



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Niveles remunerativos y desempeño laboral del personal  
administrativo y docente de la I.E.P. Ebenezer Chimbote 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

**AUTORES:**

Romero Tinoco, Cesar Renzo ([orcid.org/0000-0003-2301-5144](https://orcid.org/0000-0003-2301-5144))

Sanchez Lopez, Lady Annabella ([orcid.org/0000-0002-9124-6510](https://orcid.org/0000-0002-9124-6510))

**ASESOR:**

Dr. Linares Cazola, Jose German ([orcid.org/0000-0002-7394-362X](https://orcid.org/0000-0002-7394-362X))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento.

CHIMBOTE - PERÚ

2022

## **Dedicatoria**

A nuestros padres por el incondicional apoyo que nos brindaron desde el primer día en que iniciamos nuestras nuevas vidas universitarias, celebrando cada logro obtenido a lo largo de nuestra carrera; también a cada uno de nuestros familiares que de una u otra manera nos brindaron su apoyo y se sumaron a este nuevo reto.

Por otro lado, a nuestra querida universidad que nos abrió las puertas, formando parte así de nuestra segunda familia y nos brindaron, cada día de estudio, un nuevo aprendizaje; ya que estuvieron al pendiente, no solo de nuestra vida académica, sino también de nuestra vida personal y familiar.

Dedicado también a cada uno de nuestros compañeros de estudio y amigos en general, por esos ánimos que nos brindaron en seguir adelante con nuestras metas, siendo de edificación para nuestras vidas.

## **Agradecimiento**

En primera instancia a Dios, porque nos cuidó y protegió cada día para que no pasemos por algún accidente y nos mantuvo con vida hasta el presente día; del mismo modo, porque nos fortaleció en nuestros ánimos y deseos de continuar con nuestra carrera.

De manera muy especial a cada uno de nuestros familiares que aún están acompañándonos y para aquellos que también dejaron de existir, puesto que, en su momento, nos apoyaron y velaron por nuestro bienestar.

A nuestro asesor de tesis que nos encaminó en todo este proceso que llevamos de nuestra tesis, por la entrega y paciencia que nos tuvo en cada asesoría; como también a cada uno de nuestros docentes que nos brindaron sus enseñanzas a lo largo de nuestra carrera.

## Índice de contenidos

Carátula .....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas .....	v
Índice de gráficos y figuras.....	vi
Resumen .....	vii
Abstract .....	viii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	16
3.1 Tipo y diseño de Investigación.....	16
3.2 Variables y operacionalización .....	17
3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis .....	18
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	19
3.5 Procedimientos.....	20
3.6 Método de análisis de datos .....	21
3.7 Aspectos éticos .....	21
IV. RESULTADOS.....	23
V. DISCUSIÓN .....	36
VI. CONCLUSIONES .....	40
VII. RECOMENDACIONES.....	41
REFERENCIAS.....	42
ANEXOS.....	47

## Índice de tablas

<b>Tabla 1</b>	<i>Prueba de normalidad .....</i>	24
<b>Tabla 2</b>	<i>Prueba de correlación del Rho de Spearman de la variable niveles remunerativos y desempeño laboral.....</i>	25
<b>Tabla 3</b>	<i>Prueba de estadística de intensidad de la relación .....</i>	25
<b>Tabla 4</b>	<i>Prueba estadística para determinar el efecto de los niveles remunerativos en el desempeño laboral.....</i>	26
<b>Tabla 5</b>	<i>Calificación de los niveles remunerativos del personal administrativo y docente de la IEP. Ebenezer .....</i>	28
<b>Tabla 6</b>	<i>Nivel del desempeño laboral del personal administrativo y docente en la IEP. Ebenezer .....</i>	30
<b>Tabla 7</b>	<i>Tabla cruzada sobre la remuneración básica en relación con el desempeño laboral del personal administrativo y docente, en la IEP. Ebenezer</i>	32
<b>Tabla 8</b>	<i>Tabla cruzada sobre el plan de incentivos en relación con el desempeño laboral del personal administrativo y docente, en la IEP. Ebenezer</i>	33
<b>Tabla 9</b>	<i>Tabla cruzada sobre las prestaciones en relación con el desempeño laboral del personal administrativo y docente, en la IEP. Ebenezer.....</i>	34
<b>Tabla 10</b>	<i>Prueba de Rho de spearman para determinar la relación de las dimensiones de los niveles remunerativos con el desempeño laboral del personal administrativo y docente, en la IEP. Ebenezer .....</i>	35

## Índice de gráficos y figuras

<b>Figura 1</b>	<i>Calificación de los niveles remunerativos del personal administrativo y docente en la IEP. Ebenezer .....</i>	<b>28</b>
<b>Figura 2</b>	<i>Nivel del desempeño laboral del personal administrativo y docente en la IEP. Ebenezer .....</i>	<b>30</b>

## Resumen

Esta investigación denominada “Niveles remunerativos y desempeño laboral del personal administrativo y docente de la I.E.P. Ebenezer Chimbote 2021” tuvo como finalidad medir el efecto que tienen los niveles remunerativos en el desempeño laboral.

Asimismo, la investigación fue de tipo aplicada, nivel correlacional causal y diseño no experimental, se utilizó como población al total del personal administrativo y docente de la I.E.P. Ebenezer, y se tomó la decisión de utilizar una muestra censal debido a que era una población reducida de 35 trabajadores, se aplicó como técnica la encuesta y su instrumento el cuestionario.

Los resultados fueron: el 54.3% de los trabajadores califica a los niveles remunerativos como bajo y el 74.3% tiene un desempeño laboral regular. Además, la dimensión que se relaciona con el desempeño fue las prestaciones. De esta forma se concluye que el efecto causado por los niveles remunerativos en el desempeño laboral es regular y directo con un índice de "D Somers" de 0.362, y a un nivel de significancia de 0.008. Si bien es cierto que la variable niveles remunerativos logra predecir el desempeño laboral, esto indica que la predicción no es totalmente asegurada.

**Palabras clave:** Niveles remunerativos, desempeño laboral, personal administrativo, docentes.

## **Abstract**

This research called "Remunerative levels and work performance of the administrative and teaching staff of the I.E.P. Ebenezer Chimbote 2021" had the purpose of measuring the effect that remuneration levels have on job performance.

Likewise, the research was of an applied type, causal correlational level and non-experimental design, the total administrative and teaching staff of the I.E.P. Ebenezer, and the decision was made to use a census sample because it was a small population of 35 workers, the survey was applied as a technique and the questionnaire as its instrument.

The results were: 54.3% of the workers qualify the remuneration levels as low and 74.3% have regular job performance. In addition, the dimension that is related to performance was benefits. In this way, it is concluded that the effect caused by remuneration levels on job performance is regular and direct with a "D Somers" index of 0.362, and at a significance level of 0.008. Although it is true that the remuneration levels variable manages to predict job performance, this indicates that the prediction is not totally assured.

**Keywords:** Remuneration levels, job performance, administrative staff, teachers.



## **I. INTRODUCCIÓN**

Actualmente en las instituciones educativas a nivel mundial a causa de la pandemia, se han tenido que adaptar en todo sentido, para seguir proveyendo educación de calidad a su alumnado. No obstante, para entregar calidad de educación, muy aparte de tener una plana docente de excelente calidad, ésta debe tener un excelente desempeño laboral para destacar en cuanto a su productividad en la enseñanza. Ahora, para un buen desempeño laboral influyen varios factores, sin embargo, el más relevante en la actualidad, son las remuneraciones del docente, es en este aspecto donde las organizaciones y colaboradores entran en controversia, para lo cual existen niveles remunerativos que se llega a otorgar a los colaboradores de una institución educativa.

A nivel internacional, se ha encontrado que en los centros educativos del país de España se tiene un nivel de calidad de educación muy alto, esto es posible gracias al óptimo desempeño laboral que manifiestan los docentes y demás colaboradores. La revolución digital que se afronta a causa de la pandemia ha permitido que se contrate a una plana docente de muy alto performance, esto ha conllevado una fuerte inversión para solventar las remuneraciones, pero se ve correspondida por la cantidad de alumnos que desean estar en clases virtuales (ABCdesevilla, 2021).

Por otro lado, los mejores colegios del país de Colombia, según el listado de Sapiens Research. En el reportaje resaltan los nombres de muchos centros educativos de renombre, pero un punto a destacar es la razón por la cual han obtenido estas instituciones un buen puesto en este importante ranking. Y es que tienen una plana docente de categoría internacional, esto es debido a que ellos no escatiman en gastos para contratar docentes de diversos países para garantizar un alto desempeño laboral, porque a los docentes se les da muchas facilidades, por ejemplo, por la pandemia pueden dar clases de manera virtual sin ningún problema, si bien es cierto sus remuneraciones son elevadas pero los beneficios que reporta esta inversión es educación de calidad (Portafolio, 2021).

A nivel nacional, a través del Decreto Supremo N° 015-2020-Minedu, se inició un proceso de contratación de profesores en el primer trimestre de 2021 a través de un procedimiento con un proceso de adaptación al entorno virtual, incorporando diversas modalidades y así simplificando el proceso. La norma también se fundamenta y tiene como base reconocer el buen desempeño laboral de docentes que serán contratados, brindándoles así, la oportunidad de poder renovar su contrato (Andina, 2021).

En la Institución Educativa Privada Ebenezer, toda la plana docente contratada, así como también el personal administrativo, en estos últimos 5 años, reciben un salario promedio al sueldo básico que está establecido aquí en nuestro país. Presentando varios reclamos por parte de los mismos docentes y en algunos casos se llegaron a presentar algunas renunciaciones; ya que la empresa no percibe a sus trabajadores como su más valioso capital, por otro lado, se presentan también muchos reclamos por parte de los padres de familia debido a la ausencia de compromiso de los profesores hacia los alumnos, así como también la ausencia de los profesores en las clases virtuales brindadas en este periodo. Los docentes no presentan informes y no reportan asistencias a tiempo, también el reclamo por el incremento de la pensión a pesar de que no se brinda clases presenciales, existiendo así morosidad en el pago de pensiones.

A nivel local, la Institución Educativa Privada Ebenezer, creada en el año 2000 por Resolución N° 0823, teniendo como razón social Shanova S.A.C. Esta institución educativa particular que además es cristiana, es uno de los pocos colegios cristianos que existen en la localidad de Chimbote y Nuevo Chimbote. La institución inició sus labores académicos en los grados, tanto de primaria y secundaria de menores, ampliándose posteriormente también al nivel de educación inicial, iniciando sus actividades educativas en el año 2000 en un local en Jr. Francisco Pizarro 537 - Chimbote; posteriormente en el año 2009 se consigue otro local en Los Álamos - Nuevo Chimbote, estableciéndose en el nuevo local el nivel secundario, iniciando sus clases en el mismo año 2009, pero solo hasta el año 2016, en donde el nivel secundario retorna al local del Jr. Francisco Pizarro 537 - Chimbote, continuando allí sus actividades tanto el nivel Inicial, Primaria y Secundaria. Se percibe claramente

que esta organización viene atravesando problemas con su personal docente y administrativo, los mismos que han sido expresados en el primer párrafo.

La I.E.P Ebenezer presenta un mal servicio por parte de los docentes, esto conlleva a que muchos de los estudiantes estén en un bajo nivel de estudio y obtengan bajas notas. La baja calidad de la enseñanza ofrecida, así como la falta de innovación hizo que se vea afectada la rentabilidad de la empresa y esto puede seguir ocasionando pérdidas y en su peor efecto el quiebre. Ante los reclamos de los padres de familia han existido renunciaciones de docentes y disminución de alumnos matriculados por cada grado, no se llegan a generar tantos ingresos y eso conlleva a mantener el sueldo a los trabajadores y en el peor de los casos, se llegó a reducir los sueldos, por lo tanto, también este problema tiene un rebrote a mediano plazo, ya que afecta a que futuros padres de familia ya no lleguen a matricular a sus menores hijos en el colegio y busquen otros centros de estudio. Por otro lado, sumado la crisis vivida de la pandemia la COVID 19, trajo muchos desempleos de los padres de familia por eso existe una alta morosidad en las pensiones y algunos alumnos fueron trasladados a colegios estatales.

Entonces para sintetizar el problema general se planteó la siguiente pregunta:

¿Cuál es el efecto de los niveles remunerativos en el desempeño laboral del personal administrativo y docente de la I.E.P. Ebenezer? Y como problemas específicos se plantearán los siguientes: ¿Cuáles son los niveles remunerativos del personal administrativo y docente? ¿Cuáles son los niveles de desempeño del personal administrativo y docente? ¿Qué relación tiene los niveles remunerativos y niveles de desempeño del personal administrativo y docente?

Esta investigación tuvo como justificación teórica, que se desarrolló teniendo en cuenta que sirvió para próximas investigaciones, las cuales pueden analizar otros indicadores, apoyándose de las teorías sobre esta variable, afianzando el aporte teórico para futuros estudios que estén en búsqueda de un análisis descriptivo relacionado a las variables que están siendo estudiadas.

Además, se justificó debido a la investigación tuvo como principal resolver un problema evidenciado en la institución educativa privada IEP. Ebenezer como fue el de conocer como está afectando los niveles remunerativos al desempeño de los colaboradores.

La justificación metodológica fue, en que contribuyó a la creación de nuevos instrumentos, no solo la construcción de un cuestionario sino otras herramientas más, que sirvieron para la recolección de datos. Estas herramientas se pueden utilizar en la realización de nuevos estudios acerca de las variables del presente estudio.

Como objetivo general se consideró: Determinar el efecto de los niveles remunerativos en el desempeño laboral del personal administrativo y docente de la I.E.P. Ebenezer. Y como objetivos específicos se plantearán los siguientes: Describir cuáles son los niveles remunerativos del personal administrativo y docente. Describir cuáles son los niveles de desempeño del personal administrativo y docente. Determinar la relación de las dimensiones de los niveles remunerativos con el desempeño del personal administrativo y docente.

Hipótesis de investigación:  $H_i$ : Los niveles remunerativos tienen efecto significativo en el desempeño laboral del personal administrativo y docente de la I.E.P. Ebenezer. Y la hipótesis nula será  $H_0$ : Los niveles remunerativos no tienen efecto significativo en el desempeño laboral del personal administrativo y docente de la I.E.P. Ebenezer.

## II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional, en su trabajo de investigación: Sudiarditha et al. (2016). The influence of job stress and compensation to job satisfaction at Pt Tri Megah Makmur. Universidad Negeri Jakarta, Indonesia. Fue de tipo aplicada, un nivel descriptivo y un diseño no experimental. En una muestra de 2200 personas, se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario. Concluyeron, que el nivel de compensación salarial y desempeño laboral tienen un nivel muy bajo, siendo el estrés laboral muy alto, ya que causaba efectos negativos en el desempeño laboral.

De esta forma esta investigación destaca que, a pesar de existir una compensación salarial, es decir de que los trabajadores reciben sus remuneraciones, no obstante, este hecho no llega a reducir el estrés, como consecuencia se ve afectado el desempeño laboral del personal. Dejando entre dichos saber si la remuneración que perciben es buena o mala, de tal manera que este afectando su estrés y rendimiento.

Asimismo, Rosiles et al. (2020) en su trabajo de investigación: Análisis estadístico de la relación entre el clima laboral y el desempeño laboral. Esta investigación fue de tipo aplicada con un nivel correlacional, un diseño no experimental. Tuvieron una muestra de 85 colaboradores. Concluyeron que un 75% de los colaboradores manifiestan que existe un buen clima laboral pues se obtuvo una significancia de un 0.000 mientras que el coeficiente de Rho de Spearman fue de: 0.752. Esto demostró que los trabajadores disfrutaban de un clima laboral, siendo éste aceptable, lo que destaca este antecedente con los hallazgos acerca de cómo existe una relación con el desempeño laboral, al mejorar el clima por ende se mejora el desempeño.

Esta investigación demuestra lo importante que es tener un buen clima laboral para que exista un buen desempeño, pero además nos da cierta luz del efecto que puede tener los niveles remunerativos en el desempeño, y que trabajadores que tengan un buen sueldo, tendrán mejor motivación para realizar sus tareas favoreciendo a un buen clima laboral, que repercute en el desempeño.

Además, Chiang et al. (2018) en su trabajo de investigación: Relación entre desempeño laboral, estrés laboral y sus resultados en trabajadores de una institución

de beneficencia de la Provincia de Concepción. Universidad Pontificia de Madrid, España. Tuvieron como principal objetivo, analizar la relación entre desempeño laboral y estrés laboral. El estudio fue de tipo aplicada, un nivel correlacional. Su muestra fue de 93 trabajadores. Utilizaron la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento. Concluyeron que, los colaboradores en las áreas administrativas tienen un 43% más de estrés laboral (en total un 75%) que los demás colaboradores de otras áreas como marketing y finanzas con un 35% de estrés laboral, afectando esto su desempeño laboral, lo que influía directamente en su productividad, con ello se demostró que el estrés sí afecta directamente en el desempeño laboral de los trabajadores, tanto administrativo como el personal en general.

El aporte de esta investigación es respecto a cómo el estrés afecta el desempeño, cabe aclarar que el estrés se genera de muchas formas en una persona, dentro de las cuales se encuentran las deudas personales, el no poder satisfacer las necesidades básicas propias y de su hogar, esto puede contrarrestarse con un buen nivel remunerativo, y como se ha demostrado en este estudio afectaría el desempeño y productividad del personal.

De igual forma, Romero (2017). En su trabajo de investigación: Evaluación de las políticas y prácticas de remuneración, incentivos y prestaciones: caso Pymes del sector de confecciones en Bogotá D.C. Este estudio fue de tipo aplicada, su nivel fue descriptivo y su diseño fue no experimental. Su muestra fue de 17 empresas del sector. Concluyó en que los trabajadores dentro del 76% de las empresas en estudio, poseen un nivel educativo inferior al promedio, esto además de la poca capacitación que reciben, afecta a los trabajadores que no cumplen aquellos requisitos que se necesitan para poder acceder a otros puestos de trabajo con un nivel remunerativo más elevado y no merecedores de incentivos por políticas empresariales específicas.

