGEL, busquen formas para mejorar las compensaciones otorgadas a los docentes con el fin de mejorar su labor dentro de la Institución y se sientan más comprometidos con la calidad educativa.

A nivel social el estudio es relevante, dado que puede beneficiar tanto los directores, docentes y alumnos, esto debido a que permitió tener conocimiento sobre la importancia de la compensación salarial para los docentes y como este influye para mostrar un alto nivel de productividad.

El objetivo general del estudio es el siguiente: Determinar la relación entre el Sistema de Compensación salarial y la productividad laboral en la Institución Educativa Divino Maestro de Ayabaca-2019, como objetivos específicos se han planteado los siguientes cuatro objetivos: Determinar la relación entre el salario base del sistema de Compensación salarial y la productividad laboral en la Institución Educativa Divino Maestro de Ayabaca -2019., Determinar la relación entre los incentivos salariales del sistema de Compensación salarial y la productividad laboral en la Institución Educativa Divino Maestro de Ayabaca -2019 y Determinar la relación entre los beneficios salariales del sistema de Compensación salarial y la productividad laboral en la Institución Educativa Divino Maestro de Ayabaca -2019.

Como hipótesis general de investigación: Existe una relación directa y significativa entre el Sistema de Compensación salarial y la productividad laboral en la Institución Educativa Divino Maestro de Ayabaca - 2019. Y como hipótesis específicas son: Existe relación directa y significativa entre el salario base del sistema de Compensación salarial con la productividad laboral en la Institución Educativa Divino Maestro de Ayabaca - 2019., Existe relación directa y significativa entre los incentivos salariales del sistema de Compensación salarial y la productividad laboral en la Institución Educativa Divino Maestro de Ayabaca -2019 y existe relación directa y significativa entre los beneficios salariales del sistema de Compensación salarial y la productividad laboral en la Institución Educativa Divino Maestro de Ayabaca -2019.



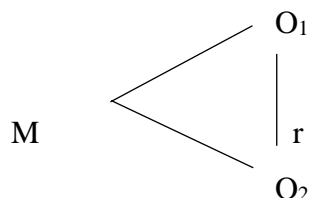
## II. MÉTODO

### 2.1. Tipo y diseño de investigación

El estudio sigue un enfoque cuantitativo, dado que indaga la correlación existente entre las variantes propuestas, cuya naturaleza es lineal; es decir, que halla evidencia clara de las variantes compensación salarial y productividad laboral y que se logren conceptualizar, evaluar y delimitar sabiendo de donde viene el problema y conocer qué relación existe entre ellos. Es de tipo no experimental, ya que no se maniobra ninguna de las variantes estudiadas, recolectándose la información en un mismo tiempo. (Hernández, 2012, p. 33).

De diseño descriptivo correlacional, que se hace uso cuando se adquiere puntajes para las variantes y luego se analiza la relación que existe entre ellas (Sánchez, 2006). Además, fue de corte correlacional-transversal ya que se relacionaron las variantes y los datos fueron recogidos en un solo tiempo, ya que se busca establecer el grado de relación existente entre las variables estudiadas.

El esquema del estudio es el siguiente:



Dónde:

M = Docentes

O1 = Compensación salarial

O2 = Productividad laboral

r = Relación

### 2.2. Variables y operacionalización

#### 2.2.1. Variables

Variable 1: Compensación salarial (**definir**)

Dimensiones:

Salario base

Incentivos salariales

Beneficios

Variable 2: Productividad laboral

Dimensiones:

Organización

Desempeño

Resultados obtenidos

Comportamiento

### 2.2.2. Operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADOR	ESCALA DE MEDICIÓN
Compensación salarial	Arrieta y Díaz (2016) la compensación salarial es “la cantidad de dinero, incentivos o beneficios que percibe un colaborador por las labores realizadas; generando un crecimiento personal y familiar; por lo tanto es de suma importancia su asignación” (p. 38).	La variable se evaluará mediante un cuestionario que será aplicado a los docentes que mide las dimensiones salario base, incentivos y beneficios laborales	Salario base	Satisfacción con la remuneración que percibe. Se cumplen con los requisitos de ley Remuneración está acorde con sus competencias	Ordinal
			Incentivos	Monetarios No monetarios	
			Beneficios laborales	Áreas de descanso Actividades recreativas Prestaciones sociales Aguinaldos Bonos de reconocimiento	Ordinal
		La variable se evaluará mediante un cuestionario	Organización	Producto Planta y equipamiento	Ordinal

Productividad laboral	Fuentes (2012) estableció que la productividad laboral es una medida que suele emplearse para conocer que tan bien se están utilizando sus recursos de las organizaciones, dado que la administración de operaciones se concentra en hacer el mejor uso posible de los recursos que están a disposición de la institución educativa, teniendo en cuenta la organización de la institución educativa, el desempeño del docente, sus resultados obtenidos y su comportamiento.	que será aplicado a los docentes que mide cuatro dimensiones, organización, desempeño, resultados obtenidos y comportamiento,		Tecnología Materiales Estilo de dirección Trabajo en equipo	
			Desempeño	Puntualidad Comportamiento Disposición para el trabajo Disciplina Compromiso institucional Desarrollo pedagógico Innovación	Ordinal
			Resultados obtenidos	Metas Estrategias	Ordinal
			Comportamiento	Apoyo en las labores Horario de trabajo Facilidad de cambio	Ordinal

Fuente: Elaboración propia

## **2.3. Población y muestra**

### **2.3.1. Población**

Según Tamayo y Tamayo, (1997). “La población es el grupo total que se analizó y que mantiene ciertas particularidades similares y que darán inicio a los resultados del estudio”, en la actual investigación la población quedó comprendida por los docentes de la Institución Educativa, siendo un total de 18 profesores que laboran en la institución, de los cuales 10 son hombres y 8 mujeres, 8 en condición de nombrados y 10 con contrato anual.

<b>SEXO</b>	
<b>M</b>	<b>F</b>
8	10
Total= 18	

Fuente: Base de datos de la institución

### **2.3.2. Muestra**

Según Carrasco (2005), la muestra “es la selección de una parte de los sujetos que se escogieron en la población y que mantienen ciertas características similares, y que fueron analizados generalizando su resultado en la población” (p.38), en la presente investigación la muestra por ser reducida y por precisión de la investigación se va a trabajar con todos los docentes de la Institución Educativa, siendo un total 18.

### **2.3.3. Criterios de selección**

- Docentes que se encuentren contratados en el año lectivo
- Docentes con más de 2 años laborando
- Docentes que muestren disponibilidad para el estudio.

## **2.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad**

### **2.4.1. Técnica**

La técnica que se utilizará es la encuesta la misma que se aplicó a los docentes de la Institución Educativa. La encuesta, es una técnica que se usa en las investigaciones y que están hechas por interrogantes y que evaluaron las percepciones, creencias de los sujetos, teniendo un mayor conocimiento sobre ellos y que permitió realizar un análisis más profundo con respecto a las variantes. (Alelú, Cantín, López, y Rodríguez, s.f., p. 18)

### **2.4.2. Instrumento**

El instrumento que se utilizó fue el cuestionario, el cual permitió obtener datos importantes sobre las variantes que es importante conocer y analizar, para luego efectuar estudios descriptivos sobre las variantes. Haciéndose uso del análisis crítico del investigador para obtener los resultados, de acuerdo a los instrumentos manejados.

El instrumento que mide la variable compensación salarial, está compuesto por 17 ítems distribuidos en las tres dimensiones: Salario base (4 ítems), Incentivos (7 ítems) y Beneficios laborales (6 ítems), la escala utilizada en la de Likert: para la primera dimensión se utilizará la escala Totalmente de acuerdo (5), De acuerdo (4), Indiferente (3), En desacuerdo (2), Totalmente en desacuerdo (1) y para la segunda y tercera dimensión se usará la escala: Nunca (1), Casi nunca (2), indiferente (3), Casi siempre (4) y siempre (5).

Para la segunda variable productividad laboral, está compuesto por 21 ítems distribuidos en las cuatro dimensiones: organización (6 ítems), desempeño (6 ítems), resultados obtenidos (5 ítems) y comportamiento (4 ítems), la escala utilizada en la de Likert: Totalmente de acuerdo (5), De acuerdo (4), Indiferente (3), En desacuerdo (2), Totalmente en desacuerdo (1).

