



**UNIVERSIDAD ANDINA**  
**NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ**  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
**MAESTRÍA EN EDUCACIÓN**  
**MENCIÓN: EDUCACIÓN BILINGÜE INTERCULTURAL Y**  
**GERENCIA EDUCATIVA**



**GESTIÓN DE REMUNERACIONES Y DESEMPEÑO LABORAL**  
**EN TRABAJADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA**  
**SECUNDARIA LLAQUEPA-POMATA 2024**

TESIS PRESENTADA POR:

**MARITZA MIRIAM ISCARA QUISPE**

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE  
MAGISTER EN EDUCACIÓN  
MENCIÓN: EDUCACIÓN BILINGÜE INTERCULTURAL Y  
GERENCIA EDUCATIVA

JULIACA - PERÚ

2024



**UNIVERSIDAD ANDINA**

**NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN EDUCACIÓN**

**MENCIÓN: EDUCACIÓN BILINGÜE INTERCULTURAL Y GERENCIA EDUCATIVA**

**GESTIÓN DE REMUNERACIONES Y DESEMPEÑO LABORAL EN TRABAJADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA LLAQUEPA-POMATA 2024**

**TESIS PRESENTADA POR:**

**MARITZA MIRIAM ISCARA QUISPE**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAGISTER EN EDUCACIÓN**

**MENCIÓN: EDUCACIÓN BILINGÜE INTERCULTURAL Y GERENCIA EDUCATIVA**

**APROBADA POR:**

**PRESIDENTE**

  
: Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI

**PRIMER MIEMBRO**

  
: Dr. ARNALDO YANA TORRES

**SEGUNDO MIEMBRO**

  
: Dr. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA

**ASESOR DE TESIS**

  
: Dr. FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P34



TESIS UANCV

# UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ" ESCUELA DE POSGRADO



VICERRECTORADO DE  
INVESTIGACIÓN

OFICINA DE INVESTIGACIÓN

ESCUELA DE POSGRADO  
UANCV

## RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 571-2024-D-EPG-UANCV/J

Juliaca, 18 de diciembre del 2024

### VISTOS:

El expediente N° 2024-013338 presentado por el (a) Bachiller, **MARITZA MIRIAM ISCARA QUISPE**, quien solicita nominación de jurados y Fecha y hora de sustentación de tesis, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez".

### CONSIDERANDO:

Que, el (a) Bachiller. **MARITZA MIRIAM ISCARA QUISPE**, con número de DNI. **40768379** y con número de matrícula **1410205023**, ha solicitado asignación de jurados, Fecha y hora de sustentación de la tesis titulado: **GESTIÓN DE REMUNERACIONES Y DESEMPEÑO LABORAL EN TRABAJADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA LLAQUEPA-POMATA 2024.**, para optar el **GRADO** de **MAGISTER EN EDUCACIÓN** Mención: **EDUCACIÓN BILINGÜE INTERCULTURAL Y GERENCIA EDUCATIVA** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez;

Que, de conformidad con lo previsto en el artículo 18° del Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos, **COMITÉ DE INVESTIGACIÓN**;

Que, mediante Resolución N° 1067-2024-USA-EPG/UANCV SE APRUEBA Y AUTORIZA LA EJECUCION DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACION y con Resolución N° 1725-2024-USA-EPG/UANCV, se APRUEBA Y AUTORIZA EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS) titulado: **GESTIÓN DE REMUNERACIONES Y DESEMPEÑO LABORAL EN TRABAJADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA LLAQUEPA-POMATA 2024.** La misma que pertenece a la Línea de Investigación: **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P34**;

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos en su artículo 28° **DE LA SUSTENTACIÓN.**

**Y estando, la opinión favorable del Director de la Unidad de Investigación y el Director de la Escuela de Posgrado** mediante acta de sorteo de jurado, con registro N° 00047 de fecha 17 de diciembre del 2024 se nomina jurados.

Que, conforme al artículo 66° del Reglamento General de la Escuela de Posgrado de la UANCV, establece que *la Tesis de Posgrado es un trabajo de investigación científica original de actualidad y de alto valor científico*;

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "J" del artículo 17° del Reglamento General de la Escuela de Posgrado, y el artículo 76° del Estatuto Universitario;

### SE RESUELVE:

**ARTÍCULO PRIMERO. - DECLARAR APTO** para la sustentación presencial del informe final de la investigación (BORRADOR DE TESIS), del (la) Bach: **MARITZA MIRIAM ISCARA QUISPE**, para optar el **GRADO** de **MAGISTER EN EDUCACIÓN**, Mención: **EDUCACIÓN BILINGÜE INTERCULTURAL Y GERENCIA EDUCATIVA**, en virtud de los considerandos expuestos.

**ARTÍCULO SEGUNDO. - NOMINAR JURADOS** para la sustentación presencial y defensa de la tesis a los siguientes docentes ordinarios:

Presidente	: Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
Primer miembro	: Dr. ARNALDO YANA TORRES
Segundo miembro	: Dr. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA
Asesor	: Dr. FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS

**ARTÍCULO TERCERO. - PROGRAMAR FECHA Y HORA** de sustentación como se detalla:

Fecha	: Martes 24 de diciembre del 2024
Hora	: 11:00 a.m.
Lugar	: Aula N° 310 EPG-UANCV-JULIACA

**ARTÍCULO CUARTO. -** el Director de la Escuela de Posgrado queda encargado del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, comuníquese y Archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"  
ESCUELA DE POSGRADO

Dr. Leopoldo Wenceslao Condori Cari  
DIRECTOR (a)

**RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 01725-2024-USA-EPG/UANCV**

Juliaca, 22 de octubre de 2024

**VISTOS:**

El Expediente N° 2024-011264 de fecha 10 de Setiembre de 2024, el (la) Bach. **MARITZA MIRIAM ISCARA QUISPE**, con DNI N° 40768379, código de matrícula N° 1410205023, quien solicita Revisión de Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis); **INFORME N° 00698-2024-UI-EPG-UANCV** y el **Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis)"** del 17 de octubre de 2024, que fue revisada por el Comité de Investigación de la Escuela de Posgrado.

**CONSIDERANDO:**

**Que**, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

**Que**, con Expediente N° 2024-011264 el (la) Bach. **MARITZA MIRIAM ISCARA QUISPE**, solicita la revisión y aprobación del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) titulado: **GESTIÓN DE REMUNERACIONES Y DESEMPEÑO LABORAL EN TRABAJADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA LLAQUEPA-POMATA 2024**. Línea de investigación **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P34**, para optar el **GRADO** de **MAGISTER EN EDUCACIÓN**, mención: **EDUCACIÓN BILINGÜE INTERCULTURAL Y GERENCIA EDUCATIVA**.

**Que**, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

**Que**, el Comité de Investigación emitió su opinión **FAVORABLE** al Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis).

**Que**, el Director de la Unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado, corroboró el asesoramiento en el Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del **ASESOR Dr. FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS**; y,

**Estando**, la opinión favorable del Comité de Investigación, según **INFORME N° 00698-2024-UI-EPG-UANCV** y el **Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis)"** en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado.

**SE RESUELVE:**

**ARTICULO PRIMERO.- APROBAR Y AUTORIZAR EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS)** para la **REVISIÓN DE SIMILITUD TURNITIN**, titulado: **GESTIÓN DE REMUNERACIONES Y DESEMPEÑO LABORAL EN TRABAJADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA LLAQUEPA-POMATA 2024**, presentado por el (la) Bach. **MARITZA MIRIAM ISCARA QUISPE**, en virtud de los considerandos expuestos.

**ARTICULO SEGUNDO.- RATIFICAR**, como **ASESOR** al (a) **Dr. FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS**.

**ARTICULO TERCERO. - DISPONER** que la Escuela de Posgrado, la Secretaría Académica y administrativa, quedan encargados del cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"  
ESCUELA DE POSGRADO

Dr. Leopoldo Wenceslao Cortés Cari  
DIRECTOR (e)



**RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 01067-2024-USA-EPG/UANCV**

Juliaca, 07 de Agosto de 2024

**VISTOS:**

El Expediente N° 2024-07673 de fecha 25 de junio de 2024, el (la) Bach. MARITZA MIRIAM ISCARA QUISPE, con DNI N° 40768379, código de matrícula N° 1410205023, quien solicita Revisión de propuesta de Investigación; **INFORME N° 00207-2024-UI-EPG-UANCV** y el **Anexo (02 o 03) "Ficha de Opinión de la Propuesta de Investigación"** del 30 de julio de 2024, que fue revisada por el Comité de Investigación de la Escuela de Posgrado.

**CONSIDERANDO:**

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, con Expediente N° 2024-07673 el (la) Bach. MARITZA MIRIAM ISCARA QUISPE, solicita la revisión y aprobación de la propuesta de Investigación titulado: **GESTIÓN DE REMUNERACIONES Y DESEMPEÑO LABORAL EN TRABAJADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA LLAQUEPA-POMATA 2024**. Línea de investigación **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P34**, para optar el GRADO de **MAGISTER EN EDUCACIÓN** con mención en: **EDUCACIÓN BILINGÜE INTERCULTURAL Y GERENCIA EDUCATIVA**.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión **FAVORABLE** a la propuesta de investigación.

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado, corroboró la propuesta del **ASESOR Dr. FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS**, quien debe estar acreditado y facultado para orientar y ayudar al asesorado en el proceso de elaboración del trabajo de investigación (Tesis) de acuerdo a la **DIRECTIVA N° 004-2019-UANCV-VRAD-OI**; y,

**Estando**, la opinión favorable del Comité de Investigación, según **INFORME N° 00207-2024-UI-EPG-UANCV** y el **Anexo (02 o 03) "Ficha de Opinión de la Propuesta de Investigación"** en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado.

**SE RESUELVE:**

**ARTICULO PRIMERO.- APROBAR Y AUTORIZAR LA EJECUCIÓN DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN**, titulado: **GESTIÓN DE REMUNERACIONES Y DESEMPEÑO LABORAL EN TRABAJADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA LLAQUEPA-POMATA 2024**, presentado por el (la) Bach. MARITZA MIRIAM ISCARA QUISPE, en virtud de los considerandos expuestos.

**ARTICULO SEGUNDO.- RECONOCER**, como **ASESOR** al Dr. FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS.

**ARTICULO TERCERO. - DISPONER** que la Escuela de Posgrado, la Secretaría Académica y administrativa, quedan encargados del cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.



UNIVERSIDAD ANDAHUAYLAS NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ  
ESCUELA DE POSGRADO

Dr. Leopoldo Yaneslao Cordero Cari  
DIRECTOR (e)

DISTRIBUCIÓN:  
DIRECCIÓN EPG, INTERESADO  
ARCH. LWCC/cam.



# 23% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

## Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

## Fuentes principales

- 18% Fuentes de Internet
- 7% Publicaciones
- 19% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

## Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.



## Metadatos complementarios - UANCV

<b>TITULO</b>	
<b>GESTIÓN DE REMUNERACIONES Y DESEMPEÑO LABORAL EN TRABAJADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA LLAQUEPA-POMATA 2024</b>	
<b>Datos de autor</b>	
Nombres y Apellidos	MARITZA MIRIAM ISCARA QUISPE
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	40768379
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0009-0009-6798-2460">https://orcid.org/0009-0009-6798-2460</a>
<b>Datos de asesor</b>	
Nombres y apellidos	FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	01233951
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0000-0001-9639-3926">https://orcid.org/0000-0001-9639-3926</a>
<b>Datos del jurado</b>	
<b>Presidente del jurado</b>	
Nombres Y Apellidos	LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02389341
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0000-0003-2372-6720">https://orcid.org/0000-0003-2372-6720</a>
<b>Miembro del jurado 1</b>	
Nombres Y Apellidos	ARNALDO YANA TORRES
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	41414676
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0000-0002-6740-5024">https://orcid.org/0000-0002-6740-5024</a>



Miembro del jurado 2	
Nombres Y Apellidos	SEGUNDO ORTIZ CANSAYA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	29309750
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0000-0003-0224-8651">https://orcid.org/0000-0003-0224-8651</a>
<b>Datos de investigación</b>	
Línea de investigación	GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P34
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento.
Ubicación geográfica de la investigación	<p><b>Dirección:</b> INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA LLAQUEPA - POMATA  <b>País:</b> PERÚ  <b>Departamento:</b> PUNO  <b>Provincia:</b> CHUCUITO  <b>Distrito:</b> POMATA  -16.33924, -69.23774  <a href="https://maps.app.goo.gl/eyUv8ADRGYLxKdAW7">https://maps.app.goo.gl/eyUv8ADRGYLxKdAW7</a></p> 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	AGOSTO 2024 - DICIEMBRE2024
URL de disciplinas OCDE <a href="https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html">https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html</a> - Librería	Ciencias de la educación <a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.00">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.00</a> Educación general (incluye capacitación, pedagogía) <a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.01">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.01</a>



UNIVERSIDAD ANDRÉS BELLEROS CACERES Y LLASQUEZ  
ESCUELA DE POSTGRADO

Dr. Jesús Mamani/Mamani  
DIRECTOR  
DE INVESTIGACION - EPG



**DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD**

Yo MARITZA MIRIAM ISCARA QUISPE, identificado con DNI Nro. 40768379 en mi condición de egresado de:

- Escuela Profesional
- Programa de Segunda Especialidad,
- Programa de Maestría o Doctorado

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN MENCIÓN: EDUCACIÓN BILINGÜE INTERCULTURAL Y GERENCIA EDUCATIVA,

informo que he elaborado el/la  Tesis o  Trabajo de Investigación,  Trabajo Académico denominada:

GESTIÓN DE REMUNERACIONES Y DESEMPEÑO LABORAL EN TRABAJADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA LLAQUEPA-POMATA 2024

Asesorado por: Dr. FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 14 de abril del 2025

  
FIRMA (ASESOR)

  
FIRMA (obligatoria)



Huella



## DEDICATORIA

Me comprometo con mi lugar de graduación, UANCV, por su preparación y persistencia en el ínterin, por la información y astucia acomodada el avance de este trabajo. Agradezco adicionalmente a las personas de la mesa examinadora por su tiempo, observaciones e ideas útiles, que han contribuido esencialmente a trabajar en la naturaleza de este trabajo de investigación que servirá como aporte en el sistema educativo.