Esta investigación es importante, ya que permite comprender otro problema que ocurre en las organizaciones donde, muchas veces el trabajador no es recompensado de acuerdo a su nivel de instrucción o preparación, como consecuencia todos reciben el mismo sueldo sin dar mérito a dicha preparación, esto ocasiona por un lado como

demuestra la investigación otros profesionales no quieren seguir preparándose porque no encuentran una motivación remunerativa que los impulse, y por el otro aquellos que están capacitados suele desmotivarse al realizar sus laborales como consecuencia reduce el nivel de desempeño laboral.

Adicional a ello, Rico y Torres (2019). En su trabajo de investigación: Compensación salarial de los asaderos en el departamento del Meta, Colombia. Este estudio fue de tipo aplicada, un nivel descriptivo en conjunto con un diseño que fue no experimental. Como técnica, se utilizó la encuesta y como instrumento el cuestionario. Concluyeron, que las limitaciones salariales que poseen los colaboradores de los asaderos, se deben a su precaria situación educativa. Como muchos tienen un nivel muy básico en papeles formales, de educación complementaria, les asignan sueldos miserables.

Esta investigación por el contrario destaca que muchos trabajadores reciben poca remuneración, debido a su precaria situación educativa, esto ocasiona una baja productividad, es por esta razón lo importante de que las organizaciones creen planes de capacitación y formación, financiado con las remuneraciones, y como tentativa de la culminación de la preparación un incremento del sueldo debido a que contarán con mejores conocimientos, de esta forma el trabajador podrá mejorar su desempeño por el nivel de preparación y por la motivación de ser mejor remunerado.

Continuando con los antecedentes a nivel nacional, Faya (2018). En su trabajo de investigación: Autonomía del trabajo y desempeño laboral en trabajadores de una universidad peruana. Su objetivo principal fue: Determinar el nivel de desempeño laboral que poseen los colaboradores de una universidad peruana. Su tipo de estudio fue aplicado, su nivel descriptivo y su diseño fue no experimental. Concluyó, en que los colaboradores en su mayoría varones con 59 %, gozan de una autonomía de trabajo superior en comparación a las mujeres con un 41%, demostrándose así los privilegios que poseen los colaboradores de sexo masculino que reporta un 65% más de productividad que se refleja en el propio desempeño laboral de los colaboradores de la universidad.

Este estudio sirve para poder comprender que brindar ciertos incentivos al colaborador

contribuye a una buena actitud que repercute en su desempeño, en base a ello el hecho de un trabajador tenga algunos incentivos remunerativos por su trabajo y dedicación, motivará a desempeñarse mejor.

Asimismo, Quispe y Paucar (2020). Bajo su trabajo de investigación: Desempeño laboral y compromiso organizacional de docentes en una universidad pública en Perú. Su objetivo fue: Determinar la relación del desempeño laboral y el compromiso organizacional de profesores en una universidad pública de Perú. Su diseño fue no experimental. Utilizaron como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario. Su muestra fue de 49 colaboradores. Según el coeficiente de Rho de Spearman, hallaron una correlación de Rho: 0.775. Entonces, concluyeron en que el Desempeño laboral y el compromiso organizacional poseen una relación significativa y como detalle adicional se detectó que en un determinado momento cuando se poseía un bajo desempeño laboral fue debido a los salarios reducidos, aquella incertidumbre que existía al no saber si iban a mantener su puesto de trabajo, tampoco hacían reconocimiento de las horas extras y la ausencia de incentivos.

Esta investigación deja claro que bajo compromiso produce por salarios reducidos y pocos incentivos contribuye a bajo desempeño del personal, en este sentido se utilizó la investigación al contrastar con los hallazgos encontrados.

Las remuneraciones son muy importantes para los trabajadores, por ello estas constituyen un factor higiénico y de mantenimiento a todos los trabajadores de esta empresa, de esta forma si, estas remuneraciones no logra que este trabajador sustente de manera adecuada, los gastos que significan sus sustentos de vidas, entonces comienza a tener preocupaciones que le hacen pensar de como tener más dinero para subsistir, esas preocupaciones les generan tensiones y esas tensiones hacen que sus pensamientos sean monopolizados y eso le conlleva a buscar soluciones y se dedica a buscar reclamos. Lo que terminaría repercutieron en el trabajo que realiza dentro de la organización, afectando su desempeño.

También, en ese sentido Lollo y O'Rourke (2020) explican que "la remuneración en niveles es el pago de ciertos aspectos monetarios y no monetarios como del salario



básico, bonos, incentivos, es el pago por una prestación de un servicio” (p.53). Como lo mencionan los autores la parte remunerativa es la compensación por un servicio prestado, esto se maneja en toda economía, claro está, el punto a resaltar es que puede ser monetario como en la mayoría de casos o no monetarios en algunas oportunidades.

Por esta razón se puede decir que, la remuneración es una compensación por servicios prestados donde se suele tener en cuenta los días que se laboran, las condiciones de riesgo que implica el trabajo, las fechas entre otros aspectos (Karenges et al., 2015). De esta manera los empleadores deben de considerar todos estos aspectos a fin de que el trabajador sienta que se están preocupando por su bienestar y que no sólo la empresa lo ve como una máquina de trabajo.

Otro autor enriquece esta investigación con su definición: “La remuneración contempla la recompensa por las actividades que se realizaron en un determinado proceso productivo o no productivo” (Quevedo, 2018, p. 32). De esta forma se deja claro que la remuneración tiene que ser acorde al trabajo que realiza el colaborador, pues no se le puede pagar a alguien que no haya trabajado, y por el contrario no se le puede pagar a alguien que realiza más funciones o tareas igual que uno que no haya realizado la misma cantidad de tareas, ya que generaría inconformidad por los que tiene un alto desempeño, afectando su rendimiento.

Como motivo de estudiar la variable número uno “niveles remunerativos”, la primera dimensión a analizarse, es la remuneración básica la cual es una compensación por actividades realizadas en un periodo de tiempo que suele ser mensual, pero tiene la característica de ser un monto mínimo e inalterable si el trabajador ha cumplido en laborar sus horas completas, debido a políticas que legislan un monto mínimo a asignarse a cada colaborador (Brummund y Strain, 2018). Si bien es cierto está remuneración es lo mínimo que debe de recibir los trabajadores, existen situaciones o en la mayoría de los casos está remuneración no es suficiente para que el trabajador pueda satisfacer sus necesidades, por ello existe los incentivos.

Los indicadores la primera dimensión son el nivel de remuneración percibido, esto

hace referencia a la compensación monetaria previamente coordinada que establece un monto como compensación por sus servicios para que las necesidades del colaborador puedan ser satisfechas por él mismo. Nivel de conocimiento de políticas de remuneración, se refiere a ciertos criterios que se establecieron previo acuerdo cuando se firmó un contrato o se llegó a un consenso jefe y subordinado (Neale et al., 2018). Los indicadores descritos anteriormente nos ayudarán a poder estudiar más detalladamente los niveles remunerativos, y a evaluar el efecto que puede tener en el desempeño.

La segunda dimensión es el plan de incentivos se refiere a un programa desarrollado por una organización sea pública o privada que premia el alto desempeño de sus colaboradores con retribuciones monetarias y no monetarias (Mair et al., 2018). De esta forma, aunque el trabajador tenga un suelo mínimo, el saber que la empresa tiene un plan de incentivos le motivará a desempeñarse de mejor forma. Asimismo, los incentivos tienen ciertas políticas que la legislan pues no son dadas sin razón alguna sino por el contrario por mérito propio de cada colaborador según su desempeño en un periodo de tiempo.

Los indicadores del plan de incentivos son el conocimiento de las políticas de incentivos; esto hace referencia a las normas y procedimientos que se deben cumplir muy a parte de su propio mérito para que el colaborador sea apto para beneficiarse de algún incentivo que proporciona su organización. Nivel de capacitación percibido; es el desarrollo de capacitaciones que en toda empresa si están siendo aplicadas fuera del horario de trabajo deben ser compensadas monetariamente (Solórzano, 2016). De esta manera mientras los trabajadores perciban que se tiene una buena política de incentivos y una buena capacitación, esto repercutirá en el nivel de incentivos que aplique la empresa.

Como tercera dimensión está “las prestaciones”, esto se refiere a los elementos adicionales que se le dan a un trabajador para hacerle la vida más sencilla y genere en él una motivación que le haga aumentar su desempeño laboral (Paredes et al., 2018). De esta forma estas prestaciones o beneficios generaran en el trabajador

sentimiento de que la empresa se preocupa no sólo por ellos, sino también por su familia, aliviando de esta forma las preocupaciones que tiene el trabajador sobre, de tal manera que pueda centrarse más en su trabajo.

Asimismo, McGrandle (2019) proponen los siguientes indicadores para medir las prestaciones, una de ella es el grado de asistencia del cuidado de la salud, esto se refiere al cumplimiento del compromiso que tiene la empresa con todos sus colaboradores para otorgar asistencia médica en caso haya un accidente o un colaborador sufra de una enfermedad ocupacional (donde es posible haya una retribución económica aparte de su sueldo cotidiano).

Otro es el nivel de acceso a créditos, estos son los procedimientos estipulados por políticas de la empresa donde se expresa que el colaborador pueda tener acceso a los créditos que brinda la empresa tiene la facilidad de acceder a ciertos créditos con la garantía de su propia organización con una entidad bancaria.

Y, por último, el nivel de beneficios de seguro de vida, esto se refiere a los beneficios que una organización les otorga a sus colaboradores para en caso de un accidente o en caso extremo haya un deceso, dentro o fuera del trabajo se pueda otorgar una retribución económica importante a la familia debido a que se trabaja con aseguradoras de vida Dichos indicadores determinarán si las prestaciones aplicadas por la empresa, están satisfaciendo las necesidades del trabajador.

Por otro lado, el desempeño laboral es muy importante en las empresas ya que el buen nivel de este, repercutirá en las utilidades y crecimiento que pueda tener, asimismo en la imagen y reputación de esta, por ello es que se debe de evaluar contantemente este aspecto, a fin de poder realizar las correcciones y seguir mejorar, es ese sentido Safia y Asha (2014) lo definen como las ganas de cumplir de la mejor manera con las actividades para obtener resultados favorables para la empresa; el motivo por el cual se recluta a alguien. Por lo que, el desempeño laboral depende mucho del lugar de trabajo donde se labore, puesto que un colaborador con conocimientos previos y habilidades que encaje mejor en el puesto de trabajo, tendrá un mejor rendimiento, produciendo además una satisfacción laboral.

Además, Eleftherios (2016) menciona que la productividad y rendimiento de la empresa dependerá del tipo de relación que se lleve entre los miembros de la empresa. Por ende, se debe buscar un ambiente laboral adecuado entre los colaboradores. Por ello, Isea (2013) afirma que el rendimiento laboral de un empleado, dependerá de las habilidades, capacidades y profesionalismo que haya logrado obtener. Estas jugarán un papel importante para llegar a los objetivos establecidos por la institución en estudio.

También, Hernández (2015) menciona que el desempeño laboral refleja como un trabajador demuestra sus habilidades y destrezas para ejecutar cualquier función delegada, direccionándose a los buenos resultados. Por otro lado, Ramón et al. (2014) indican que: “El desempeño laboral es un estado mental positivo, satisfactorio, relacionado laboralmente, llegando a caracterizarse por el esfuerzo, vigor, dedicación que se le otorga al trabajo” (p.132). Por lo que dicho estado mental se puede ver afectado por las condiciones laborales que le ofrece su empleador.

A continuación, las principales teorías relacionadas al desempeño laboral, el cual contribuye a que la organización sepa cómo está funcionando, y el nivel de trabajo que están teniendo los colaboradores, es por ello que Mondy (2010) existen pautas a tomar en cuenta en el desempeño de los subordinados, tales como: la personalidad, las actitudes y las ganas de cumplir con las metas. Los empleadores cada cierto tiempo deben medir el rendimiento a fin de potenciar las habilidades de los colaboradores. Esto es algo que debe ser hecho constantemente en la institución. Por esta razón, Zakieh et al. (2013) enfatizan la importancia del desempeño laboral puesto que el éxito de una organización es el reflejo del desempeño de los colaboradores, por lo tanto, el desempeño ejecutado por los colaboradores está enteramente involucrado a los resultados de la empresa, ya sea de forma positiva o negativa. El desempeño de los colaboradores tiene que ir acorde con las metas que se han trazado por cada área en la institución. En este sentido es importante cuidar que estrés u otros factores no afecten al colaborador, ya que perjudica su desempeño (Ashfaq y Muhammad, 2013).

Además, de ellos es fundamental realizar constantes evaluaciones y que éstas sean medidas correctamente, por ello Pernía y Carrera (2014) indican que el desempeño laboral se medirá en un colaborador a través de evaluaciones que determinarán las funciones, el grado de comportamiento y rendimiento que tenga cada trabajador. Por otro lado, un trabajador se desempeñará de mejor manera si cuenta con todas las herramientas de trabajo. Y ahora que estamos en plena pandemia las herramientas que se utilizan son digitales. Por esta razón Dessler (2011) manifiesta que la evaluación del desempeño se realiza con la finalidad de buscar alternativas de mejoramiento continuo, estas se pueden realizar mediante charlas, capacitaciones entre otras. Además, el rendimiento laboral será lo más elevado en una institución si el personal se encuentra motivado (Lado, 2013). Lo que demuestra lo importante que es para la organización tomar en cuenta todos los posibles factores que pudieran determinar el grado o nivel de desempeño del colaborador.

Adicional a ello, también existen distintas formas de medir el desempeño, por eso Robbins y Judge (2013) mencionan que el rendimiento de los colaboradores es medido en función a los logros y desarrollos obtenidos en un periodo. Hay muchas maneras de medir el rendimiento, pero las metas reales que se han cumplido con eficacia demuestran ser las más importantes. Para ello las empresas deben darles a los colaboradores los recursos necesarios. Por esta razón Tims et al. (2015) indican que los colaboradores que estén realmente comprometidos con sus labores o tareas, tendrán un mejor desempeño laboral. Esto a su vez genera mayores beneficios a las organizaciones, así como también beneficios individuales por parte del colaborador.

A continuación, se mencionan las tres dimensiones del desempeño laboral. Para ello el trabajo se enfocará en el modelo de Pernía y Carrera (2014) la primera dimensión es funciones: Son actividades que serán ejecutadas por colaboradores, las cuales deben ser realizadas eficientemente para llegar a ello deben conocer sus funciones delegadas. En este caso, se toman en cuenta los siguientes indicadores: Conocimiento del trabajo que es fundamental para que el colaborador pueda desempeñarse, en ese sentido Paravie (2020) menciona que este indicador mide la capacidad de conocimiento del colaborador, cuanto está preparado para el puesto

delegado. Otro indicador es capacidad de análisis, esta parte también es fundamental ya que tiene que ver la forma de comprender y resolver un tema en este respecto, Umkehrer y Berge (2020) menciona que es conocer a fondo todas las funciones a fin de ejecutar las actividades delegadas de la mejor manera.

La segunda dimensión es el Comportamiento, que son cualidades que los trabajadores demuestran al momento de realizar sus funciones. Así mismo para la dimensión comportamiento se establecerán los siguientes indicadores: Habilidades estas son destrezas que ayudan a un mejor desempeño por ello Berge y Frings (2020) afirman que los colaboradores son usuarios capacitados y motivados para ejecutar una buena labor. Por otro lado, la actitud también es fundamental pues tiene que ver con la forma de realizar el trabajo por ello, Wang y Brower (2019) manifiestan que la actitud, es la disposición para atribuir roles y tomar decisiones en equipo mientras que satisfacción es la felicidad, comodidad que expresa el colaborador frente a los roles delegados.

Y la tercera dimensión es el rendimiento, este es el esfuerzo de los colaboradores, que se verá reflejado en los resultados requeridos por la empresa. En este aspecto el rendimiento se puede medir de distintos ángulos, como es la forma en que los trabajadores resuelven sus problemas, para ello Robles y Rojas (2015) comentan que la resolución de problemas logra medir el rendimiento, este indicador es definido como la capacidad de dar soluciones oportunas a los distintos problemas presentados en la organización. Otro indicador importante es evaluar la asistencia de los trabajadores, es importante ello porque, un trabajador que suele pedir permisos, al final del mes tendrá menos días de trabajo y por ende menor rendimiento, de esta forma Saladi (2019) argumenta que el ausentismo, es demostrar puntualidad, cumplimiento de funciones y responsabilidades frente a la empresa.

Además, otro aspecto importante en el rendimiento es que el trabajador se comprometa al realizar sus labores, en ese sentido Sánchez et al. (2014) propone que el compromiso es la iniciativa propia de un colaborador la cual es eficaz al resolver problemas en la organización.

Y por último es fundamental, que todos sepan trabajar en equipo, para tener mejores resultados, por ello Solórzano (2016) manifiesta que el trabajo en equipo también es importante para medir el rendimiento, que es definido como aquella capacidad para trabajar con los compañeros de trabajo sin inconvenientes. Entonces, tras haber analizado teorías de las dos variables se puede argumentar que llegan a complementarse y se apoyan una a la otra para que pueda existir un buen desempeño laboral.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1 Tipo y diseño de Investigación**

##### **3.1.1 Tipo de Investigación**

De acuerdo a Mejía et al. (2018) la investigación aplicada busca la solución inmediata de problemas, basándose en los conocimientos ya obtenidos por la investigación teórica o básica (p. 79). Por ende, la investigación que se presenta fue aplicada, ya que se trabajó con hechos reales, con el objetivo de aportar alternativas beneficiosas al problema de la organización.