### **2.4.3. Validez y confiabilidad**

#### **Validez**

Al respecto Hernández et al (2014), dicen que: La validez de contenido se refiere al nivel en que un instrumento mide lo que realmente tiene que medir; se entiende por validez el grado en que la medida refleja con exactitud el rasgo, característica o dimensión que se pretende medir. La validez se da en diversos niveles y es importantes determinar el tipo de validez de la prueba.

La presente investigación se usó la validez de experto, por lo tanto, el instrumento fue validado por el docente metodológico del curso utilizando el formato de la universidad procedieron a dar recomendaciones para realizar la validez de los instrumentos.

## **Confiabilidad**

Hernández et al (2014) nos dice que “la confiabilidad es el grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes”. (p.200). Para establecer la confiabilidad del cuestionario, se utilizó la prueba estadística de fiabilidad alfa de Cronbach, con una muestra piloto de 10 docentes de otras instituciones educativas con similares características a la muestra a investigar, luego se procesaron los datos, haciendo uso del Programa Estadístico SPSS versión 21.0

Los resultados obtenidos del piloto aplicado fueron los siguientes:

Instrumento compensación salarial (17 ítems) = ,857 (Altamente confiable)

Instrumentos productividad laboral (23 ítems) = ,839 (Altamente confiable)

### **2.5. Procedimientos**

En esta investigación, el procedimiento para la recolección de datos, se inició con el permiso para que la institución permita la aplicación de los instrumentos, el recojo de datos siguió las indicaciones establecidas en las fichas técnicas. Luego, con los resultados conseguidos se elaboró la matriz de datos y posteriormente se procedió al proceso estadístico, para luego ser presentado en tablas y figuras descriptivas.

### **2.6. Método de análisis de datos**

Se hizo uso del programa estadístico SPSS versión 25 para graficar e interpretar los resultados obtenidos mediante las encuestas aplicadas a los docentes de la Institución educativa. Para realizar la correlación de las variables se aplicó el estadístico de correlación de Spearman y se presentan los datos en estadísticas descriptivas e inferenciales.

### **2.7. Aspectos éticos**

En el este estudio se aplicó los principios de confidencialidad; es decir se mantendrá en reserva los nombres de los docentes que participaran en la investigación, así como sus opiniones respecto a lo evaluado.

### III. RESULTADOS

#### Objetivo general:

Determinar la relación entre el sistema de compensación salarial y la productividad laboral en la Institución Educativa Divino Maestro de Ayabaca-2019.

Tabla 1

*Distribución de frecuencia de las variables sistema de compensación salarial y la productividad laboral en la Institución Educativa Divino Maestro de Ayabaca-2019*

Nivel de compensación salarial	Nivel de productividad laboral							
	Bajo		Regular		Excelente		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Inadecuada	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Regular	0	0.0%	9	50.0%	7	38.9%	16	88.9%
Adecuada	0	0.0%	1	5.6%	1	5.6%	2	11.1%
Total	0	0.0%	10	55.6%	8	44.4%	18	100.0%

Fuente: Cuestionario de compensación salarial y productividad laboral aplicado a los docentes

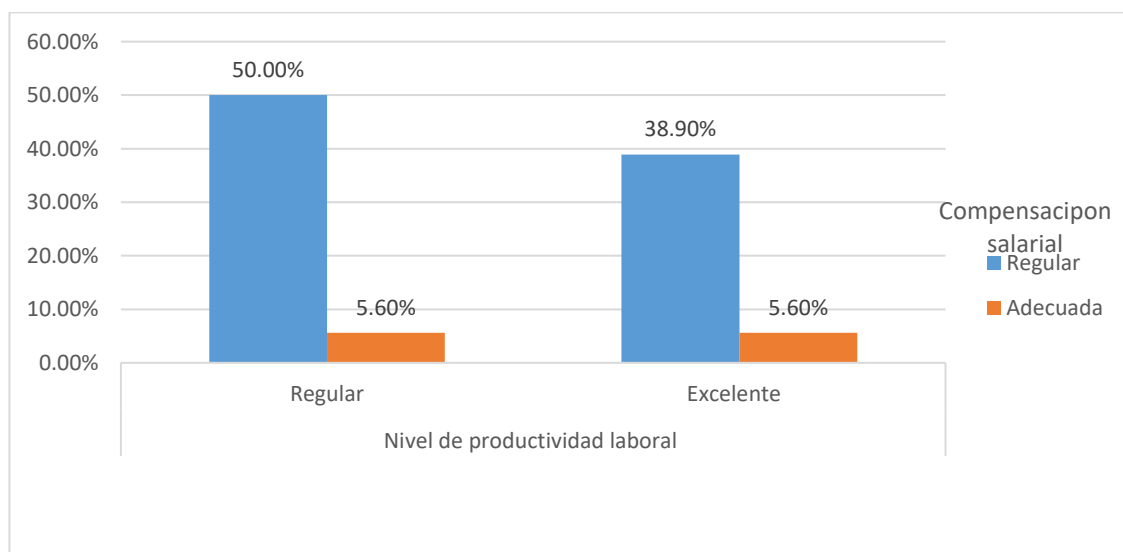


Figura 1: Distribución de frecuencia de las variables sistema de compensación salarial y la productividad laboral en la Institución Educativa Divino Maestro de Ayabaca-2019.



Los resultados que se muestran en la tabla 1 y figura 1, dan cuenta que el 88.9% de los docentes evaluados de la Institución Educativa Divino Maestro de Ayabaca tienen un nivel regular de percepción sobre la compensación salarial, siendo el porcentaje mayor en los que consideraron tener una percepción regular de productividad laboral 50% en comparación a los que la evaluaron como excelente 38.9%; un porcentaje pequeño señaló como adecuado la compensación salarial 11.1% teniendo porcentaje similar en los niveles regulares y excelente de percepción de productividad laboral en el 5.6% respectivamente.

**Objetivo específico 1:**

Determinar la relación entre el salario base del sistema de Compensación salarial y la productividad laboral en la Institución Educativa Divino Maestro de Ayabaca -2019

Tabla 2

***Distribución de frecuencia de la dimensión salario base y la variable productividad laboral en la Institución Educativa Divino Maestro de Ayabaca-2019***

Nivel de salario base	Nivel de productividad laboral							
	Bajo		Regular		Excelente		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Inadecuada	0	0.0%	1	5.6%	2	11.1%	3	16.7%
Regular	0	0.0%	7	38.9%	4	22.2%	11	61.1%
Adecuada	0	0.0%	2	11.1%	2	11.1%	4	22.2%
Total	0	0.0%	10	55.6%	8	44.4%	18	100.0%

Fuente: Cuestionario de compensación salarial y productividad laboral aplicado a los docentes

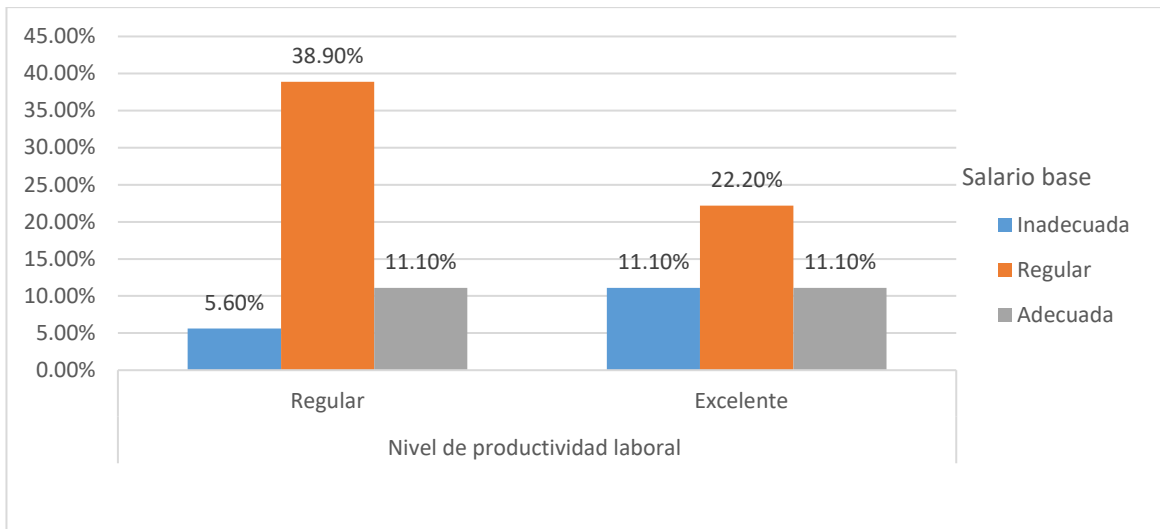


Figura 2: Distribución de frecuencia de la dimensión salario base y la variable productividad laboral en la Institución Educativa Divino Maestro de Ayabaca-2019

Los resultados que se muestran en la tabla 2 y figura 2, nos muestra que el 61.1% de los docentes evaluados de la Institución Educativa Divino Maestro de Ayabaca tienen un nivel regular de percepción sobre el salario base, siendo el porcentaje mayor en los que consideraron tener una percepción regular de productividad laboral con 38.9% en comparación a los que la evaluaron como excelente 22.2%; asimismo, el 22% de los evaluado puntuaron niveles adecuados de percepción sobre el salario base de los cuales presentan un nivel regular y excelente de productividad laboral con el mismo porcentaje 11.1%, finalmente podemos ver que el 16.7% de los docentes evaluaron como inadecuado el salario base, sin embargo su percepción sobre la productividad es alta en el 11.1%.