## AGRADECIMIENTO

El presente trabajo de investigación es gracias a mis padres, que han sido fuente de inspiración y apoyo incondicional. Esta tesis es un tributo de colaboración, paciencia y comprensión, a lo largo de este viaje académico, gracias por creer en cada paso que realice en mi camino académico. Sin su constante apoyo y ánimo no habría sido posible llegar hasta aquí. A los docentes de la universidad quienes desde diversos contextos nos transmitieron sus conocimientos y experiencias durante mi formación profesional.



## ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA .....	iii
AGRADECIMIENTO .....	iv
ÍNDICE GENERAL .....	iii
ÍNDICE DE TABLAS .....	iii
INDICE DE FIGURAS.....	iii
RESUMEN .....	viii
ABSTRACT .....	ix
INTRODUCCIÓN .....	x

### CAPÍTULO I

#### FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.1. EXPOSICIÓN DE LA PROBLEMÁTICA .....	1
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA .....	3
1.2.1. Problema General .....	3
1.2.2. Problemas Específicos .....	3
1.2.3. Justificación de la investigación.....	4
1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	5
1.3.1. Objetivo general .....	5
1.3.2. Objetivos Específicos.....	6
1.4. HIPÓTESIS.....	6
1.4.1. Hipótesis General.....	6
1.4.2. Hipótesis Especifico .....	6

### CAPÍTULO II

#### MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DEL ESTUDIO .....	8
-------------------------------------	---



2.1.1.	Antecedentes Internacionales.....	8
2.1.2.	Antecedentes Nacionales .....	9
2.1.3.	Antecedentes Locales.....	12
2.2.	Bases Teóricas .....	14
2.2.1.	Definiciones de gestión de Remuneraciones .....	14
2.2.2.	Gestión de remuneraciones.....	15
2.2.3.	Propósitos del desempeño laboral .....	19
2.2.4.	Importancia del desempeño laboral.....	19

## CAPÍTULO III

### METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1.	ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN .....	22
3.2.	MÉTODO DE INVESTIGACIÓN.....	22
3.3.	TIPO DE INVESTIGACIÓN .....	22
3.4.	NIVEL DE INVESTIGACIÓN .....	23
3.5.	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	23
3.6.	POBLACIÓN Y MUESTRA.....	23
3.6.1.	Población .....	23
3.6.2.	Muestra .....	24
3.7.	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS .....	24
3.7.1.	Técnicas.....	24
3.7.2.	Instrumentos .....	24
3.8.	CONFIABILIDAD Y VALIDEZ DEL INSTRUMENTO .....	25
3.8.1.	Confiabilidad .....	25
3.8.2.	Validez del instrumento.....	26
3.9.	PROCEDIMIENTO DE TRATAMIENTOS DE DATOS .....	29



3.10. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS ..... 29

**CAPÍTULO IV**

**RESULTADOS**

4.1. PRUEBA DE NORMALIDAD ..... 32

4.2. RESULTADOS INFERENCIALES ..... 34

    4.2.1. Hipótesis Especifica 1 ..... 34

    4.2.2. Hipótesis Especifica 2 ..... 36

    4.2.3. Hipótesis Especifica 3 ..... 38

4.3. DISCUSIÓN DE RESULTADOS ..... 42

**CONCLUSIONES ..... 44**

**RECOMENDACIONES ..... 46**

**REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS ..... 47**

**ANEXOS ..... 54**

**ANEXO 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA ..... 55**

**ANEXO 2. OPERACIÓN DE VARIABLES ..... 58**

**ANEXO 3. INSTRUMENTOS ..... 59**

**ANEXO 4. VALIDES DE INSTRUMENTOS ..... 61**

**ANEXO 5. BASE DE DATOS ..... 64**

**ANEXO 6. EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS ..... 65**



## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b> Confiabilidad de los instrumentos empleados.....	25
<b>Tabla 2</b> Valoración de la fiabilidad de ítems según el coeficiente alfa de Cronbach.....	26
<b>Tabla 3</b> Estadísticas de fiabilidad con el Alfa de Cronbach.....	27
<b>Tabla 4</b> Criterio de expertos .....	28
<b>Tabla 5</b> Escala de valores .....	31
<b>Tabla 6</b> Prueba de normalidad .....	32
<b>Tabla 7</b> Programas de incentivos y desempeño laboral .....	34
<b>Tabla 8</b> Gestión de ascensos y desempeño laboral .....	36
<b>Tabla 9</b> Criterios de pagos y desempeño laboral.....	38
<b>Tabla 10</b> Gestión de la remuneración y desempeño laboral .....	40



## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 2</b> Prueba de normalidad .....	34
<b>Figura 3</b> Prueba de normalidad .....	36
<b>Figura 4</b> Criterios de pagos y desempeño laboral .....	39
<b>Figura 5</b> Gestión de la remuneración y desempeño laboral .....	41



## RESUMEN

El objetivo principal fue determinar la relación que existe entre la gestión de remuneración y el desempeño laboral de los trabajadores de la institución Educativa Secundaria LLAQUEPA- POMATA 2024. La población se componía de una técnica cuantitativa, una estrategia racional de tipo vital, un plan no experimental de nivel correlacional cruzado, y ocho organizaciones educativas opcionales de la región de Pomata, incluyendo directores, educadores y gerentes. Se evaluaron 130 participantes (15 educadores y directores de la escuela opcional LLAQUEPA). Se utilizó IBM SPSS Programming v.23 para el análisis y la traducción de los resultados, y Microsoft Word y Succeed para su análisis e interpretación. De acuerdo con la prueba de cotidianidad, se empleó el RDO de Spearman para la prueba no paramétrica de diferencia de hipótesis. Los resultados de la prueba revelarán el coeficiente de correlación. nos mostrará una relación impresionante, entre los Proyectos Motivadores y la Ejecución de la Ocupación con la conexión positiva extremadamente impresionante entre el avance los ejecutivos y la ejecución de la ocupación, en la que tendremos un coeficiente de relación que tendrá una conexión positiva extensa entre las medidas de plazos y la ejecución de la ocupación es cerrada por el coeficiente de relación ,páralo que reconocerá la especulación sustituta y la teoría inválida es descartada, será obvio un grado inequívoco de importancia entre los dos factores Paga el tablero y la ejecución de la ocupación.

**Palabras Clave:** Gestión de remuneraciones, desempeño laboral de trabajadores.



## ABSTRACT

The general objective was to choose the relationship that exists between remuneration the board and the work execution of the laborers of the LLAQUEPA-POMATA 2024 Optional Instructive Organization. The philosophy utilized was a quantitative methodology, an essential insightful strategy, a correlational level. non-trial - cross-over plan, 15 For example laborers were utilized as an example. For information assortment, the review was utilized as a method and the survey with a Likert scale was used as an instrument. In the assessment In order to separate hypotheses and interpret the results, the IBM SPSS v.23 writing software was utilized, along with Microsoft Word and Succeed. For a non-parametric test, the Rdo was displayed in relation to the measurement. Spearman's test based on the test for normalcy. The results indicate a strong correlation between the two, with a connection coefficient of 0.792. the Impetus Projects and Occupation Execution and a 0.850 an extremely impressive positive connection between advancement the executives and occupation execution, shows a connection coefficient of 0.792, and there is an extensive positive connection between the installment models and occupation execution is finished up as per the connection coefficient of 0.792, there is a significant positive relationship notwithstanding the worth of the sig. Respective is 0.000, it is > the p worth of 0.005, then on the off chance that the elective speculation is acknowledged and the invalid theory is dismissed, an unmistakable degree of importance is clear between the two factors Compensation The executives and Occupation Execution

**Keywords:** Remuneration management, performance, labor, workers.



## INTRODUCCIÓN

El presente proyecto de investigación titulado: **GESTIÓN DE REMUNERACIONES Y DESEMPEÑO LABORAL EN TRABAJADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA LLAQUEPA- POMATA 2024.**

La remuneración de la junta directiva y su efecto en la ejecución del trabajo ha sido objeto de concentración en diferentes ámbitos a nivel cercano, público y mundial. Esta peculiaridad está directamente relacionada con la satisfacción de los trabajadores, la eficiencia y la competencia jerárquica, en este caso, instituciones educativas.

A nivel internacional, la gestión de remuneraciones se considera un factor clave Para el éxito laboral y la motivación del personal. Numerosos estudios han demostrado que una estructura salarial adecuada tiene un impacto positivo en el compromiso de los empleados. «Una estrategia salarial eficaz no solo recluta talento, sino que también retiene al personal, impulsando su rendimiento y dedicación a la organización», afirma Armstrong (2020) (DOI: 10.1007/s11213-019-09520-5). En este sentido, países como Finlandia y Canadá han adoptado estrategias que vinculan los incrementos salariales con el logro de metas específicas, lo cual refuerza la relación de remuneración y rendimiento laboral.

Según el contexto nacional peruano, la gestión de remuneraciones ha sido un tema de debate dentro del sector educativo. Según Gómez y Salazar (2021), "en Perú, la estructura salarial del magisterio sigue siendo uno de los principales desafíos. A pesar de los esfuerzos del gobierno por implementar reformas que incrementen los salarios de los docentes, los bajos niveles de satisfacción laboral y el limitado reconocimiento económico persisten como factores que contribuyen negativamente el rendimiento de los trabajadores educativos.



A nivel local, en la Institución Educativa Secundaria Llaquepa - Pomata, la gestión de remuneraciones posee un impacto significativo en el desempeño de los trabajadores. Según el estudio realizado en 2023, "los docentes y trabajadores administrativos de instituciones rurales como Llaquepa-Pomata enfrentan condiciones laborales que limitan su motivación, por ende, su rendimiento" (Ramírez, 2023). Los bajos salarios y las dificultades asociadas a la ubicación geográfica de la institución influyen en la percepción de los empleados que tienen su trabajo, generando un bajo nivel de compromiso y afectando el desempeño.

Este análisis revela que la gestión adecuada de remuneraciones, tanto a nivel global como local, es primordial garantizar el bienestar de los empleados y la calidad en los resultados laborales, especialmente en el contexto educativo. La relación entre el salario y desempeño es clara, con incremento salarial pueden traducirse en un incremento de compromiso y la productividad en los trabajadores. Está conformado por los siguientes capítulos:

**El capítulo I:** contiene un retrato definido de la peligrosa realidad, así como de las cuestiones opcionales y los objetivos que deben alcanzarse a partir de la exploración.

**En el capítulo II:** se expresa el objetivo general del examen en curso y los objetivos particulares.

**En el capítulo III:** para conocer el hipotético borde de referencia, nos fijaremos igualmente en la exploración que se tomará como base para este examen.



**El capítulo IV** : La definición de la especulación global y las especulaciones particulares, las sutilezas de los factores y su operacionalización.

**En el capítulo V** : En realidad, vemos el procedimiento, las estrategias, el tipo, el nivel y el plan de exploración, así como la garantía de la población y la prueba. El procedimiento y el instrumento que se utilizaron en el surtido de información serán definitivos.

**El contenido del capítulo VI:** Contiene los resultados adquiridos a partir del surtido de información y la comprensión de la misma, con fines y sugerencias a la luz de la investigación propuesta.



## CAPÍTULO I

### FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

#### 1.1. EXPOSICIÓN DE LA PROBLEMÁTICA

Un estudio internacional afirma que, en una fuerza laboral indudablemente competitiva y diversa, las asociaciones que desean atraer, retener y desarrollar las habilidades de sus representantes deben comprender e implementar políticas efectivas de compensación y desempeño para la junta directiva. A lo largo de este estudio, analizaremos el potencial y las dificultades que enfrentan las organizaciones en este ámbito y brindaremos orientación útil para implementar procedimientos eficientes que beneficien a la asociación y sus miembros.

**Marrufo y Pacherez (2020).**

La situación de la remuneración en América Latina presenta problemas similares a los del resto del mundo. Por ejemplo, en países como Brasil, México y Uruguay, la mayoría de los delegados públicos reciben salarios inferiores al salario mínimo legal, mientras que un pequeño número recibe una mejor remuneración. Estos problemas han tenido un impacto negativo en los niveles de ejecución y también han provocado **Widiastutik (2022)**

México tiene una de las jornadas laborales más largas y la menor rotación laboral entre los países hispanos, según el sitio web Expansión (2018), ya que «las semanas laborales más largas no se correlacionan con peores resultados



empresariales» (p. 2). Muchos trabajadores comunitarios están insatisfechos con sus estructuras salariales porque la mayoría de los grupos al aire libre en Perú tienen prácticas de compensación que cumplen plenamente con los requisitos legales básicos (el modelo de pago peruano estándar incluye tasas de pago, beneficios y servicios sociales obligatorios por ley). Santillán (2021).

Los representantes ignoran la valoración de su trabajo y, por lo general, impiden el trabajo y el desarrollo profesional porque la compensación no salarial no tiene la suficiente importancia en sus esquemas salariales. En cambio, ven su trabajo simplemente como una forma de intercambiar su tiempo por dinero.

### **Bohórquez (2020).**

Según investigaciones, dos elementos fundamentales de RR. S.S. que inciden directamente en el establecimiento, mantenimiento y desarrollo de una colaboración son el salario del director ejecutivo y el desempeño del personal. Estos dos elementos están intrínsecamente vinculados, ya que la remuneración de una organización y la percepción del trabajo realizado por sus representantes influyen directamente en cómo se les presenta y se les exige responsabilidad. Álvaro (2016)

Analizaremos la importancia de la remuneración y el desempeño del director ejecutivo, su relación y cómo un sistema sólido puede promover el crecimiento y el éxito de una colaboración. Además, examinaremos los avances más recientes y las mejores prácticas del sector para evaluar el desempeño y la remuneración de los ejecutivos en un entorno empresarial dinámico. **Ccaulla (2018)**

Establecer salarios y beneficios competitivos es simplemente un aspecto de la remuneración de la gerencia; otro es crear un plan exhaustivo que motive



al personal a rendir al máximo nivel. Además de auditar las actividades realizadas, evaluar el desempeño laboral también implica brindar acceso importante al progreso y retroalimentación continua para promover la mejora continua. Pairazaman (2021)

La Escuela Llaquepa de la ciudad de Pomata tiene varios problemas de recursos humanos, en particular en lo que respecta a la compensación y el desempeño de los empleados. En el contexto educativo, el logro de excelentes principios en la educación y la organización depende fundamentalmente de la motivación y el desempeño de los educadores y el personal directivo. En cualquier caso, el personal de la escuela es cada vez más consciente de que su salario no cubre adecuadamente....

