UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

"GESTIÓN REMUNERATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI- PUCALLPA, 2018"

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

DEISSY LIZBETH OROYA ASENCIOS

MOISÉS ABEL OCHOA MAHUA

AMPARITO MARISOL VELÁSQUEZ GARCÍA

PUCALLPA – PERÚ

2021

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

COMISION DE GRADOS Y TITULOS

"Año de la Universalización de Salud"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE: LICENCIADO EN ADMINISTRACION

Siendo las 12:00pm del día viernes 18 de Septiembre del 2020, en los ambientes del Salón de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables, en cumplimiento con lo señalado en los Artículos 17º y 18º del Reglamento de General de Grado Académico de Bachiller, Título Profesional y Titulo de segunda Especialidad Profesional, se reunió el jurado integrado por los docentes: **Dr. Julio Cesar Pastor Segura (Presidente), Dr. Migues Arevalo Rios (Miembro), y Mg. Olmedo Pizango Isuiza (Miembro)**

Se realizó la Sustentación de la Tesis Titulada: **"Gestión Remunerativa y Desempeño Laboral del Personal Docente de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali, 2018"**, por el/la/los Bachilleres en Ciencias Administrativas: **Deissy Lizbeth Oroya Asencios, Moises Abel Ochoa Mahua y Amparito Marisol Velasquez García,** y teniendo en cuenta:

Qué; según el Artículo 21° del Reglamento General de Grado Académico de Bachiller, Título Profesional y Titulo de Segunda Especialidad Profesional, que a la letra dice:

"La evaluación se hará de acuerdo a la siguiente escala de calificaciones:

a) Sobresaliente con felicitación escrita y recomendaciones de publicación
b) Aprobado por unanimidad y recomendación de publicación
c) Aprobado por mayoría
d) Desaprobado..."

El/la defensor(a) de la Tesis, ha obtenido la siguiente calificación;

Aprobado por Unanimidad

Siendo las 1:30 Pm. del mismo día, se dio por concluido el acto y luego de ser leído el acta, los miembros del Jurado Evaluador procedieron a suscribirlo.

Dr. Julio Cesar Pastor Segura
Presidente

Dr. Migues Arevalo Rios
Miembro

Mg. Olmedo Pizango Isuiza
Miembro

Universidad Nacional de Ucayali PUCALLPA SECRETARIO

Edgar Guizado Moscoso
Secretario Académico

ACTA DE APROBACIÓN

La presente tesis fue aprobada por los miembros del Jurado Evaluador de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali como requisito para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración.

Dr. Julio César Pastor Segura
Presidente

Dr. Migues Arévalo Ríos
Miembro

Mg. Olmedo Pizango Isuiza
Miembro

Mg. Jonel Raúl Manzano Mejía
Asesor

Bach. Deissy Lizbeth Oroya Asencios
Tesista

Bach. Moises Abel Ochoa Mahua
Tesista

Bach. Amparito Marisol Velasquez Garcia
Tesista

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
VICERRECTORADO DE INVESTIGACION
DIRECCION GENERAL DE PRODUCCION INTELECTUAL

CONSTANCIA

ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACION

SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND

N°0486-2019

La **Dirección de Producción Intelectual**, hace constar por la presente, que el **Informe Final (Tesis), titulado:**

GESTIÓN REMUNERATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI- PUCALLPA, 2018.

Cuyo autor (es)	:	**OROYA ASENCIOS, DEISSY LIZBETH** **OCHOA MAHUA, MOISÉS ABEL** **VELÁSQUEZ GARCÍA, AMPARITO MARISOL**
Facultad	:	CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
Escuela Profesional	:	ADMINISTRACION
Asesor(a)	:	Mg. MANZANO MEJIA, JONEL RAUL.

Después de realizado el análisis correspondiente en el Sistema Antiplagio URKUND, dicho documento presenta un **porcentaje de similitud de 10%.**

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentaje establecidos en el artículo 9 de la DIRECTIVA DE USO DEL SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND, el cual indica que no se debe superar el 10%. Se declara, que el trabajo de investigación: SI Contiene un porcentaje aceptable de similitud, por lo que SI se aprueba su originalidad.

En señal de conformidad y verificación se FIRMA Y SELLA la presente constancia.

Fecha: 23/12/2019

Dr. ABRAHAM ERMITANIO HUAMAN ALMIRON
Dirección de Producción Intelectual

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS

REPOSITORIO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

Yo, DEISSY LIZBETH OROYA ASENCIOS

Autor de la TESIS titulada:
"GESTIÓN REMUNERATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI, 2018"

Sustentada el año: 2020.
Con la asesoría de: Mg. JONEL RAÚL MANZANO MEJÍA.
En la Facultad de: CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES.
Carrera Profesional de: ADMINISTRACIÓN.

Autorizo la publicación:

PARCIAL [ ] Significa que se publicará en el repositorio institucional solo La caratula, la dedicatoria y el resumen de la tesis. Esta opción solo es válida marcar **si su tesis o documento presenta material patentable**, para ello deberá presentar el trámite de CATI y/o INDECOPI cuando se lo solicite la DGPI UNU.

TOTAL [X] Significa que todo el contenido de la tesis y/o documento será publicada en el repositorio institucional.

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali (www.repositorio.unu.edu.pe), bajo los siguientes términos:

Primero: Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali **licencia no exclusiva** para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: Declaro que la **tesis es una creación de mi autoría** y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali y del Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 18 / 09 / 2020

Email: acuario.lizbeth.02@gmail.com

Firma: Asencios

Teléfono: 990829344

DNI: 72395548

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS

REPOSITORIO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

Yo, Moises Abel Ochoa Mahwa

Autor de la TESIS titulada:

"Gestión remunerativa y desempeño laboral del personal docente de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali, 2018."

Sustentada el año: 2020

Con la asesoría de: Mg. Jonel Raúl Manzano Mejía

En la Facultad de: Ciencias Económicas, Administrativas y Contables

Carrera Profesional de: Administración

Autorizo la publicación:

PARCIAL [ ] Significa que se publicará en el repositorio institucional solo La caratula, la dedicatoria y el resumen de la tesis. Esta opción solo es válida marcar **si su tesis o documento presenta material patentable**, para ello deberá presentar el trámite de CATI y/o INDECOPI cuando se lo solicite la DGPI UNU.