## Objetivo específico 2:

Determinar la relación entre los incentivos salariales del sistema de la compensación salarial y la productividad laboral en la Institución Educativa Divino Maestro de Ayabaca -2019.

Tabla 3

### *Distribución de frecuencia de la dimensión incentivos salariales y la variable productividad laboral en la Institución Educativa Divino Maestro de Ayabaca-2019*

Nivel de incentivos salariales	Nivel de productividad laboral							
	Bajo		Regular		Excelente		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Inadecuada	0	0.0%	2	11.1%	1	5.6%	3	16.7%
Regular	0	0.0%	7	38.9%	7	38.9%	14	77.8%
Adecuada	0	0.0%	1	5.6%	0	0.0%	1	5.6%
Total	0	0.0%	10	55.6%	8	44.4%	18	100.0%

Fuente: Cuestionario de compensación salarial y productividad laboral aplicado a los docentes

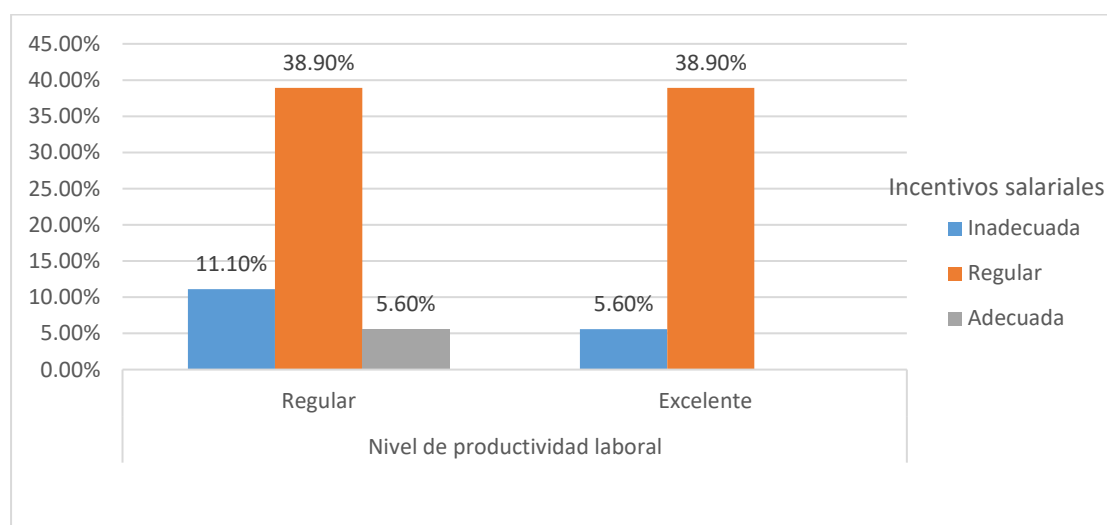


Figura 3: Distribución de frecuencia de la dimensión incentivos salariales y la variable productividad laboral en la Institución Educativa Divino Maestro de Ayabaca-2019

Los resultados que se muestran en la tabla 3 y figura 3, nos muestra que el 77.8% de los docentes evaluados de la Institución Educativa Divino Maestro de Ayabaca tienen un nivel regular de percepción sobre los incentivos salariales, generándose porcentajes similares de regular y excelente en la productividad laboral en un 38.9% respectivamente; asimismo, el

16.7% de los evaluado puntuaron niveles inadecuados de incentivos salariales siendo el porcentaje más alto en los que consideraron como regular 11.1% de productividad laboral; existe un porcentaje pequeño de 5,6% que considera adecuada los incentivos salariales sin embargo su percepción sobre la productividad laboral es regular.

### Objetivo específico 3:

Determinar la relación entre los beneficios salariales del sistema de Compensación salarial y la productividad laboral en la Institución Educativa Divino Maestro de Ayabaca -2019

Tabla 4

#### *Distribución de frecuencia de la dimensión beneficios salariales y la variable productividad laboral en la Institución Educativa Divino Maestro de Ayabaca-2019*

Nivel beneficios salariales	Nivel de productividad laboral							
	Bajo		Regular		Excelente		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Inadecuada	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Regular	0	0.0%	5	27.8%	3	16.7%	8	44.4%
Adecuada	0	0.0%	5	27.8%	5	27.8%	10	55.6%
Total	0	0.0%	10	55.6%	8	44.4%	18	100.0%

Fuente: Cuestionario de compensación salarial y productividad laboral aplicado a los docentes

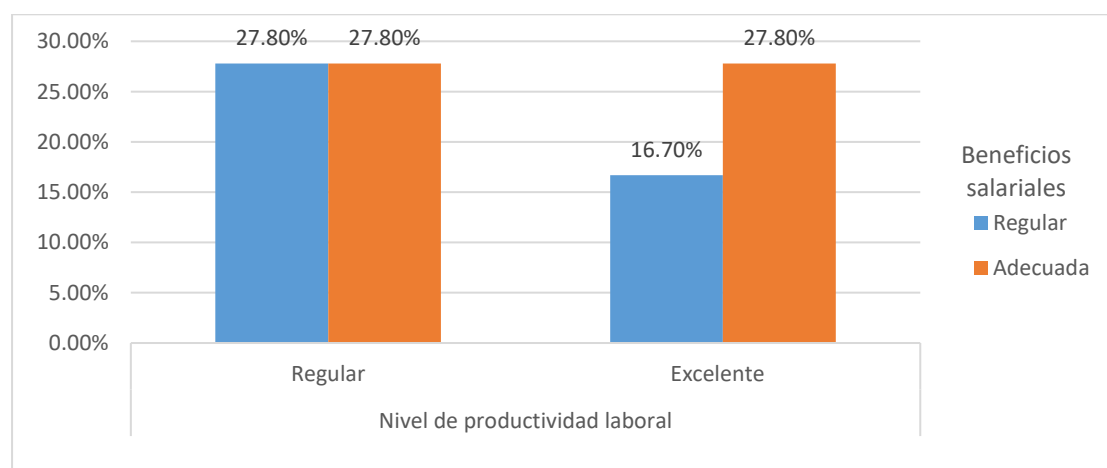


Figura 4: Distribución de frecuencia de la dimensión beneficios salariales y la variable productividad laboral en la Institución Educativa Divino Maestro de Ayabaca-2019

Los resultados que se muestran en la tabla 4 y figura 4, nos muestra que el 55,6% de los docentes evaluados de la Institución Educativa Divino Maestro de Ayabaca tienen un nivel adecuado de percepción sobre los beneficios salariales, generándose porcentajes similares de regular y excelente en la productividad laboral en un 27.8% respectivamente; por otro lado el 44.4% de los docentes consideraron como regular los beneficios salariales, de este grupo el 27,8% tuvo una percepción regular de productividad laboral.

### **Hipótesis general**

Hi: Existe relación directa y significativa entre el Sistema de Compensación salarial y la productividad laboral en la Institución Educativa Divino Maestro de Ayabaca – 2019.

Ho: No relación directa y significativa entre el sistema de compensación salarial y la productividad laboral en la Institución Educativa Divino Maestro de Ayabaca – 2019.

Tabla 5

### ***Correlación entre las variables sistema de compensación salarial y la productividad laboral en la Institución Educativa Divino Maestro de Ayabaca – 2019***

		Sistema de compensación Salarial		Productividad laboral
Rho de Spearman	Sistema de compensación salarial	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	1.000 .	.678** .000
		N	18	18

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 5 se observa, que en la prueba de Spearman aplicada a la muestra, se consiguió un coeficiente de correlación de 0.678 (correlación moderada y positiva) y un p-valor obtenido de 0.000, el cual es menor al p-valor tabulado de 0.01, así que , se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del investigador que señala que existe relación directa

y significativa entre el Sistema de Compensación salarial y la productividad laboral en la Institución Educativa Divino Maestro de Ayabaca – 2019.