## **1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

### **1.2.1. Problema General**

**PG:** ¿Qué relación existe entre la Gestión de Remuneraciones y Desempeño Laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Secundaria LLAQUEPA - POMATA - 2024?

### **1.2.2. Problemas Específicos**

**PE<sub>1</sub>.** ¿Cómo se relaciona el programa de incentivos en el desempeño laboral de los trabajadores en la institución Educativa Secundaria LLAQUEPA- POMATA 2024?



**PE<sub>2</sub>.** ¿Cómo se relaciona la gestión de ascensos de escalas en el desempeño laboral de los trabajadores de la institución Educativa Secundaria LLAQUEPA- POMATA 2024?

**PE<sub>3</sub>.** ¿Cómo se relacionan la diferenciación de pagos en el desempeño laboral de los trabajadores de la institución Educativa Secundaria LLAQUEPA - POMATA - 2024?

### **1.2.3. Justificación de la investigación**

Examinar cómo una gestión adecuada de la compensación puede afectar el comportamiento y el rendimiento de los empleados es crucial desde un punto de vista teórico. Entre los modelos que ofrecen marcos analíticos para comprender la conexión entre incentivos y rendimiento se incluyen la Teoría de las Expectativas de Vroom y la Teoría de la Equidad de Adams. Según estas teorías, los trabajadores evalúan sus contribuciones y recompensas en relación con las de los demás y modifican su trabajo en consecuencia. El objetivo de este argumento teórico es proporcionar un marco conceptual sólido que explique las relaciones causales entre la remuneración y el rendimiento laboral. Esta información es esencial para desarrollar políticas e iniciativas de recursos humanos que sustenten las hipótesis de investigación, orienten el diseño metodológico del estudio y fomenten la eficiencia y la equidad en el entorno laboral.

Justificación práctica: En el contexto educativo, donde los recursos humanos son esenciales para la calidad del servicio educativo, es crucial entender cómo la remuneración afecta al desempeño de los docentes y personal administrativo. Un sistema de remuneración bien diseñado puede atraer, retener su talento y mejorar la moral del personal. El propósito práctico de esta



investigación es proporcionar recomendaciones específicas y aplicables para mejorar el sistema de remuneraciones en la institución educativa. A su vez puede conducir a un mejor desempeño laboral, reflejado en una mayor eficiencia operativa y mejora en los resultados educativos. También se busca crear un entorno de trabajo más justo y motivador para los empleados.

Justificación metodológica: Es necesario seleccionar métodos de investigación que permitan recopilar datos precisos, relevantes sobre las remuneraciones y desempeño de los empleados. Métodos cuantitativos como encuestas, análisis estadístico que pueden proporcionar información sobre tendencias y correlaciones, mientras que Las técnicas subjetivas, por ejemplo, las reuniones y los encuentros de concentración, pueden aportar una comprensión más profunda de los discernimientos y encuentros representativos. El punto estratégico es garantizar que los resultados de la exploración sean validados, confiables y aplicables al contexto específico de la Institución Educativa Secundaria Llaquepa-Pomata. Un enfoque metodológico robusto permitirá a los investigadores desarrollar recomendaciones basadas en evidencia para mejorar la gestión de remuneraciones, por ende, el desempeño laboral. Además, que contribuirá a la literatura académica sobre recursos humanos en el sector educativo, proporcionando datos empíricos que pueden ser utilizados en estudios futuros.

### **1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **1.3.1. Objetivo general**



**OG.** Determinar la relación que existe entre la gestión de remuneración y desempeño laboral en los trabajadores de la institución Educativa Secundaria Llaquepa- Pomata 2024.

### **1.3.2. Objetivos Específicos**

**OE1.** Determinar la relación entre el programa de incentivos y desempeño laboral en los trabajadores de la institución Educativa Secundaria Llaquepa- Pomata 2024

**OE2.** Identificar la relación entre la gestión de ascensos y desempeño laboral en los trabajadores de la institución Educativa Secundaria Llaquepa- Pomata 2024

**OE3:** Evidenciar la relación entre los Criterios de pagos y desempeño laboral en los trabajadores de la institución Educativa Secundaria Llaquepa - Pomata 2024.

## **1.4. HIPÓTESIS**

### **1.4.1. Hipótesis General**

**HG.** Existe relación significativa entre la gestión de remuneración y desempeño laboral en los trabajadores de la institución Educativa Secundaria Llaquepa – Pomata 2024

### **1.4.2. Hipótesis Especifico**

**HE1.** El programa de incentivos se relaciona directamente con el desempeño laboral en los trabajadores de la institución Educativa Secundaria Llaquepa- Pomata 2024

**HE2.** La gestión de ascensos se relaciona directamente con el desempeño laboral en los trabajadores de la Institución Educativa Secundaria Llaquepa- Pomata 2024



**HE<sub>3</sub>.** Los criterios para la determinación de pagos se relacionan directamente con el desempeño laboral en los trabajadores de la Institución Educativa Secundaria Llaquepa - Pomata2024



## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1. ANTECEDENTES DEL ESTUDIO

El marco conceptual establece que la gestión de remuneraciones es un factor clave que influye en el desempeño laboral. A través de la comprensión de las teorías y conceptos relacionados, se puede analizar cómo una gestión adecuada de remuneraciones puede mejorar el compromiso y la productividad de los empleados en la Institución Educativa Secundaria Llaquepa - Pomata.

##### 2.1.1. Antecedentes Internacionales

Barba (2019) El objetivo de este proyecto de exploración era decidir la conexión entre el grado de capacidad, oficina fundamental del banco. Se realizó dentro del sistema de un proyecto de exploración hechizo que incluía 35 miembros. El ejemplo comprendía pruebas de probabilidad accidentales, a las que se aplicó el instrumento de escala Likert de 19 preguntas con numerosas opciones de reacción. Al final, se demostró que la remuneración y el nivel de capacidad se correspondían enfáticamente con la ejecución del trabajo.

González (2022) genuinamente crítica, muestra el intercambio restringido de incrementos de eficiencia a la remuneración. Por otra parte, un incremento del 1% de la eficiencia en los estados con tacto tiene una consecuencia adversa



del 0,570% sobre la compensación en el estado examinado. Al desglosar estos impactos en inmediato y aberrante, se observa que el impacto inmediato de la eficiencia sobre la compensación es positivo (0,145%), mientras que el impacto aberrante es negativo (- 0,447%). En cuanto a la estrategia abierta, la planificación y coordinación de estrategias de mejora que avancen en la asociación entre dominios útiles y menos útiles adicionales tendrá un resultado beneficioso en lo que respecta a la retribución y las ayudas públicas.

Pashanasi (2021) Esta circunstancia actual lo ha convertido en un tema al que no se tiende como objetivo fundamental, sino que se relaciona con varios elementos, por ejemplo, viabilidad, versatilidad para el trabajo, correspondencia, conexiones relacionales, administración gerencial, ejecución del trabajo. Debido a esto, el objetivo es diseccionar artículos lógicos latinoamericanos, que se distribuyen en, a la luz de los temas relacionados con la ejecución del trabajo. En el examen, se dirigió una encuesta de escritura deliberada de 27 artículos de las naciones latinoamericanas. Como resultados excepcionales, surge que los puntos más concentrados son los relacionados con la colaboración vinculada a la eficacia, la dirección del logro y los relacionados con los factores anteriormente mencionados que impactan y desarrollan aún más la ejecución del trabajo.

### **2.1.2. Antecedentes Nacionales**

Roberta Del Aguila (2023) Se optó por dirigir este concentrado como un examen correlacional claro directo a un nivel bajo sin plan de ensayo para desglosar la forma de comportarse de los factores en sus hábitats comunes sin evolucionar la realidad. En el momento en que la población y la apertura se compone de 45 colegas; la encuesta fue utilizada como un instrumento y como un procedimiento para el estudio. Como resultado, la remuneración de los



ejecutivos se sitúa en un grado ordinario del 44,4%, y del mismo, es posteriormente seguro, alto y crítico, lo que demuestra que existe una enorme conexión entre la remuneración de los ejecutivos y la ejecución de la ocupación. Remunerar a los ejecutivos es una acción crítica en RRHH que consiste en organizar y controlar todo lo que una empresa da a su personal a cambio de su trabajo. La ejecución del trabajo es el esfuerzo singular que se coordina para alcanzar los objetivos fijados.

Gavino (2020) La exploración es cuantitativa, no experimental y se planificó como un plan de progreso cruzado, o cadena de habilidades. Además, se contó con 831 personal directivo y de apoyo utilizado por la Cas. 1057 de la clínica de Emergencia III 2019. El estudio se utilizó como estrategia de surtido de información para los factores remuneración compensatoria y ejecución de la ocupación. Los resultados obtenidos se desglosaron de forma mensurable utilizando los programas Succeed y SPSS, y la información se introdujo en tablas y figuras factuales como producto final.

Pairazaman (2021) en su proyecto de examen investiga la cuestión de la retribución y su efecto en la ejecución de los trabajadores, lo que suscita inquietudes sobre la actuación de los cargos en las organizaciones. Según la hipótesis de José y José, es significativo tomar nota de que la paga llena como la compensación de base para la paga de motivación. Puedo conjeturar a la luz de los datos acumulados que las organizaciones ahora mismo se centran en fomentar el desarrollo, los acuerdos, la promoción, la devoción de los clientes, etc. de sus organizaciones, mientras que no fomentan los procedimientos de remuneración para sus representantes. Esto ocurre en lugar de remunerar a los representantes por la gran presentación que pueden transmitir. Se trata de una



carencia importante que impide utilizar el mejor potencial humano. Para comprender el significado de la remuneración y su efecto en la ejecución del trabajo de los representantes dentro de la organización, se auditará la redacción actual como objetivo fundamental. Los resultados recogidos muestran que existe una conexión entre la remuneración de los representantes y la ejecución de la ocupación, datos vitales para la mejora del estudio resultante.

Ccaulla (2018) El tipo de examen fue correlacional de nivel esencial, metodología Se obtuvieron los siguientes resultados resultado: Hay pruebas adecuadas para atestiguar que la remuneración compensatoria está decididamente asociada tanto a la ejecución del trabajo como a la importancia ( $p$ -estima = 0,014 bajo 0,05) ( $\rho$  = 0,507).

Dávila (2020) Para esta exploración se utilizó una metodología lógica. El tipo de exploración realizada fue correlacional. Veinte especialistas del sector constituyeron la población y la apertura. La estrategia y los instrumentos utilizados para la recopilación de información fueron el resumen y la encuesta. Los resultados se manejaron, introdujeron, investigaron y descifraron utilizando tablas medibles. Según los resultados, el 40% (8) de los encuestados acepta que la remuneración es comparable a otras variables, mientras que el 60% (12) valora la ejecución del trabajo. Como resultado de inferir que la remuneración y la ejecución de la ocupación.

Zarate (2019) en su clima de negocios tenía el potencial de situaciones confusas adicionales, haciendo de los individuos los ejecutivos un cómplice esencial y la base para lograr los objetivos jerárquicos. De ahí que comprender la ejecución de los trabajadores sea urgente para las asociaciones. En definitiva, comprender qué elementos pueden influir en la eficacia de los representantes



permite a las asociaciones hacer todo lo necesario para lograr mejores resultados, una mejor ejecución y un mejor calibre, al tiempo que se evalúa la ejecución de los trabajadores para comprender cómo desempeñan su trabajo. La organización objeto de estudio, Tawa Counseling S.A.C., tuvo un desarrollo crítico a lo largo del tiempo, lo que impulsó la formación de la región de Compensación, que actualmente cuenta con 15 grupos de trabajo, cada uno de los cuales tiene 18 representantes. Esta división es responsable de la interacción de la clasificación, además de otras cosas. La parte subsecuente maneja los establecimientos hipotéticos e incorpora la fundación y los establecimientos hipotéticos conectados con la idea de la ejecución del trabajo. Además

### **2.1.3. Antecedentes Locales**

Pineda (2022) El objetivo de este estudio fue determinar la relación entre las finanzas y la liquidez. Se incluyó a 40 personas en la población, y un dispositivo específico sirvió como base para el procesamiento de datos. Se sugirió el uso de estudios para la recopilación de datos. Con la conclusión de relevancia (la prueba consistente, pero no totalmente concluyente, de una relación ligeramente positiva entre ambos componentes con un nivel de significancia medible de  $p < 0,00$ ), este instrumento fue autorizado por un dictamen magistral.

Rojas (2021). Estrategia: Investigación de una muestra de 80 profesionales de Credicoop de la organización de Puno mediante un diseño no experimental y una técnica correlacional cuantitativa y esclarecedora se utilizó un estudio y una encuesta sobre la capacidad humana los ejecutivos y la ejecución del trabajo fue utilizado como un instrumento. Se aplicó un examen medible ilustrativo trabaja todo el día y el 37% a tiempo parcial. Fin: Se presume



que los 80 especialistas, satisfacción de metas, emprendimiento y disciplina laboral.

Málaga (2019) su revisión fue creada con la determinación de decidir la Mediante el estudio de los componentes persuasivos, la ejecución del trabajo y sus recomendaciones para la ejecución del mismo, así como mediante la observación de las circunstancias laborales y su impacto en la vida laboral, el bienestar de los empleados y el bienestar mental, se investiga la relación entre el ambiente autoritario y la ejecución del trabajo. Con base en su estrategia táctica y el surgimiento de un método de instrucción similar, los resultados demuestran que el supervisor de la Fundación Educativa Confidencial "Andrés Avelino Cáceres" emplea actualmente un estilo de gestión despótico. Si bien el 44% de los encuestados no está de acuerdo con este enfoque de iniciativa, el 56% lo identifica. Se asume que tiene importancia socioinstruccional porque se prevé que brinde a la Institución Educativa. unidad de investigación de esta revisión, de dispositivos para el mejoramiento persistente de la experiencia educativa creciente de los alumnos.