TOTAL [X] Significa que todo el contenido de la tesis y/o documento será publicada en el repositorio institucional.

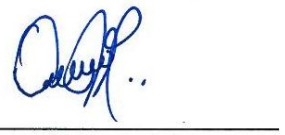
De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali (www.repositorio.unu.edu.pe), bajo los siguientes términos:

Primero: Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali **licencia no exclusiva** para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: Declaro que la **tesis es una creación de mi autoría** y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali y del Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 18 / 09 / 2020

Email: abel.ochoamahwa@gmail.com Firma: 

Teléfono: 961921466 DNI: 75831339

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS

REPOSITORIO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

Yo, AMPARITO MARISOL VELASQUEZ GARCIA
Autor de la TESIS titulada:
"GESTIÓN REMUNERATIVA y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI, 2018."

Sustentada el año: 2020
Con la asesoría de: Mg. JONEL PAUL MANZANO MESIA
En la Facultad de: CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES.
Carrera Profesional de: ADMINISTRACIÓN

Autorizo la publicación:

PARCIAL [ ] Significa que se publicará en el repositorio institucional solo La caratula, la dedicatoria y el resumen de la tesis. Esta opción solo es válida marcar **si su tesis o documento presenta material patentable**, para ello deberá presentar el trámite de CATI y/o INDECOPI cuando se lo solicite la DGPI UNU.

TOTAL [X] Significa que todo el contenido de la tesis y/o documento será publicada en el repositorio institucional.

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali (www.repositorio.unu.edu.pe), bajo los siguientes términos:

Primero: Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali **licencia no exclusiva** para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: Declaro que la **tesis es una creación de mi autoría** y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali y del Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 18 / 09 / 2020

Email: amparitomarisolvelasquezgarcia@gmail.com Firma:

Teléfono: 996570859 DNI: 73536790

DEDICATORIA

A Dios, por la vida y salud que nos brinda.

A nuestros padres, por ser nuestra fuente de superación y por su apoyo incondicional durante nuestra formación profesional.

Los Tesistas.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Nacional de Ucayali, por haber sido parte de nuestro desarrollo profesional.

A los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables, quienes contribuyeron en el desarrollo de la investigación, brindándonos las facilidades necesarias.

A nuestro asesor de tesis, Mg. Jonel Raúl Manzano Mejía, por la orientación acertada en el desarrollo de la presente investigación.

ÍNDICE

Pág.

DEDICATORIA……viii

AGRADECIMIENTO……ix

ÍNDICE DE TABLAS……xii

ÍNDICE DE FIGURAS……xiii

RESUMEN……xiv

ABSTRACT……xv

INTRODUCCIÓN……xvi

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN……1

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA……1

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA……4

1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN……5

1.4. HIPÓTESIS Y/O SISTEMA DE HIPÓTESIS……6

1.5. VARIABLES……7

1.6. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES……8

1.7. JUSTIFICACIÓN……9

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO……11

2.1. ANTECEDENTES……11

2.1.1. A Nivel Internacional……11

2.1.2. A Nivel Nacional……11

2.2. BASES TEÓRICAS……13

2.2.1. Gestión Remunerativa……13

2.2.2. Desempeño Laboral……17

2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS……21

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA……..…….23
3.1. DISEÑO Y ESQUEMA DE INVESTIGACIÓN……..……..23
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA……....24
3.2.1. Población……..…..…..24
3.2.2. Muestra……..……...24
3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS……..25
3.3.1. Técnicas…….……..……..…25
3.3.2. Instrumentos……..…..……...25
3.4. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO……26
3.4.1. Validez……..26
3.4.2. Confiabilidad…….……...27
3.5. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN……..28
CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN……...30
4.1. RESULTADOS……..…….30
4.2. DISCUSIÓN ……42
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES…….43
5.1. CONCLUSIONES……..……....43
5.2. RECOMENDACIONES……..……...44
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS……..46
ANEXOS……52

ÍNDICE DE TABLAS

Pág.

Tabla 1. Operacionalización de las variables……..9

Tabla 2. Valores de Correlación r de Pearson……..29

Tabla 3. Correlación Hipótesis General……..31

Tabla 4. Correlación Hipótesis Específica 1……..32

Tabla 5. Correlación Hipótesis Específica 2……..33

Tabla 6. Correlación Hipótesis Específica 3……..34

Tabla 7. Resultados de la Variable 1 Gestión Remunerativa…….35

Tabla 8. Resultados de la Dimensión 1 Remuneración Básica…….36

Tabla 9. Resultados de la Dimensión 2 Incentivos Salariales……37

Tabla 10. Resultados de la Dimensión 3 Prestaciones…….38

Tabla 11. Resultados de la Variable 2 Desempeño Laboral……39

Tabla 12. Resultados de la Dimensión 1 Desempeño de la Función…….40

Tabla 13. Resultados de la Dimensión 2 Características Individuales……...41

ÍNDICE DE FIGURAS

Pág.

Figura 1. Resultados de la Variable 1 Gestión Remunerativa……....35

Figura 2. Resultados de la Dimensión 1 Remuneración Básica…….36

Figura 3. Resultados de la Dimensión 2 Incentivos Salariales……37

Figura 4. Resultados de la Dimensión 3 Prestaciones…….38

Figura 5. Resultados de la Variable 2 Desempeño Laboral……39

Figura 6. Resultados de la Dimensión 1 Desempeño de la Función…….40

Figura 7. Resultados de la Dimensión 2 Características Individuales……...41

RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la gestión remunerativa y el desempeño laboral del personal docente de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali - Pucallpa, en el periodo 2018. La investigación asumió un diseño no experimental “Descriptivo Correlacional”. Asimismo, se trabajó con tres dimensiones y 6 indicadores de la variable Gestión Remunerativa, adoptados del trabajo de Sonia Maribel Medina Arnao (2017), así como de las dos dimensiones y 7 indicadores de la variable: desempeño laboral, adoptados del trabajo de Cynthia Estefanía Choque Galindo (2015). Podemos determinar por los resultados obtenidos que sí existe una relación directa y significativa entre Gestión Remunerativa y Desempeño Laboral del personal docente de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali - Pucallpa, 2018, con el valor de correlación de Pearson de 0,767 considerado como Correlación positiva moderada y un nivel de 95% de confiabilidad.