**Hipótesis específicas 1:**

Hi: Existe relación directa y significativa entre el salario base del sistema de compensación salarial con la productividad laboral en la Institución Educativa Divino Maestro de Ayabaca -2019.

Ho: No relación directa y significativa entre el salario base del sistema de compensación salarial con la productividad laboral en la Institución Educativa Divino Maestro de Ayabaca -2019.

Tabla 6

***Correlación entre la dimensión salario base y la variable productividad laboral en la Institución Educativa Divino Maestro de Ayabaca – 2019***

			Salario base	Productividad laboral
Rho de Spearman	Salario base	Coefficiente de correlación	1.000	.849**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	18	18

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 6 nos muestra los resultados de la prueba de Spearman aplicada a la muestra, se obtuvo un coeficiente de correlación de 0.849 (correlación considerable y positiva) y un p-valor obtenido de 0.000, el cual es menor al p-valor tabulado de 0.01, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del investigador que señala que existe relación directa y significativa entre el salario base del sistema de Compensación salarial con la productividad laboral en la Institución Educativa Divino Maestro de Ayabaca -2019.

### **Hipótesis específicas 2:**

Hi: Existe relación directa y significativa entre los incentivos salariales del sistema de compensación salarial y la productividad laboral en la Institución Educativa Divino Maestro de Ayabaca -2019.

Ho: No existe relación directa y significativa entre los incentivos salariales del sistema de Compensación salarial y la productividad laboral en la Institución Educativa Divino Maestro de Ayabaca -2019.

Tabla 7

#### ***Correlación entre la dimensión incentivos salariales y la variable productividad laboral en la Institución Educativa Divino Maestro de Ayabaca – 2019***

			Incentivos salariales	Productividad laboral
Rho de Spearman	Incentivos salariales	Coefficiente de correlación	1.000	.845**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	18	18

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 7 nos muestra los resultados de la prueba de Spearman aplicada a la muestra, se obtuvo un coeficiente de correlación de 0.845 (correlación considerable y positiva) y un p-valor obtenido de 0.000, el cual es menor al p-valor tabulado de 0.01, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del investigador que señala que existe relación directa y significativa entre los incentivos salariales del sistema de compensación salarial con la productividad laboral en la Institución Educativa Divino Maestro de Ayabaca -2019.

### **Hipótesis específicas 3:**

Hi: Existe relación directa y significativa entre los beneficios salariales del sistema de compensación salarial y la productividad laboral en la Institución Educativa Divino Maestro de Ayabaca -2019.

Ho: No existe relación directa y significativa entre los incentivos salariales del sistema de Compensación salarial y la productividad laboral en la Institución Educativa Divino Maestro de Ayabaca -2019.

Tabla 8

***Correlación entre la dimensión beneficios salariales y la variable productividad laboral en la Institución Educativa Divino Maestro de Ayabaca – 2019***

			Beneficios salariales	Productividad laboral
Rho de Spearman	Beneficios salariales	Coefficiente de correlación	1.000	.429**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	18	18

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 8 nos muestra los resultados de la prueba de Spearman aplicada a la muestra, se obtuvo un coeficiente de correlación de 0.429 (correlación moderada y positiva) y un p-valor obtenido de 0.000, el cual es menor al p-valor tabulado de 0.01, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del investigador que señala que existe relación directa y significativa entre los beneficios salariales del sistema de compensación salarial con la productividad laboral en la Institución Educativa Divino Maestro de Ayabaca -2019.



#### IV. DISCUSIÓN

En cuanto al objetivo general: Determinar la relación entre el sistema de compensación salarial y la productividad laboral en la Institución Educativa Divino Maestro de Ayabaca-2019, los resultados arrojaron que el 88.9% de los docentes evaluados tienen un nivel regular de percepción sobre la compensación salarial, siendo el porcentaje mayor en los que consideraron tener una percepción regular de productividad laboral 50% en comparación a los que la evaluaron como excelente 38.9%, asimismo se encontró que existe relación directa y significativa entre ambas variables; es decir, los docentes perciben que su salario es mediamente adecuado y ello los motiva a cumplir con sus metas programadas al inicio de año. La revisión teórica reporta que Dessler (2001), afirma que la compensación salarial “es el pago que se le otorga a todos los trabajadores por realizar su trabajo” y que Van Der (2005) conceptualiza la productividad laboral como el resultado más importante en una institución, pero principalmente los trabajadores que utilizan su práctica y preparaciones en el cambio, la improvisación, la calidad del trabajo, logran aumentar el nivel productividad en una entidad, pues de ellos dependerá el crecimiento de la institución y asegurara el futuro, por ello a los trabajadores se les debe considerar como un activo, y no como un precio, y para conseguir volverlos más fructíferos, la administración y la institución deben mejorar su actitud para con ellos. Distintos resultados se hallaron en el estudio de Carnaqué (2014) debido que evalúa solo una de las variables propuestas y mostrando en sus resultados, que el sistema de compensación salarial se correlaciona de manera altamente significativa y positiva con el desempeño laboral de los evaluados del Instituto, obteniendo una rho de 0.704.

Con respecto a los objetivos específicos, sobre el objetivo 1, los resultados mostraron que el 61.1% de los docentes evaluados tienen un nivel regular de percepción sobre el salario base, siendo el porcentaje mayor en los que consideraron tener una percepción regular de productividad laboral con 38.9% en comparación a los que la evaluaron como excelente 22.2%, asimismo se encontró que existe relación directa y significativa entre el salario base del sistema de Compensación salarial con la productividad laboral; es decir, si los docentes se sienten a gusto con su salario base y ello les llevará a dedicarle tiempo al desarrollo de sus sesiones de enseñanza de acuerdo a las necesidades de sus alumnos y a capacitarse continuamente. Los referentes teóricos mencionan que el salario base es el pago fijo que se le entrega al trabajador regladamente y que se le paga por la labor desarrollada (Dirección y

Gestión de personal, 2008) y por otra parte para Chiavenato (2007) la productividad es el resultado, no la causa de la gestión de diversos recursos. “La productividad es la correlación que existe entre los resultados y los materiales que usaron los trabajadores para su labor”. Los resultados son diferentes a los resultados presentados en la investigación de Piloso y Saavedra (2015), donde se halló un bajo nivel de productividad por parte del personal docente, la misma que afecta negativamente la calidad educativa y pone en riesgo la excelencia académica y el desarrollo del país.

En tanto en el objetivo 2, los resultados muestran que el 77.8% de los docentes evaluados tienen un nivel regular de percepción sobre los incentivos salariales, generándose porcentajes similares de regular y excelente en la productividad laboral en un 38.9% respectivamente, asimismo se encontró que existe relación directa y significativa entre los incentivos salariales del sistema de compensación salarial con la productividad laboral; es decir si los docentes se sienten regularmente bien con los incentivos salariales que reciben generaran en ellos que tomen parte de su tiempo en buscar estrategias para lograr alcanzar los indicadores de enseñanza según lo establecido por la institución. Los referentes teóricos manifiestan que, en cuanto a la dimensión incentivos, se trata de premiar a los trabajadores con un nivel alto de desempeño estando unido con el pago; los incentivos salariales es el pago por méritos, es el incremento del pago concedido al trabajador dependiendo de su rendimiento (Dessler, 2007). Por otra parte, se encontró que Hernández y Rodríguez (2011), refieren que la productividad es la consecuencia de uso correcto de los materiales en correlación con los bienes y servicios concebidos. Resultados diferentes se halló en la investigación de Satey (2014), que llegó a la conclusión de que los incentivos laborales influyen en el clima organizacional, ya que los incentivos generan que los empleados se sientan motivados, teniendo una correlación directa con el medio que los rodea.

Con respecto al objetivo 3, los resultados muestran que el 55,6% de los docentes evaluados tienen un nivel adecuado de percepción sobre los beneficios salariales, generándose porcentajes similares de regular y excelente en la productividad laboral en un 27.8% respectivamente, asimismo se encontró que existe relación directa y significativa entre los beneficios salariales del sistema de compensación salarial con la productividad laboral; es decir si los docentes se sienten bien y están de acuerdo con los beneficios laborales que se les

otorga, mostrarán deseo de apoyar a sus compañeros en sus labores diarias. Para la Dirección y Gestión de personal (2008- 2009) los beneficios laborales son la ganancia, o desproporción de ingresos sobre los gastos, una transferencia o actividad económica, y siendo una pérdida cuando los egresos son mayores a los ingresos. Con respecto a la variable productividad Robbins y Judge (2013) manifiestan que es el grado de investigación más excelente en el procedimiento organizacional. Una institución es fructífera si alcanza sus objetivos al cambiar su material en servicios, a un mínimo precio. Los resultados obtenidos discrepan con los resultados hallados en el estudio de Álvarez, Freire y Gutiérrez (2017), que obtuvo como resultado que existe una diferencia entre las instituciones que brindan capacitaciones y la productividad laboral, pero sin embargo no existe una diferencia significativa con las instituciones que de no brindan capacitación y su nivel de productividad laboral.