Huaricallo (2021) El objetivo general del examen es decidir el impacto de la capacidad humana la junta en la ejecución de trabajo de los compañeros de equipo del documento territorial de Puno - 2020. En el ajuste y el procedimiento de la exploración, el examen tiene un tipo aplicado fundamental y en vista del plan, trabaja solamente con un plan no experimental puesto que ningún factor fue cambiado para su utilización, la población específica elegida era 36 especialistas del documento provincial de Puno. El fin al que se llegó en esta exploración es que la capacidad humana de los ejecutivos está directa y



esencialmente conectada con la ejecución laboral de todos los representantes de la crónica provincial de Puno.

Arangoitia (2019) El objetivo principal del examen era decidir el grado de conexión entre la administración innovadora y la ejecución del trabajo. El ejemplo comprendió 103 trabajadores de la UGEL de 4 regiones directamente relacionadas con la región gerencial del elemento. Iniciativa Innovadora alude al tipo de autoridad con un profundo sentimiento, visión y carácter; cualidades equipadas para cambiar supuestos, discernimientos e inspiraciones, dentro y fuera de una asociación. A través del examen, el resultado afirma la especulación de la exploración, tolerando que haya una relación enorme entre la administración groundbreaking de s y la ejecución del trabajo de la facultad reguladora en la unidad bajo estudio. Se presume que la autoridad innovadora y la ejecución del trabajo incluyen un comportamiento típico dentro, para lograr los objetivos fijados para la asistencia gubernamental de la reunión y la fundación, ya que en estos días vivimos en un mundo en el que estamos viviendo en un mundo.

**La Institución Educativa Secundaria Llaquepa - Pomata:** Describe brevemente la institución y su contexto, incluyendo los desafíos que enfrentan en términos de gestión de remuneraciones y cómo esto puede estar afectando el desempeño laboral de sus trabajadores.

## **2.2. Bases Teóricas**

### **2.2.1. Definiciones de gestión de Remuneraciones**

Según Vadillo (2009) caracteriza la remuneración de los ejecutivos como la actividad de las asociaciones que puede percibirse como un curso de cambio



sobre insumos (componentes sin refinar, necesidades, problemas, etc.) a través de un marco incorporado apto para manejarlos y resultados (recursos humanos, capital monetario, fundación, innovación, entre otros) que dan artículos o administraciones completados. Según la visión de un experto financiero, este marco está definido.

Según Higashikatal (2021) Según él, la remuneración es un componente esencial del comportamiento humano que guía a los líderes, facilita el logro de los objetivos institucionales y es crucial, ya que las personas necesitan ser valoradas a largo plazo (p. 35).

La remuneración de la junta directiva, según Chiavenato (2009), es un sistema que otorga a una asociación la capacidad necesaria para atraer, retener y reclutar a los mejores recursos humanos disponibles en el mercado laboral para dotar a la organización de personal altamente calificado y aumentar sus capacidades y habilidades.

### **2.2.2. Gestión de remuneraciones**

Chiavenato (2009) acepta que los programas de motivación abordan un elemento de la remuneración en general y son movimientos realizados para controlar a los representantes que desempeñan su trabajo según las reglas y normas establecidas institucionalmente.

Según Tsybaliuk (2022), los premios están permitidos en diferentes estructuras, incluidas las recompensas y el reparto de beneficios, así como diferentes tipos de reconocimiento establecidos por reglamento o como enfoques autorizados.

Según Chiavenato (2009) conceptualiza que el elemento de ventajas y administraciones se recuerda por la jubilación respaldada por el gobierno que



cada trabajador está legalmente obligado a obtener. Estas ventajas pueden incluir seguro de vida, seguro de salud y comisiones por los servicios prestados.

Además, Alvarado (2016) tiene sentido que la organización de las administraciones sociales acepte el objetivo de satisfacer las necesidades básicas de la mano de obra, como el aseguramiento, la atención y la seguridad. Dado que estas administraciones son un complemento para crear felicidad en los empleados, requieren financiamiento, que a menudo es proporcionado por el empleador de acuerdo con las leyes locales.

Las responsabilidades laborales del empleado, la duración del empleo, la historia laboral, el nivel de educación y la equidad salarial se incluyen en la tercera dimensión de los criterios para determinar la compensación, que, por supuesto, debe ser regida por la organización Chiavenato (2009).

### **Gestión de Remuneraciones**

- **Definición:** El conjunto de procedimientos y directrices que una empresa utiliza para decidir y supervisar la remuneración de sus empleados se conoce como gestión de la compensación. Abarca salarios, incentivos, beneficios y otras formas de remuneración.
- **Importancia:** Una gestión adecuada de remuneraciones es crucial para atraer, motivar y retener talento. Según Armstrong (2020), una política salarial efectiva no solo atrae talento, sino que también mejora el desempeño y la lealtad de los empleados.
- **Teorías Relacionadas:**
  - **Teoría de la Equidad:** Propone que los empleados comparan su remuneración con la de otros y ajustan su desempeño en consecuencia (Adams, 1965).



- **Teoría de la Expectativa:** Esto implica que los trabajadores se sienten motivados a esforzarse si creen que sus esfuerzos darán como resultado recompensas por su arduo trabajo. (Vroom, 1964).

### **2.2.2.1. Diseño del sistema de remuneraciones**

Al elaborar un marco salarial de remuneración, la fundación debe centrarse en elementos específicos, por ejemplo, el trabajo y la obligación de pagar lo suficiente a cada representante por la presentación legítima de su apoyo a la asociación Chiavenato. (2009).

### **2.2.2.2. Remuneración por desempeño o antigüedad en la compañía.**

Según Chiavenato (2009) dar sentido a esa abundancia es un componente que puede repercutir en la ejecución y es, por tanto, un elemento de los compromisos asumidos por cada representante, ya sea de forma individual o en conjunto, mientras siga siendo subsidiario de la asociación. (pág. 289).

### **2.2.2.3. Remuneración por debajo o por encima del mercado.**

Según Chiavenato (2009) hace referencia que el monto otorgado a un trabajador a su favor, independientemente de que sea menor o mayor que la tasa de mercado, estará regido por el tamaño y la extensión de la fundación. No obstante, muchas veces se pagan tarifas superiores a las del mercado a los trabajadores de grandes fundaciones que se esfuerzan por mantenerlas mediante esta estrategia.

### **2.2.2.4. Importancia de la Remuneración Salarial.**

Según Widiastutik (2022), quien trabaja para mejorar el desempeño representativo, la remuneración también puede impulsar la dedicación y la productividad de los trabajadores en el lugar de trabajo.



- Definición: El desempeño laboral es la eficacia y eficiencia con la que un trabajador desempeña sus funciones y obligaciones laborales. Abarca aspectos como el logro de objetivos, la productividad y la calidad del trabajo.
- Elementos que influyen en el desempeño:
  - o Motivación: El desempeño se ve influenciado tanto por la motivación interna como por la externa. Un aspecto clave es la gestión de la compensación (Deci y Ryan, 2000).
  - o Condiciones laborales: El desempeño también se ve afectado por elementos como el entorno laboral, la carga de trabajo y la asistencia de la gerencia (Kahn, 1990).

#### **2.2.2.5. Remuneración por debajo o por encima del mercado.**

Según Chiavenato (2009) hace referencia que la suma concedida a un obrero para mantenerse, sea o no inferior o superior a la tarifa del mercado, estará representada por el tamaño y la extensión del establecimiento. No obstante, muchas veces se pagan tarifas superiores a las del mercado a los trabajadores de fundaciones enormes que se esfuerzan por mantenerlos mediante esta estrategia.

#### **2.2.2.6. . Importancia de la Remuneración Salarial.**

Para Widiastutik (2022) especifica que desarrolla aún más la ejecución representativa, la retribución además puede posiblemente incrementar el compromiso y la eficacia de los trabajadores al servicio de la organización.

#### **2.2.2.7. Definiciones de desempeño laboral.**

Para Chiavenato (2021) caracteriza la ejecución del trabajo como el estado de la asociación que orchestra los resultados individuales, del grupo y



jerárquicos; en este sentido, se anima la ejecución, se perciben los discernimientos de los trabajadores y se reconocen sus percepciones.

### **2.2.3. Propósitos del desempeño laboral**

Para Castro (2020) Aunque la capacidad de evaluación de las exposiciones es muy importante y satisface diversas necesidades, su importancia para nosotros depende de la perspectiva que adoptemos.

### **2.2.4. Importancia del desempeño laboral.**

Según Tobón (2017) las personas caminarían sobre hielo. Ofrezca un ciclo de evaluación fundamental para ayudar a pagar las construcciones, los avances, los movimientos y con frecuencia, el final representativo.

Facultar a la correspondencia a los representantes mientras se trabaja que debe haber un ajuste de conducta, actividades, habilidades o información. Para Urquijo (2008) dejar que los subordinados en el proceso de pensamiento del supervisor de los directores utilizar la evaluación como una razón para coordinar, capacitar y ofrecer orientación a los subordinados acerca de su presentación.

#### **2.2.4.1. Beneficios de la evaluación de desempeño laboral.**

Dice Tobón (2017) que el avance aporta beneficios a corto, medio y largo plazo. Los principales destinatarios son el individuo, el director, la asociación y el área local.

#### **2.2.4.2. Beneficios para el gerente.**

Aclara cómo los subordinados se involucran y se comportan en relación con los elementos de evaluación, afirma Hidalgo (2011).

Proporcione información sobre acciones para fortalecer los principios de desempeño representativo.

Urquijo (2008) sugiere hablar con los subordinados para asegurar que comprendan que la evaluación de la presentación es un marco justo, imparcial e imparcial que les permitirá comprender su presentación de forma coherente.

#### **2.2.4.3. Beneficios para el subordinado.**

Marianella (2014) afirma que la asociación evalúa a sus subordinados con base en normas sociales y supuestos de rendimiento.

Determine cuáles de sus cualidades —o qué esperan sus superiores de usted en cuanto a su presentación— son las más singulares y las más susceptibles.

Tome nota de las estrategias que su supervisor ha utilizado para justificar su eficacia y las que necesita modificar.

Realice una autoevaluación, considerando su desarrollo personal y sus perspectivas.

#### **2.2.4.4. Dimensiones del desempeño laboral.**

Marrufo (2020) reflexiona sobre estos aspectos en una revisión que busca evaluar la ejecución del trabajo:

##### **Demanda de tareas**

Según López (2022) El límite se caracteriza por la capacidad de terminar los trabajos en un plazo breve y estar suficientemente coordinados para cumplir los objetivos de la organización.

##### **Dimensión Los valores,**

Según Bautista (2020), la gestión por valores es una herramienta útil para aumentar el compromiso de los empleados. En consecuencia, tiene en cuenta los valores propios del empleado y aquellos con los que desempeña su trabajo,



priorizando el trabajo en equipo, la puntualidad, la responsabilidad, el respeto mutuo y la empatía.

## **La productividad**

Según Delgado (2019) según el punto de vista de los representantes, una mayor eficacia podría conllevar salarios más elevados y mejores condiciones de trabajo. En este caso concreto, la eficacia se entiende como los resultados del trabajo; en esta situación única, se tienen en cuenta los objetivos cumplidos, las recompensas obtenidas, la inspiración y el apoyo recibidos y las capacidades jerárquicas.

## **Relación entre Gestión de Remuneraciones y Desempeño Laboral**

- **Correlación Positiva:** Estudios han demostrado que existe una relación positiva entre la gestión de remuneraciones y el desempeño laboral. A medida que se mejora la compensación, se observa un aumento en la motivación y el compromiso de los empleados (Kuvaas, 2016).
- **Contexto Educativo:** En el sector educativo, la gestión de remuneraciones es especialmente relevante, ya que los docentes y el personal administrativo enfrentan desafíos únicos que pueden afectar su desempeño (Ramírez, 2023).



## CAPÍTULO III

### METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

#### 3.1. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN

Como estudio cuantitativo por naturaleza, Quispe et al. (2023) emplean un procedimiento exploratorio centrado en la recopilación de datos matemáticos y la aplicación de estrategias factuales para analizar y llegar a soluciones. Numerosos campos, como la ciencia, la investigación del cerebro, las ciencias sociales, las finanzas y muchos más, lo utilizan. (página 71)

#### 3.2. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

La estrategia utilizada fue perspicaz. Bernal (2010) la caracteriza como un marco que aísla las proclamaciones según la naturaleza de las especulaciones e intenta recrear o distorsionar esas especulaciones buscando asociaciones que parezcan correctas cuando se comparan con los resultados (pasando de lo previsto a lo general). (p. .60).

#### 3.3. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Su tipo fue básico, según Arias (2020), La exploración será de tipo básico, ya que no tendrá aplicaciones pragmáticas rápidas y sólo significará ampliar y extender la colección actual de información lógica acorde con el mundo real. Analizan las hipótesis lógicas que estructuran la premisa de su concentrado para consumir los ítems (p. 43).

### 3.4. NIVEL DE INVESTIGACIÓN

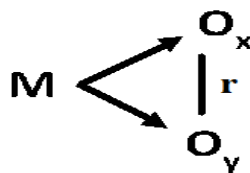
La investigación aquí introducida tiene una persona correlacional, ya que propone rastrear una inscripción específica y particularidades críticas de cualquier peculiaridad a inspeccionar (Hernández et al.,)

### 3.5. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El uso de una técnica transversal y correlacional sin ensayo y error fue el enfoque principal de la investigación sobre flujo. La exploración no exploratoria se define como «concentraciones que se llevan a cabo sin un control intencional de las circunstancias y en las que las peculiaridades solo se descubren en sus contextos típicos de estudio» (Hernández, 2014).

El gráfico adjunto compara este tipo de plan.:

Hernández (2014)



**Dónde:**

**M:** Bisuterías

**OX:** Variable (X): Control interno

**OY:** Variable (Y): Gestión Administrativa

**r:** Relación existente entre variables.

### 3.6. POBLACIÓN Y MUESTRA

#### 3.6.1. Población



Para **Hernández (2014)** Se especifica cómo un grupo de sujetos o personas que son enteramente típicos y presentan hogares armónicos, entonces, en ese momento, se delimita el escenario a contemplar, y en algún momento se espera resumir las consecuencias. (p. 174). El populacho estará compuesto por la relativa multitud de instructores del I.E.S. LLAQUEPA-POMATA 2024, siendo un populacho de 15 trabajadores.