El tipo de investigación según su nivel fue correlacional causal, ya que Hernández et al. (2014) manifiestan que “se debe considerar ejecutar un nivel correlacional cuando se trata de un método en el que el investigador pretende describir la problemática digna de estudio y luego establecer las bases para calcular y probar la relación estadística y matemática entre ambas variables” (p. 174). En ese sentido esta investigación fue de nivel correlacional causal porque se buscó medir el nivel relación causal que existe entre las respectivas variables dignas de estudio.

Además, según su enfoque fue de tipo cuantitativa, ya que Mejía et al. (2018) indican que “el enfoque cuantitativo se utiliza en investigaciones donde se recolectan y analizan los datos, para que así estos arrojen resultados cuantificables y de esta manera se pueda responder a la problemática planteada” (p. 60). Por ello el enfoque fue cuantitativo puesto que se desarrolló y empleó algoritmos y modelos matemáticos que arrojaron datos numéricos y estos fueron analizados para la investigación.

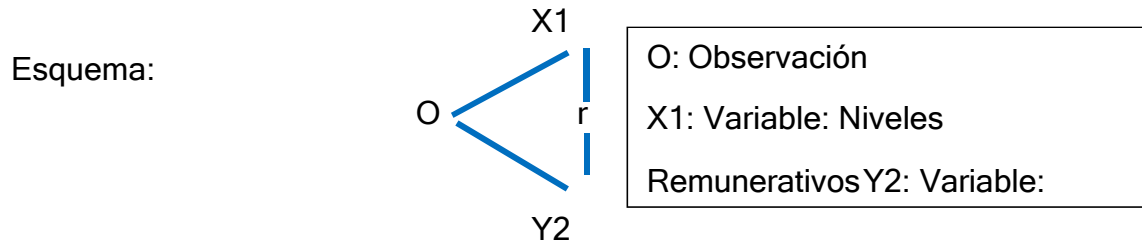
##### **3.1.2 Diseño de investigación**

Esta investigación fue no experimental pues se observa a las variables en su estado natural y no existió manipulación de estas. Por su parte Hernández et al. (2014) menciona que “el investigador detalla los hechos de forma natural para proceder a analizarlos sin la intervención ni alteración de las variables” (p. 152).

Por otro lado, este diseño realizó la medición de las variables en un solo momento,



ya que nuestra investigación será proporcionada por única vez. Asimismo, Hernández et al. (2014) señalan que “en el diseño de corte transversal o transeccional la información se recopila en una sola oportunidad” (p. 154).



### 3.2 Variables y operacionalización

Las variables pueden ser cuantitativas o cualitativas, respecto a las variables cualitativas Vara (2012) señala que “una variable cualitativa es aquella que hace referencia a las cualidades del fenómeno, hecho u objeto de estudio, que no pueden ser cuantificadas directamente, pero sí comparar, describir y caracterizar” (p. 274). En este estudio se ha trabajado con las siguientes variables: Niveles remunerativos y desempeño laboral, las cuales corresponden a la categoría de variables cualitativas.

#### Variable Independiente:

El presente estudio considerará como variable independiente a Niveles remunerativos, siendo esta variable de naturaleza cualitativa.

- **Definición conceptual:** Según Lollo y O’Rourke (2020), “la remuneración en niveles es el pago de ciertos aspectos monetarios y no monetarios como del salario básico, bonos, incentivos, es el pago por una prestación de un servicio” (p.53).
- **Definición operacional:** Son escalas remunerativas que se asignan de acuerdo a los perfiles laborales existentes o por existir en una organización pública o privada como compensación por servicios prestados, y que es medido a través de la remuneración básica, plan de incentivos y prestaciones.
- **Indicadores:** Los indicadores a considerar en la variable Niveles remunerativos fueron: Nivel de remuneración percibido, Nivel de Conocimiento de políticas de

remuneración, Nivel de incentivos, Nivel de conocimiento de las políticas de incentivos, Nivel de capacitación percibido, Grado de asistencia del cuidado de la salud, Nivel de acceso a créditos y Nivel de beneficios de seguro de vida.

- **Escala de medición:** La escala que se consideró para esta variable fue ordinal.

**Variable Dependiente:** El presente estudio consideró como variable dependiente a Desempeño laboral, siendo esta variable de naturaleza cualitativa.

- **Definición conceptual:** Pernía y Carrera (2014) manifiestan que el desempeño laboral es el rendimiento y actitud que establece el colaborador al realizar sus funciones, como también tareas delegadas en su área de trabajo, a través de ello se va demostrar el grado de profesionalismo.
- **Definición operacional:** El desempeño laboral es la actitud que tiene el trabajador para llevar a cabo su labor, que es medido a través de funciones, comportamiento y rendimiento.
- **Indicadores:** Los indicadores a considerar en la variable Desempeño laboral fueron: Conocimiento del trabajo, capacidad de análisis, habilidades, actitud, satisfacción, resolución de problemas, ausentismo, compromiso y trabajo en equipo.
- **Escala de medición:** La escala que se consideró para esta variable fue ordinal.

### 3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

#### 3.3.1 Población

La población estuvo representada por 35 personas (entre docentes y personal administrativo).

Al respecto Vara (2012) indica que la población es toda agrupación de personas, cosas, empresas, data, etc. Las cuales se encuentran en una misma zona y gozan de una o más cualidades en común y se les determina por la letra mayúscula N.

- **Criterios de inclusión:** a) Colaboradores con asistencia regular. b) Colaboradores con edades entre 18 a 65 años. c) Colaboradores discapacitados que cuenten con contrato laboral activo.

- **Criterios de exclusión:** Colaboradores con más del 40% de inasistencias al trabajo, b) colaboradores que estén de vacaciones, c) colaboradores que cuentan con descanso medico debido al Covid - 19.

### **3.3.2 Muestra**

Respecto a la muestra Bernardo et al. (2019) señalan que la muestra es “un fragmento representativo de la población, seleccionados por algún método racional, por ello se pueden generalizar los resultados en la población” (p. 22). La muestra fue censal, pues estuvo representada por el total de personal (docente y administrativo) los cuales son 35 colaboradores de la I. E. Ebenezer.

### **3.3.3 Muestreo**

Referente al muestreo Kinneer y Taylor (1998) respaldan la información aludiendo que “en el muestreo no probabilístico la elección del individuo de la población que será participe de la muestra, se basa bajo el criterio o criterios del investigador” (p. 405). El presente trabajo presentó un muestreo no probabilístico por conveniencia puesto que todo el personal tanto docente como administrativo fue elegido para el estudio convenientemente elegidos por el investigador.

### **3.3.4 Unidad de análisis**

Para Hernández et al. (2014) la unidad de análisis “es una cantidad sumamente representativa la cual fue llevada a investigación y todo aquello que es objeto de estudio” (p. 12). La unidad de análisis de la investigación, fue cada uno del personal administrativo y personal docente de la I.E.P Ebenezer.

## **3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

La técnica es la forma o manera como se recolectará la información, en ese sentido Mejía et al. (2018) afirman que la encuesta es un procedimiento que se ejecuta mediante un muestreo, en el cual, para poder recoger información en una muestra determinada, se utiliza un instrumento formado por una serie de preguntas previamente validadas, que sirve para poder recolectar todos los datos. Por ello la

técnica que se utilizó fue la encuesta, ya que sirvió para poder recolectar los datos, la cual proporciona información necesaria de la muestra investigada.

### **Instrumento**

Asimismo, cada técnica debe contar un instrumento, por ello Fábregues et al. (2016) indican que, para recolectar los datos durante el trabajo de campo de algunas indagaciones cuantitativas, principalmente, las que se realizan con metodología de encuestas, el instrumento indicado que se emplea es el cuestionario.

Se elaboró un cuestionario dirigido al personal docente y administrativo de la I.E.P. Ebenezer. El cuestionario constituye en total 17 ítems y está dividido en dos partes, para la primera variable consta de 8 ítems y para la segunda variable consta de 9 ítems, todos los ítems se medirán a través de la escala de Likert con valoraciones del 1 al 5.

Asimismo, es fundamental para una investigación contar con un instrumento que sea válido, en este sentido la validez es la capacidad que tiene un instrumento para medir correctamente (Hernández, et al., 2014). Es por ello que se realizó la prueba de validez por medio de juicio de expertos.

Por otro lado, la confiabilidad también es importante en la investigación donde es definida como, la capacidad de instrumento para brindar resultados consistentes, por ello se realizó a través del Alfa de Cronbach, tendiendo como resultado 0.891 lo que hace que tenga una confiabilidad fuerte.

### **3.5 Procedimientos**

La presente investigación se desarrolló en varias etapas que se detallan a continuación:

En la primera etapa del estudio se realizó la búsqueda de información para establecer el tema de investigación, prosiguiendo con la selección de variables, dimensiones e indicadores que permiten la redacción de la presente investigación.

En la segunda etapa se prosiguió redactando el marco teórico, el cual permite conocer los antecedentes internacionales y nacionales, las teorías, las definiciones

conceptuales y los modelos, teniendo en cuenta la investigación que se está trabajando.

La tercera etapa se centró en el tipo y diseño de la investigación, luego variable y operacionalización de las variables, posterior en la población y la muestra de nuestra investigación, añadiendo también la técnica e instrumentos para la recolección de datos, los cuales se obtuvieron mediante la encuestas, cuestionarios y uso del programa SPSS v.25.

Finalmente, la última etapa consto de los resultados presentados a través de los gráficos y figuras, para así posteriormente ser analizadas e interpretadas, agregando la discusión de la investigación, las conclusiones y recomendaciones.

### **3.6 Método de análisis de datos**

En el presente estudio primero se determinó la población y luego se logró conseguir la muestra de estudio con la que trabajamos por medio del muestreo no probabilístico por conveniencia, la cual nos permitió evaluar y obtener la recolección de datos a través del cuestionario aplicado.

Se utilizó el programa SPSS donde primó el uso de la estadística para la determinación de niveles de medición de las variables y dimensiones, para posteriormente desarrollar la tabulación, el análisis inferencial de los resultados adquiridos y el procesamiento de los datos, además que para determinar el Rho de Spearman se hizo a través de la prueba de hipótesis y poder corroborar la relación entre las variables, además de la presentación de gráficos descriptivos.

### **3.7 Aspectos éticos**

Según el código de ética en investigación del Vicerrectorado de la Universidad César Vallejo.

Los aspectos éticos fueron de vital importancia para el transcurso de la investigación por lo que como responsables de este estudio, se mantiene en el anonimato a los

participantes que colaboren, así como también, respeto a la dignidad, la protección de los derechos y bienestar de las personas, salvaguardando la integridad física y mental, así como la confidencialidad de sus datos personales, para evitar así la identificación de las personas.

Además, se cumplió con los estándares éticos de investigación de la Universidad César Vallejo en los cuales se refieren al proceso que se sigue para realizar la investigación. Por otro lado, también se respetó a los autores de cada información citada en las referencias, por lo que cada uno de los datos e informaciones obtenidas se procesó de manera apropiada sin cambios ni alteraciones, cumpliendo así el principio del respeto a la propiedad intelectual

También se tuvo en cuenta el principio ético de probidad, lo cual implica actuar con honestidad durante toda la investigación, ya que se presentó de manera fidedigna los resultados y no hubo ningún tipo de modificaciones.

#### **IV. RESULTADOS**

El desarrollo de la investigación procedió evaluando primero la prueba de normalidad que ayudó a definir que prueba estadística utilizar si es una paramétrica o no paramétrica, los resultados de la prueba de normalidad demostraron probar que los datos de la muestra no tienen distribución normal (ver tabla 1), por ello se utilizó la prueba no paramétrica del Rho de Spearman para medir la relación de las variables. Luego de ello se realizó la sumatoria de los valores de respuesta por ítem, agrupado en variables a fin de poder subirlo al programa estadístico SPSS versión 26 y luego realizar las pruebas de correlación utilizando el Rho de Spearman, asimismo, la prueba de intensidad de relación por medio de Gamma y finalmente la prueba de direccionalidad o efecto por medio del D de Somers.

Para los demás objetivos descriptivos se utilizó el baremo desarrollado en niveles por cada variable y dimensión los cuales se explica en cada objetivo desarrollado.

**Objetivo general: Determinar el efecto de los niveles remunerativos en el desempeño laboral del personal administrativo y docente de la I.E.P. Ebenezer.**

Antes de realizar las pruebas estadísticas que ayudan a determinar el efecto y por ende probar la hipótesis de investigación se realiza la prueba de normalidad.

Hipótesis:

H0: Los datos tienen una distribución normal

Ha: Los datos no tienen una distribución normal

Nivel de significancia: 0.05

Prueba estadística:

Como la muestra es menor a 50 la prueba estadística a usar es de Shapiro-Wilk

**Tabla 1***Prueba de normalidad*

	Estadístico	Shapiro-Wilk gl	Sig.
Niveles remunerativos	,895	35	,003
Desempeño laboral	,801	35	,000

*Nota.* Información utilizada de la base de datos de la encuesta realizada.

**Decisión:** La significancia de las variables es de 0.003 y 0 es decir menor que 0.05 el nivel de significancia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, pues dice que los datos no tienen una distribución normal. Por tanto, el estadístico a usar es una prueba no paramétrica, el Rho de Spearman.

Para poder determinar el efecto de las variables el primer requisito es que exista relación entre las variables de estudio, en ese sentido se realiza la prueba estadística de relación del Rho de Spearman.

Para determinar la relación se propone las siguientes hipótesis:

Ha: Existe relación significativa entre la variable niveles remunerativos y la variable desempeño laboral.

H0: No existe relación significativa entre la variable niveles remunerativos y la variable desempeño laboral.

Nivel de significancia: 0.05



**Tabla 2**

*Prueba de correlación del Rho de Spearman de la variable niveles remunerativos y desempeño laboral*

			Desempeño laboral	Niveles remunerati vos
Rho de Spearman	Desempeño o laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,435*
		Sig. (bilateral)	.	,009
	N		35	35
	Niveles remunerati vos	Coefficiente de correlación	,435*	1,000
Sig. (bilateral)		,009	.	
N		35	35	

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

**Interpretación:** Debido a que el nivel de significancia es menor que 0.05, es de 0.009, se puede rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, el cual comprueba la relación significativa de los niveles remunerativos con el desempeño laboral.

Asimismo, es importante medir la intensidad de la relación de las dos variables, para ello se realizó la prueba estadística de Gamma, dado que las dos variables tienen una escala ordinal.

**Tabla 3**

*Prueba de estadística de intensidad de la relación*

		Valo r	Error estánda r asintóti co <sup>a</sup>	T apro xima da <sup>b</sup>	Significaci ón aproximad a
Ordinal por ordinal	Gamma	0.415	,148	2,647	,008
N de casos válidos		35			

*Nota.* Información utilizada de la base de datos de la encuesta realizada.

**Interpretación:** Al observar la tabla 3, se encuentra que el valor estadístico de la prueba Gamma que mide la intensidad de la relación es de 0.415 lo que indica una

relación media o moderada de las variables, eso quiere decir que mientras mejor sea los niveles remunerativos, mejor será el desempeño laboral del personal con una intensidad directa moderada.

Ahora que se tiene claro la relación y la intensidad de la relación se procede a probar la hipótesis de investigación:

Hi: Los niveles remunerativos tienen efecto significativo en el desempeño laboral del personal administrativo y docente de la I.E.P. Ebenezer.

H0: Los niveles remunerativos no tienen efecto significativo en el desempeño laboral del personal administrativo y docente de la I.E.P. Ebenezer.

Nivel de significancia de 0.05

Prueba estadística de direccional de d de Somers

**Tabla 4**

*Prueba estadística para determinar el efecto de los niveles remunerativos en el desempeño laboral*

		Val or	Error estándar asintótic o <sup>a</sup>	T aproximad a <sup>b</sup>	Significación aproximada
	Simétrico	,34 4	,126	2,647	,008
Ordina l por ordinal	d de Som ers Desempeño laboral dependiente Niveles remunerativ os dependiente	,36 2	,136	2,647	,008
		,32 8	,118	2,647	,008

*Nota.* Información utilizada de la base de datos de la encuesta realizada.

**Interpretación:** Al observar la tabla 4 sobre la prueba estadística para determinar el efecto de los niveles remunerativos en el desempeño laboral, se encuentra que el nivel de significancia es menor a 0.05 es de 0.008, que permite tomar la decisión rechazar la hipótesis nula y acepta la hipótesis de investigación lo cual dice que los niveles remunerativos tienen efecto significativo en el desempeño laboral del personal administrativo y docente de la I.E.P. Ebenezer. Asimismo, el efecto de la variable tiene

un índice de 0.362 que es medio o moderado. Es decir, si bien es cierto existe efecto directo de los niveles remunerativos en el desempeño laboral, este es moderado.

**Objetivo específico N° 1: Describir los niveles remunerativos del personal administrativo y docente.**

Para este objetivo se tomó en cuenta los niveles descritos en el baremo referidos a los niveles remunerativos, de esta forma se pasó de respuestas a niveles para tener una mejor comprensión de los que está pasando con la variable, y se eligió tres niveles a fin de ser más precisos en la interpretación de las tablas y gráficos, en ese sentido se utilizó los niveles “alto”, “medio” y “bajo” para la variable niveles remunerativos, se utilizó la estadística descriptiva a fin de determinar los tres intervalos de cada nivel, y realizar la distribución a cada intervalo, para el cálculo de intervalo se seleccionaron los niveles máximos y mínimos del total de ítems donde el puntaje máximo de la respuesta fue de 5 que multiplicado por 8 ítems se tiene a 40 como puntaje máximo, y el puntaje mínimo fue de la respuesta más baja de 1 multiplicada por 8 se obtiene un límite inferior de 8, luego de ello se estableció el rango que es la diferencia de 40 y 8, teniendo como rango a 32, este rango se divide entre los tres niveles teniendo una amplitud por intervalo de 10.6 que fue redondeado a 11, esta amplitud fue tomado en cuenta para crear los intervalos para cada nivel, de esta forma se comenzó por el límite inferior que es 8 y se adicionó 11 unidades contando el mismo número 8, ya que los intervalos fueron cerrados, es decir el intervalo incluye al número dentro del mismo, y así se sumó sucesivamente hasta crear los tres intervalos de los niveles propuestos, asimismo debido a que no se ha podido tener una distribución equitativa, el intervalo del nivel alto se eligió para que tenga menor amplitud, ya que dicho nivel responde a la excelencia de la variable, por lo que debe de ser más riguroso su obtención.