## V. CONCLUSIONES

- Se pudo evidenciar la existencia de correlación moderada positiva entre la variable compensación salarial y la productividad laboral; es decir la forma como se maneje el salario base, los incentivos salariales y los beneficios a los docentes tiene una repercusión importante en la productividad laboral del docente evidenciándose un mejor desempeño en sus labores y mayor responsabilidad con la institución.
- La existencia de correlación es considerable y positiva entre el salario base del sistema de compensación y la productividad laboral; lo que indica que en la medida que los docentes se encuentren satisfechos con la remuneración que perciben y que la institución cumpla con los requerimientos de ley estos indicadores tendrán repercusión en su productividad laboral.
- Se identificó la relación positiva y significativa entre los incentivos laborales y la productividad laboral; esto demuestra que en la medida que en la institución educativa se cumplan con incentivos laborales como capacitaciones, reconocimiento por el desempeño habrá mejoras en la productividad laboral, además cabe mencionar que existe un plan de reconocimiento laboral a nivel nacional, regional y local, pero no hay la motivación continua para percibir estos incentivos económicos por el logro de metas, dado que el liderazgo de la Institución Educativa no los promueve continuamente, aun así los docentes que han percibido estos reconocimientos se encuentran motivados para desempeñar sus labores de manera eficiente.
- Se determinó la relación significativa entre los beneficios salariales del sistema de compensación salarial y la productividad laboral; lo que no demuestra que para los docentes evaluados es muy importante para cumplir con su trabajo y lograr una mayor productividad que la institución le otorgue beneficios como contar con área de descanso, se programen actividades de recreación y se cumplan con otorgar bonos de motivación.

## **VI. RECOMENDACIONES**

- A los Directivos de la Institución, coordinar con las entidades superiores para que los docentes que laboran dentro de la institución reciban un sueldo de acuerdo a ley y obtenga beneficios propios por la actividad que realizan, teniendo como base la idea que el sistema de compensación salarial es clave para mejorar la productividad.
- A los Directivos de la Institución, promover el aumento del salario base con el fin de mejorar el nivel de productividad siendo esta excelente, además este aumento debe ser justo y equitativo para todos los docentes. Debido que los resultados obtenidos son regulares respecto al salario base y la productividad.
- A los Directivos de la Institución, coordinar con el personal idóneo para apoyar a que los docentes que laboran dentro de la institución que tiene a cargo reciban incentivos salariales para retener a los docentes competentes y que presenten un mejor nivel productivo, además para que apoyen a la institución a lograr alcanzar las metas establecidas.
- Al Director de la institución, coordinar con todos los docentes para programar actividades deportistas y comunitarias con el fin de fortalecer las relaciones entre ellos y que ello influya para que los docentes pidan ayuda a sus compañeros cuando sea necesario y realicen actividades pedagógicas teniendo en cuenta los documentos de gestión de la institución. Considerando que se obtuvo en los resultados niveles regulares en los beneficios salariales y en el nivel de productividad. Ya que según Chiavenato (2007), los beneficios son las disposiciones, mejorías y servicios que las instituciones brindan a sus trabajadores con el objetivo que puedan sentirse a gusto y tranquilos.

## REFERENCIAS

- Alelú, M., Cantín, S., López, N., y Rodríguez, M. (s.f.). *Métodos de Investigación*. Madrid: Educación Especial.
- Álvarez, B., Freire, D., y Gutiérrez, B. (2017). “*Capacitación y su impacto en la productividad laboral de las empresas chilenas*”.  
<http://repositorio.udec.cl/bitstream/handle/11594/2495/%C3%81lvarez%20-%20Freire%20-%20Guti%C3%A9rrez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Alva, Z., y Juárez, M. (2014). *Relación entre el nivel de Satisfacción laboral y el nivel de Productividad de los colaboradores de la empresa Chimú Agropecuaria S.A del distrito de Trujillo-2014 (Tesis de pre grado)*. Universidad Privada Antenor Orrego, Perú. Recuperada de  
[http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/716/1/ALVA\\_JOSE\\_SATISFACCI%C3%93N\\_LABORAL\\_AGROPECUARIA.pdf](http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/716/1/ALVA_JOSE_SATISFACCI%C3%93N_LABORAL_AGROPECUARIA.pdf).
- Arrieta, S., y Díaz, Y. (2016). *Calidad de vida laboral y la compensación salarial en Colombia* (Tesis de posgrado). Fundación universitaria del área Andina, Bogotá, Colombia.
- Bain, R. (2003). *La productividad*. 2ª. Edición. Editorial McGraw Hill. Colombia.
- Barcia, M. (2014). *La Economía en el Ecuador*. La Otra, p. 12 y 14.
- Barrios, M. (2014). *Efectos del desgaste laboral, como riesgo psicosocial en la productividad*. Tesis de maestría. Universidad de Carabobo. Venezuela. Recuperada de  
<http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/493/mbarrios.pdf?sequence=9>.
- Bonilla, M. (1996). *Manual. Salarios precios y productividad*. Santa fe de Bogotá. FESCOL. 1996.
- Carnaqué, P. (2014). “*Sistema de compensación salarial y desempeño laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Abaco Chiclayo – 2013*”.
- Cascio (2003). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral*. Obtenido de  
<http://www.colpamex.org/Revista/Art10/49.htm>.
- Consuegra, L. (2004). *La Administración de Sueldos y Salarios*. Bogotá: Editora Guadalupe.
- Cordero (2014) *Retribución vinculada al desempeño*. Recuperado de  
<http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:SvPKt8y68WYJ:www.consultoria-pyme.com/56-1>
- Ccaulla, L. (2018). “*La remuneración salarial y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 – Ate, 2018*”.

[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/22499/Ccaulla\\_FLM.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/22499/Ccaulla_FLM.pdf?sequence=1&isAllowed=y).

Chiavenato, I. (2002). *Talento Humano*, edi. McGraw-Hill, 2002, pp. 255

Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos*. Santa Fé de Bogotá, Colombia: Mc Graw Hill.

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano* (Tercer ed.). México D.F.: McGraw Hill.

Claude, G (2001). *Historia del pensamiento administrativo*. Editorial Prentice-Hall. Primera edición.

Davis y Newstrom (1990) *El comportamiento humano en el trabajo* (Tercera ed.). México.: McGraw Hill.

Dessler, G. (2001). *Administración del personal*. 8 ed. México: ed. Prentice Hall, 2001. p. 336.

Dirección y Gestión de personal. (2008- 2009). *El sistema de retribución*. [En línea]. Disponibilidad y acceso en internet: <http://www.euosuna.org/zonaalumnos/materiales/R19/614.pdf>

Dolan, S. (2003). *La gestión de los recursos humanos*, 2 ed. España, Grupo editos, Mc Graw Hill, p. 201.

Hernández M. (2012). *Metodología de la Investigación en Ciencias de la Salud - Tercera Edición*. Bogotá: Ecoe Ediciones.

Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Fundamentos de metodología de la investigación* (5a ed.). D.F., México: Editorial McGraw Hill

Fernández, R. (2013). *La productividad y el riesgo psicosocial o derivado de la organización del trabajo*. España: ECU. Obtenido de <http://site.ebrary.com/lib/bibliocauladechsp/reader.action?docID=10757860>.

Fuentes, S. (2012). *Satisfacción laboral y su influencia en la productividad” (estudio realizado en la delegación de recursos humanos del organismo judicial en la ciudad de Quetzaltenango)*. Tesis de grado no publicado. México.

Gamba, J. (2015). *La motivación y su relación con la productividad*. (Grado de maestría, Universidad Autónoma de Querétaro), Recuperada de <http://ri.uaq.mx/bitstream/123456789/3227/1/RI002723.PDF>.

Konings, J., y Vanormelingen, S. (2009). El impacto de la capacitación en productividad y salarios: evidencia a nivel de empresa. Centro LICOS para Instituciones y Desempeño Económico (244), 1-48.