Palabras Claves: Gestión remunerativa, desempeño laboral, incentivos salariales, características individuales.

ABSTRACT

The present study aimed to determine the relationship that exists between remuneration management and work performance of the teaching staff of the Faculty of Economic, Administrative and Accounting Sciences of the National University of Ucayali-Pucallpa, in the period 2018. The research assumed a non-experimental “Descriptive Correlational” design. Likewise, we worked with three dimensions and 6 indicators of the Remunerative Management variable, adopted from the work of Sonia Maribel Medina Arnao (2017), as well as the two dimensions and 7 indicators of the variable: job performance, adopted from the work of Cynthia Estefanía Galindo Shock (2015). We can determine from the results obtained that there is a direct and significant relationship between Remuneration Management and Work Performance of the Teaching Staff of the Faculty of Economic, Administrative and Accounting Sciences of the National University of Ucayali- Pucallpa, with the Pearson correlation value of 0.767 considered as moderate positive correlation and a 95% level of reliability.

Keywords: Remuneration management, labor performance, salary incentives, individual characteristics.

INTRODUCCIÓN

La investigación lleva por título “Gestión remunerativa y desempeño laboral del personal docente de la Facultad de Cs. Económicas Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali-Pucallpa, 2018.

En la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables, se observó que los docentes no se desempeñan eficientemente en sus funciones asignadas, debido a la insatisfacción del sueldo que perciben por su trabajo; no obstante que de acuerdo a la Ley 30220, Ley Universitaria se incumple con otorgar lo dispuesto en el art. 96 sobre Remuneraciones de los docentes por categorías y homologadas con las correspondientes a las de los Magistrados Judiciales hecho que sin duda afecta en el desempeño de sus funciones.

El trabajo de investigación está dividido en 5 capítulos:

En el primer capítulo, El Problema de investigación se dio a conocer sobre la descripción y formulación del problema, objetivos, hipótesis, descripción de las variables de estudio, y finalmente la justificación del trabajo de investigación.

En el segundo capítulo, Marco teórico se cita antecedentes de dos niveles de diferentes estudios, la base teórica, definición de términos básicos y descripción de las variables de investigación.

En el tercer capítulo, Metodología se detalla el diseño, la población, cálculo de la muestra, técnica y los instrumentos de recolección de datos.

En el cuarto capítulo, Resultados y Discusión se interpreta los resultados obtenidos de nuestras variables y dimensiones, a través de tablas y figuras; además se realiza la contrastación de hipótesis.

En el quinto capítulo, se detalla todo lo referente a las conclusiones obtenidas y recomendaciones.

Y la parte final comprende las referencias bibliográficas y anexos correspondientes.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

En la actualidad, a nivel mundial, la remuneración juega un papel muy importante para que el cumplimiento eficiente de las tareas asignadas. La remuneración es la contraprestación que efectúa el empleado a cambio de un trabajo realizado en Relación de dependencia. (Galindo y Flores, 2010, p.3)

El Gerente de Training and Consulting de Adecco: Alejandra de Osorio (2016), (citado por Andina, 2018, p.1), Afirma: “la compensación, no sólo es el pago que entrega la empresa al empleado por su tiempo y desempeño, sino también la herramienta que debe permitir atraer buenos profesionales”.

El seguro de gastos médicos es la compensación más común entre la mayoría de los países evaluados en el estudio, y entre los que están: Argentina, Brasil, Chile, Colombia, México, Perú y Venezuela. Todos están por encima del 90%. Otro hallazgo a destacar es el del otorgamiento de licencias de paternidad a los empleados. Y un dato curioso, en Argentina y Perú estas licencias superan incluso a las de maternidad. (Mercer, 2016, p.3)

Según Leyton (2019), publicado en la página de la república, en referencia a los sueldos que debe percibir un docente universitario según la ley universitaria “En la actualidad, mientras un magistrado gana más de S/15 mil, un docente universitario no supera los S/ 5,956. Este último

monto es el que se paga a los profesores contratados con doctorado y con carga laboral de 32 horas académicas semanales”:

Según la Ley Universitaria N° 30220, en su art. 96 sobre remuneraciones de docentes universitarios, afirma: “La universidad pública puede pagar a los docentes una asignación adicional por productividad, de acuerdo a sus posibilidades económicas”.

El Desempeño Laboral hace referencia a como el trabajador se desenvuelve en el cumplimiento de sus tareas asignadas, así mismo a como se relaciona con sus compañeros de trabajo.

Trabajando.com.mx realizó una encuesta a más de 2.000 personas, en la que evidenció que el 78% de los mexicanos no se siente feliz con su situación laboral. Asimismo, el 32% declaró sentirse bien en su trabajo por el clima favorable, el 27% porque siente pasión por lo que hace, un 14% por la posibilidad de contribuir con ideas nuevas, el 9% porque su jefe es una gran fuente de motivación, un 9% recalcó el hecho de que la empresa recompensa sus logros y el restante 8% por las posibilidades de ascenso. (Universia.net, 2013, p.3)

En la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables, se observó que los docentes no se desempeñan eficientemente en sus funciones asignadas, debido a la insatisfacción del sueldo que perciben por su trabajo; no obstante que de acuerdo a la ley 30220 Ley Universitaria se incumple con otorgar lo dispuesto en el art. 96 sobre Remuneraciones de los docentes por categorías y homologadas con las correspondientes a las de los Magistrados Judiciales hecho que sin duda afecta en el desempeño de sus funciones, así mismo dicha ley

indica que el sueldo de un docente universitario no deben ser inferior al de un juez de primera instancia, la cual afecta consecuentemente afecta al objetivo institucional.

Los factores de esta situación son los siguientes: el estrés laboral de los docentes, la pésima comunicación interpersonal y, por último, la remuneración que perciben, encima de ello las horas adicionales no les retribuyen de ninguna manera.

Por ello, el presente estudio tuvo como objetivo, determinar la relación que existe entre la gestión remunerativa y el desempeño laboral del personal docente de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali, Pucallpa - 2018, y los resultados obtenidos servirán como referencia para que el rector de la Universidad, pueda adoptar las decisiones necesarias para obtener un mejor desempeño laboral y así lograr el cumplimiento del objetivo institucional.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema General

- ¿Qué relación existe entre la gestión remunerativa y el desempeño laboral del personal docente de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali – Pucallpa, 2018?