De esta forma se consideró que las puntuaciones que estén entre [8 a 18] tendrán un nivel “bajo” de los niveles remunerativos eso quiere decir que la institución educativa, no está brindando una buena remuneración, un buen plan de incentivos y mucho menos adecuadas prestaciones de servicios de salud o crédito que necesitan los

colaboradores para poder estar tranquilos al momento de realizar sus tareas dentro de la organización, asimismo, se ha considerado como un nivel “regular” o “medio” a las puntuaciones que se encuentren entre el [19 a 29] eso indica que la institución educativa brinda o puede brindar una adecuada remuneración pero tiene un bajo plan de incentivos y una regular prestación de servicios de salud, lo que conlleva a que de forma global los niveles remunerativos sean visto como “regular”, por último, es considerado como nivel “alto” a las puntuaciones que se encuentren entre [30 a 40], esto indicaría que la institución educativa está brindando una adecuada remuneración básica, un alto nivel de incentivos y unas adecuadas prestaciones de servicios respecto a la salud y a los créditos que necesitan sus colaboradores. Dichos criterios se tomaron en cuenta debido a la definición de Lollo y O’Rourke (2020) sobre los niveles remunerativos.

**Tabla 5**

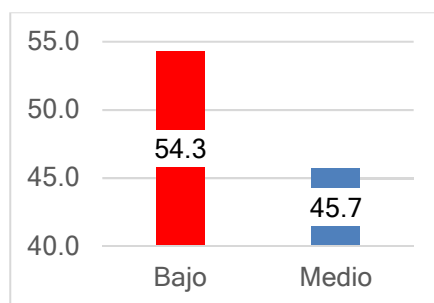
*Calificación de los niveles remunerativos del personal administrativo y docente de la IEP. Ebenezer*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	19	54.3
Medio	16	45.7
Total	35	100.0

*Nota.* Datos extraídos de la encuesta realizada.

**Figura 1**

*Calificación de los niveles remunerativos del personal administrativo y docente en la IEP. Ebenezer*



*Nota.* Figura elaborada en base a la tabla 1.

**Interpretación:** En la tabla 5, se puede observar la calificación de los niveles remunerativos del personal administrativo y docente de la IEP. Ebenezer en el año 2021; donde el 54.3% de los trabajadores califica a los niveles remunerativos como bajo y el 45.7% considera a los niveles remunerativos como regular. Demostrando que la IEP. Ebenezer tiene que trabajar para mejorar los niveles remunerativos de sus colaboradores.

**Objetivo específico N° 2: Describir el nivel de desempeño del personal administrativo y docente.**

Para este objetivo se tomó en cuenta los niveles descritos en el baremo referidos a los niveles de desempeño del personal, de esta forma se pasó de respuestas a niveles para tener una mejor comprensión de los que está pasando con la variable, y se eligió tres niveles a fin de ser más precisos en la interpretación de las tablas y gráficos, en ese sentido se utilizó los niveles “alto”, “medio” y “bajo” para la variable desempeño laboral, de esta forma se utilizó la estadística descriptiva a fin de determinar los tres intervalos de cada nivel, y realizar la distribución a cada intervalo, para el cálculo del intervalo se seleccionaron los niveles máximos y mínimos del total de ítems, donde el puntaje máximo de la respuesta fue de 5 que multiplicado por 9 ítems se tiene 45 como puntaje máximo, y el puntaje mínimo fue de la respuesta baja de 1 multiplicada por 9 ítems se obtiene un límite inferior de 9, luego de ello se estableció el rango que es la diferencia de 45 y 9, teniendo como rango 36, este rango se divide entre los tres niveles teniendo una amplitud por intervalo de 12 que fue tomado en cuenta para crear los intervalos de cada nivel, de esta forma se comenzó por el límite inferior que es 9 y se adicionó la amplitud de 12 unidades contando el mismo número 9, ya que los intervalos serán cerrados, es decir el intervalo incluye al número dentro este mismo, y así se sumó sucesivamente hasta crear los tres intervalos de los niveles propuestos. Asimismo, debido a que no se ha podido tener una distribución equitativa, el intervalo del nivel alto se eligió para que tenga menor amplitud, ya que dicho nivel responde a la excelencia de la variable, por lo que debe de ser más riguroso su obtención.

De esta forma se consideró que las puntuaciones que estén entre [8 a 18] tendrán un nivel “bajo” en el desempeño laboral, eso quiere decir que los colaboradores, no están realizando bien sus funciones, no están teniendo un buen comportamiento en el trabajo y mucho menos un buen rendimiento, asimismo sea considerado como un nivel “regular” o “medio” a las puntuaciones que se encuentren entre el [19 a 29] eso indica que los colaboradores de la institución educativa tienen un desempeño intermitente es decir, pueden tener buen desempeño en algunos aspectos de su trabajo pero un bajo desempeño en otros por lo que no se puede considera un desempeño ni bueno ni malo sino medio o regular. Por último, es considerado como nivel alto a las puntuaciones que se encuentren entre [30 a 40], esto indicaría que los colaboradores de la institución educativa están cumpliendo sus funciones a plenitud, están demostrando comportamientos productivos en el trabajo y un rendimiento alto al realizar sus labores, dichos criterios fueron tomados en cuenta de acuerdo a la teoría expuesta por Pernía y Carrera (2014).

**Tabla 6**

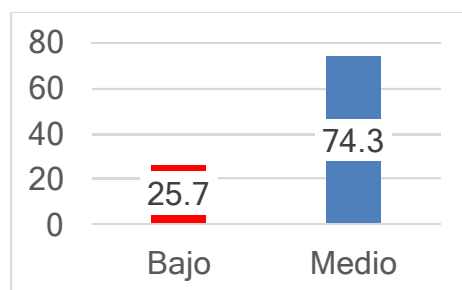
*Nivel del desempeño laboral del personal administrativo y docente en la IEP. Ebenezer*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	9	25,7
Medio	26	74,3
Total	35	100,0

*Nota.* Datos extraídos de la encuesta realizada.

**Figura2**

*Nivel del desempeño laboral del personal administrativo y docente en la IEP. Ebenezer*



*Nota.* Figura elaborada en base a la tabla 1.

**Interpretación:** En la tabla 6, se puede observar el nivel del desempeño laboral del personal administrativo y docente en la IEP. Ebenezer el año 2021; donde el 74.3% de los trabajadores califica su desempeño laboral como medio o regular. Y el 25.7% lo califica como bajo. Demostrando que el personal docente y administrativo no está brindando un buen servicio a los estudiantes.

**Objetivo específico N° 3: Determinar la relación de las dimensiones de los niveles remunerativos con el desempeño del personal administrativo y docente.**

Para realizar dicha tabla cruzada se realizó el mismo procedimiento de los objetivos descriptivos, que fue distribuir las dimensiones en tres niveles, “alto”, “medio” y “bajo”, en este caso el límite inferior de la remuneración básica fue de 2 y el límite superior fue de 10 ya que se tiene valores de respuestas del 1 al 5, y 2 ítems, asimismo el rango fue de 8 que dividido entre los tres niveles se obtiene 2.66 que redondeado es una amplitud de 3, de esta manera el intervalo del bajo es de [2-4], del nivel medio es de [5-7] y del nivel alto es [8-10], para la dimensión de plan de incentivos también se siguió el mismo procedimiento donde el límite inferior fue de 3 y el límite superior fue de 15 ya que se tiene valores de respuestas del 1 al 5, y 3 ítems, asimismo el rango fue de 12 que dividido entre los tres niveles se obtiene 4 de amplitud, de esta manera el intervalo del nivel bajo es de [3-7], del nivel medio es de [8-11] y del nivel alto es [12-15]. Para la dimensión de prestaciones también se siguió el mismo procedimiento donde el límite inferior fue de 3 y el límite superior fue de 15 ya que se tiene valores de respuestas del 1 al 5, y 3 ítems, asimismo el rango fue de 12 que dividido entre los tres niveles se obtiene 4 de amplitud, de esta manera el intervalo del nivel bajo es de [3-7], del nivel medio es de [8-11] y del nivel alto es [12-15]. El criterio seleccionado en caso de que la amplitud del intervalo no sea un número exacto fue de darle menor amplitud al nivel alto ya que dicho nivel representa a la excelencia y por ende una mayor exigencia para alcanzarlo.

**Tabla 7**

*Tabla cruzada sobre la remuneración básica en relación con el desempeño laboral del personal administrativo y docente, en la IEP. Ebenezer*

			Desempeño		Total
			Bajo	Medio	
Remuneración básica	Medio	Recuento	9	25	34
	0	% dentro de Remuneración básica	26,5%	73,5%	100,0%
	Alto	Recuento	0	1	1
		% dentro de Remuneración básica	0,0%	100,0%	100,0%
Total		Recuento	9	26	35
		% dentro de Remuneración básica	25,7%	74,3%	100,0%

*Nota.* Datos extraídos de la encuesta realizada.

**Interpretación:** En la tabla 7, se puede observar sobre la remuneración básica en relación con el desempeño laboral del personal administrativo y docente en la IEP. Ebenezer en el año 2021; donde del 100% califica la remuneración básica como medio o regular, el 73.1% califica su desempeño como medio o regular y sólo el 26.5% califica su desempeño como bajo. Y del 100% que califica su remuneración básica como alto, el 100% califica su desempeño como medio. Reflejando que la remuneración básica tiene cierto grado de relación con el desempeño, es decir si los empleadores se esfuerzan porque sus colaboradores perciban que la remuneración básica que le ofrecen de forma regular a más, los trabajadores demostrarán un desempeño regular en la mayoría de los casos.



**Tabla 8**

*Tabla cruzada sobre el plan de incentivos en relación con el desempeño laboral del personal administrativo y docente, en la IEP. Ebenezer*

			Desempeño		Total
			Bajo	Medio	
Plan de incentivos	Bajo	Recuento	5	11	16
		% dentro de Plan de incentivos	31,3%	68,8%	100,0%
	Medio	Recuento	4	15	19
		% dentro de Plan de incentivos	21,1%	78,9%	100,0%
Total		Recuento	9	26	35
		% dentro de Plan de incentivos	25,7%	74,3%	100,0%

*Nota.* Datos extraídos de la encuesta realizada.

**Interpretación:** En la tabla 8, se puede observar sobre el plan de incentivos en relación con el desempeño laboral del personal administrativo y docente en la IEP. Ebenezer en el año 2021; que del 100% que califica su plan de incentivo como bajo, el 68.8% califica su desempeño como bajo, y el 31.3% tiene nivel de desempeño bajo. Además del 100% que califica su plan de incentivos como medio, el 78.9% califica su desempeño como medio y el 21.1% lo califica como bajo. Demostrando que la mayor relación se refleja en el nivel regular, es decir a medida que el plan de incentivos sea percibido como regular, el desempeño del trabajador también será del mismo nivel regular o medio, por lo que daría a suponer que, si el plan es bueno, el desempeño de los trabajadores sería alto, mostrando la fuerte relación.

**Tabla 9**

*Tabla cruzada sobre las prestaciones en relación con el desempeño laboral del personal administrativo y docente, en la IEP. Ebenezer*

		Desempeño		Total	
		Bajo	Medio		
Prestaciones	Bajo	Recuento	9	26	35
		% dentro de Prestaciones	25,7%	74,3%	100,0%
Total		Recuento	9	26	35
		% dentro de Prestaciones	25,7%	74,3%	100,0%

*Nota.* Datos extraídos de la encuesta realizada.

**Interpretación:** En la tabla 9, se puede observar sobre las prestaciones en relación con el desempeño laboral del personal administrativo y docente en la IEP. Ebenezer en el año 2021; donde del 100% que tiene un nivel prestación bajo, el 74.3% tiene un desempeño medio y el 25.7% un desempeño bajo. Por lo que estas diferencias en los resultados, dejarían cierto entendimiento sobre que las prestaciones reflejarían una relación baja con el desempeño, dado que cuando existe un nivel bajo de prestación el desempeño normalmente es regular, demostrando que el desempeño puede estar relacionado con otras variables.

**Tabla 10**

*Prueba de Rho de Spearman para determinar la relación de las dimensiones de los niveles remunerativos con el desempeño laboral del personal administrativo y docente, en la IEP. Ebenezer*

			Desempeño o laboral
Rho de Spearman	Remuneración básica	Coeficiente de correlación	,191
		Sig. (bilateral)	,271
		N	35
	Plan de incentivos	Coeficiente de correlación	,099
		Sig. (bilateral)	,571
		N	35
	Prestaciones	Coeficiente de correlación	,348*
		Sig. (bilateral)	,040
		N	35

*Nota.* Tabla elaborada en función a la base de datos de la encuesta realizada.

**Interpretación:** En la tabla 10, se observa la relación de las dimensiones de los niveles remunerativos con el desempeño laboral del personal administrativo y docente, en la IEP. Ebenezer, por medio del estadístico del Rho de Spearman, donde se determina que la remuneración básica no tiene una relación significativa con el desempeño laboral ya que su significancia es 0.27 (mayor a 0.05), es decir, la remuneración que percibe el personal no se relaciona con su desempeño, asimismo se observa que el plan de incentivos no tiene una relación significativa con el desempeño ya que su significancia es de 0.571 (mayor a 0.05), es decir tanto los incentivos de tipo económico como de formación no se relaciona con el desempeño del personal. Y finalmente se puede observar que las prestaciones si tienen una relación significativa con el desempeño del personal, pues el nivel de significancia es de 0.04 (menor a 0.05) es decir la asistencia al cuidado de salud, el acceso a créditos y los beneficios de seguro se relacionan con el desempeño del personal.

## V. DISCUSIÓN

Hasta este punto se ha podido observar lo importante que es contar con un buen nivel de remuneraciones, así como también un buen nivel de desempeño laboral en la organización, ya que se pudo estudiar estas variables y se observó que favorecen a que exista un mejor ambiente de trabajo y también motiva a que los trabajadores brinden un buen servicio, es por ello que se evaluó aquellas variables mencionadas anteriormente en la IEP. Ebenezer donde al principio de la investigación se evidenciaron problemas respecto a esta variable encontrándose un descontento total por parte de los usuarios que vienen a ser los padres de familia de la IEP Ebenezer, respecto a la calidad educativa que esta brinda, manifestando varias quejas y reclamos. Asimismo, se encontró que la mayoría de los profesores y personal administrativo se encontraba descontento con la remuneración que percibían en la mencionada institución educativa.

Dichos problemas fueron corroborados por los resultados de esta investigación donde en el objetivo específico uno fue describir los niveles remunerativos del personal administrativo y docente encontrándose que el 54.3% de los trabajadores califica a los niveles remunerativos como bajo y el 45.7% considera a los niveles remunerativos como regular. Demostrando así que la IEP. Ebenezer tiene que trabajar por mejorar los niveles remunerativos de sus colaboradores. Tales resultados concuerdan por lo encontrado en la investigación de Sudiarditha et al. (2016) quien indicó que la compensación salarial que reciben los trabajadores es muy bajo, asimismo esto afecta el estado anímico del trabajador, pues el no tener un salario digno o que le permita cubrir con sus necesidades conlleva a que se sienta estresado, esto coincide con lo encontrado por Rico & Torres (2019) quien observó que en Colombia muchos trabajadores no tienen buenos niveles salariales debido a su poca formación académica de estos por lo que se les asigna sueldo miserables. Estos hallazgos permiten presenciar un problema relevante en las organizaciones donde muchos trabajadores sienten que se le está dando lo que realmente merecen, comprobado por la teoría de Lollo y O'Rourke (2020) quien indica que la remuneración es el pago monetario y no monetario por los servicios prestados. De esta forma se puede

determinar que los niveles remunerativos en la IEP. Ebenezer es considerado como bajo por la mayoría de los trabajadores, lo que indicaría que no se está compensando adecuadamente el servicio que estos brindan a la institución educativa.

Asimismo, respecto al objetivo específico dos, que fue describir el nivel de desempeño del personal administrativo y docente de la IEP. Ebenezer, se encontró que el 74.3% de los trabajadores tiene un desempeño medio o regular y el 25.7% tiene un desempeño bajo. Demostrando que el personal docente y administrativo no está brindando un buen servicio a los estudiantes. Tales resultados concuerdan por lo encontrado en la investigación de Chiang et al. (2018) quien indicó que el desempeño laboral de los trabajadores está siendo afectado en la organización por causa de distintas variables dentro de ellas el estrés. Estos hallazgos permiten presenciar otro problema relevante en las organizaciones ya que el desempeño laboral se ve afectado por distintos factores dentro de la organización, que es corroborado por la teoría de Eleftherios (2016), lo cual menciona que la productividad y rendimiento de la empresa dependerá del tipo de relación que se lleve entre los miembros de la empresa, de igual manera Safia y Asha (2014) mencionan que el desempeño laboral depende mucho del lugar de trabajo donde se labore, puesto que un colaborador con conocimientos previos y habilidades que encaje mejor en el puesto de trabajo, tendrá un mejor rendimiento, produciendo además una satisfacción laboral. De esta forma se puede determinar que el desempeño laboral en la IEP. Ebenezer es considerado como regular por la mayoría de los trabajadores, lo que demuestra que existen algunos aspectos que estarían afectando el bajo desempeño de los colaboradores dentro de la organización.

Además, el objetivo específico tres fue determinar la relación de las dimensiones de los niveles remunerativos con el desempeño del personal administrativo y docente, encontrándose que del 100% que califica la remuneración básica como medio o regular, el 73.1% califica su desempeño como medio o regular y sólo el 26.5% califica su desempeño como bajo. Y del 100% que califica su remuneración básica como alto, el 100% califica su desempeño como medio. Por lo tanto, mediante la prueba

estadística del Rho de Spearman se demostró que no hay relación significativa de la remuneración básica con el desempeño laboral, sí llega a existir una relación entre esta dimensión con la variable, pero no con una alta intensidad.