- Kootz, H, y Weihrich, H. (2004). *Administración* 11ª. Edición. México: McGraw-Hill.
- Los RecursosHumanos.com. (2011). *Modelos de Compensación en Colombia*. Recuperado de <http://www.losrecursoshumanos.com/modelosde-compensacion-en-colombia/>.
- Madero, S. (2009). *Factores claves para el uso y diseño de un sistema de compensaciones en empresas de servicio: desde una perspectiva cualitativa y descriptiva*. Investigación Administrativa, 38 (104) 7-25.
- Morales, J., y Velandia, N. (1999). *Salarios: Estrategia y sistema salarial o de compensaciones*. Santa Fe de Bogotá D.C., CO, Mc Graw Hill Interamericana, S.A. p. 13.
- Mogollón, C. (2018). “*La compensación salarial y la calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa IESA S.A. – Callao 2018*”.
- Mondy, W y Noé, R (2005). *Administración de recursos humanos*. 9 ed. México Edit. Prentice Hall. p. 284.
- Montalvo, J. (2005). *Salarios: estrategia y sistema salarial o de compensaciones*. México DF, México: McGraw Hill.
- Newstrom (2011). La Motivación Laboral: Recuperado de: <http://tesis.uson.mx/digital/tesis/docs/21866/Capitulo3.pdf>
- Orchak, G., & Marín, E. (2016). *Diseño de un instrumento para medir la relación sistema de compensación, permanencia y compromiso*. Revista Global de negocios Vol. 4 No. 7 pp. 75-84
- Orihuela, R. (2017). *La Influencia de la Remuneración Mínima Vital En La Calidad De Vida De Las Familias En El Distrito De Cusco 2016*. Recuperado de: <https://repositorio.uaustral.edu.pe/>.
- Piloso, S y Saavedra, K. (2015). “*Análisis del clima laboral y su incidencia en la productividad del personal docente que integran las unidades educativas de nivel secundario, del sector público, ubicadas en la Zona urbana del cantón milagro, Ecuador*”. <http://repositorio.unemi.edu.ec/bitstream/123456789/2526/1/AN%C3%81LISIS%20DEL%20CLIMA%20LABORAL%20Y%20SU%20INCIDENCIA%20EN%20LA%20PRODUCTIVIDAD%20DEL%20PERSONAL%20DOCENTE%20QUE%20INTEGRAN%20LAS%20UNIDADES%20EDUCATIVAS%20DE%20NIVEL%20SECUNDARIO%20DEL%20S.pdf>.
- Ricardo, D. (1959). *Principios de Economía Política y Tributación*. México: Fondo de Cultura Económica (FCE).



- Ribeiro, F. (2017). “*Estrategias de compensación y su relación con el compromiso organizacional en los docentes de las instituciones de educación superior en México*”.  
<https://www.redalyc.org/html/3312/331251654007/>.
- Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson Educación.
- Saavedra, T. (2014). *Programas de Incentivos laborales*. HSEC Magazine. Recuperado de:  
<https://bit.ly/2JPL0An>
- Satey, E. (2014). “*Incentivos laborales y clima organizacional*” (estudio realizado con el personal de la delegación de recursos humanos del organismo judicial).  
<http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Satey-Elcira.pdf>.
- Solares, E. (2007). *Factores que aumentan la productividad*. Revista Industria Werther.
- Smith, A. (1983). *La riqueza de las Naciones*. Sección I. Barcelona: Ediciones Orbis.
- Tamayo y Tamayo (1997) *El proceso de la investigación científica*. 2da Edición. Limusa.
- Van Der (2005). *Gestión y gerencias empresariales*. Eco Ediciones.
- Werther, W, Davis, K. (2003). *Administración de personal y Recursos Humanos*. 5ta. Edición.  
México. Mc Grall-Hill.

**ANEXOS**

## CUESTIONARIO APLICADO AL DOCENTE

### VARIABLE: 1 COMPENSACIÓN SALARIAL

CÓDIGO: .....

**Indicaciones:** Estimado Docente, este cuestionario contiene por objetivo evaluar la compensación salarial que usted percibe, por favor responda con toda sinceridad, ya que de ello dependerá que los resultados de esta investigación sean objetivos y puedan contribuir con el mejoramiento de la institución educativa.

Lea Usted comprensivamente y conteste a las afirmaciones marcando “X” en una sola alternativa.

**Las categorías de respuesta son:**

Totalmente de acuerdo (5), De acuerdo (4), Indiferente (3), En desacuerdo (2), Totalmente en desacuerdo (1)

Nº	Dimensión/ítems	Categorías				
		1	2	3	4	5
<b>Salario base</b>						
1	Usted considera que las condiciones salariales que usted percibe son buenas.					
2	Que tan satisfecho se encuentra con la remuneración básica que percibe					
3	Se cumple con los requisitos fijados por la ley para su salario base					
4	Que tan satisfecho esta con la remuneración base que percibe ya que considera que está por encima del promedio					
<b>Incentivos</b>		Nunca	Casi nunca	Indiferente	Casi siempre	siempre
5	Se le brinda a usted incentivos económicos fuera de la remuneración normal que percibe por su trabajo.					
6	Se le otorgan alguna bonificación extra por su trabajo.					
7	Ha recibido bonos por desempeño en su trabajo.					
8	El sistema de comisiones, premios económicos e incentivos que recibe son adecuados para usted.					
9	La institución le brinda capacitaciones sin costo alguno para su buen desempeño.					
10	Se les otorga días libres por cumpleaños					
11	Existe un plan de reconocimiento por sus labores.					
<b>Beneficios laborales</b>		Nunca	Casi nunca	Indiferente	Casi siempre	siempre
12	Se cuenta con áreas de descanso intervalos de trabajo.					
13	Se programan actividades deportivas y comunitarias para fortalecer relaciones entre los compañeros					
14	Se cumple con las prestaciones sociales de Ley (seguro social)					
15	Percibe aguinaldos según la normativa peruana					

16	Percibe bonos de reconocimiento por la ubicación de la institución.					
17	Percibe bonos de reconocimiento por los años de servicio.					

## FICHA TÉCNICA

- **DATOS INFORMATIVOS:**

- .1. Denominación : Compensación Salarial
- .2. Tipo de Instrumento : Cuestionario
- .3. Institución Educativa : I. E. Divino Maestro de Pingola – Ayabaca
- .4. Fecha de Aplicación : 12/06/2019
- .5. Autores : Br. Gonza Rivera, Cruz Marleny
- .6. Medición : Compensación Salarial
- .7. Administración : Docentes
- .8. Tiempo de Aplicación : 30 min.
- .9. Forma de Aplicación : Individual - Colectiva

- **OBJETIVO:**

Evaluar el Sistema de compensación salarial de los docentes de la Institución Educativa Divino Maestro de Ayabaca-2019.

- **CAPACIDADES ESPECÍFICAS A EVALUARSE:**

- .1. **Salario base:**
  - Satisfacción con la remuneración que percibe.
  - Se cumplen con los requisitos de ley.
  - Remuneración está acorde con sus competencias.
- .2. **Incentivos:**
  - Monetarios.
  - No monetarios.
- .3. **Beneficios laborales:**
  - Áreas de descanso.
  - Actividades recreativas.
  - Prestaciones sociales.
  - Aguinaldos.
  - Bonos de reconocimiento.

- **INSTRUCCIONES:**

1. El Cuestionario de Compensación Salarial, consta de 17 ítems, sus dimensiones: Salario base, Incentivos y Beneficios laborables.
2. Se han establecido tres niveles para describir las dimensiones investigadas: favorable, regular y desfavorable. Si consideramos el sistema de calificación de la encuesta, el puntaje mínimo que se podía obtener, es cinco puntos y el máximo es 17 puntos, para cada una de las dimensiones.
3. Cada ítem tiene una valoración de Totalmente de acuerdo (05), De acuerdo (04), Indiferente (03), En desacuerdo (02) y Totalmente en desacuerdo (01).
4. El resultado final es la suma de las cinco dimensiones haciendo un total de 85 puntos.

- **MATERIALES:**

Cuestionario, lápices, lapiceros y borrador.

- **EVALUACIÓN:**

- a. **Nivel para cada una de las dimensiones del Compensación Salarial:**

El puntaje parcial, se obtendrá sumando los ítems por cada capacidad, es decir, se obtendrá el nivel de cada una de las dimensiones.

- b. **Nivel del Compensación Salarial:**

- c. El puntaje final, se obtendrá sumando los puntajes parciales de cada una de las dimensiones, obteniendo el nivel de Compensación Salarial en los docentes.