1.2.2. Problemas Específicos

- ¿Cuál es la relación que existe entre la remuneración básica y el desempeño laboral del personal docente de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali – Pucallpa, 2018?

- ¿Cuál es la relación que existe entre el incentivo salarial y el desempeño laboral del personal docente de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali – Pucallpa, 2018?

- ¿Cuál es la relación que existe entre las prestaciones y el desempeño laboral del personal docente de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali – Pucallpa, 2018?

1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1. Objetivo General

- Determinar la relación que existe entre la gestión remunerativa y el desempeño laboral del personal docente de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali – Pucallpa, 2018.

1.3.2. Objetivos Específicos

- Identificar la relación de la remuneración básica y el desempeño laboral del personal docente de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali – Pucallpa, 2018.

- Identificar la relación que existe entre el incentivo salarial y el desempeño laboral del personal docente de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali – Pucallpa, 2018.

- Identificar la relación que existe entre las prestaciones y el desempeño laboral del personal docente de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali – Pucallpa, 2018.

1.4. HIPÓTESIS Y/O SISTEMA DE HIPÓTESIS

1.4.1. Hipótesis General

- Existe relación directa y significativa entre la gestión remunerativa y el desempeño laboral del personal docente de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali – Pucallpa, 2018.

1.4.2. Hipótesis Específicas

- Existe una relación directa y significativa entre la remuneración básica y el desempeño laboral del personal docente de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali – Pucallpa, 2018.

- Existe una relación directa y significativa entre el incentivo salarial y el desempeño laboral del personal docente de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali – Pucallpa, 2018.

- Existe una relación directa y significativa entre las prestaciones y el desempeño laboral del personal docente de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali – Pucallpa, 2018.

1.5. VARIABLES

1.5.1. Variable 1

- Gestión Remunerativa.

Definición Conceptual

Contreras (2012). Es uno de los sistemas organizacionales más eficaces para lograr el alineamiento de los ejecutivos con la estrategia o metas de la compañía.

Donde inicialmente se trabaja es por el salario, pero a medida que pasa el tiempo y en búsqueda de una mejora en el bienestar del individuo, las empresas incentivan a sus empleados con beneficios adicionales, en búsqueda de retener el mejor talento que genera la diferencia a la hora de alcanzar las metas de la organización. (Castaño, Montoya y Restrepo de Ocampo, 2009), publicado por (Villera, 2018)

Definición Operacional

Es la información que se recabo al personal docente de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali, para poder tener más conocimiento, sobre sus remuneraciones, acorde con su desempeño laboral.

1.5.2. Variable 2

- Desempeño Laboral.

Definición Conceptual

Según Bohórquez, publicado por (Monografías.com, s.f.), como el nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado.

Chiavenato (2000), es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados; éste constituye la estrategia individual para lograr los objetivos.

Definición Operacional

Es la información que se recabo al personal docente de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali, para poder tener conocimiento sobre si están desempeñando de la mejor manera, o si tienen algún reclamo sobre sus remuneraciones, y si eso involucra con el desempeño que ellos ejercen actualmente.

1.6. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

La Operacionalización de las variables se describe en la Tabla 1.

Tabla 1. Operacionalización de las variables

Variable	Dimensión	Indicadores
Gestión Remunerativa	Remuneración básica	Sueldo
		Salario
	Incentivos salariales	Bonificación
		Participación en los resultados
	Prestaciones	Seguro de vida
		Seguro de salud
Desempeño Laboral	Desempeño de la función	Producción
		Calidad
		Conocimiento del trabajo
		Cooperación
	Características individuales	Compresión de situaciones
		Creatividad
		Capacidad de realización

Fuente: Matriz de Consistencia.

1.7. JUSTIFICACIÓN

El buen desempeño de los trabajadores va depender del factor económico que percibe para el logro de los objetivos y/o metas de una institución pública, por ello el objetivo de la investigación consiste en determinar la relación entre la gestión remunerativa y el desempeño laboral del personal docente de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali-Pucallpa, 2018.

Desde el punto de vista metodológico, para lograr los propósitos del estudio se hizo uso del instrumento (encuesta), resultados que han

sido procesados en SPSS 25.0 y Excel 2016, programa informático, para medir la gestión remunerativa y el desempeño laboral.

Desde el punto de vista teórico, la investigación busca mediante la aplicación de las teorías y conceptos referidos a las variables de estudio, gestión remunerativa y desempeño laboral, encontrar la interpretación a los diferentes problemas que vienen sucediendo en la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali.

Desde el punto de vista práctico, de acuerdo con lo establecido en la investigación, se busca Determinar la relación que existe entre la gestión remunerativa y el desempeño laboral del personal docente de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali, el resultado obtenido de la investigación podrá ser uso de ayuda como documento para otras investigaciones a futuro que presenten un problema similar.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DEL PROBLEMA

2.1.1. A Nivel Internacional

Rodríguez, Maita, Gutiérrez y Núñez (2011) en su investigación titulada: *"Factores de satisfacción laboral de los docentes del núcleo de Bolivia de la Universidad del Oriente", se obtuvo como resultados:* insatisfacción laboral en tres factores: aspecto económico, condiciones físicas de las instalaciones del núcleo y el desarrollo del personal.

Polo (2009), en su investigación titulada: *"Gestión del Docente Universitario como Líder Transformacional y su correspondencia con la Gerencia Educativa en la Universidad Rómulo Gallegos de San Juan de los Morros",* de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Central " Rómulo Gallegos", San Juan de los Morros, Venezuela; concluyó que: los gerentes educativos y docentes consideran que a mayor calidad otorgada a su proceso de gestión será la revalorización de su condición como profesionales debido a que lograrán una valorización autónoma y responsable de su labor.

2.1.2. A Nivel Nacional

Luque (2018), en su trabajo de investigación titulada**:** *"La vulneración de los derechos laborales adquiridos por los docentes universitarios de la UNA–Puno, en aplicación de la Ley N° 30220 Ley Universitaria"*. El presente trabajo de investigación tiene como objeto

general Analizar la problemática jurídica referida a la vulneración de los beneficios laborales adquiridos por los docentes Universitarios de la UNA – Puno, con la interpretación y aplicación de la Ley N° 30220, Ley Universitaria. Como objetivo específico se tiene el analizar la vulneración de los beneficios laborales adquiridos por los docentes universitarios de la UNA Puno, con la interpretación y aplicación estricta de la Ley Universitaria. Esperando demostrar la problemática jurídica existente para consolidar un aporte normativo que beneficie a los docentes universitarios como trabajadores del Estado.