### 3.6.2. Muestra

El tamaño de la muestra se seleccionó mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia. La muestra del estudio está compuesta por la población total de 15 docentes y personal de apoyo de la Institución de Educación Secundaria LLAQUEPA-POMATA 2024.

### Muestreo

Se trata de un método de prueba en el que los componentes de la población se eligen por su accesibilidad y comodidad para el científico. En esta estrategia, la determinación del ejemplo no dependía de ningún modelo mensurable, sino de la facilidad de acceso o la comodidad del analista. Quispe et al, (2023)

## 3.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

### 3.7.1. Técnicas

**Encuesta.** «La técnica se refiere al conjunto de reglas que guían las acciones que se llevan a cabo en el estudio científico», afirma Carrasco (2013, p. 274). Los datos sobre las variables se recopilaron mediante el método de encuesta. «La encuesta es un método extraordinario para la investigación social», afirma Carrasco (2013) (p. 314).

### 3.7.2. Instrumentos



**Cuestionario** “El instrumento de estimación es el equipo que utiliza el científico para registrar datos o información sobre los factores prioritarios a cuantificar” (p. 199), según Quispe et al. (2023).

El científico empleará dos encuestas para cada variable. La herramienta utilizada para medir la remuneración de la junta directiva constaba de tres partes y dieciocho preguntas: diez preguntas para la parte principal, tres preguntas para la segunda y solo cinco preguntas para la tercera. Se utilizó una escala ordinal tipo Likert (nunca, ocasionalmente, con bastante frecuencia, constantemente) para la estimación.

Se predijo que los niveles de los componentes de la variable principal serían estándar, inadecuado o productivo. Había cuatro preguntas en el aspecto principal, seis en el segundo y seis en el tercero. La escala de estimación.

Asimismo, los instrumentos creados fueron aprobados por 3 profesionales capacitados, que se encargaron de evaluar y examinar cuidadosamente cada cosa para aplicarla con precisión. Por último, para decidir la calidad inquebrantable de los instrumentos, se utilizó la medida de fiabilidad Alfa de Cronbach ( $\alpha \geq 0,7$ ). Se determinó un alfa de 0,873 para la información sobre la remuneración de los ejecutivos y de 0,877 para la información sobre la ejecución de los conciertos.

### 3.8. CONFIABILIDAD Y VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

#### 3.8.1. Confiabilidad

**Tabla 1**

*Confiabilidad de los instrumentos empleados*

Alfa de Cronbach	N de elementos
------------------	----------------

---

**0.974**20

---

*Nota: confiabilidad de instrumentos*

Según el cuadro de valoración de confiabilidad, este informe de investigación tiene una calidad de confianza excelente, con una confiabilidad de 0,974.

### **3.8.2. Validez del instrumento**

Según Oseda y De la Cruz (2008), "La definición de confiabilidad es "cuánto un instrumento proporciona resultados predecibles y lúcidos". Los instrumentos se vuelven confiables mediante el alfa de Cron Bach, que es "el registro utilizado para determinar el grado de conexión entre los elementos de un instrumento", según La Torre (2010), basado en la tabla de Oseda (2011). Tres especialistas con experiencia aprobaron la recopilación de datos para calificarlos con base en su experiencia. Cada variable se analizó exhaustivamente, teniendo en cuenta las diez directrices de las hojas de aprobación (anexos), con el objetivo de lograr una puntuación de 4,23, o un 84,67% de comprensión entre los especialistas, para la variable principal. Con respecto a la siguiente variable, se obtuvo una puntuación de 4,30, lo que significa que el 86,00% de los especialistas la comprendieron. Esto indica.

### **Tabla 2**

*Valoración de la fiabilidad de ítems según el coeficiente alfa de Cronbach*

#### **Gestión de remuneración**

##### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	16	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0



Total	16	100,0
-------	----	-------

Nota: *Resumen de procesamiento de casos*

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

**Tabla 3**

*Estadísticas de fiabilidad con el Alfa de Cronbach*

**Validez de la variable Gestión de remuneración**

*Estadísticas de fiabilidad*

Alfa de Cronbach    N de elementos

,873	18
------	----

Nota: *Estadísticas de fiabilidad*

Como se puede observar, el alfa de Cronbach del control interno es 0,873, lo que indica que se puede confiar en el procesamiento de datos.

**Validez de la variable del Desempeño laboral**

*Resumen de procesamiento de casos*

		N	%
Casos	Válido	16	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
Total		16	100,0

Nota: *Resumen de procesamiento de casos*

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

Desempeño laboral

*Estadísticas de fiabilidad*



Alfa de Cronbach	N de elementos
,877	16

Con un valor de 0,877 para la variable de desempeño laboral, el instrumento parece tener una excelente confiabilidad, lo que indica que es confiable para el procesamiento de datos.

**Tabla 4**

*Criterio de expertos*

Indicadores	Criterios
1. Claridad	Se planifica en un lenguaje adecuado y justificable.
2. Objetividad	Se coordina y comunica en formas de comportamiento detectables.
3. Actualidad	Es suficiente para el avance de la ciencia y la innovación.
4. Organización	Está coordinado coherentemente
5. Suficiencia	Recuerda partes de los factores por cantidad y calidad adecuadas.
6. Intencionalidad	Suficiente para estudiar partes del examen.
7. Consistencia	Pretende obtener información en vista de hipótesis o modelos hipotéticos.
8. Coherencia	Existe solidez entre factores, aspectos, sub-aspectos y punteros.
9. Metodología	punteros
10.Pertinencia	La metodología responde a la motivación de la conclusión.

**Nota.** criterio de expertos



Dieciséis socios de la Comarca de Tabalosos, el 35,56% de la muestra, se sometieron a la medida de fiabilidad Alfa de Cronbach como parte del plan de gestión para una calidad constante. El instrumento creado para la variable Remuneración del Consejo de Administración tuvo un coeficiente alfa de 0,873, superior a 0,7, lo que indica que es crucial. Al igual que en el ejemplo anterior, se encontró un coeficiente alfa de 0,877 para la ejecución de la obra, que es crucial.

### **3.9. PROCEDIMIENTO DE TRATAMIENTOS DE DATOS**

Los eventuales resultados de los factores y sus aspectos se utilizaron mediciones inferenciales sobre la base de que se utilizó el ' coeficiente de relación de Spearman, el significado de la ' estima fue dado por la p-estima obtenida a través de una programación factual que vimos como la ' p-estima < 0,05 de importancia entre factores, asimismo, cada variable se representó en tablas y gráficos con sus aspectos separados, que relacionan los dos factores con sus barras separadas de tres capas. Dado que los factores examinados son de naturaleza ordinal, se utilizó la prueba de conexión de Spearman para las pruebas de especulación.

### **3.10. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS**

Para un análisis claro, los posibles resultados de los elementos y sus componentes se presentaron en tablas. Además, se mostraron tablas de relaciones que vinculaban ambos elementos con sus respectivas representaciones visuales de tres capas. Las especulaciones se examinaron mediante la prueba de correlación de Spearman (análisis inferencial), dado que los elementos de revisión son ordinales.

Donde:



$$r_s = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$$



**Tabla 5**

*Escala de valores*

ESCALA DE VALORES	
Valor de r	Interpretación
<b>+0,91 a + 1,00</b>	Correlación positiva perfecta
<b>+0,76 a + 0,90</b>	Correlación positiva muy fuerte
<b>+0,51 a + 0,75</b>	Correlación positiva considerable
<b>+0,11 a + 0,50</b>	Correlación positiva media
<b>+0,01 a + 0,10</b>	Correlación positiva débil

Nota: Hernandez



## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS

#### 4.1. PRUEBA DE NORMALIDAD

**Tabla 6**

*Prueba de normalidad*

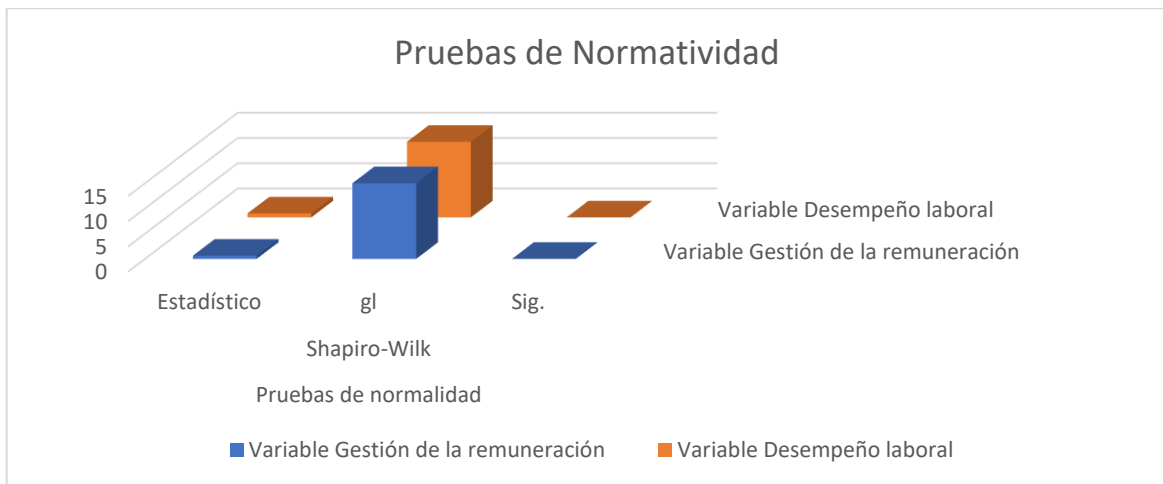
Pruebas de normalidad			
	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Variable Gestión de la remuneración	0.630	15	0.000
Variable Desempeño laboral	0.783	15	0.002

a. Corrección de significación de Lilliefors

*Nota:* Se realizó según los datos recolectados

### Figura 1

Prueba de normalidad



### Interpretación

Como  $p=0.000$  es  $< 0,005$  rechazamos la  $H_0$  y reconocemos la  $H_a$ , por ejemplo, la información no tiene una transmisión típica, posteriormente aplicaremos las medidas no paramétricas utilizando el Rdo de Sperarman.

**4.2. RESULTADOS INFERENCIALES**

**4.2.1. Hipótesis Específica 1**

**HE1=** El programa de incentivos se relaciona directamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la institución Educativa Secundaria LLAQUEPA- POMATA - 2024

**Tabla 7**

*Programas de inventivos y desempeño laboral*

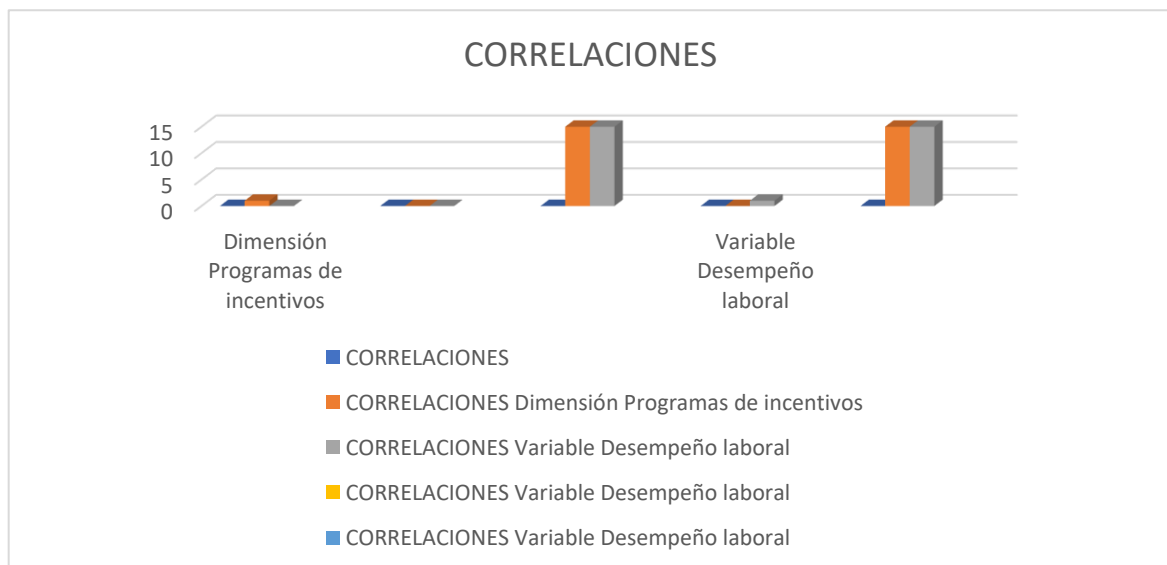
Correlaciones				
			Dimensión Programas de incentivos	Variable Desempeño laboral
Rho de Spearman	Dimensión Programas de incentivos	Coefficiente de correlación	1.000	,792**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	15	15
	Variable Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,792**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	15	15

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

*Nota:* Se realizó según los datos recolectados.

**Figura 2**

*Prueba de normalidad*



*Nota:* Tabla 7



## Interpretación

La prueba de conexión del Reverendo de Spearman arroja un coeficiente de conexión de 0,792, lo que indica una fuerte asociación positiva. El valor significativo correspondiente es 0,000, inferior al límite de 0,005. Esto indica que la prueba es importante entre el programa de fuerza impulsora y el desempeño de la ocupación. Se identifica la hipótesis electiva y se descarta la hipótesis inválida.