## PREUBA DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO COMPENSACIÓN SALARIAL

### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.857	17

### Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
VAR00001	44.0000	67.647	.527	.832
VAR00002	44.1111	63.634	.728	.813
VAR00003	43.8333	62.735	.680	.814
VAR00004	44.3889	68.605	.360	.844
VAR00005	44.9444	65.938	.757	.819
VAR00006	45.3333	74.706	.141	.859
VAR00007	45.1667	67.794	.503	.833
VAR00008	44.6667	66.118	.563	.827
VAR00009	43.9444	76.056	.025	.868
VAR00010	42.2778	74.212	.100	.866
VAR00011	44.6111	69.310	.230	.860
VAR00012	42.9444	71.585	.216	.857
VAR00013	43.7778	77.359	-.059	.878
VAR00014	43.3333	71.529	.279	.851
VAR00015	42.3333	71.882	.340	.847
VAR00016	43.2778	67.977	.306	.851
VAR00017	44.6111	67.781	.366	.844

**MATRIZ DE VALIDACIÓN**

**TÍTULO: SISTEMA DE COMPENSACIÓN SALARIAL Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DIVINO MAESTRO DE PINGOLA, AYABACA-2019.**

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIO DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES	
				Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la opción de respuesta			
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Compensación Salarial:	Salario base	Satisfacción con la remuneración que percibe.	Las condiciones salariales son buenas						X		X		X			X		
			Que tan satisfecho se encuentra con la remuneración básica que percibe															
		Se cumplen con los requisitos de ley.	Se cumple con los requisitos fijados por la ley para su salario base							X		X		X			X	
		Remuneración está acorde con sus competencias.	Que tan satisfecho esta con a remuneración base que percibe ya que considera que está por encima del promedio							X		X		X			X	
			Se le brinda a usted incentivos económicos fuera de la remuneración normal que percibe por su trabajo.							X		X		X			X	



	<b>Incentivos</b>	Monetarios	Se le otorgan alguna bonificación extra por su trabajo.																	
			Ha recibido bonos por desempeño en su trabajo.																	
			El sistema de comisiones, premios económicos e incentivos que recibe son adecuados para usted.																	
		No monetarios	La institución le brinda capacitaciones sin costo alguno para su buen desempeño.						X		X		X					X		
			Se les otorga días libres por cumpleaños																	
			Existe un plan de reconocimiento por sus labores.																	
<b>Beneficios laborales</b>	Áreas de descanso	Se cuenta con áreas de descanso intervalos de trabajo.						X		X		X				X				
	Actividades recreativas	Se programan actividades deportivas y comunitarias para fortalecer relaciones entre los compañeros.						X		X		X				X				
	Prestaciones sociales	Se cumple con las prestaciones sociales de Ley (seguro social).						X		X		X				X				
	Aguinaldos	Percibe aguinaldos según la normativa peruana.																		
	Bonos de reconocimiento	Percibe bonos de reconocimiento por los años de servicio.																		

  
**FIRMA DEL EXPERTO**

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO** : **COMPENSACIÓN SALARIAL**

**OBJETIVO** : Evaluar el sistema de compensación salarial a los docentes de la Institución Educativa Divino Maestro de Ayabaca-2019.


**DIRIGIDO** : Docentes de la I.E. Divino Maestro de Ayabaca.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Saavedra Olivos Juan José.

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** DOCTOR.

**VALORACIÓN**

<b>EXCELENTE</b>	<b>BUENO</b>	<b>REGULAR</b>	<b>DEFICIENTE</b>
<b>X</b>			

  
**FIRMA DEL EVALUADOR**

## VARIABLE: 2 PRODUCTIVIDAD LABORAL

CÓDIGO: .....

**Indicaciones:** Estimado Docente, este cuestionario contiene por objetivo evaluar la productividad laboral, por favor responda con toda sinceridad, ya que de ello dependerá que los resultados de esta investigación sean objetivos y puedan contribuir con el mejoramiento de la institución educativa.

Lea Usted comprensivamente y conteste a las afirmaciones marcando “X” en una sola alternativa.

**Las categorías de respuesta son:**

Totalmente de acuerdo (5), De acuerdo (4), Indiferente (3), En desacuerdo (2), Totalmente en desacuerdo (1)

Nº	Dimensión/ítems	Categorías				
		1	2	3	4	5
<b>Organización</b>						
1	En la institución educativa se tiene en cuenta los productos alcanzados por los docentes con sus estudiantes					
2	Se cuenta con infraestructura necesaria para realizar sus labores					
3	Se cuenta con equipamiento necesaria para realizar sus labores					
4	Se cuenta con materiales educativos necesaria para realizar sus labores					
5	El estilo de dirección que se ejerce en la institución educativa permite realizar un buen trabajo.					
6	En la institución se motiva al trabajo en equipo entre los docentes.					
<b>Desempeño</b>						
7	Usted es puntual con su horario de labores, presentación de documentos e informes de evaluación de sus alumnos.					
8	Su comportamiento es acorde con la ética del docente					
9	Usted muestra buena disposición para realizar su trabajo y cumplir sus indicadores.					

10	Usted se muestra comprometida con su institución participando en todas las actividades que se organizan.					
11	Usted realiza sus actividades pedagógicas teniendo en cuenta los documentos de gestión de la institución.					
12	Usted desarrolla sus sesiones de aprendizaje de acuerdo a las necesidades de sus estudiantes.					
<b>Resultados obtenidos</b>						
13	Usted trata de cumplir con sus metas programadas al inicio del año					
14	Considera que sus estudiantes logran las metas de aprendizaje programadas por usted.					
15	Usted considera que cumple con lograr los indicadores de enseñanza según lo establecido por su institución					
16	Su porcentaje de estudiantes que logran sus aprendizajes son lo suficientes como para sentirse satisfecho.					
17	Utiliza estrategias adecuadas para lograr los aprendizajes de sus estudiantes.					
<b>Comportamiento</b>						
18	Usted es apoyado en sus labores por parte de la dirección de la institución					
19	Usted apoya a sus otros compañeros en las labores diarias que realizan.					
20	Los horarios de trabajo son los adecuados para realizar su jornada laboral					
21	Cuando usted tiene un inconveniente hay facilidades para reprogramar su horario de labores.					

## FICHA TÉCNICA

- **DATOS INFORMATIVOS:**

- .1. Denominación : Productividad laboral
- .2. Tipo de Instrumento : Cuestionario
- .3. Institución Educativa : I. E. Divino Maestro de Pingola – Ayabaca
- .4. Fecha de Aplicación : 12/06/2019
- .5. Autores : Br. Gonza Rivera, Cruz Marleny
- .6. Medición : Productividad laboral
- .7. Administración : Docentes
- .8. Tiempo de Aplicación : 30 min.
- .9. Forma de Aplicación : Individual - Colectiva

- **OBJETIVO:**

Evaluar la productividad laboral de los docentes de la Institución Educativa Divino Maestro de Ayabaca-2019.

- **CAPACIDADES ESPECÍFICAS A EVALUARSE:**

- .1. **Organización:**

- Producto.
- Planta y equipamiento.
- Tecnología.
- Materiales.
- Estilo de dirección.
- Trabajo en equipo.

- .2. **Desempeño:**

- Puntualidad.
- Comportamiento.
- Disposición para el trabajo.
- Disciplina.
- Compromiso institucional.
- Desarrollo pedagógico.
- Innovación.

.3. **Resultados obtenidos:**

- Metas.
- Estrategias.

4. **Comportamiento**

- Apoyo en las labores.
- Horario de trabajo.
- Facilidad de cambio.

• **INSTRUCCIONES:**

1. El Cuestionario de Productividad Laboral, consta de 21 ítems, sus dimensiones: Organización, Desempeño, Resultados Obtenidos y Comportamiento.
2. Se han establecido tres niveles para describir las dimensiones investigadas: alta, medio y baja. Si consideramos el sistema de calificación de la encuesta, el puntaje mínimo que se podía obtener, es cinco puntos y el máximo es 21 puntos, para cada una de las dimensiones.
3. Cada ítem tiene una valoración de Siempre (05), Casi siempre (04), A veces (03), Casi nunca (02) y nunca (01).
4. El resultado final es la suma de las cinco dimensiones haciendo un total de 105 puntos.

• **MATERIALES:**

Cuestionario, lápices, lapiceros y borrador.