Barriga y Madeleine (2016), en su tesis *Impacto de la remuneración percibida sobre la satisfacción laboral en las familias del nivel socioeconómico C del distrito de Arequipa, 2016*; concluyó: La remuneración percibida tiene un impacto negativo sobre la satisfacción laboral en las familias del nivel socioeconómico C del distrito de Arequipa, dado que según la encuesta el 63.75% de personas califican el nivel de satisfacción de su trabajo actual como "bueno", sin embargo, el 87.50% de las personas cambiarían de trabajo por una mejor remuneración.

Rivera (2015), en su tesis para obtener el Grado de Doctor en Ciencias de la Educación titulada: *"Formación profesional universitaria y el desempeño del docente en el área de educación para el trabajo en el ámbito de la unidad de gestión local N° 06, Vitarte"*, concluyo que: La formación profesional universitaria se relacionan significativamente con el desempeño docente en los maestros del Área de Educación para el Trabajo, UGEL N° 06, Vitarte, 2014. El coeficiente de correlación r de Pearson es de 0.49 a un nivel de significancia de 0,05.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. Gestión Remunerativa

2.2.1.1. Definición

Chiavenato (2009) define que “la remuneración es el paquete de recompensas cuantificables que un empleado recibe por su trabajo la cual incluye tres componentes principales: la remuneración básica, los incentivos salariales y las prestaciones”. (p.283)

Barriga y Rendón (2016), definen a la remuneración como “la cantidad que percibe el trabajador como contraprestación por los servicios prestados al empleador, siempre que sea de libre disposición. (p.54)

2.2.1.2. Tipos de Compensaciones

Pérez (2016). Existen dos formas de compensación para los colaboradores de una organización: directas e indirectas. Las compensaciones directas se dividen en diferentes tipos, entre los que destacan la remuneración extra por los servicios prestados y los bonos.

Mientras que las compensaciones indirectas tienen que ver con los beneficios e incentivos a largo plazo.

1. Compensaciones directas para empleados

- **Monetarias:** Es todo tipo de remuneración adicional al salario básico de un trabajador. Los aguinaldos, las vacaciones, las

prestaciones sociales y otros pagos extra forman parte de las compensaciones de tipo monetarias.

- **Bonos:** Los bonos son las compensaciones más utilizadas como incentivo para aumentar el rendimiento de los empleados para un determinado objetivo, ya sea de tiempo o de volumen. Estos también se utilizan para retener a los colaboradores con alto potencial con ciertas habilidades o conocimientos especializados necesarios para la empresa.

2. Compensaciones indirectas para empleados

- **Beneficios no económicos:** Este tipo de compensaciones por lo general vienen estipulados en el contrato laboral, aunque muchas empresas hacen mejoras progresivas. El seguro de salud además del seguro de vida y de discapacidad; y el plan de jubilación algunos ejemplos de beneficios adicionales a los empleados.

- **Capacitación:** Uno de los aspectos que los colaboradores potenciales evalúan más al momento de tomar la decisión de trabajar para una organización son las oportunidades de capacitación y educación. Ofrecer a tus empleados la oportunidad de aumentar sus conocimientos en las áreas de interés tanto para ellos como para la empresa es una estrategia muy valiosa. Los planes de carrera y desarrollo son indispensables para retener a los empleados y motivarlos a

trabajar para conseguir los objetivos de la organización.

- **Recreativos:** La calidad de vida y el entretenimiento es indispensable para que los empleados no sientan que trabajan para una organización monótona. Por eso es importante fomentar el bienestar integral e incentivarlos mediante oportunidades de descanso, como entradas a parques recreativos, vacaciones, actividades recreacionales para las familias y más.

2.2.1.3. Importancia de la Remuneración Salarial

Caulla (2018). El sueldo actúa como un factor aliciente que mejora el desempeño en los colaboradores en una organización, y a la vez puede generar una mayor identificación y productividad en favor de la empresa. (p.27)

2.2.1.4. Dimensiones e indicadores de la Gestión Remunerativa

En la investigación se emplearán tres dimensiones y seis indicadores de la variable: Gestión Remunerativa, adoptados del trabajo de Sonia Maribel Medina Arnao (2017) que son:

- **Remuneración Básica**

Según Chiavenato (2009). En la mayoría de las organizaciones, el principal componente de la remuneración total es la remuneración básica, la cual es la paga fija que el trabajador recibe de manera regular en forma

de sueldo mensual o de salario por hora. El Salario es el pago monetario que el trabajador recibe por vender su fuerza de trabajo. (p.284)

Indicadores de Remuneración básica:

- Sueldo
- Salario

- **Incentivos salariales**

Chiavenato (2009) Los Incentivos Salariales es el segundo componente de la remuneración total, programas diseñados para recompensar a los trabajadores que tienen buen desempeño. Los incentivos se conceden en diversas formas, por ejemplo, bonos y participación en los resultados, a título de recompensa por alcanzarlos, etc. (p.284)

Indicadores de Incentivos salariales

- Bonificación
- Participación en los resultados

- **Prestaciones**

Chiavenato (2009). Las prestaciones son ciertas gratificaciones y beneficios que las organizaciones otorgan, a todos o a una parte de sus trabajadores, en forma de pago adicional a sus salarios. Por lo general constituyen un paquete de prestaciones y servicios que forma parte integral de la remuneración del personal.

Indicadores de Prestaciones

- Seguro de vida
- Seguro de salud

2.2.2. Desempeño Laboral

2.2.2.1. Definición

Oliva (2017) sostiene que “el desempeño laboral describe el grado en que los gerentes o coordinadores de una organización logran sus funciones, tomando en cuenta los requerimientos del puesto ocupado, con base a los resultados alcanzados”. (p.40)

Según Robbins, Stephen y Coulter (2013) definen que “es un proceso para determinar qué tan exitosa ha sido una organización (o un individuo o un proceso) en el logro de sus actividades y objetivos laborales. En general a nivel organizacional la medición del desempeño laboral brinda una evaluación acerca del cumplimento de las metas estratégicas a nivel individual.