Respecto a la segunda dimensión se encontró que del 100% que califica su plan de incentivo como bajo, el 68.8% califica su desempeño como bajo, y el 31.3% tiene nivel de desempeño bajo. Además del 100% que califica su plan de incentivos como medio, el 78.9% califica su desempeño como medio, el 21.1% lo califica como bajo, y por medio de la prueba estadística del Rho de Spearman se encontró que no hay relación significativa de los incentivos con el desempeño laboral, al igual que la dimensión anterior, sí existe relación, pero no con una intensidad muy alta.

Y respecto a la tercera dimensión se encontró que del 100% tiene un nivel prestación bajo, el 74.3% tiene un desempeño laboral medio y el otro 25.7% cuenta con un desempeño laboral bajo. Además, por medio del Rho de Spearman se encontró relación significativa de la dimensión prestaciones con respecto a los niveles de remuneración con el desempeño laboral del personal administrativo y docente en la IEP. Ebenezer.

Dichos resultados corroboran lo encontrado por Rosiles et al (2020) quien encontró que el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral, esta parte es importante porque las prestaciones referido a la asistencia del cuidado de la salud, acceso a créditos y beneficios de seguro favorecen a que el trabajador sienta que la empresa se preocupa por ellos y que en el trabajo de cierta manera se muestre más tranquilo para realizar sus labores, como se acaba de ver en ambos estudios favorece al desempeño laboral. De esta forma tal afirmación se corrobora con la teoría de Paredes et al., (2018) quien menciona que las prestaciones a los elementos adicionales que se le dan a un trabajador para hacerle la vida más sencilla y genere en él una motivación que le haga aumentar su desempeño laboral. De esta forma se puede determinar que, de las tres dimensiones de los niveles remunerativos, la única que se relaciona significativamente con el desempeño laboral es las prestaciones, sustentado en un nivel de significancia de 0.04 (menor a 0.05) y un índice de

correlación de 0.348.

Finalmente, con respecto al objetivo general, este fue determinar el efecto de los niveles remunerativos en el desempeño laboral del personal administrativo y docente de la I.E.P. Ebenezer, para ello, se encontraron como resultados que existe relación significativa de los niveles remunerativos con el desempeño laboral, asimismo se encontró que la intensidad de la relación es de 0.415, lo cual indica una relación media o moderada de las variables, eso quiere decir que mientras mejor sean los niveles remunerativos, mejor será también el desempeño laboral del personal con una intensidad directa moderada. Y finalmente se encontró que los niveles remunerativos tienen un efecto regular y/o moderado en cuanto al desempeño laboral. Todos estos resultados fueron a través de la prueba de normalidad, utilizando la prueba estadística de Shapiro-Wilk.

Dichos resultados son corroborados por el autor Quispe y Paucar (2020) quien mencionó a través de su investigación, la cual detectó que en un determinado momento en la universidad, cuando se poseía un bajo desempeño laboral, todo esto fue debido a los salarios reducidos, aquella incertidumbre que existía al no saber si iban a mantener su puesto de trabajo aquellos trabajadores, tampoco hacían reconocimiento de las horas extras y la ausencia de incentivos. Asimismo, concuerda con lo encontrado por Faya (2018) quien nos indica que brindar privilegios, buenos tratos, así como también incentivos hacia los colaboradores, todo ello contribuye a mejorar en un 65% más en el tema de la productividad, ya que esto se ve reflejado en el propio desempeño laboral que demuestran todos los colaboradores de la universidad.

De esta forma se determina que el efecto causado por los niveles remunerativos es moderado y directo, con un índice a través de la prueba estadística  $d$  de Somers de 0.362, y a un nivel de significancia de 0.008. Lo que indica que la variable niveles remunerativos, si bien es cierto, por un lado, sí logra predecir el desempeño laboral, pero esta predicción no es totalmente asegurada, más bien se determina que esta llega a ser regular o moderada.

## VI. CONCLUSIONES

Para el desarrollo de las conclusiones se tomaron en cuenta los principales hallazgos y objetivos de la investigación, que se describen a continuación:

1. El efecto causado por los niveles remunerativos en el desempeño laboral es regular y directo con un índice de  $d$  de Somers de 0.362, y a un nivel de significancia de 0.008. Lo que indica que la variable niveles remunerativos si bien es cierto logra predecir el desempeño laboral, esta predicción no es totalmente asegurada, así que los esfuerzos que realice la organización en brindar un buen nivel remunerativo, pueden ser en algunos casos repercutido con un buen desempeño de los trabajadores.
2. Los niveles remunerativos en la IEP. Ebenezer es considerado como bajo por la mayoría del personal administrativo y docente, lo que indicaría que no se está compensando adecuadamente el servicio que estos brindan a la institución educativa.
3. El desempeño laboral en la IEP. Ebenezer del personal administrativo y docente es considerado como regular, lo que demuestra que existen aspectos que estarían afectando el bajo desempeño de los colaboradores dentro de la organización.
4. De las tres dimensiones de los niveles remunerativos, las dimensiones remuneración básica y el plan de incentivos no se relaciona con el desempeño laboral, y sólo las prestaciones si se relacionan significativamente con el desempeño laboral, sustentado en un nivel de significancia de 0.04 (menor a 0.05) y un índice de correlación de 0.348, lo que demostraría que las prestaciones es percibido como mayor impulsor del desempeño, ya que los beneficios sociales, seguros y otros servicios que le garantiza la organización, demuestran cierto grado de interés y preocupación por el bienestar del trabajador y su familia lo cual repercute en su manera de desempeñarse a favor de la empresa.



## VII. RECOMENDACIONES

Las recomendaciones fueron efectuadas en función a los hallazgos o conclusiones encontradas.

Se recomienda al director y dueños de la IEP. Ebenezer a:

1. Replantearse la asignación de los niveles remunerativos del personal administrativo y docente, ya que esto no está causando una buena relación con los trabajadores, pues se ha percibido por medio de los resultados su disconformidad respecto a dicho niveles remunerativos que perciben, asimismo dicho replanteamiento se considere en el curriculum de los trabajadores y sus capacidades para de esta forma incentivar a que siempre se esfuercen por capacitarse y mejorar la calidad de su enseñanza.
2. Evaluar constantemente el desempeño laboral de sus trabajadores pues se ha encontrado bajo y regular en esta oportunidad, asimismo crear un plan de capacitación para que puedan mejorar su desempeño dentro de la organización.
3. A prestar mucha atención a las prestaciones que de acuerdo a la investigación es la que más se relaciona con el desempeño, eso quiere decir que deben seguir prestando atención a los beneficios sociales que le brindan pues estos son señales de que la institución se preocupa por el bienestar del trabajador.
4. Y se recomienda a otros investigadores a realizar más estudios sobre la variable desempeño, pues como se ha observado en la teoría existen múltiples factores que pueden afectarlo, como el clima organizacional, el compromiso, los estilos de pensamiento, entre otras variables.

## REFERENCIAS

- ABCdesevilla (2021, 08 de Setiembre). *Centro educativos en España*. Abc de Sevilla. [https://sevilla.abc.es/sevilla/sevi-estos-mejores-colegios-sevilla-202202162143\\_noticia.html](https://sevilla.abc.es/sevilla/sevi-estos-mejores-colegios-sevilla-202202162143_noticia.html)
- Andina (2021, 28 de noviembre). *Minedu lanza contratación docente*. Andina.pe <https://andina.pe/agencia/noticia-atencion-minedu-lanza-contratacion-docente-2021-adaptada-al-entorno-virtual-823193.aspx>
- Ashfaq, A. & Muhammad, R. (2013). Effects of Job Stress on Employees Job PerformanceA Study on Banking Sector of Pakistan. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 11 (6), 61 – 68. <https://cutt.ly/rhtE5wZ>
- Berge, P., & Frings, H. (2020). High-impact minimum wages and heterogeneous regions. *Empirical Economics*, 59(2), 701-729.
- Bernardo, C., Carbajal., Y. y Contreras, V. (2019). *Metodología de la investigación Manual del estudiante* (1.a ed.). Universidad San Martín de Porres.
- Brummund, P. & Strain, M. (2018). Does employment respond differently to minimum wage increases in the presence of inflation indexing? *Journal of Human Resources. Economics*, 70(5), 510-544.
- Chiang, M., Riquelme, G., y Rivas, P. (2018). Relación entre desempeño laboral, estrés laboral y sus resultados en trabajadores de una institución de beneficencia de la Provincia de Concepción. *Ciencia & Trabajo*, 20(63), 178-186. <https://doi.org/10.4067/s0718-24492018000300178>
- Dessler, G. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. México: Pearson.
- Eleftherios, G. (2016). Flexible Employment Arrangements and Workplace Performance Zenodo. *Dangerous Mystic*, 13(47), 691-701. <https://doi.org/10.16954525/me.v114714.1733>
- Fábregues, S., Helene, M., Meneses, J. y Rodríguez, D. (2016). *Técnicas de investigación social y educativa* (1.a ed.). Editorial UOC.

- Faya, A., Venturo, C., Herrera, M., & Hernández, R. (2018). Autonomía del trabajo y desempeño laboral en trabajadores de una universidad peruana. *Apuntes Universitarios*, 8(3), 43-57. <https://doi.org/10.17162/au.v8i3.330>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6.a ed.). Mc Grill Hill.
- Hernández, E. (2015). Powerful of business. *Enterprises of future*, 18(22), 15-43. <https://doi.org/10.16985/me.v15i27.173998>
- Isea, J. (2013). *Programa de Capacitación para optimizar el Desempeño Laboral: Propuesta formativa para el desarrollo del Talento Humano en las Organizaciones*. (1°Ed). México: Editorial Académica Española
- Karenges, E., Johnston, K., Beatson, A. & Lings, I. (2015). The influence of internal communication on employee engagement: A pilot study. *Public Relations Review*, 45 (1), 129 - 131. <https://doi.org/10.1016/j.pubrev.2014.12.003>
- Kinncar, C. & Taylor, R. (1998). *Marketing research: an applied approach*. (3rd ed.). Mc Graw Hill.
- Lado, M. (2013). *Introducción a la Auditoría Socio laboral: una perspectiva desde los Recursos Humanos*. Primera Edición. España: Bubok Publishing.
- Lollo, N., & O'Rourke, D. (2020). Factory benefits to paying workers more: The critical role of compensation systems in apparel manufacturing. *PLOS ONE*, 15(2), 1-25.
- Mair, S., Druckman, A. & Jackson, T. (2018). Investigating fairness in global supply chains: applying an extension of the living wage to the Western European clothing supply chain. *International Journal of Life Cycle Assessment*, 23(9), 1862-1873.
- McGrandle, J. (2019). Job satisfaction in the canadian public service: Mitigating toxicity with interests. *Public Personnel Management*, 48(3), 369-391.
- Mejía, K., Reyes, C. y Sánchez, H. (2018). *Manual de términos en investigación*

*científica, tecnología y humanística* (1.a ed.). Universidad Ricardo Palma.

Mondy, W. (2010). *Administración de Recursos Humanos*. Pearson

Neale, C., Eckart, E., Hermann, M., Haskins, N., & Ziomek, J. (2018). Counselor Educator Mothers: A Quantitative Analysis of Job Satisfaction. *Counselor Education and Supervision*, 57(2). 50-15.

Paravié, D. (2020). Una Pyme industrial aplicando La metodología de investigación-acción. *Iberoamerican Journal of Industrial Engineering*, 1(1), 45-59.

Paredes, D., Soto, J., & Fleming, D. (2018). Wage compensation for fly-in/fly-out and drive-in/drive-out commuters. *Papers in Regional Science*, 97(4). 15-30.

Pernía, K. y Carrera, M. (2014). *Correlación entre las competencias y el desempeño laboral: Observarás como se vinculan las competencias y el desempeño laboral, utilizando la técnica del AC socio psicodramático*. (1° Ed). EAE

Portafolio (2021, 22 de Setiembre). *Infraestructura de los mejores colegios de Colombia*. <https://www.portafolio.co/economia/infraestructura/los-mejores-colegios-de-colombia-segun-el-listado-de-sapiens-research-556502>

Quevedo, E. (2018). Compensación en un entorno volátil. *Storm*, 7(6), 14 - 28

Quispe, R. y Paucar, S. (2020). Desempeño laboral y compromiso organizacional de docentes en una universidad pública de Perú. *Apuntes Universitarios*, 14(2), 70- 79.

Ramón, S., Zapata, S. & Cardona, J. (2014). Occupational stress and physical activity in employees. *Revista Redalyc*, 10(1), 131-141.  
<https://www.redalyc.org/pdf/679/67935714009.pdf>

Rico, M., y Torres, D. (2019). Compensación salarial de los asaderos en el departamento del Meta, Colombia. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689-1699.

Robbins, T. y Judge, L. (2013). *Comportamiento institucional*. Slideshare.  
[http://es.slideshare.net/DRMA1/comportamiento-organizacionalstephen-p-](http://es.slideshare.net/DRMA1/comportamiento-organizacionalstephen-p)

- Robles, P., y Rojas, M. (2015). La validación por juicio de expertos: dos investigaciones cualitativas en lingüística aplicada. *Houston*. 24(6), 91 - 98.
- Romero, M. (2017). Evaluación de las políticas y prácticas de remuneración, incentivos y prestaciones: caso Pymes del sector de confecciones en Bogotá D.C. *Revista Digital de Historia y Arqueología desde El Caribe*, 15(27), 1-40. <https://doi.org/10.16925/me.v15i27.1733>
- Rosiles, A., Lugo, L., Clara, M., y Ramírez, C. (2020). Análisis estadístico de la relación entre clima laboral y desempeño laboral: Caso de una dependencia gubernamental en Coatzacoalcos, México. *Revista de Ciencias Sociales*, 86, 86-102. [https://www.researchgate.net/publication/342453354\\_Analisis\\_estadistico\\_de\\_la\\_relacion\\_entre\\_clima\\_laboral\\_y\\_satisfaccion\\_laboral\\_Caso\\_de\\_una\\_dependencia\\_gubernamental\\_en\\_Coatzacoalcos\\_Mexico](https://www.researchgate.net/publication/342453354_Analisis_estadistico_de_la_relacion_entre_clima_laboral_y_satisfaccion_laboral_Caso_de_una_dependencia_gubernamental_en_Coatzacoalcos_Mexico)
- Safadi, N. (2019). Social support, quality of services, and job satisfaction: Empirical evidence from palestinian social workers. *Social Work (United States)*, 64(4). 100-115.
- Safia, F. & Asha, N. (2014). The Impact of Person organization Fit on Job Satisfaction and Performance of the Employees. *Symbiosis Institute of Management Studies Annual Research Conference (SIMSARC13)*, 122 – 129. Doi: 10.1016/S2212- 5671(14)00182-8
- Sánchez, M., Sánchez, P., Cruz, M., y Sánchez, F. (2014). Características organizacionales de desempeño laboral en España. *Revista de Administração de Empresas*, 54(5), 537-547. <https://doi.org/10.1590/s0034-759020140507>
- Solórzano, M. (2016). Satisfacción, posición y rol en las organizaciones de los relacionistas públicos peruanos: análisis de los resultados de la primera versión del Latin American Communication Monitor (2014-2015). *Revista ComHumanitas*, 7(2), 16-27.

- Sudiarditha, I. K., Haikal, F., & Wahyu, A. (2016). The influence of job stress and compensation to job satisfaction at Pt Tri Megah Makmur. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 7(2), 219. <https://doi.org/10.21009/jrmsi.007.2.02>
- Tims, M., Bakker, A. & Derks, D. (2015) Job crafting and job performance: A longitudinal study, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(6), 914 - 928, DOI: 10.1080/1359432X.2014.969245
- Umkehrer, M., & Berge, P. (2020). Evaluating the minimum-wage exemption of the long-term unemployed in Germany. *ILR Review*, 73(5), 1095-1118.
- Vara, A. (2012). *Desde la idea hasta la sustentación: 7 Pasos para una tesis exitosa. Un método efectivo para las ciencias empresariales* (3.a ed.). Universidad San Martín de Porres.
- Wang, T., & Brower, R. (2019). Job satisfaction among federal employees: The role of employee interaction with work environment. *Public Personnel Management*, 48(1), 3-26.
- Zakieh, S., Fatemeh, A. & Mahmood, A. (2013). The Effect of Labor's Emotional Intelligence on Their Job Satisfaction, Job Performance and Commitment. *Iranian Journal of Management Studies (IJMS)*, 6 (1), 27 - 43. <https://cutt.ly/uhtnFjO>

## ANEXOS

### Anexo 1. Instrumento de recolección de datos.

Cuestionario para medir el efecto de los niveles remunerativos en el desempeño laboral.

Introducción:

El presente cuestionario, pretende medir la relación entre las variables: niveles remunerativos y desempeño laboral. Por ello se solicita, por favor se sirva responder a las preguntas que aparecen en línea abajo, se le solicita honestidad en las respuestas. Gracias.

N°	Ítems	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
1	¿Considera que la remuneración que percibe es suficiente para las funciones que desempeña?					
2	¿Considera que conoce las políticas legislativas con respecto a las remuneraciones por prestación de servicios?					
3	¿Considera que en la institución que labora le otorgan incentivos con regularidad por su desempeño?					
4	¿Considera que conoce las políticas legislativas con respecto a los incentivos que pueden otorgar las instituciones públicas y privadas?					
5	¿Considera que en la institución donde labora se preocupan por su desarrollo como profesional al capacitarlo regularmente?					
6	¿Considera que en la institución donde labora le otorgan todos los cuidados para su salud tanto física como emocional?					
7	¿Considera que en la institución donde labora le proporcionan facilidades financieras al darle acceso a créditos?					
8	¿Considera que en la institución donde labora se preocupan en todo sentido por su bienestar al proporcionarle un seguro de vida contra todo riesgo laboral?					
9	¿Considera que desempeña todas sus funciones en la institución donde labora con un alto conocimiento técnico y profesional?					
10	¿Considera que su capacidad de análisis aumenta su desempeño y por ende su productividad como profesional?					