**4.2.2. Hipótesis Específica 2**

**HE2=** La gestión de ascensos se relaciona directamente con el desempeño laboral en los trabajadores de la institución Educativa Secundaria LLAQUEPA POMATA- 2024

**Tabla 8**

*Gestión de ascensos y desempeño laboral*

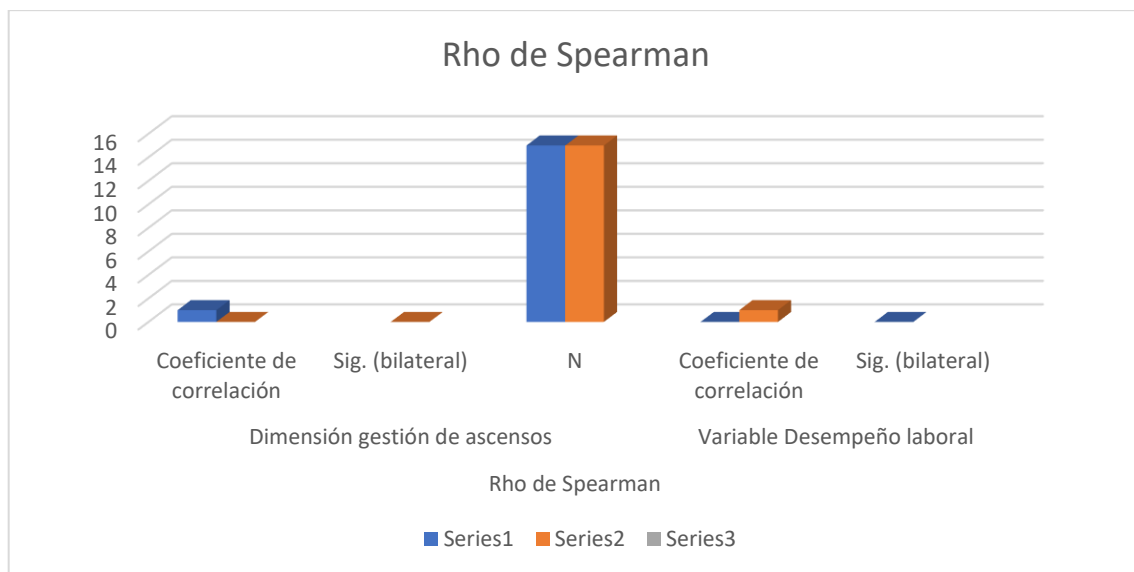
Correlaciones				
			Dimensión gestión de ascensos	Variable Desempeño laboral
Rho de Spearman	Dimensión gestión de ascensos	Coefficiente de correlación	1.000	,850**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	15	15
	Variable Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,850**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	15	15

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

Nota: Se realizó según los datos recolectados

**Figura 3**

*Prueba de normalidad*



**Nota: Tabla 9**



## Interpretación

Cuando el valor de significancia recíproca es 0,000, que no es exactamente el límite de 0,005, la prueba de conexión RDO de Spearman arroja un coeficiente de conexión de 0,850, lo que indica una relación positiva excepcionalmente sorprendente. En ese caso, se acepta la hipótesis alternativa y se descarta la hipótesis inválida, lo que indica que la prueba se basa en el supuesto de que existe una conexión directa entre el avance de la junta y la ejecución del trabajo.

### 4.2.3. Hipótesis Especifica 3

**HE3=** Los criterios para la determinación de pagos se relacionan directamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Secundaria Llaquepa- Pomata 2024

**Tabla 9**

*Criterios de pagos y desempeño laboral*

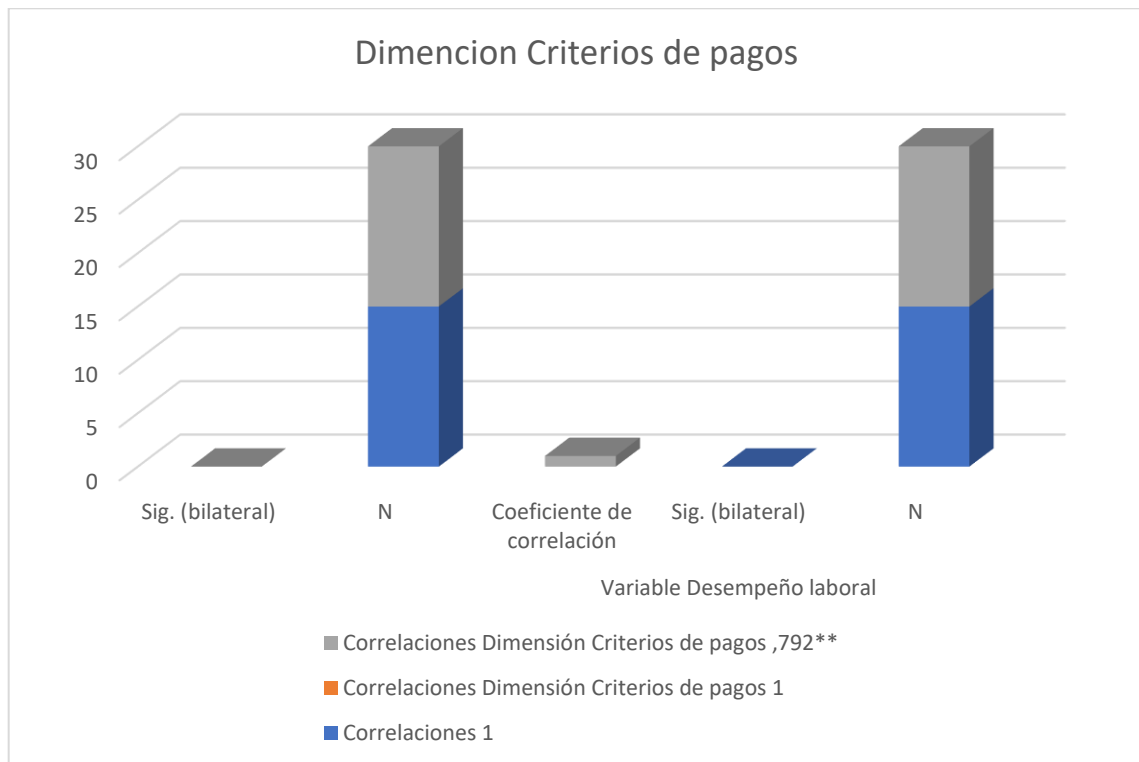
		<b>Correlaciones</b>		
			Dimensión Criterios de pagos	Variable Desempeño laboral
Rho de Spearman	Dimensión Criterios de pagos	Coeficiente de correlación	1.000	,792**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	15	15
	Variable Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,792**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	15	15

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

*Nota:* Se realizó según los datos recolectados

**Figura 4**

*Criterios de pagos y desempeño laboral*



**Nota:** Tabla 11

### Interpretación

El coeficiente de relación de 0,792 de la prueba de vínculo Reverend de Spearman indica una relación positiva amplia. Además, el valor significativo bilateral es 0,000, inferior al límite de 0,005. En ese punto, se reconoce la conjetura electiva y se descarta la teoría inválida, lo que indica que la prueba es crucial y que existe una relación entre las medidas temporales y la ejecución de la ocupación.

#### 4.2.4. Hipótesis General

**Ha=** Existe relación significativa entre la gestión de remuneración y el desempeño laboral de los trabajadores de la institución Educativa Secundaria LLAQUEPA- POMATA 2024

**Ho=** Existe relación significativa entre la gestión de remuneración y el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Secundaria LLAQUEPA- POMATA 2024

**Tabla 10**

*Gestión de la remuneración y desempeño laboral*

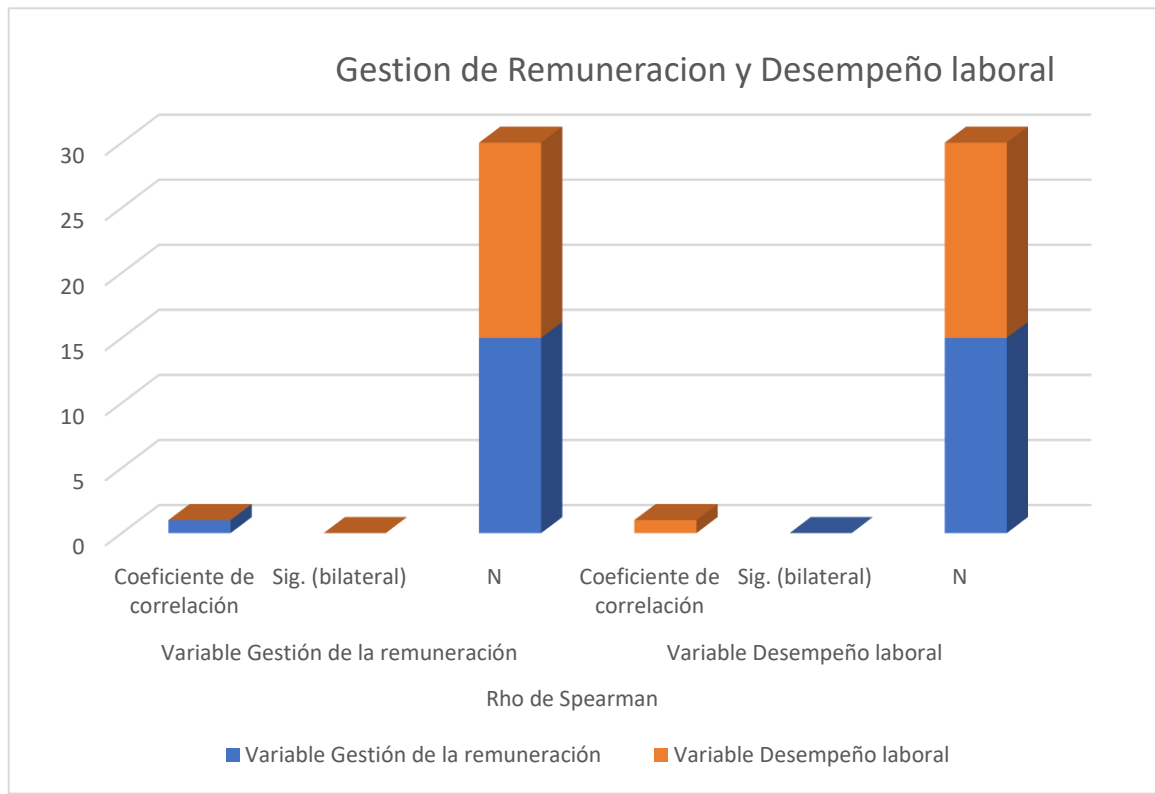
		<b>Correlaciones</b>		
			Variable Gestión de la remuneración	Variable Desempeño laboral
Rho de Spearman	Variable Gestión de la remuneración	Coeficiente de correlación	1.000	,792**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	15	15
	Variable Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,792**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	15	15

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

*Nota:* se realizó según los datos recolectados.

**Figura 5**

*Gestión de la remuneración y desempeño laboral*



**Nota:** Tabla 13

**Interpretación**

Con un coeficiente de relación de 0,792 y un valor de significancia bilateral de 0,000, por debajo del límite de corte de 0,005, la prueba de asociación de Spearman demuestra un nivel inequívoco de significancia entre ambos componentes. Se reconoce la especulación electiva y se descarta la teoría errónea. Remuneración a la Junta Directiva y Desempeño Laboral.



### 4.3. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Según en contraste con los antecedentes encontrados según Barba (2019) encontró una correlación positiva entre remuneración y nivel de especialización con la ejecución de los representantes en un banco. Esto evidencia que, en contextos empresariales, la remuneración suficiente y las habilidades avanzadas afectan fundamentalmente a la ejecución de los trabajadores. Este hallazgo es fiable con la investigación de González (2029) en México, que mostró una relación entre la eficiencia del trabajo y los salarios, aunque restringida. La revisión descubrió que una expansión en la eficiencia afecta enfáticamente la remuneración., pero con un efecto indirecto negativo entre estados contiguos. Esta disparidad refleja la complejidad de las dinámicas económicas en diferentes territorios, lo que sugiere que los beneficios de una mayor productividad no siempre se distribuyen equitativamente. Por otro lado, Pashanasi (2021) destacó que factores como el trabajo en equipo y la eficiencia son los temas más estudiados en relación con la ejecución laboral en América Latina. Este estudio muestra que el ambiente jerárquico, la versatilidad y la administración gerencial son componentes básicos que impactan la ejecución, coincidiendo con exploraciones anteriores que destacan la importancia de las circunstancias laborales y las conexiones relacionales en el ambiente de trabajo. En el entorno peruano, los concentrados también presentan áreas de fortaleza para una entre remuneración y ejecución de la ocupación. Del Aguila (2023) reporta una enorme agrega que las empresas peruanas a menudo descuidan el desarrollo de estrategias de compensación, lo cual limita el potencial de los empleados. La evidencia presentada por Ccaulla (2018) sobre el impacto de la compensación salarial en el desempeño laboral en una entidad educativa de Lima también apoya esta tesis. Ambos estudios recalcan la necesidad de políticas de compensación más estratégicas para fomentar el compromiso y



mejorar el rendimiento en las organizaciones. Finalmente, estudios como los de Dávila (2020) y Zarate (2019) refuerzan que la relación positiva entre remuneración y desempeño no es exclusiva de un sector en particular, sino que se extiende a diferentes áreas, desde la salud hasta el ámbito empresarial, mostrando la relevancia de este vínculo en contextos laborales diversos. Estos hallazgos sugieren que la implementación de mejores políticas salariales puede ser una estrategia clave para optimizar el rendimiento laboral, independientemente del sector. Los estudios a nivel local como el de Pineda (2022) en Puno revelan que la correlación entre la compensación y la liquidez es significativa, lo cual refuerza la importancia de una adecuada gestión financiera en las organizaciones para garantizar el bienestar de los empleados. Además, Rojas (2021) subraya la conexión entre la capacidad humana y la ejecución del trabajo en las cooperativas, destacando que la participación y la colaboración son importantes para seguir desarrollando la ejecución. Málaga (2019) también señala que el entorno de autoridad y la administración son variables decisivas en la satisfacción personal y la ejecución de los trabajadores en los centros educativos.



## CONCLUSIONES

- PRIMERA:** Se evidencio que la gestión de remuneraciones y desempeño laboral de los trabajadores mediante la prueba de correlación de Rho Spearman, con un coeficiente de 0,792, muestra que existe una enorme conexión positiva entre los proyectos de fuerza motivadora y la ejecución de la ocupación. Como la estima de importancia recíproca es de 0,000, por debajo de 0,005, se reconoce la especulación electiva, afirmando que los impulsos afectan en conjunto a la ejecución del trabajo de los trabajadores.
- SEGUNDA:** Se verifico que la gestión de remuneraciones y desempeño laboral de trabajadores a través la conexión de 0,850 demuestra que existe una conexión positiva extremadamente impresionante entre el avance del tablero y la ejecución de la ocupación. Con un valor de importancia de 0,000, se aprueba la especulación electiva, que es la prueba de que el avance legítimo del tablero afecta directamente a la ejecución representativa.
- TERCERA:** Se comprobó que la Gestión de remuneraciones y desempeño laboral de trabajadores muestra una relación del coeficiente de conexión de 0,792 muestra una conexión positiva impresionante entre las normas de retribución y la ejecución de la ocupación, con un valor de importancia de dos caras de 0,000. Esto afirma que la ejecución correcta de las normas de retribución tiene un impacto positivo en la ejecución de la ocupación.
- CUARTA:** Se Determino que la gestión de remuneraciones y desempeño laboral de los trabajadores IES Llaquepa muestra un coeficiente de



conexión de 0,792, se observa una enorme relación positiva entre la retribución de los directivos y la ejecución de la ocupación. El valor de importancia respectivo de 0,000 construye que la compensación apropiada el tablero está conectado con una mejor ejecución.