• **EVALUACIÓN:**

**Nivel para cada una de las dimensiones de la Productividad Laboral:**

El puntaje parcial, se obtendrá sumando los ítems por cada capacidad, es decir, se obtendrá el nivel de cada una de las dimensiones.

**Nivel de Productividad Laboral:**

El puntaje final, se obtendrá sumando los puntajes parciales de cada una de las dimensiones, obteniendo el nivel de Productividad Laboral en los docentes.

**RESULTADOS DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO PRODUCTIVIDAD  
LABORAL**

**Estadísticos de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
.839	21

**estadísticos total-elemento**

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
VAR00001	65.7222	70.683	.081	.843
VAR00002	65.0556	63.232	.481	.814
VAR00003	65.3889	62.369	.467	.813
VAR00004	65.8333	70.853	.020	.854
VAR00005	65.9444	62.291	.572	.807
VAR00006	65.6667	64.353	.480	.815
VAR00007	65.6667	66.471	.407	.822
VAR00008	65.5000	56.971	.717	.886
VAR00009	65.6111	62.134	.583	.806
VAR00010	65.8333	70.147	.097	.843
VAR00011	66.1111	59.281	.719	.792
VAR00012	65.6111	63.546	.384	.821
VAR00013	65.5556	67.556	.257	.832
VAR00014	66.1111	69.987	.220	.835
VAR00015	65.6111	68.840	.198	.836
VAR00016	65.6667	64.353	.444	.817
VAR00017	65.3333	66.235	.411	.822
VAR00018	65.7222	78.448	-.319	.888
VAR00019	65.6111	74.840	-.200	.860
VAR00020	65.6667	70.118	.115	.841
VAR00021	65.6667	69.059	.282	.831

**MATRIZ DE VALIDACIÓN**

**TÍTULO: SISTEMA DE COMPENSACIÓN SALARIAL Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DIVINO MAESTRO DE PINGOLA, AYABACA-2019.**

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIO DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES	
				Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la opción de respuesta			
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Productividad Laboral:	Organización	Producto	En la institución educativa se tiene en cuenta los productos alcanzados.						X		X		X			X		
		Planta y equipamiento	Se cuenta con infraestructura necesaria para realizar sus labores.						X		X		X			X		
		Tecnología	Se cuenta con equipamiento necesaria para realizar sus labores.						X		X		X			X		
		Materiales	Se cuenta con materiales educativos necesaria para realizar sus labores.						X		X		X			X		
		Estilo de dirección	El estilo de dirección que se ejerce en la institución educativa permite realizar un buen trabajo.															
		Trabajo en equipo	En la institución se motiva al trabajo en equipo entre los docentes.								X		X		X		X	



	<b>Desempeño</b>	Puntualidad	Usted es puntual con su horario de labores, presentación de documentos e informes de evaluación de sus alumnos.						X		X		X			X		
		Comportamiento	Su comportamiento es acorde con la ética del docente.															
		Disposición para el trabajo	Usted muestra buena disposición para realizar su trabajo y cumplir sus indicadores.															
		Disciplina	Usted se muestra comprometida con su institución participando en todas las actividades que se organizan.															
		Compromiso institucional	Usted realiza sus actividades pedagógicas teniendo en cuenta los documentos de gestión de la institución.							X		X		X			X	
		Desarrollo pedagógico	Usted desarrolla sus sesiones de aprendizaje de acuerdo a las necesidades de sus estudiantes							X		X		X			X	
	<b>Resultados obtenidos</b>	Metas	Usted trata de cumplir con sus metas programadas al inicio del año						X		X		X			X		
			Considera que sus estudiantes logran las metas de aprendizaje programadas por usted.															
			Usted considera que cumple con lograr los indicadores de enseñanza según lo establecido por su institución															

<b>Comportamiento</b>		Su porcentaje de estudiantes que logran sus aprendizajes son lo suficientes como para sentirse satisfecho.															
	Estrategias	Utiliza estrategias adecuadas para lograr los aprendizajes de sus estudiantes.						X		X		X			X		
	Apoyo en las labores	Usted es apoyado en sus labores por parte de la dirección de la institución							X		X		X			X	
		Usted apoya a sus otros compañeros en las labores diarias que realizan.															
	Horario de trabajo	Los horarios de trabajo son los adecuados para realizar su jornada laboral.							X		X		X			X	
Facilidad de cambio	Cuando usted tiene un inconveniente hay facilidades para reprogramar su horario de labores.							X		X		X			X		



**FIRMA DEL EXPERTO**

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO** : Productividad laboral

**OBJETIVO** : EVALUAR LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DIVINO MAESTRO DE AYABACA-2019.

**DIRIGIDO:** DOCENTES DE LA I.E. DIVINO MAESTRO DE AYABACA.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:**

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** DOCTOR

**VALORACIÓN**

EXCELENTE	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE
X			



**FIRMA DEL EVALUADOR**

**MATRIZ DE CONSISTENCIA**

**TÍTULO: SISTEMA DE COMPENSACIÓN SALARIAL Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DIVINO MAESTRO DE PINGOLA, AYABACA-2019.**

<b>FORM. PROBLEMA</b>	<b>HIPÓTESIS</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>VARIABLES E INDICADORES / PRECATEGORIAS</b>			
<p><b>PROBLEMA GENERAL:</b> ¿Qué relación existe entre el Sistema de Compensación salarial y la productividad laboral en la Institución Educativa Divino Maestro de Ayabaca-2019?</p> <p><b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS:</b> ¿Cómo se relaciona el salario base del sistema de Compensación salarial con la productividad laboral en la Institución Educativa Divino Maestro de Ayabaca -2019?</p> <p>¿Cuál es la relación entre los incentivos salariales del sistema de Compensación salarial con la productividad laboral en</p>	<p><b>HIPÓTESIS GENERAL</b> Existe una relación directa y significativa entre el Sistema de Compensación salarial y la productividad laboral en la Institución Educativa Divino Maestro de Ayabaca – 2019.</p> <p><b>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</b> Existe relación directa y significativa entre el salario base del sistema de Compensación salarial con la productividad laboral en la Institución Educativa Divino Maestro de Ayabaca - 2019.</p> <p>Existe relación directa y significativa entre los incentivos salariales del</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL</b> Determinar la relación entre el Sistema de Compensación salarial y la productividad laboral en la Institución Educativa Divino Maestro de Ayabaca-2019.</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b> Determinar la relación entre el salario base del sistema de Compensación salarial y la productividad laboral en la Institución Educativa Divino Maestro de Ayabaca - 2019.</p> <p>Determinar la relación entre los incentivos salariales del sistema de Compensación salarial y</p>	VARIABLE: Gestión de la calidad			
			Dimensiones / Pre categorías	Indicadores / rasgos	Escala de medición	
			Salario base	Satisfacción con la remuneración que percibe. Se cumplen con los requisitos de ley Remuneración está acorde con sus competencias	Ordinal	
			Incentivos	Monetarios No monetarios		
			Beneficios laborales	Áreas de descanso Actividades recreativas Prestaciones sociales Aguinaldos Bonos de reconocimiento		
			VARIABLE: Desempeño organizacional			
			Dimensiones / Pre categorías	Indicadores / rasgos	Escala de medición	
			Organización	Producto Planta y equipamiento Tecnología Materiales	ordinal	

<p>la Institución Educativa Divino Maestro de Ayabaca -2019?</p> <p>¿Cómo se relaciona los beneficios salariales del sistema de Compensación salarial con la productividad laboral en la Institución Educativa Divino Maestro de Ayabaca -2019?</p>	<p>sistema de Compensación salarial y la productividad laboral en la Institución Educativa Divino Maestro de Ayabaca - 2019.</p> <p>Existe relación directa y significativa entre los beneficios salariales del sistema de Compensación salarial y la productividad laboral en la Institución Educativa Divino Maestro de Ayabaca - 2019.</p>	<p>la productividad laboral en la Institución Educativa Divino Maestro de Ayabaca - 2019.</p> <p>Determinar la relación entre los beneficios salariales del sistema de Compensación salarial y la productividad laboral en la Institución Educativa Divino Maestro de Ayabaca - 2019.</p>		Estilo de dirección Trabajo en equipo	
			Desempeño	Puntualidad Comportamiento Disposición para el trabajo Disciplina Compromiso institucional Desarrollo pedagógico Innovación	
			Resultados obtenidos	Metas Estrategias	
			Comportamiento	Apoyo en las labores Horario de trabajo Facilidad de cambio	
			Metodología		
Tipo de investigación: Descriptiva correlacional	Diseño: No experimental Transaccional	Población: Docentes de la I.E. Divino Maestro de Ayabaca.			