11	¿Considera que sus capacidades y habilidades lo ayudan a mejorar su desempeño como profesional en su centro laboral?					
12	¿Considera que su actitud ante alguna situación en su centro de trabajo defina su desempeño laboral?					
13	¿Siente con regularidad satisfacción al desempeñar sus funciones en su actual centro de labores?					
14	¿Considera que está preparado para resolver conflictos o problemas en su centro de trabajo sin que afecte su desempeño laboral?					
15	¿Considera usted, que el ausentarse sea por enfermedad, accidente o motivos familiares a su centro de trabajo con regularidad afectaría su desempeño laboral?					
16	¿Está usted comprometido por ayudar al cumplimiento de los objetivos organizacionales en la institución donde labora?					
17	¿Considera que trabajar en equipo logra aumentar el desempeño laboral de todos los colaboradores?					



## Anexo 2. Ficha técnica del instrumento

### FICHA TÉCNICA – Cuestionario para medir el efecto de los niveles remunerativos en el desempeño laboral

#### I. DATOS INFORMATIVOS

- a. **Técnica:** Encuesta
- b. **Tipo de instrumento:** Cuestionario
- c. **Lugar:** I.E.P. Ebenezer Chimbote
- d. **Forma de aplicación:** Individual
- e. **Autor:** Propia
- f. **Medición:** Niveles remunerativos y desempeño laboral
- g. **Administración:** Personal administrativo y docente
- h. **Tiempo de aplicación:** 17 minutos

#### II. OBJETIVO DEL INSTRUMENTO:

Identificar los niveles remunerativos y desempeño laboral

#### III. VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD:

El instrumento fue sometido a validez de contenido para comprobar si los ítems están bien definidos en relación con la variable planteada, y si las instrucciones son claras y precisas, a fin de evitar confusión al desarrollar la prueba. Esta **validación** consistió en la selección de tres expertos, en investigación y en la temática de investigación quienes revisaron la matriz de operacionalización de las variables, y cada uno de los ítems del instrumento para verificar si realmente miden los indicadores y dimensiones de la variable.

Para establecer la **confiabilidad** del instrumento, se aplicó una prueba piloto con 10 participantes; posterior a ello, los resultados fueron sometidos a los procedimientos del método Alfa de Cronbach, cuyo cálculo fue  $\alpha=0.891$  este resultado permite afirmar que el instrumento presenta una confiabilidad muy fuerte.

**IV. DIRIGIDO A:**

Personal administrativo y docente

**V. MATERIALES NECESARIOS:**

Computadora, internet, lápiz y borrador.

**VI. DESCRIPCIÓN DEL INSTRUMENTO:**

El instrumento referido presenta 17 ítems con opciones de respuesta en escala de Likert que poseen una valoración de 1 a 5 puntos cada uno según el formato de pregunta.

La evaluación de los resultados se realiza por dimensiones calculando el promedio de los ítems que corresponden.

**DISTRIBUCIÓN DE ÍTEMS POR DIMENSIONES**

Dimensiones	Ítems
Remuneración básica	1,2
Plan de incentivos	3,4,5
Prestaciones	6,7,8
Funciones	9,10
Comportamiento	11,12,13
Rendimiento	14,15,16,17

<b>BAREMO POR VARIABLE</b>				
Variable	Total, de ítems	Puntaje	Escala	Valoración
Niveles Remunerativos	8	40	30 - 40	Alto
			19 - 29	Medio
			8 - 18	Bajo
Desempeño laboral	9	45	34 - 45	Alto
			22 - 33	Medio
			9 - 21	Bajo
<b>BAREMO POR DIMENSIONES</b>				
Dimensión	Total, de ítems	Puntaje	Escala	Valoración
Remuneración básica	2	10	8 - 10	Alto
			5 - 7	Medio
			2 - 4	Bajo
Plan de incentivos	3	15	12 - 15	Alto
			8 - 11	Medio
			3 - 7	Bajo
Prestaciones	3	15	12 - 15	Alto
			8 - 11	Medio
			3 - 7	Bajo
Funciones	2	10	8 - 10	Alto
			5 - 7	Medio
			2 - 4	Bajo
Comportamiento	3	15	12 - 15	Alto
			8 - 11	Medio
			3 - 7	Bajo
Rendimiento	4	20	16 - 20	Alto
			10 - 15	Medio
			4 - 9	Bajo

### Anexo 3. Confiabilidad

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,891	17

#### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	60,1333	70,410	,648	,881
P2	60,0667	73,781	,495	,887
P3	60,8000	65,743	,862	,871
P4	60,4000	74,686	,388	,892
P5	60,6667	69,238	,768	,876
P6	60,5333	71,981	,675	,880
P7	60,6667	66,238	,789	,874
P8	60,5333	70,695	,768	,877
P9	59,9333	72,638	,549	,885
P10	59,8000	78,029	,321	,892
P11	59,7333	74,067	,528	,885
P12	59,8000	81,886	,074	,896
P13	59,7333	80,924	,151	,895
P14	59,6000	74,400	,590	,884
P15	60,0667	71,067	,672	,880
P16	59,2000	79,743	,319	,891
P17	59,1333	81,124	,173	,894

## Anexo 4. Matriz de Validación.

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO DE LA TESIS: Niveles remunerativos y desempeño laboral del personal administrativo y docente de la I.E.P. Ebenezer Chimbote 2021

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Nunca (1)	A veces (2)	Siempre (3)	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
INSTRUMENTOS DE GESTIÓN EMPRESARIAL	Remuneración básica	Nivel de remuneración percibido	1				X		X		X		X		
		Nivel de Conocimiento de políticas de remuneración	2				X		X		X		X		
	Plan de incentivos	Nivel de incentivos	3				X		X		X		X		
		Nivel de conocimiento de las políticas de incentivos	4				X		X		X		X		
		Nivel de capacitación percibido	5				X		X		X		X		
	Prestaciones	Grado de asistencia del cuidado de la salud	6				X		X		X		X		
		Nivel de acceso a créditos	7				X		X		X		X		
		Nivel de beneficios de seguro de vida	8				X		X		X		X		
Desempeño laboral	Funciones	Conocimiento del trabajo	9				X		X		X		X		
		Capacidad de análisis	10				X		X		X		X		
	Comportamiento	Habilidades	11				X		X		X		X		
		Actitud	12				X		X		X		X		
		Satisfacción	13				X		X		X		X		
	Rendimiento	Resolución de problemas	14				X		X		X		X		
		Ausentismo	15				X		X		X		X		
Compromiso		16				X		X		X		X			
Trabajo en equipo		17				X		X		X		X			



Mg. Edinson Miguel Chacón Arenas  
DNI: 25573328

## RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para medir el efecto de los niveles remunerativos en el desempeño laboral.

OBJETIVO: Determinar el efecto de los niveles remunerativos en el desempeño laboral

DIRIGIDO A: Personal administrativo y docente de la I.E.P. Ebenezer Chimbote 2021

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			x	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Chacón Arenas Edinson Miguel

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Magister



---

Mg. Edinson Miguel Chacón Arenas  
DNI: 25573328

Código Orcid: [0000-0003-2535-0659](https://orcid.org/0000-0003-2535-0659)

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO DE LA TESIS: Niveles remunerativos y desempeño laboral del personal administrativo y docente de la I.E.P. Ebenezer Chimbote 2021

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Nunca (1)	A veces (2)	Siempre (3)	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
INSTRUMENTOS DE GESTIÓN EMPRESARIAL	Remuneración básica	Nivel de remuneración percibido	1				x		x		x		x		
		Nivel de Conocimiento de políticas de remuneración	2				x		x		x		x		
	Plan de incentivos	Nivel de incentivos	3				x		x		x		x		
		Nivel de conocimiento de las políticas de incentivos	4				x		x		x		x		
		Nivel de capacitación percibido	5				x		x		x		x		
	Prestaciones	Grado de asistencia del cuidado de la salud	6				x		x		x		x		
		Nivel de acceso a créditos	7				x		x		x		x		
		Nivel de beneficios de seguro de vida	8				x		x		x		x		
Desempeño laboral	Funciones	Conocimiento del trabajo	9				x		x		x		x		
		Capacidad de análisis	10				x		x		x		x		
	Comportamiento	Habilidades	11				x		x		x		x		
		Actitud	12				x		x		x		x		
		Satisfacción	13				x		x		x		x		
	Rendimiento	Resolución de problemas	14				x		x		x		x		
		Ausentismo	15				x		x		x		x		
Compromiso		16				x		x		x		x			
Trabajo en equipo		17				x		x		x		x			



Mg. Canchari Preciado Miguel Angel  
DNI: 46105455

## RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para medir el efecto de los niveles remunerativos en el desempeño laboral.

OBJETIVO: Determinar el efecto de los niveles remunerativos en el desempeño laboral

DIRIGIDO A: Personal administrativo y docente de la I.E.P. Ebenezer Chimbote 2021

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** CANCHARI PRECIADO MIGUEL ANGEL

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** MAESTRO EN GESTION DEL TALENTO HUMANO



Mg. Canchari Preciado Miguel Angel  
DNI: 46105455

Código Orcid: [0000-0003-3910-9866](https://orcid.org/0000-0003-3910-9866)

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)



## MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**TÍTULO DE LA TESIS:** Niveles remunerativos y desempeño laboral del personal administrativo y docente de la I.E.P. Ebenezer Chimbote 2021

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Nunca (1)	A veces (2)	Siempre (3)	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
INSTRUMENTOS DE GESTIÓN EMPRESARIAL	Remuneración básica	Nivel de remuneración percibido	1				X		X		X		X		
		Nivel de Conocimiento de políticas de remuneración	2				X		X		X		X		
	Plan de incentivos	Nivel de incentivos	3				x		X		x		X		
		Nivel de conocimiento de las políticas de incentivos	4				X		X		X		X		
		Nivel de capacitación percibido	5				X		X		X		X		
	Prestaciones	Grado de asistencia del cuidado de la salud	6				X		X		X		X		
		Nivel de acceso a créditos	7				X		X		X		x		
		Nivel de beneficios de seguro de vida	8				X		X		X		X		
Desempeño laboral	Funciones	Conocimiento del trabajo	9				X		X		X		X		
		Capacidad de análisis	10				X		X		X		X		
	Comportamiento	Habilidades	11				X		X		X		X		
		Actitud	12				x		x		X		X		

		Satisfacción	13				X		X		X		X		
	<b>Rendimiento</b>	Resolución de problemas	14				X		X		X				
		Ausentismo	15				X		X		X		X		
		Compromiso	16				X		X		X		X		
		Trabajo en equipo	17				x		X		x		X		



LIC. M.G. RAMOS CASTRO CESAR A.J.  
DNI: 71386653  
CLAD. 23552

## RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para medir el efecto de los niveles remunerativos en el desempeño laboral.

OBJETIVO: Determinar el efecto de los niveles remunerativos en el desempeño laboral DIRIGIDO A: Personal administrativo y docente de la I.E.P.

Ebenezer Chimbote 2021 VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** RAMOS CASTRO CESAR AUGUSTO JUNIOR

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** MAGISTER EN NEGOCIOS INTERNACIONALES -MBA



LIC. MG RAMOS CASTRO CESAR A.J.  
DNI: 71388653  
CLAD. 23552

Mg. Ramos Castro Cesar Augusto Junior  
DNI: 71388653

Código Orcid: [0000-0002-4637-3684](https://orcid.org/0000-0002-4637-3684)

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignar una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

## **Anexo 5.**

La muestra fue censal debido a ello no se realizó ningún calculo estadístico

## Anexo 6. Matriz de Operacionalización

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Niveles remunerativos	Según Lollo y O'Rourke (2020), "la remuneración en niveles es el pago de ciertos aspectos monetarios y no monetarios como del salario básico, bonos, incentivos, es el pago por una prestación de un servicio" (p.53)	Son escalas remunerativas que se asignan de acuerdo a los perfiles laborales existentes o por existir en una organización pública o privada como compensación por servicios prestados. Esta variable se medirá por medio de las siguientes dimensiones: Remuneración básica, Plan de incentivos y Prestaciones.	Remuneración básica	Nivel de remuneración percibido Nivel de Conocimiento de políticas de remuneración	Ordinal
			Plan de incentivos	Nivel de incentivos Nivel de conocimiento de las políticas de incentivos Nivel de capacitación percibido	
			Prestaciones	Grado de asistencia del cuidado de la salud Nivel de acceso a créditos Nivel de beneficios de seguro de vida	
Desempeño laboral	Pernía y Carrera (2014) manifiestan que desempeño laboral es el rendimiento y actitud	El desempeño laboral es la actitud que tiene el trabajador para	Funciones	Conocimiento del trabajo Capacidad de análisis	Ordinal
			Comportamiento	Habilidades Actitud Satisfacción	

	<p>que establece el colaborador al ejecutar sus funciones y tareas delegadas en su área de trabajo, a través de ello se va demostrar el grado de profesionalismo.</p>	<p>llevar a cabo su labor. Se evaluará mediante un cuestionario, con la ayuda de las siguientes dimensiones: funciones, comportamiento y rendimiento.</p>	<p>Rendimiento</p>	<p>Resolución de problemas Ausentismo Compromiso Trabajo en equipo</p>	
--	---	---	--------------------	--	--

## Anexo 7. Consistencia

Título: Niveles remunerativos y desempeño laboral del personal administrativo y docente de la I.E.P. Ebenezer Chimbote 2021

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
¿Cuál es el efecto de los niveles remunerativos en el desempeño laboral del personal administrativo y docente de la I.E.P. Ebenezer?	<p><b>Objetivo General:</b> Determinar el efecto de los niveles remunerativos en el desempeño laboral del personal administrativo y docente de la I.E.P. Ebenezer.</p> <p><b>Objetivos Específicos:</b> -Describir cuáles son los niveles remunerativos del personal administrativo y docente. -Describir cuáles son los niveles de desempeño del personal administrativo y docente. -Determinar la relación de las dimensiones de los niveles remunerativos con el</p>	<p><b>Hi:</b> Los niveles remunerativos tienen efecto significativo en el desempeño laboral del personal administrativo y docente de la I.E.P. Ebenezer.</p> <p><b>H0:</b> Los niveles remunerativos no tienen efecto significativo en el desempeño laboral del personal administrativo y docente de la I.E.P. Ebenezer.</p>	<p><b>Variable Independiente:</b> Niveles Remunerativos</p> <p><b>Variable Dependiente:</b> Desempeño Laboral</p>	<p>Según Lollo y O'Rourke (2020), "la remuneración en niveles es el pago de ciertos aspectos monetarios y no monetarios como del salario básico, bonos, incentivos, es el pago por una prestación de un servicio" (p.53)</p>	<p>Son escalas remunerativas que se asignan de acuerdo a los perfiles laborales existentes o por existir en una organización pública o privada como compensación por servicios prestados.</p>	<p>Remuneración básica</p> <p>Plan de incentivos</p> <p>Prestaciones</p>	<p>Nivel de remuneración percibido</p> <p>Nivel de Conocimiento de políticas de remuneración</p> <p>Nivel de incentivos</p> <p>Nivel de conocimiento de las políticas de incentivos</p> <p>Nivel de capacitación percibido</p> <p>Grado de asistencia del cuidado de la salud</p> <p>Nivel de acceso a créditos</p> <p>Nivel de beneficios de seguro de vida</p>	Ordinal
				<p>Pernía y Carrera (2014) manifiestan que desempeño laboral es el rendimiento y actitud que establece el colaborador al ejecutar sus funciones y tareas delegadas en su área de</p>	<p>El desempeño laboral es la actitud que tiene el trabajador para llevar a cabo su labor.</p>	<p>Funciones</p> <p>Comportamiento</p> <p>Rendimiento</p>	<p>Conocimiento del trabajo</p> <p>Capacidad de análisis</p> <p>Habilidades</p> <p>Actitud</p> <p>Satisfacción</p> <p>Resolución de problemas</p> <p>Ausentismo</p> <p>Compromiso</p> <p>Trabajo en equipo</p>	Ordinal

desempeño del personal administrativo y docente.

trabajo, a través de ello se va demostrar el grado de profesionalismo



## Anexo 8. Formato de Autorización

“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

Chimbote, 26 de octubre de 2021

Señores

Escuela de Administración

Universidad César Vallejo – Campus Chimbote

A través del presente, Mercedes Espinoza Misael Jonathan, identificado (a) con DNI N° 32943553 representante de la empresa/institución I.E.P Ebenezer con el cargo de administrador, me dirijo a su representada a fin de dar a conocer que las siguientes personas:

- a) Romero Tinoco Cesar Renzo
- b) Sánchez López Lady Annabella

Están autorizados para:

- a) Recoger y emplear datos de nuestra organización a efecto de la realización de su proyecto y posterior tesis titulada.....

Sí  No

- b) Publicar el nombre de nuestra organización en la investigación

Sí No

Lo que le manifestamos para los fines pertinentes, a solicitud de los interesados.

Atentamente,



Firma y Sello

Misael Jonathan Mercedes Espinoza

Administrador.