## RECOMENDACIONES

- PRIMERA:** Establecer programas de incentivos que incentiven a los empleados a mejorar su rendimiento es una decisión inteligente para las empresas. Para garantizar que estas iniciativas sean atractivas y logren aumentar el compromiso y la productividad de los trabajadores, deben evaluarse periódicamente.
- SEGUNDA:** Se recomienda establecer políticas claras de gestión de ascensos basadas en el desempeño laboral. Proporcionar oportunidades de crecimiento profesional y promoción dentro de la organización incentivará a los empleados a mejorar su rendimiento y compromiso con la empresa.
- TERCERA:** Es recomendable que las organizaciones adopten criterios de pago transparentes y justos que se ajusten al desempeño laboral de los empleados. Establecer un sistema de compensación basado en méritos y resultados ayudará a mejorar el rendimiento y satisfacción de los trabajadores.
- CUARTA:** Las organizaciones deben diseñar estrategias de remuneración que reflejen y recompensen adecuadamente el desempeño laboral de los empleados. Se recomienda realizar evaluaciones periódicas de las políticas salariales para garantizar que estén alineadas con las expectativas y esfuerzos del personal.



## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alvarado, M. N. (2016). La Remuneración Salarial e innovación de la enseñanza y el aprendizaje. Recuperado el 16 de Diciembre de 2023, de <https://books.google.com.pe/books?id=Nz9XDQEACAAJ&dq=gesti%C3%B3n+de+talento+humano.&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwj6dat1Jr9AhV7AbkGHWQaCPE4KBD0AXoECAMQAq>
- Armstrong, M. (2020). Remuneration Strategies for Enhancing Employee Performance. *Journal of Strategic Management*, 45(2), 110-123. DOI: 10.1007/s11213-019-09520-5.
- Arangoitia, V. R. (2019). El Liderazgo Transformacional y el Desempeño Laboral del Personal Administrativo de la Región Puno Unidad de Gestión Educativa Local Yunguyo-Puno, Año 2018. Recuperado el 12 de marzo de 2023, de <http://hdl.handle.net/20.500.12969/1409>
- Bautista, R., Cienfuegos, R., y Aquilar, J. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista científica de administración*, 7(1). [https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri\\_va/article/view/1417](https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417)
- Barba, B. L. (2019). El nivel de capacitación, las remuneraciones y el desempeño laboral, en una institución financiera. doi:<https://doi.org/10.52936/p.v1i1.9>
- Baez, M. J., Brassiolo, P., Estrada, R., & Fajardo, G. (2021). Going subnational: wage differentials across levels of government in Brazil, Mexico, and Uruguay. *CAF: Banco de Desarrollo de América Latina*, 160(1), 1-24. <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2022.106085>
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., y Benavides, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una



organización. Revista Universidad y Sociedad, 12(3), 385-390.  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-3620202000030038](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-3620202000030038)

Ccaulla, F. L. (2018). La remuneración salarial y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 – Ate, 2018. Recuperado el 12 de marzo de 2023, de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/22499>

Carrasco, D. S. (2005). Metodología de la Investigación Científica. Lima: San Marcos  
[doi:file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Metodologia\\_de\\_La\\_Investigacion\\_Cientifi.pdf](doi:file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Metodologia_de_La_Investigacion_Cientifi.pdf)

Castro, M. K. (2020). La Remuneración Salarial en el desempeño laboral.  
[doi:https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v4i2.107](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.107)

Cuesta, S. A. (2019). Manual para la evaluación del desempeño laboral. Recuperado el 12 de Marzo de 2023, de [https://www.google.com.pe/books/edition/Manual\\_para\\_la\\_evaluaci%C3%B3n\\_del\\_desempe%C3%B1o/DY0azgEACAAJ?hl=es](https://www.google.com.pe/books/edition/Manual_para_la_evaluaci%C3%B3n_del_desempe%C3%B1o/DY0azgEACAAJ?hl=es)

Chiavenato, I. (2009). Gestión del talento humano. México: McGraw Hill.  
<http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1143/1/Chiavenato-Talento%20humano%203ra%20ed.pdf>

Chiavenato, I. (2021). Gestión de Talento Humano. Recuperado el 12 de Diciembre de 2023, de <https://books.google.com.pe/books?id=F4lbzgEACAAJ&dq=chiavenato+gestion+del+talento+humano&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwiLI9mQzpr9AhWRHLkGHczUBNoQ6AF6BAgCEAI>



- Dávila, H. A. (2020). Remuneración y desempeño laboral en el área de digitación de la red de salud de Lambayeque, 2020. Recuperado el 13 de Marzo de 2023, de <https://hdl.handle.net/20.500.12802/8541>
- Delgado, G., y Calsina, W. (2019). Modelo de gestión por procesos para mejorar el desempeño en el área Agri-Food. *Revista industrial data: Producción y gestión*, 22(2), 173-184. <http://dx.doi.org/10.15381/idata.v22i2.15568>
- Del Aguila, G. D. (2023). Gestión de la remuneración y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Zapatero, Lamas - 2022. Recuperado el 12 de Marzo de 2023, de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/106377>
- Gavino, S. R. (2020). La compensación de remuneraciones y desempeño laboral de los trabajadores del Hospital III EsSalud de Chimbote-2019. Recuperado el 12 de Marzo de 2023, de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/44485>
- Gómez, R., & Salazar, F. (2021). Estructura salarial y desempeño docente en Perú. *Journal of Educational and Social Research*, 18(3), 95-103. DOI: 10.1016/j.jesr.2020.08.009.
- Hernández, S. R. (2014). Metodología de la Investigación (Sexta edición ed.). (S. D. McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, Ed.) México, México . Recuperado el 15 de Diciembre de 2022, de <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Bap-tista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>



- Higashikatal, T. (2021). The Effect of Increasing the Minimum Wage on Employment in Indonesia. *Journal Of Southeast Asian Economies*, 18. <https://doi.org/10.1355/ae-38-3e>
- Hidalgo, B. (2011). *Remuneraciones Inteligentes* (Ediciones Granica, S.A. ed.). Recuperado el 12 de Marzo de 2023, de [https://www.google.com.pe/books/edition/Remuneraciones\\_Inteligentes/aOoLxUbM3d4C?hl=es&gbpv=0](https://www.google.com.pe/books/edition/Remuneraciones_Inteligentes/aOoLxUbM3d4C?hl=es&gbpv=0)
- Huaricallo, R. V. (2021). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores del archivo regional de Puno – 2020*. Recuperado el 12 de Marzo de 2023, de <http://repositorio.ujcm.edu.pe/handle/20.500.12819/1570>
- Lopez, A., Vazquez, P., & Quiñoa, L. (2022). An approach to employees' job performance through work environmental variables and leadership behaviours. *Journal of Business Research*, 9. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.11.006>
- Málaga, C. A. (2019). *el clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal docente y administrativo de la institución educativa privada Andrés Avelino Cáceres Puno – 2018*. Recuperado el 13 de Diciembre de 2023, de [http://repositorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/UANCV/4670/T036\\_23946270\\_M.pdf?sequence=3](http://repositorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/UANCV/4670/T036_23946270_M.pdf?sequence=3)
- Marianella, C. K. (2014). *Correlación entre las competencias y el desempeño laboral: Observarás como se vinculan las competencias y el desempeño laboral, utilizando la técnica del AC sociopsicodrama tico*. Recuperado el 13 de Diciembre de 2023, de



[https://books.google.com.pe/books?id=urDBoAEACAAJ&dq=DESEMPE  
%C3%91O+LABORAL&hl=es-419&sa=X&redir\\_esc=y](https://books.google.com.pe/books?id=urDBoAEACAAJ&dq=DESEMPE%C3%91O+LABORAL&hl=es-419&sa=X&redir_esc=y)

Marrufo, G., y Pacherez, J. (2020). El desempeño laboral en la municipalidad provincial de Rioja, región San Martín-2020. *Revista Ciencia Latina*, 4(2), 1575. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v4i2.182](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.182)

Pablos, H. C. (s.f.). Beneficios para la organización u empresa. Recuperado el 13 de Diciembre de 2023, de [https://books.google.com.pe/books?id=hnCLDwAAQBAJ&dq=Beneficios  
+para+la+organizaci%C3%B3n+u+empresa&source=gbs\\_navlinks\\_s](https://books.google.com.pe/books?id=hnCLDwAAQBAJ&dq=Beneficios+para+la+organizaci%C3%B3n+u+empresa&source=gbs_navlinks_s)

Pairazaman, C. P. (2021). La remuneración y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa Challamayo Ingeniero S.R.L. en el año 2018. Recuperado el 12 de Marzo de 2023, de <https://hdl.handle.net/11537/25798>

Ramírez, J. (2023). Condiciones laborales y desempeño en instituciones educativas rurales: Caso Llaquepa-Pomata. *Revista Andina de Educación*, 19(1), 45-56.

Rojas, V. C. (2021). "Talento Humano Y Desempeño Laboral En Trabajadores De La Cooperativa Credicoop, Puno,2021". Recuperado el 13 de Marzo de 2023, de [http://repositorio.autonomaica.edu.pe/bitstream/autonomaica/1462/1  
/Carlos%20Arturo%20Rojas%20Verastegui.pdf](http://repositorio.autonomaica.edu.pe/bitstream/autonomaica/1462/1/Carlos%20Arturo%20Rojas%20Verastegui.pdf)

Siccha, R. E. (2019). La Remuneración Salarial y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores en la unidad de gestión educativa local de Chachapoyas – 2018. Recuperado el 12 de Diciembre de 2023, de <http://hdl.handle.net/20.500.14077/1852>



- Tamayo, T. M. (2004). Diccionario de la investigación científica. Mexico: Limusa, México y cop. 2004.
- Tobón, S. (2017). Experiencias en la Implementación de la La Remuneración Salarial Desde el Pensamiento Complejo. Recuperado el 12 de Diciembre de 2023, de [https://books.google.com.pe/books?id=NelJMQAACAAJ&dq=gesti%C3%B3n+de+talento+humano.&hl=es-419&sa=X&redir\\_esc=y](https://books.google.com.pe/books?id=NelJMQAACAAJ&dq=gesti%C3%B3n+de+talento+humano.&hl=es-419&sa=X&redir_esc=y)
- Tsymbaliuk, S., & Shkoda, T. (2022). Labour remuneration in the healthcare sector of Ukraine in terms of decent work concept. *Employee Relations*, 44(1), 191- 209. <https://doi.org/10.1108/ER-10-2020-0477>
- Santillán, K., y Saavedra, R. (2021). Desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Moyobamba, San Martín Perú. *Revista Ciencia Latina*, 5(6), 12249. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v5i6.1227](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i6.1227)
- Urquijo, G. J. (2008). La Remuneración Del Trabajo. (I. d. Universidad Católica Andrés Bello, Ed.) Recuperado el 12 de Marzo de 2023, de [https://www.google.com.pe/books/edition/La\\_Remuneracion\\_Del\\_Trabajo/m7ZKTMMtYZ8C?hl=es&gbpv=0](https://www.google.com.pe/books/edition/La_Remuneracion_Del_Trabajo/m7ZKTMMtYZ8C?hl=es&gbpv=0)
- Vadillo, S. (2009). Administración de Remuneraciones. Editorial Limusa S.A. De C.V. Recuperado el 12 de Marzo de 2023, de [https://www.google.com.pe/books/edition/Administraci%C3%B3n\\_de\\_Remuneraciones/liHDgGADqgQC?hl=es&gbpv=0](https://www.google.com.pe/books/edition/Administraci%C3%B3n_de_Remuneraciones/liHDgGADqgQC?hl=es&gbpv=0)
- Widiastutik, N., Rahayu, M., & Jiwa, H. A. (2022). Effect of remuneration and job rotation on employee performance with job satisfaction as a mediation



variable. *International Journal of Research in Business and Social Science*, 11(6), 175–183. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v11i6.1976>

Yildirim, U., Toygar, A., & Çolakoglu, C. (2022). Compensation effect of wages on decent work: A study on seafarers attitudes. *Marine Policy*, 7. <https://doi.org/10.1016/j.marpol.2022.105155>

Zarate, B. B. (2019). Plan de mejora para el desempeño laboral de los colaboradores en el área de remuneraciones de la Empresa Tawa Consulting S.A.C. Recuperado el 12 de Marzo de 2019, de <http://repositorio.untels.edu.pe/jspui/handle/123456789/41>



# ANEXOS



ANEXO 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Gestión de remuneraciones y desempeño laboral de trabajadores en la Institución Educativa Secundaria Llaquepa- Pomata -2024.