2.2.2.2. Importancia del desempeño laboral

Según Choque (2015). “La importancia del desempeño laboral se vincula por el mejoramiento y efectividad que se puede generar a toda la organización, las labores cotidianas ocasionan la interacción entre personal-organización, en donde se aprovecha la identidad del personal identificada con la empresa para tener un momento de diálogo con ellos impulsándolos a que cada trabajador desarrolle su capacidad en las

diferentes áreas a la que pertenecen”. (p.43)

2.2.2.3. Factores que influyen en el desempeño laboral

Quintero, Africano y Faría (2008). Argumentan que “las organizaciones de servicio para poder ofrecer una buena atención a sus clientes deben considerar aquellos factores que se encuentran correlacionados e inciden de manera directa en el desempeño de los trabajares, entre los cuales son: La satisfacción del trabajador, autoestima, trabajo en equipo y capacitación para el trabajador”.

- **Satisfacción del trabajo:** Es el conjunto de sentimientos favorables o desfavorables con los que el empleado percibe su trabajo, que se manifiestan en determinadas actitudes laborales. Se encuentra relacionada con la naturaleza del trabajo y con los que conforman el contexto laboral: Equipo de trabajo, supervisión, estructura organizativa, entre otros. Según los autores la satisfacción en el trabajo es un sentimiento de placer o dolor que difiere de los pensamientos, objetivos e intenciones del comportamiento: Estas actitudes ayudan a los gerentes a predecir el efecto que tendrán las tareas en el comportamiento futuro.

- **Autoestima:** Es un sistema de necesidades del individuo, manifestando la necesidad por lograr una nueva situación en la empresa, así como el deseo de ser reconocido dentro del equipo de trabajo. Relacionado con el trabajo continuo, la autoestima es un factor determinante significativo, de superar trastornos

depresivos, con esto quiere decirse que la gran vulnerabilidad tiende a ser concomitante con la elevada exposición de verdaderos sentimientos, debemos confiar en los propios atributos y ser flexibles ante las situaciones conflictivas. Sin embargo, este delicado equilibrio depende de la autoestima.

- **Trabajo en equipo:** La labor realizada por los trabajadores puede mejorar si se tiene contacto directo con los usuarios a quienes presta el servicio, o si pertenecen a un equipo de trabajo donde se pueda evaluar su calidad. Cuando los trabajadores se reúnen y satisfacen un conjunto de necesidades se produce una estructura que posee un sistema estable de interacciones dando origen a lo que se denomina equipo de trabajo. Dentro de esta estructura se produce fenómenos y se desarrollan ciertos procesos, como la cohesión del equipo, la uniformidad de sus miembros, el surgimiento del liderazgo, patrones de comunicación, entre otros, aunque las acciones que desarrolla un equipo en gran medida descansan en el comportamiento de sus integrantes, lo que conduce a considerar que la naturaleza de los individuos impone condiciones que deben ser consideradas para un trabajo efectivo.

2.2.2.4. Dimensiones e indicadores del Desempeño laboral

En el estudio se emplearán dos dimensiones y 4 indicadores de la variable: Desempeño laboral, adoptados del Trabajo de Choque Galindo (2015) que son:

- **Desempeño de la función**

Hace referencia a cómo el trabajador se desenvuelve en sus tareas asignadas, si ese desenvolvimiento está acorde a lo estipulado, en el caso el desempeño es inferior a lo estipulado, deben emprenderse acciones correctivas; si el desempeño es satisfactorio, debe ser alentado y retribuido de alguna manera.

Indicadores de Desempeño de la función

- Producción
- Calidad
- Conocimiento del trabajo
- Cooperación

- **Características Individuales**

Las características individuales hacen referencia a las habilidades y destrezas que posee el trabajador para poder desarrollar sus tareas asignadas.

Indicadores de Características individuales

- Comprensión de situaciones
- Creatividad
- Capacidad de realización

2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS

- **Calidad:** (Portal conceptodefinicion.de, 2019), lo define como cualidad de las cosas que son de excelente creación, fabricación o procedencia, un producto de calidad brinda una garantía de que es óptimo.

- **Capacidad de realización:** Para (Portal monografías.com, s.f.), se refiere al impulso por vencer desafíos, avanzar y crecer, al esfuerzo por alcanzar el triunfo y metas.

- **Creatividad:** (Portal concepto.de, 2019), lo define como aquella capacidad y habilidad humana de generar algo nuevo, lo cual conduce a nuevas soluciones a los problemas.

- **Cooperación:** Para (Portal DeConcepto.com, s.f.) es la suma de fuerzas hacia un mismo objetivo, nadie quiere ganar individualmente sino beneficiarse en conjunto.

- **Conocimiento del trabajo:** Para (Portal wikcionario economía, 2016), se refiere a la comprensión de un conjunto de responsabilidades específicas para un trabajo.

- **Eficiencia:** Según (economíasimpe.net, 2017), es la relación que existe entre los recursos empleados en un proyecto y los resultados obtenidos con el mismo.

- **Sueldo:** Según (Portal diferenciador.com, 2018) es la remuneración que percibe un trabajador por parte de un empleador por el desempeño de un cargo o servicio, es pagada periódicamente, bien de manera semanal, quincenal o mensual.

- **Salario:** Según (Portal diferenciador.com, 2018) es la paga o retribución monetaria que un colaborador percibe a cambio de sus servicios, es calculado con base en días u horas de trabajo.

- **Bonificación:** Según Quintero (2018) es el aumento sobre una cantidad que debe cobrar un empleado. (Portal economiasimple.net, s.f)

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

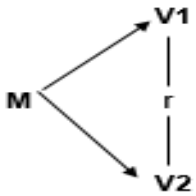
3.1. DISEÑO Y ESQUEMA DE INVESTIGACIÓN

La investigación adoptó un diseño no experimental Descriptivo Correlacional, ya que describimos y medimos el grado de relación de nuestras variables de estudio en un momento determinado.

Sánchez y Reyes (2015), definen que un estudio de investigación es descriptivo, debido a que “las variables no han sido modificadas y se estudiarán tal como se presentan, es correlacional, ya que describiremos la relación existente entre las variables”.

Este diseño permitió Determinar la relación que existe entre la gestión remunerativa y el desempeño laboral del personal docente de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali - Pucallpa, 2018.