## Anexo 9. Prueba Piloto, base de datos.

Encuestado	Preguntas																
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17
1	5	5	4	2	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	5
2	3	3	2	2	3	5	2	3	3	4	3	4	5	5	3	5	5
3	4	4	4	5	2	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5
6	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
7	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4
8	2	5	2	5	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4
9	4	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	4	3	3	3	4	4
10	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	3	2	4	5
11	3	2	1	2	2	2	1	2	4	4	4	4	4	4	3	5	5
12	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	4	4	3	3	4	4
13	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	5	5
14	3	4	3	4	3	3	3	4	5	5	5	3	4	5	4	5	4
15	2	4	2	4	3	3	2	2	5	5	5	5	4	4	3	5	5

## Anexo 10. Informe resumen Turnitin

Reporte de Niveles Remunerativos y Desempeño - I.docx

RESUMEN DE RESULTADOS

20% **PLAGIO**  
 20% **CONTENIDO REMANENTE**  
 4% **REPOSICIONADO**  
 5% **CONTRIBUCION ORIGINAL**

SUBJETOS REVISADOS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	13%
2	Submitted to: Universidad Cesar Vallejo Fuente de Internet	2%
3	repositorio.uns.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	repositorio.unjtc.edu.pe Fuente de Internet	<1%
5	Submitted to: Universidad Católica del Cuzco Fuente de Internet	<1%
6	hdl.handle.net Fuente de Internet	<1%
7	repositorio.unsm.edu.pe Fuente de Internet	<1%
8	es.scribd.com Fuente de Internet	<1%
9	amazonia.com Fuente de Internet	<1%

22	www.laReferencia.info Fuente de Internet	<1%
23	de.slideshare.net Fuente de Internet	<1%
24	lamonografia.wikifolia.com Fuente de Internet	<1%
25	repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	<1%
26	www.medicina.unal.edu.co Fuente de Internet	<1%
27	repositorio.lamolina.edu.pe Fuente de Internet	<1%
28	repositorio.uiaoch.edu.pe Fuente de Internet	<1%
29	www.dspace.unitru.edu.pe Fuente de Internet	<1%
30	Montoya Meza, Daniel Alfredo, "Relacion entre el clima organizacional y la evaluación del desempeño del personal en una empresa de servicios turísticos: caso PTS Peru 2015.", Pontificia Universidad Católica del Perú CENTRUM Católica(Perú), 2021 Fuente de Internet	<1%
31	bibliotecavirtualeseducal.uc.cl Fuente de Internet	<1%

10	www.coursera.com Fuente de Internet	<1%
11	cyberesis.unmsm.edu.pe Fuente de Internet	<1%
12	dspace.unitru.edu.pe Fuente de Internet	<1%
13	alicia.concytec.gob.pe Fuente de Internet	<1%
14	dokumen.pub Fuente de Internet	<1%
15	www.thebtr.com Fuente de Internet	<1%
16	es.slideshare.net Fuente de Internet	<1%
17	repositorio.unap.edu.pe Fuente de Internet	<1%
18	repositorio.unp.edu.pe Fuente de Internet	<1%
19	encolombia.com Fuente de Internet	<1%
20	repositorio.uigs.edu.pe Fuente de Internet	<1%
21	www.grati.com Fuente de Internet	<1%

32	dspace.ucuencia.edu.ec Fuente de Internet	<1%
33	pt.scribd.com Fuente de Internet	<1%
34	qdo.us Fuente de Internet	<1%

Fecha de: 01/01/2023 10:56:00 AM  
 Estado del Reporte: Finalizado

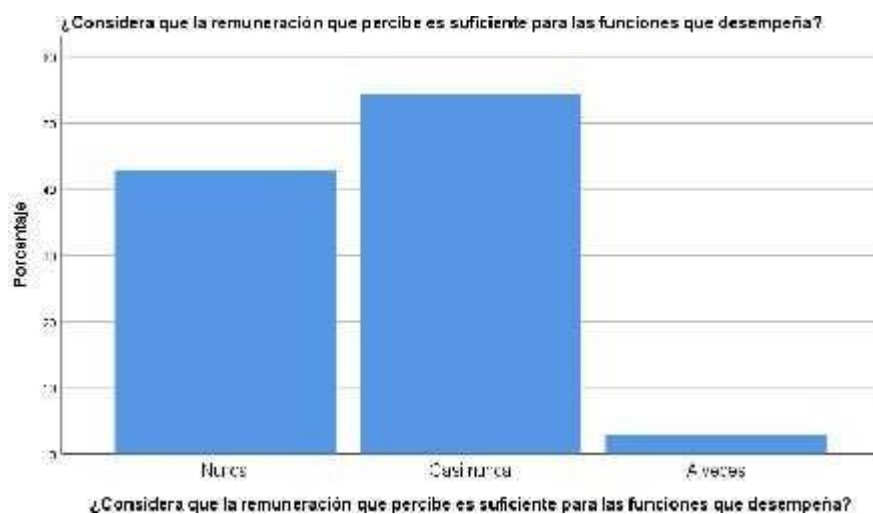
**Anexo 11. Base de datos de la aplicación de la encuesta al personal administrativo y docente de la IEP. Ebenezer.**

Encuesta do	Preguntas																
	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P1 0	P1 1	P1 2	P1 3	P1 4	P1 5	P1 6	P1 7
1	1	5	2	5	1	3	2	1	2	4	4	3	4	3	3	4	3
2	2	4	2	5	1	2	3	1	2	3	1	4	2	4	3	3	4
3	2	5	1	5	2	3	1	2	4	4	3	3	3	3	4	3	5
4	2	5	1	5	1	2	1	2	4	3	4	3	3	4	3	3	3
5	2	5	1	5	1	2	1	3	4	3	3	3	3	3	4	4	5
6	2	5	1	5	1	2	1	1	1	4	1	1	3	2	3	4	2
7	1	5	1	5	1	2	1	3	4	3	3	3	3	3	4	4	5
8	1	5	1	5	1	2	1	1	4	3	1	1	1	1	3	3	1
9	1	5	1	4	1	3	1	1	2	1	1	2	1	2	1	3	1
10	3	5	1	5	1	2	1	1	4	4	3	2	3	2	3	3	3
11	2	5	1	5	1	3	1	1	2	2	4	4	3	3	3	3	5
12	1	5	1	5	1	2	1	1	1	1	3	3	1	3	1	3	3
13	1	5	1	5	1	3	1	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3
14	1	5	1	5	1	2	1	1	2	3	4	1	4	1	1	1	1
15	1	5	1	5	1	2	1	2	4	3	4	3	4	3	3	4	3
16	1	5	1	5	1	2	1	2	4	3	2	3	4	3	3	4	5
17	2	5	1	5	2	2	1	2	4	3	4	3	4	3	3	3	3
18	1	4	1	5	2	2	1	2	1	3	1	1	1	3	3	4	3
19	2	5	1	5	2	2	1	2	4	2	3	3	4	2	3	3	3
20	1	4	1	5	2	2	1	2	4	3	3	3	2	3	1	1	1
21	2	4	1	5	2	2	1	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3
22	2	5	2	5	2	2	1	2	2	3	3	3	4	3	4	4	3
23	2	4	1	5	2	1	1	1	1	3	2	3	1	3	3	2	3
24	2	5	2	5	2	2	1	2	3	3	3	3	4	3	3	2	5
25	1	4	1	5	2	2	1	2	3	2	3	3	3	4	3	4	5
26	2	4	1	5	2	2	1	1	3	3	4	3	4	3	3	4	3
27	2	4	1	5	2	2	1	1	3	2	4	2	4	4	4	3	3
28	2	4	2	5	2	2	1	1	3	3	4	3	3	3	3	3	5
29	2	4	1	5	1	2	1	1	3	1	4	4	4	3	3	3	3
30	2	4	1	5	2	2	1	1	3	3	4	3	3	3	3	4	3
31	2	4	2	5	2	2	1	1	3	4	3	3	4	4	3	3	3
32	2	5	1	5	1	2	1	1	3	3	4	3	3	3	3	3	5
33	1	5	1	5	2	2	1	1	3	3	2	3	4	4	3	3	5
34	1	5	1	5	1	2	1	1	3	3	4	3	3	3	4	3	4
35	1	5	1	5	2	2	1	1	2	1	2	3	2	2	2	4	2

## Anexo 12. Tablas y figuras

**¿Considera que la remuneración que percibe es suficiente para las funciones que desempeña?**

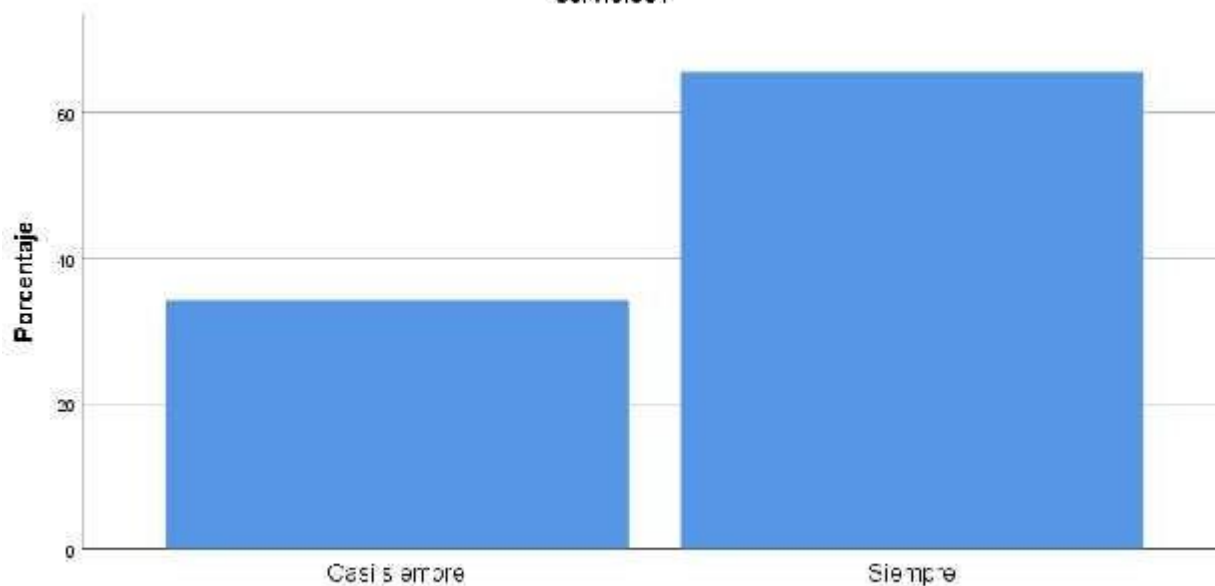
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	15	42,9	42,9	42,9
	Casi nunca	19	54,3	54,3	97,1
	A veces	1	2,9	2,9	100,0
	Total	35	100,0	100,0	



**¿Considera que conoce las políticas legislativas con respecto a las remuneraciones por prestación de servicios?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	12	34,3	34,3	34,3
	Siempre	23	65,7	65,7	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

**¿Considera que conoce las políticas legislativas con respecto a las remuneraciones por prestación de servicios?**

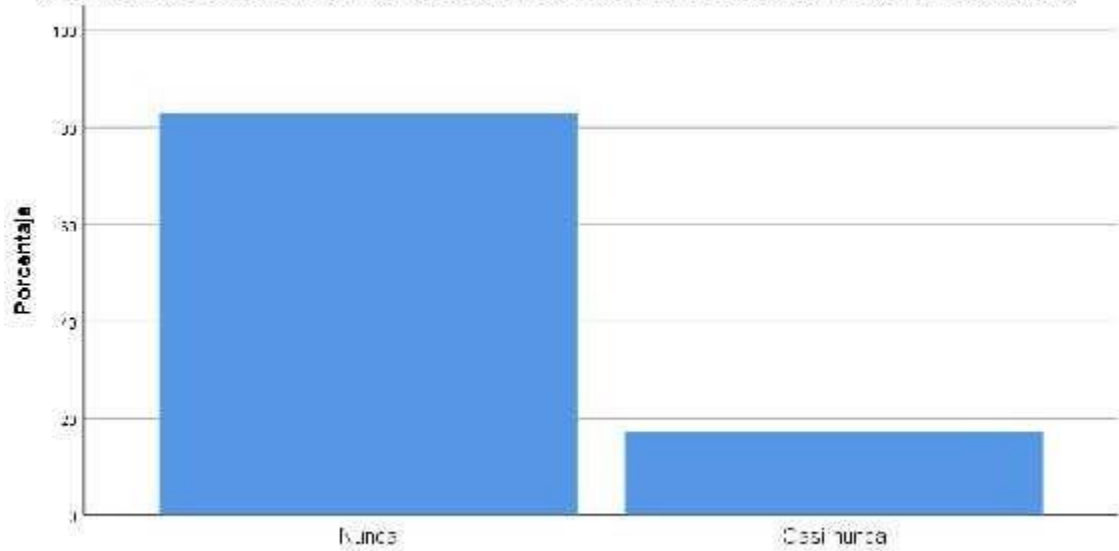


**¿Considera que conoce las políticas legislativas con respecto a las remuneraciones por prestación de servicios?**

**¿Considera que en la institución que labora le otorgan incentivos con regularidad por su desempeño?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	29	82,9	82,9	82,9
	Casi nunca	6	17,1	17,1	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

¿Considera que en la Institución que labora le otorgan Incentivos con regularidad por su desempeño?

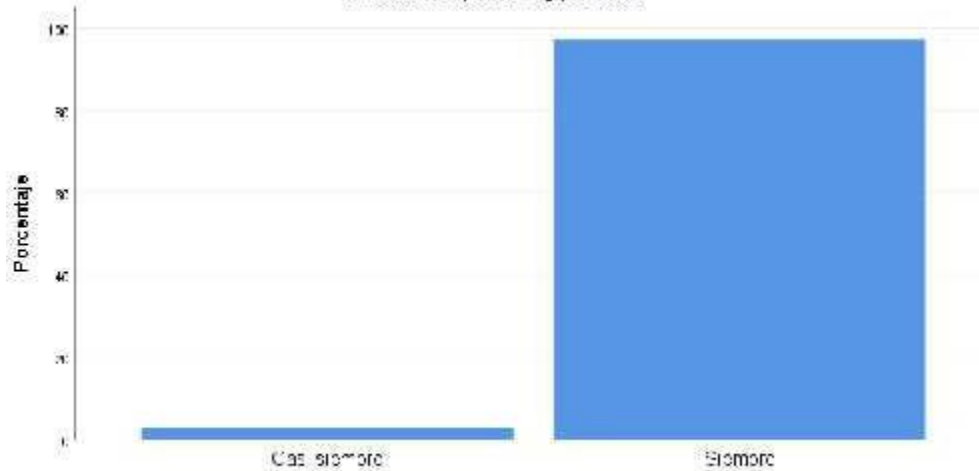


¿Considera que en la Institución que labora le otorgan Incentivos con regularidad por su desempeño?

¿Considera que conoce las políticas legislativas con respecto a los incentivos que pueden otorgar las instituciones públicas y privadas?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	1	2,9	2,9	2,9
	Siempre	34	97,1	97,1	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

¿Considera que conoce las políticas legislativas con respecto a los incentivos que pueden otorgar las instituciones públicas y privadas?

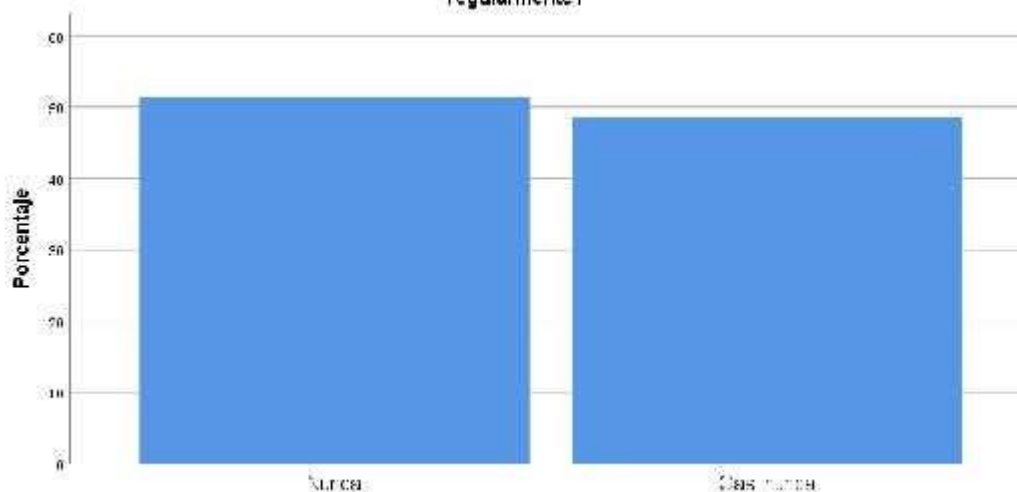


¿Considera que conoce las políticas legislativas con respecto a los incentivos que pueden otorgar las instituciones públicas y privadas?

**¿Considera que en la institución donde labora se preocupan por su desarrollo como profesional al capacitarlo regularmente?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	18	51,4	51,4	51,4
	Casi nunca	17	48,6	48,6	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

**¿Considera que en la institución donde labora se preocupan por su desarrollo como profesional al capacitarlo regularmente?**



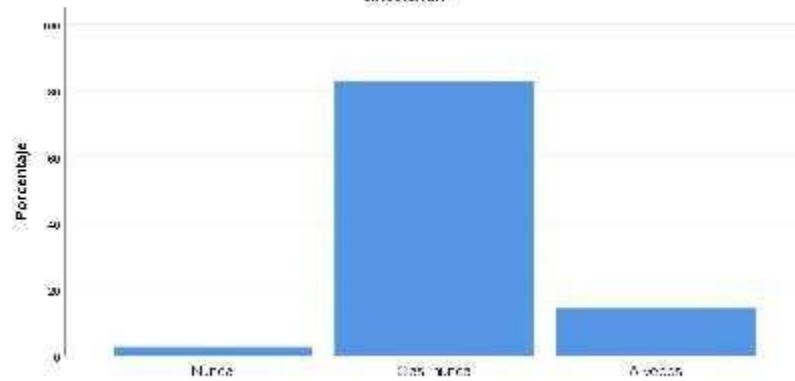
**¿Considera que en la institución donde labora se preocupan por su desarrollo como profesional al capacitarlo regularmente?**

**¿Considera que en la institución donde labora le otorgan todos los cuidados para su salud tanto física como emocional?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	2,9	2,9	2,9
	Casi nunca	29	82,9	82,9	85,7
	A veces	5	14,3	14,3	100,0
	Total	35	100,0	100,0	



¿Considera que en la institución donde labora le otorgan todos los cuidados para su salud tanto física como emocional?