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Población y Muestra	METODOLOGÍA
<p><b>General</b> PG= ¿Cómo se relaciona la Gestión de Remuneraciones y Desempeño Laboral en trabajadores de la Institución Educativa Secundaria <u>Llaquepa-Pomata</u> 2024?</p> <p><b>Específicos</b> PE1= ¿De qué manera se relaciona el programa de incentivos y el desempeño laboral en los trabajadores de la Institución Educativa Secundaria <u>Llaquepa-Pomata</u> 2024?</p> <p>PE2= ¿Cómo se relaciona la gestión de ascensos y el desempeño laboral en los trabajadores de la Institución</p>	<p><b>General</b> OG= Determinar la relación entre la gestión de remuneración y desempeño laboral en los trabajadores de la Institución Educativa Secundaria <u>Llaquepa-Pomata</u> 2024.</p> <p><b>Específicos</b> OE1= Determinar la relación entre el programa de incentivos y desempeño laboral en los trabajadores de la Institución Educativa Secundaria <u>Llaquepa-Pomata</u>.</p> <p>OE2= Identificar la relación entre la gestión de ascensos y desempeño laboral</p>	<p><b>General</b> HG= Existe la relación significativa entre la gestión de remuneración y desempeño laboral en los trabajadores de la Institución Educativa Secundaria <u>Llaquepa-Pomata</u> 2024.</p> <p><b>Específicos</b> HE1: El programa de incentivos se relaciona directamente con el desempeño laboral en los trabajadores de la Institución Educativa Secundaria <u>Llaquepa-pomata</u>.</p> <p>HE2= La gestión de ascensos se relaciona directamente con el</p>	<p><b>Variable independiente</b></p> <p><b>Gestión de Remuneraciones</b></p>	<p>– Programas de Incentivos</p> <p>• Prestaciones y Servicios</p>	<p>Mantiene políticas remunerativas acorde al mercado. Cumple con pagar de acuerdo a la ley. Brinda algún incentivo por su productividad. Cumple el descanso del personal de acuerdo a ley. Deposita gratificaciones de acuerdo a la ley. Permite firmar contrato por un periodo/ tiempo. Recibe reconocimiento por su labor que realiza. Brinda una infraestructura adecuada para sus labores. Desarrolla actividades en su área. Brinda facilidades para seguir creciendo como profesional</p> <p>Solicita información adecuada para su seguro de vida. Proporciona viáticos necesarios para el desarrollo de sus actividades.</p>	<p><b>Población</b></p> <p>La población están determinado por 130 directivos, docentes y administrativos las Instituciones Educativas Secundarias del ámbito del distrito de <u>Pomata</u>.</p> <p><b>Muestra</b></p> <p>La muestra está determinada por 15 trabajadores de la IES</p>	<p><u>Escala- Niveles o Rangos.</u></p> <p>Nunca Casi Nunca A veces Casi siempre Siempre</p> <p><b>ENFOQUE</b></p> <p>Cuantitativo</p> <p><b>TIPO DE ESTUDIO</b></p> <p>Descriptivo Correlacional</p> <p><b>DISEÑO</b></p> <p>No experimental</p> <p><b>TÉCNICA</b></p> <p>Encuesta</p>



<p>Educativa Secundaria Llaquepa - Pomata?</p> <p>PE3= ¿De qué forma se relacionan los criterios de pagos y el desempeño laboral en los trabajadores de la Institución Educativa Secundaria de Llaquepa - Pomata 2024?</p>	<p>en los trabajadores de la Institución Educativa Secundaria Llaquepa-Pomata.</p> <p>OE3= Evidenciar la relación entre los criterios de pago y desempeño laboral en los trabajadores de la Institución Educativa Secundaria de Llaquepa-Pomata-2024.</p>	<p>desempeño laboral en los trabajadores de la Institución Educativa Secundaria de Llaquepa- Pomata.</p> <p>HE3= Los criterios para la determinación de pagos se relacionan directamente con el desempeño laboral en los trabajadores de la Institución Educativa Secundaria de Llaquepa-Pomata 2024.</p>	<p>Variable dependiente</p> <p>Desempeño laboral</p>	<p>Criterios para la determinación de la remuneración docente.</p>	<p>Especifican funciones de acuerdo al cargo que desempeñan.</p> <p>Toma en cuenta el tiempo para determinar su remuneración.</p> <p>Valora su experiencia profesional</p> <p>Toma en cuenta el nivel académico para determinar su sueldo.</p> <p>Otorga las remuneraciones de manera equitativa.</p>	<p>Llaquepa-Pomata</p> <p>Cabe indicar que la muestra es no probabilístico por conveniencia de la Investigadora</p>	<p>INSTRUMENTOS</p> <p>Cuestionario Tipo Likert, conformado por 16 ítems.</p> <p>La prueba de correlación de Rdo de Spearman</p>
				<p>Demanda de tareas</p>	<p>Pone en práctica su experiencia profesional asignada.</p> <p>Cumple funciones designadas.</p> <p>Ofrece programas de formación para el desarrollo de capacidades.</p> <p>Brinda capacitaciones para el buen desempeño.</p>		
				<p>Valores</p>	<p>Facilidad para trabajar en equipo.</p> <p>Llega puntualmente a su trabajo.</p> <p>Demuestra responsabilidad en las actividades.</p> <p>Respeto opiniones de sus compañeros de trabajo.</p> <p>Respetan mis opiniones mis compañeros.</p> <p>Analiza el contexto para poder apoyarlos.</p>		



				Productividad	<p>Entrega pendientes en fechas establecidas. Cumple con las metas asignadas en el periodo establecido. Recibe recompensa por el trabajo realizado. Recibe estímulos por el logro de sus metas. Motivado por el trabajo sobre saliente. Organiza su trabajo antes de ejecutarlo.</p>		
--	--	--	--	---------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--



**ANEXO 2. OPERACIÓN DE VARIABLES**

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Escala
Gestión de la remuneración	Es una herramienta de gestión para la institución, que le permite tener la capacidad necesaria para atraer, retener y motivar a los mejores recursos humanos del mercado laboral, con el objetivo de dotarla de personal altamente calificado, y obtener lo mejor de sus capacidades y habilidades (Chiavenato, 2009)	La evaluación se realizó a través de un cuestionario conformado por 18 interrogantes	<ul style="list-style-type: none"> <li>Programas de incentivos</li> <li>Prestaciones y servicio</li> <li>Criterios para la determinación de remuneración</li> </ul>	Ordinal  NUNCA CASI NUNCA A VECES CASI SIEMPRE SIEMPRE
Variable			<b>Dimensiones</b>	
desempeño laboral	Es el grado de calidad con el que un colaborador cumple su trabajo en un periodo de tiempo determinado (Marrufo y Pacherez, 2020).	Fue evaluada a través de un cuestionario tipo Likert, conformado por 16 ítems.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Demanda de Tareas</li> <li>Valores</li> <li>Productividad</li> </ul>	

**ANEXO 3. INSTRUMENTOS**

Cuestionario realizado a los colaboradores de la Mype rubro bisutería

INSTRUCCIONES: Marque con una x (solo una en cada pregunta) o la alternativa que usted crea conveniente según la siguiente escala. 1=Totalmente en desacuerdo 2= En desacuerdo 3= Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4 = De acuerdo 5= Totalmente de acuerdo

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
N	CN	AV	CS	S

Nº	ITEMS	VALORACION				
		N	CN	AV	CS	S
	<b>PROGRAMA DE INCENTIVOS</b>					
1	La entidad mantiene politicas remunerativas acorde a lo que paga el mercado					
2	la entidad cumple con pagar todos los bonos que por ley corresponde					
3	la entidad le brinda algun tipo de incentivos por su productividad					
4	la entidad hace cumplir el descanso del personal que por ley debe recibit por feriados o dias no labores					
5	la entidad se encarga de depositar a tiempo sus gratificaciones que por ley corresponde					
6	la entidad le ha permitido firmar contrato por un periodo de tiempo estable					
7	como trabajador recibe reconocimiento por la labor que realiza					
8	la entidad le brinda la infraestructura adecuada para realizar sus labores					
9	tiene autonomia para desarrollar las actividades de su area					
10	la entidad le brinda las facilidades para seguir creciendo como profesional					
	<b>PRESTACIONES Y SERVICIOS</b>					
11	La entidad solicita informacion necesaria para otorgar de manera adecuada el seguro de vida					
12	la entidad proporciona los viaticos necesarios para el desarrollo de sus actividades laborales					
13	<b>CRITERIOS PARA LA DETERMINACION DE REMUNERACION</b>					
14	se especifican las funciones o cargo que desempeña para determinacion de sueldo					
15	la entidad toma en cuenta el tiempo que viene laborando (antigüedad) para determinar su sueldo que debe recibir					
16	la entidad valora su experiencia profesional para determinar la remuneracion					
17	la entidad toma en cuenta el nivel academico alcanzado para determinar su sueldo					
18	la entidad otorga las remuneraciones de manera equitativa					



Nº	ITEMS	VALORACION				
		N	CN	AV	CS	S
	<b>DEMANDA DE TAREAS</b>					
1	Pongo en practica mi experiencia profesional en el puesto que me asignaron					
2	Cumplo con mis funciones designados a mi puesto					
3	La entidad me ofrece programas de formacion para el desarrollo de sus capacidades					
4	La institucion del estado me brinda capacitaciones para asegurar el buen desempeño de mi area					
	<b>VALORES</b>					
5	Tengo facilidad para trabajar con otras personas					
6	Llego puntualmente a mi centro de trabajo					
7	demuestro responsabilidad en las actividades realizadas en mi area					
8	respeto las opiniones de mis compañeros de trabajo					
9	mis opiniones son respetados por los demas					
10	analizo el contexto de mis compañeros para poder apoyarlos					
	<b>PRODUCTIVIDAD</b>					
11	Entrego los pendientes en la fecha establecida por la entidad					
12	cumplo con las metas asignadas para el periodo establecido					
13	soy recompesado por el cumplimiento de mi trabajo					
14	recibo algun estimulo por el logro de mis metas dentro de area de trabajo					
15	soy motivado por el trabajo sobresaliente que realizo					
16	organizo mi trabajo antes de ejecutarlo					





FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO  
OPINIÓN DEL EXPERTO



I. DATOS GENERALES

- 1.1. Autor del instrumento: MARITZA MIRIAM ISCARA QUISPE
- 1.2. Validado por: RAMIRO AMILCAR BOLAÑOS CALDERÓN
- 1.3. Título de la investigación:  
"GESTIÓN DE REMUNERACIONES Y DESEMPEÑO LABORAL EN TRABAJADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA ILAQUEPA 2024"
- 1.4. Nombre del instrumento: .....

II. ASPECTOS A EVALUAR

Nº	INDICADORES		VALORACIÓN																			
			DEFICIENTE				BAJO				REGULAR				BUENA				EXCELENTE			
			1	9	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100			
1	CLARIDAD	Esta formado con lenguaje apropiado.																			X	
2	OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																		X		
3	ACTUALIDAD	Está adecuado al avance de la ciencia.																X				
4	ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.																			X	
5	SUFICIENCIA	El número de ítems propuesto es suficiente para medir la variable.																	X			
6	ADECUACIÓN	Está adecuado para valorar la variable de estudio.																			X	
7	CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos.																	X			
8	COHERENCIA	Existe coherencia entre el problema, objetivos e hipótesis.																			X	
9	METODOLOGÍA	Responde al propósito de la investigación.																			X	
10	PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación.																			X	

- III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: EXCELENTE
- IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 90%
- V. OBSERVACIONES: -
- LUGAR Y FECHA: 31-03-2025

FIRMA DEL EXPERTO

Dr. Ramiro A. Bolaños Calderón



FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO  
OPINIÓN DEL EXPERTO



I. DATOS GENERALES

- 1.1. Autor del instrumento: ...MARITZA MIRIAM ESCARA QUISEPÉ.....
- 1.2. Validado por: ...ARNALDO YANA TORRES.....
- 1.3. Título de la investigación:  
...“GESTIÓN DE REMUNERACIONES Y DESEMPEÑO LABORAL EN TRABAJADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA LLAQUEPA - POMATA 2024.”.....
- 1.4. Nombre del instrumento: ...CUESTIONARIO.....

II. ASPECTOS A EVALUAR

Nº	INDICADORES	VALORACIÓN																			
		DEFICIENTE				BAJO				REGULAR				BUENA				EXCELENTE			
		1	9	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100		
1	CLARIDAD	Esta formado con lenguaje apropiado.																			X
2	OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																		X	
3	ACTUALIDAD	Está adecuado al avance de la ciencia.																X			
4	ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.																			X
5	SUFICIENCIA	El número de ítems propuesto es suficiente para medir la variable.																	X		
6	ADECUACIÓN	Está adecuado para valorar la variable de estudio.																			X
7	CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos.																	X		
8	COHERENCIA	Existe coherencia entre el problema, objetivos e hipótesis.																			X
9	METODOLOGÍA	Responde al propósito de la investigación.																			X
10	PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación.																			X

- III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: ...EXCELENTE.....
- IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: ...100%.....
- V. OBSERVACIONES: .....-.....
- LUGAR Y FECHA: ...OB.-01.-25.....

FIRMA DEL EXPERTO  
D<sup>o</sup> ARNALDO YANA TORRES



ANEXO 6. EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS







ANEXO 1  
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS  
TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN  
EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital

Fecha de entrega: 14 de abril 2025

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: MARITZA MIRIAM ISCARA QUISPE

Dirección: JR. SAN BARTOLOME 296 298 MANTO NORTE

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 40768379

Teléfono: 915 062 165 email: miriamiscara@gmail.com

Nombres y Apellidos:

Dirección:

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°:

Teléfono: email:

Facultad y/o Escuela de Posgrado: MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

Escuela Profesional o Mención: EDUCACIÓN BILINGÜE INTERCULTURAL Y GERENCIA EDUCATIVA

Título o Grado Académico a optar: MAGISTER EN EDUCACIÓN

Asesor: Dr. FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación  Tesis  Trabajo de Suficiencia Profesional  Trabajo Académico

Título: GESTIÓN DE REMUNERACIONES Y DESEMPEÑO LABORAL EN TRABAJADORES DE LA  
INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA LLAQUEPA-POMATA 2024

Palabras claves, (3 a 5 términos): GESTIÓN, REMUNERACIONES, DESEMPEÑO LABORAL.

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV <sup>1,2</sup>?

1,2

<sup>1</sup> Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entre otros relacionados.

<sup>2</sup> Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.



2. Referencia de tesis:

Bachiller  Titulo  2da Especialidad  Maestría  Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

**Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.**

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

**Autorizo su publicación (marque con una X)**

Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.  
 Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): \_\_\_\_\_  
 No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

**¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?**

**Sí:** significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

**No:** significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

Sí autorizo  
 No autorizo



**Jurisdicción de su Licencia**

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción “internacional” o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción “internacional” emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, **la opción “internacional” goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral.** Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

Internacional

Nacional

Línea de investigación: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P34

Firma de Autor



huella digital

Juliaca 14 abril del 2025

Fecha