Esquema del diseño de investigación



Dónde:

M= Muestra poblacional.

V1= Medición de la variable gestión remunerativa.

V2= Medición de la variable desempeño laboral.

r = Relación entre las variables.

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1. Población

La población estuvo constituida por el personal docente de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali, distrito de Callería, provincia de Coronel Portillo, departamento de Ucayali, Perú, que suman, 40 docentes, entre nombrados y contratados.

3.2.2. Muestra

Para determinar la muestra se tomó en cuenta el método probabilístico y aplicado la fórmula estadística para poblaciones menores a 100,000.

n = Tamaño de la muestra necesaria.

P = Probabilidad de que evento ocurra (50%).

Q = Probabilidad de que el evento no ocurra (50%).

Z = 1,96.

N = Población (40).

EE = 0,05.

$$n = \frac{(p.q)Z^2.N}{(EE)^2(N-1)+(p.q)Z^2}$$

n = (0.5*0.5*(1.96)^2*40)/(((0.05)^2*39)+(0.5*0.5*(1.96)^2))

n = 36

La encuesta alcanzó a 36 docentes.

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.3.1. Técnicas

Para la recolección de los datos se utilizó la técnica de la encuesta. Esta técnica se aplicó, al personal docente de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali, con la finalidad de recoger datos relacionados sobre el desarrollo de las dos variables del estudio.

La encuesta se elaboró en función a las variables, dimensiones e indicadores de la matriz de consistencia, con la finalidad de recoger datos para la evaluación de la percepción del personal docente de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali, referente a la gestión remunerativa y el desempeño laboral respectivamente; el mismo que sirvió para interrelacionar las variables de estudio.

3.3.2. Instrumentos

Se utilizó dos instrumentos, formuladas mediante la técnica de la encuesta (cuestionario cerrado).

En el primer cuestionario de la variable 1: Gestión Remunerativa, se consideraron tres dimensiones con 6 indicadores y 13 preguntas cerradas, que fue adoptado de “Gestión de remuneración y la satisfacción laboral del servidor de la administración pública en la Red Lima-Ciudad 2016, de Medina (2017), que originó un diagnóstico general sobre la satisfacción laboral del servidor. El tiempo promedio de llenado es de 10

a 15 minutos. La escala fue desarrollada con la técnica de Likert. La calificación de la escala va del 1 al 5, donde 1= Nada, 2= Poco, 3= Medianamente, 4= Bastante, 5= Totalmente.

En el segundo cuestionario de la variable 2: Desempeño laboral, se consideraron dos dimensiones con 7 indicadores y 25 preguntas cerradas, que fue adoptado del “Clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo de la sede central del Gobierno Regional de Moquegua, 2015”, de Choque (2015). El tiempo promedio de llenado es de 10 a 15 minutos. La escala será desarrollada con la técnica de Likert. La calificación de la escala va del 1 al 5, donde 1= Nunca, 2= Casi nunca, 3= Algunas veces, 4= Casi siempre, 5= Siempre.

3.4. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

3.4.1. Validez

La validez en una investigación se determina la revisión de la presentación del contenido, el contraste de los indicadores con los ítems (preguntas) que miden las variables pertinentes. En ese sentido, se estima la validez como el hecho de que una prueba sea de tal manera concebida, elaborada y aplicada y que mida lo que se propone medir. (Blogger.com, 2017, p.1)

En la variable 1: Gestión de Remuneración, se estableció tres dimensiones con un total de 6 indicadores y 13 preguntas cerradas, Adoptado de “Gestión de remuneración y la satisfacción laboral del servidor de la administración pública en la Red Lima-Ciudad 2016, de

Medina (2017), que demostró su validez a través de un estudio acerca de la gestión de remuneración y la satisfacción laboral en 200 servidores públicos, en el que obtuvo resultados confiables; para la variable 2: Desempeño Laboral, se estableció dos dimensiones con un total de 7 indicadores y 25 preguntas cerradas, Adoptado de “Clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo de la sede central del Gobierno Regional de Moquegua, 2015”, de Choque (2015), que demostró su validez a través de un estudio acerca del Clima organizacional y el desempeño laboral en 485 trabajadores, en el que obtuvo resultados favorables.

3.4.2. Confiabilidad

La confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales. (Hernández et al., 2014, p.200)

En el presente trabajo se aplicó el método para determinar la confiabilidad de un instrumento, de las medidas de consistencia interna, también conocido como método mediante fórmulas, el cual permitió hallar de manera directa la confiabilidad del instrumento, a través del coeficiente Alfa de Cronbach.

Fiabilidad del cuestionario de encuesta de la variable 1: Gestión Remunerativa

Se realizó el análisis de fiabilidad del instrumento referido en el SPSS, obteniéndose un Alfa de Cronbach de 0.915, lo que indica que el instrumento tiene alta confiabilidad.

Fiabilidad del cuestionario de encuesta de la variable 2: Desempeño Laboral

Se realizó el análisis de fiabilidad del instrumento referido en el IBM SPSS 20, obteniéndose un Alfa de Cronbach de 0.88, lo que indica que el instrumento es confiable.

3.5. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN

- **La revisión y consistencia de la información:** Este paso consistió básicamente en depurar la información revisando los datos contenidos en los instrumentos de trabajo de campo, con el propósito de ajustar los llamados datos primarios.

- **Clasificación de la Información:** Se llevó a cabo con la finalidad de agrupar datos mediante la distribución de frecuencias de las variables independiente y dependiente.

- **La codificación y tabulación:** La codificación consistió en la formación de un grupo de valores, de tal manera que los datos sean tabulados. La tabulación manual se realizó ubicando cada uno de las variables en los grupos establecidos en la clasificación de datos, o sea en la distribución de frecuencias. También se utilizará la tabulación mecánica, aplicando programas o paquetes estadísticos como SPSS 25.0 y Excel 2016.

- **Análisis de fiabilidad:** Se efectuó mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach que es un coeficiente de correlación al cuadrado que

mide la homogeneidad de las preguntas promediando todas las correlaciones entre todos los ítems para ver que, efectivamente, se parecen. Su interpretación fue que, cuanto más se acerque el índice al extremo 1, mejor es la fiabilidad, considerando una fiabilidad respetable a partir de 0,80.