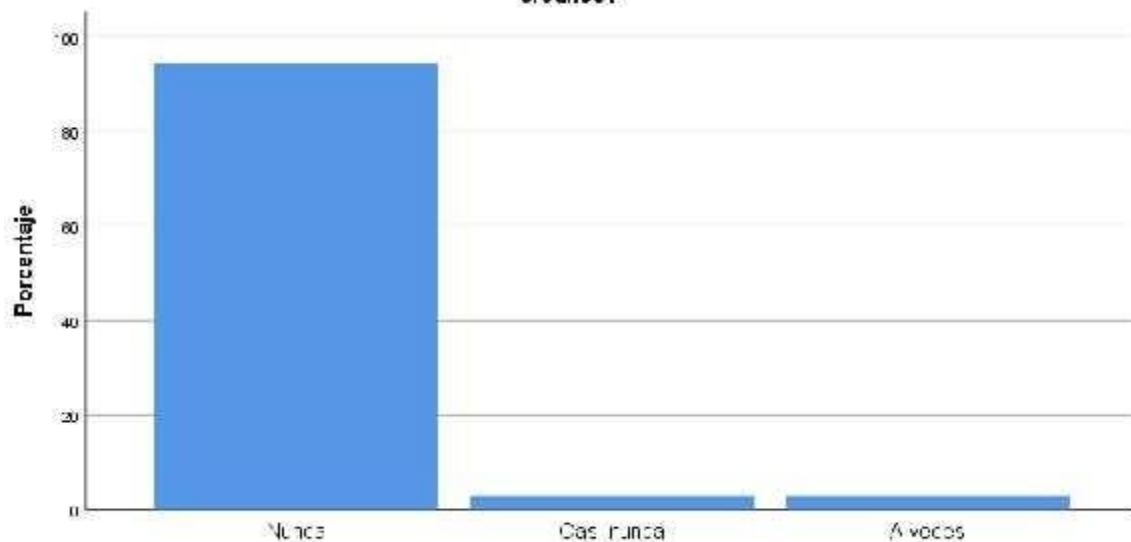


¿Considera que en la institución donde labora le otorgan todos los cuidados para su salud tanto física como emocional?

**¿Considera que en la institución donde labora le proporcionan facilidades financieras al darle acceso a créditos?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	33	94,3	94,3	94,3
	Casi nunca	1	2,9	2,9	97,1
	A veces	1	2,9	2,9	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

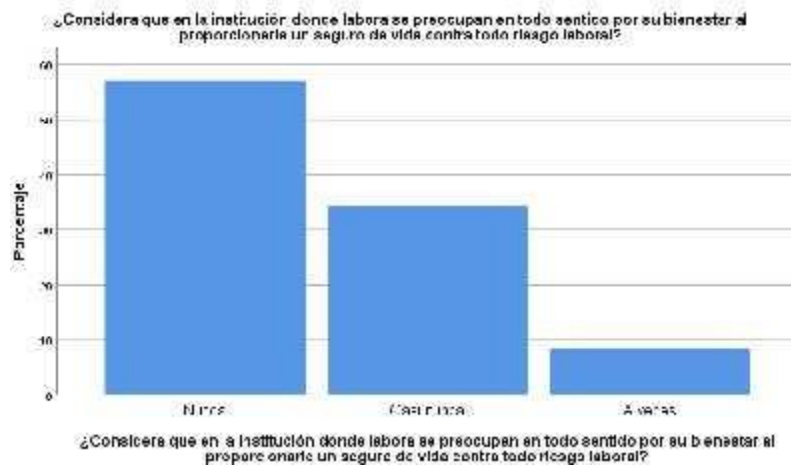
¿Considera que en la institución donde labora le proporcionan facilidades financieras al darle acceso a créditos?



¿Considera que en la institución donde labora le proporcionan facilidades financieras al darle acceso a créditos?

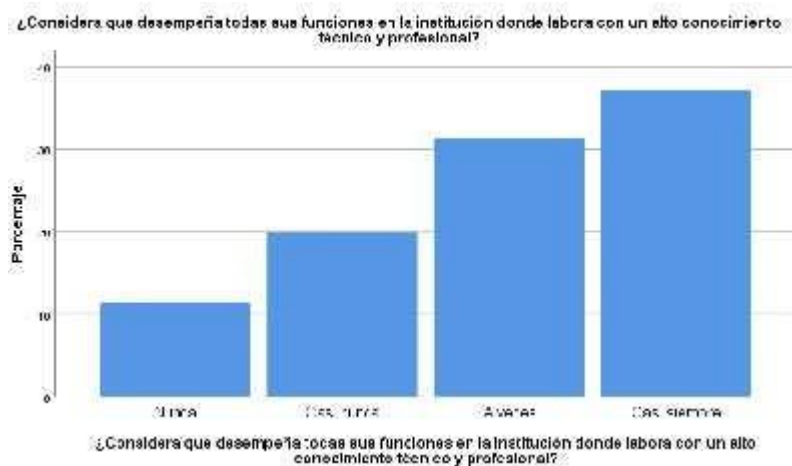
**¿Considera que en la institución donde labora se preocupan en todo sentido por su bienestar al proporcionarle un seguro de vida contra todo riesgo laboral?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	20	57,1	57,1	57,1
	Casi nunca	12	34,3	34,3	91,4
	A veces	3	8,6	8,6	100,0
	Total	35	100,0	100,0	



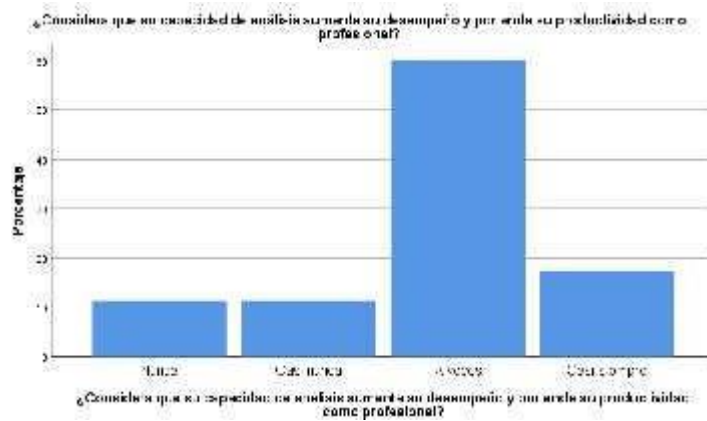
**¿Considera que desempeña todas sus funciones en la institución donde labora con un alto conocimiento técnico y profesional?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	11,4	11,4	11,4
	Casi nunca	7	20,0	20,0	31,4
	A veces	11	31,4	31,4	62,9
	Casi siempre	13	37,1	37,1	100,0
	Total	35	100,0	100,0	



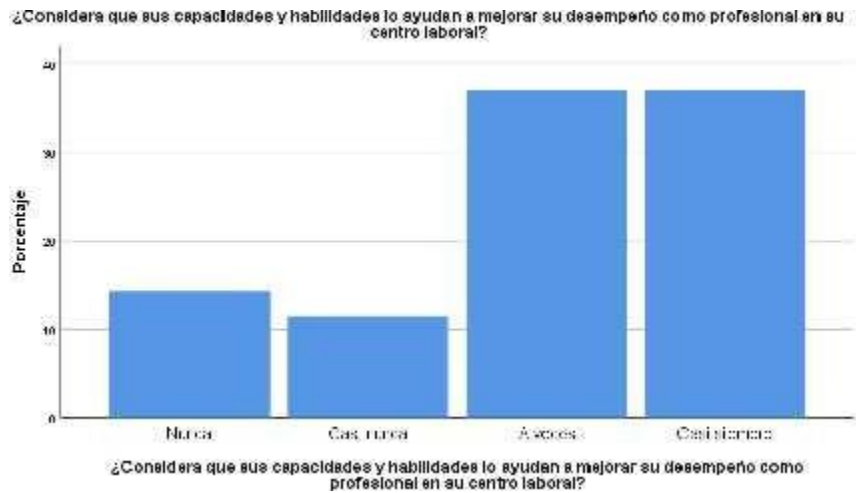
**¿Considera que su capacidad de análisis aumenta su desempeño y por ende su productividad como profesional?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	11,4	11,4	11,4
	Casi nunca	4	11,4	11,4	22,9
	A veces	21	60,0	60,0	82,9
	Casi siempre	6	17,1	17,1	100,0
	Total	35	100,0	100,0	



**¿Considera que sus capacidades y habilidades lo ayudan a mejorar su desempeño como profesional en su centro laboral?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	5	14,3	14,3	14,3
	Casi nunca	4	11,4	11,4	25,7
	A veces	13	37,1	37,1	62,9
	Casi siempre	13	37,1	37,1	100,0
	Total	35	100,0	100,0	



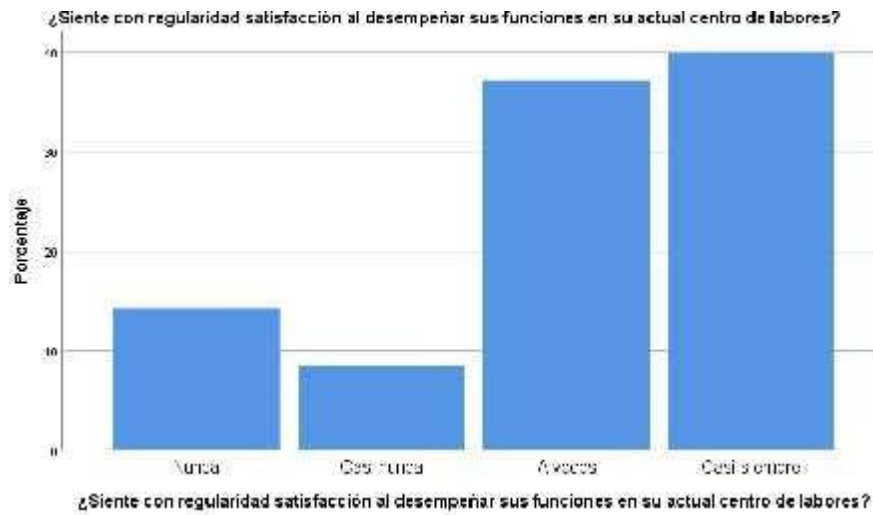
**¿Considera que su actitud ante alguna situación en su centro de trabajo defina su desempeño laboral?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	11,4	11,4	11,4
	Casi nunca	3	8,6	8,6	20,0
	A veces	25	71,4	71,4	91,4
	Casi siempre	3	8,6	8,6	100,0
	Total	35	100,0	100,0	



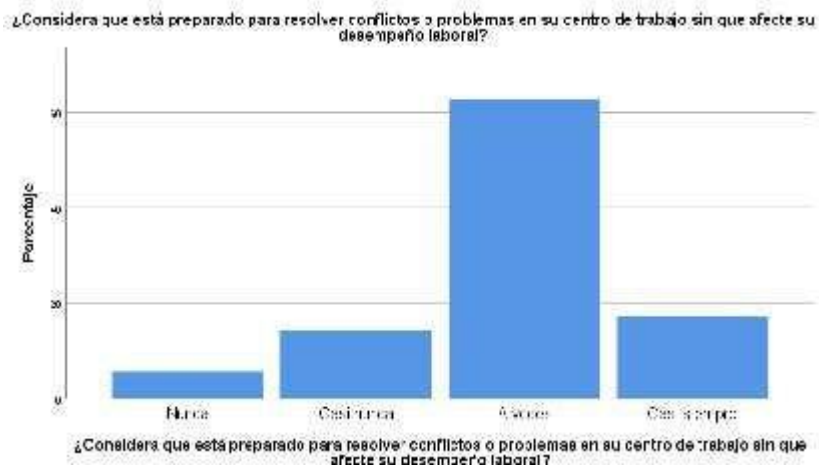
**¿Siente con regularidad satisfacción al desempeñar sus funciones en su actual centro de labores?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	5	14,3	14,3	14,3
	Casi nunca	3	8,6	8,6	22,9
	A veces	13	37,1	37,1	60,0
	Casi siempre	14	40,0	40,0	100,0
	Total	35	100,0	100,0	



**¿Considera que está preparado para resolver conflictos o problemas en su centro de trabajo sin que afecte su desempeño laboral?**

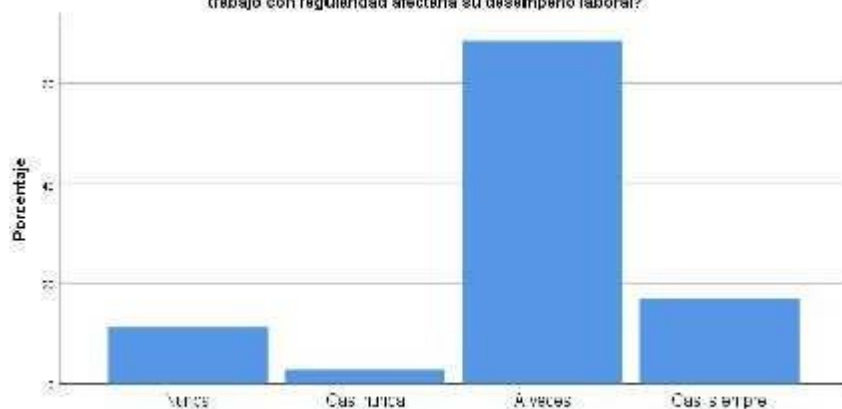
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	5,7	5,7	5,7
	Casi nunca	5	14,3	14,3	20,0
	A veces	22	62,9	62,9	82,9
	Casi siempre	6	17,1	17,1	100,0
	Total	35	100,0	100,0	



**¿Considera usted, que el ausentarse sea por enfermedad, accidente o motivos familiares a su centro de trabajo con regularidad afectaría su desempeño laboral?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	11,4	11,4	11,4
	Casi nunca	1	2,9	2,9	14,3
	A veces	24	68,6	68,6	82,9
	Casi siempre	6	17,1	17,1	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

¿Considera usted, que el ausentarse sea por enfermedad, accidente o motivos familiares a su centro de trabajo con regularidad afectaría su desempeño laboral?



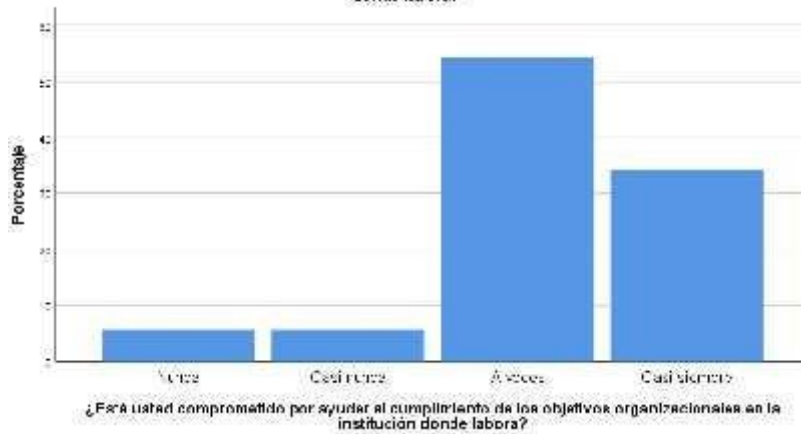
¿Considera usted, que el ausentarse sea por enfermedad, accidente o motivos familiares a su centro de trabajo con regularidad afectaría su desempeño laboral?



**¿Está usted comprometido por ayudar al cumplimiento de los objetivos organizacionales en la institución donde labora?**

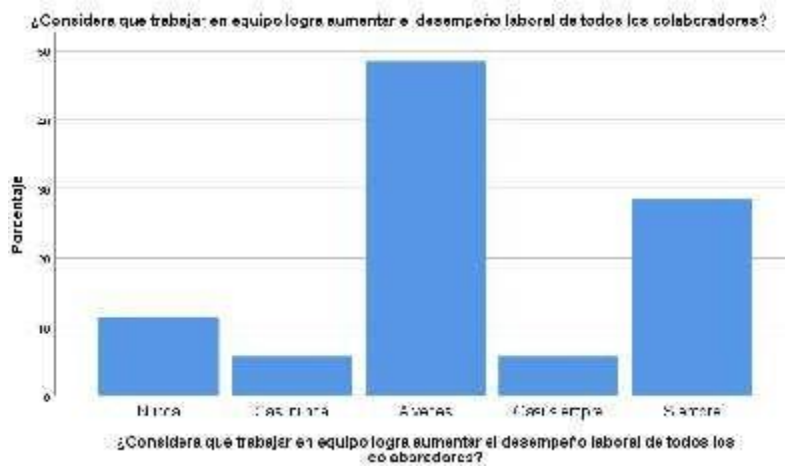
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	5,7	5,7	5,7
	Casi nunca	2	5,7	5,7	11,4
	A veces	19	54,3	54,3	65,7
	Casi siempre	12	34,3	34,3	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

¿Está usted comprometido por ayudar al cumplimiento de los objetivos organizacionales en la institución donde labora?



**¿Considera que trabajar en equipo logra aumentar el desempeño laboral de todos los colaboradores?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	11,4	11,4	11,4
	Casi nunca	2	5,7	5,7	17,1
	A veces	17	48,6	48,6	65,7
	Casi siempre	2	5,7	5,7	71,4
	Siempre	10	28,6	28,6	100,0
	Total	35	100,0	100,0	





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

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

Yo, LINARES CAZOLA JOSE GERMAN, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesor de Tesis titulada: "Niveles remunerativos y desempeño laboral del personal administrativo y docente de la I.E.P. Ebenezer Chimbote 2021", cuyos autores son ROMERO TINOCO CESAR RENZO, SANCHEZ LOPEZ LADY ANNABELLA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 23.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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

CHIMBOTE, 17 de Junio del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
LINARES CAZOLA JOSE GERMAN <b>DNI:</b> 31674876 <b>ORCID:</b> 0000-0002-7394-362X	Firmado electrónicamente por: JLINARESCA el 05- 07-2022 10:27:03

Código documento Trilce: TRI - 0308136