- **La contrastación de hipótesis:** Se empleó el coeficiente de correlación de Pearson, teniendo como referencia a Hernández, Fernández y Baptista (2010, p.311-314), que presentan la siguiente equivalencia:

  Nivel de medición de las variables: intervalos o razón. Interpretación: el coeficiente r de Pearson puede variar de –1.00 a +1.00.

Tabla 2. Valores de Correlación r de Pearson.

VALOR R DE PEARSON	SIGNIFICADO LITERAL
-1.00	Correlación negativa perfecta
-0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.75	Correlación negativa considerable
-0.50	Correlación negativa media
-0.25	Correlación negativa débil
-0.10	Correlación negativa muy débil
0.00	No existe correlación alguna entre las variables
+0.10	Correlación positiva muy débil
+0.25	Correlación positiva débil
+0.50	Correlación positiva media
+0.75	Correlación positiva considerable
+0.90	Correlación positiva muy fuerte
+1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Hernández, Fernández y Baptista (2010).

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. RESULTADOS

En esta parte de la investigación presentamos los resultados cuantificados, análisis e interpretación de los datos obtenidos. Para facilitar la comprensión y tener una mejor presentación han sido organizados en cuadros y gráficos estadísticos mediante el software estadístico SPSS 25.0 y Excel 2016, así mismo se realizó la prueba de hipótesis para tomar decisiones de esta investigación; los mismos que mostrarán con mayor precisión la investigación titulada "Gestión remunerativa y desempeño laboral del personal docente de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali - Pucallpa, 2018".

4.1.1. Contrastación de Hipótesis

Prueba de Hipótesis General

- **H1:** Existe una relación directa y significativa entre la gestión remunerativa y el desempeño laboral del personal docente de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali - Pucallpa, 2018.
- **H0:** No Existe una relación directa y significativa entre la gestión remunerativa y el desempeño laboral del personal docente de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali - Pucallpa, 2018.

Tabla 3. Correlación Hipótesis General

		VV1 GESTIÓN REMUNERATIVA	VV2 DESEMPEÑO LABORAL
VV1 GESTIÓN REMUNERATIVA	Correlación de Pearson	1	,767**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	36	36
VV2 DESEMPEÑO LABORAL	Correlación de Pearson	,767**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	36	36

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

Interpretación

De acuerdo a los resultados de la prueba de hipótesis general se obtuvo una correlación r de Pearson de 0,767(denota una correlación positiva considerable) con un valor s = 0.000 < 0.05, se acepta la hipótesis de investigación: Existe una relación directa y significativa entre la gestión remunerativa y el desempeño laboral del personal docente de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali-Pucallpa, 2018.

Prueba de Hipótesis Específica 1

- **H1:** Existe una relación directa y significativa entre la remuneración básica y el desempeño laboral del personal docente de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali-Pucallpa, 2018.
- **H0:** No existe una relación directa y significativa entre la remuneración básica y el desempeño laboral del personal docente de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali-Pucallpa, 2018.

Tabla 4. Correlación Hipótesis Específica 1

		DD1 REMUNERACIÓN BÁSICA	VV2 DESEMPEÑO LABORAL
DD1 REMUNERACIÓN BÁSICA	Correlación de Pearson	1	,776**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	36	36
VV2 DESEMPEÑO LABORAL	Correlación de Pearson	,776**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	36	36

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

Interpretación

De acuerdo a los resultados de la prueba de hipótesis específica 1 se obtuvo una correlación r de Pearson de 0,776(denota una correlación positiva considerable) con un valor s = 0.000 < 0.05, se acepta la hipótesis de investigación: Existe una relación directa y significativa entre la remuneración básica y el desempeño laboral del personal docente de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali – Pucallpa, 2018.

Prueba Hipótesis Específica 2

- **H1:** Existe una relación directa y significativa entre el incentivo salarial y el desempeño laboral del personal docente de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali – Pucallpa, 2018.
- **H0:** No existe una relación directa y significativa entre el incentivo salarial y el desempeño laboral del personal docente de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali - Pucallpa, 2018.

Tabla 5. Correlación Hipótesis Específica 2

		DD2 INCENTIVOS LABORALES	VV2 DESEMPEÑO LABORAL
DD2 INCENTIVOS LABORALES	Correlación de Pearson	1	,672**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	36	36
VV2 DESEMPEÑO LABORAL	Correlación de Pearson	,672**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	36	36

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

Interpretación

De acuerdo a los resultados de la prueba de hipótesis específica 2 se obtuvo una correlación r de Pearson de 0,672(denota una correlación positiva media) con un valor s = 0.000(sig. bilateral) < 0.05, se acepta la hipótesis de investigación: Existe una relación directa y significativa entre los incentivos salariales y el desempeño laboral del personal docente de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali - Pucallpa, 2018.

Prueba Hipótesis Específica 3

- **H1:** Existe una relación directa y significativa entre las prestaciones y el desempeño laboral del personal docente de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali – Pucallpa, 2018.

- **H0:** No existe una relación directa y significativa entre las prestaciones y el desempeño laboral del personal docente de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali - Pucallpa, 2018.

Tabla 6. Correlación Hipótesis Específica 3

		DD3 PRESTACIONES	VV2 DESEMPEÑO LABORAL
DD3 PRESTACIONES	Correlación de Pearson	1	-,071
	Sig. (bilateral)		,683
	N	36	36
VV2 DESEMPEÑO LABORAL	Correlación de Pearson	-,071	1
	Sig. (bilateral)	,683	
	N	36	36

Interpretación

De acuerdo a los resultados de la prueba de hipótesis específica 3 se obtuvo una correlación r de Pearson de -0,071(denota no existe correlación alguna entre las variables) con un valor s = 0.683(sig. bilateral) > 0.05, se rechaza la hipótesis de investigación y se acepta la nula: No existe una relación directa y significativa entre las prestaciones y el desempeño laboral del personal docente de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali - Pucallpa, 2018.

4.1.2. Resultados de la variable 1

Tabla 7. Resultados de la Variable 1 Gestión Remunerativa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nada	1	2,8	2,8	2,8
	Poco	3	8,3	8,3	11,1
	Medianamente	21	58,3	58,3	69,4
	Bastante	10	27,8	27,8	97,2
	Totalmente	1	2,8	2,8	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

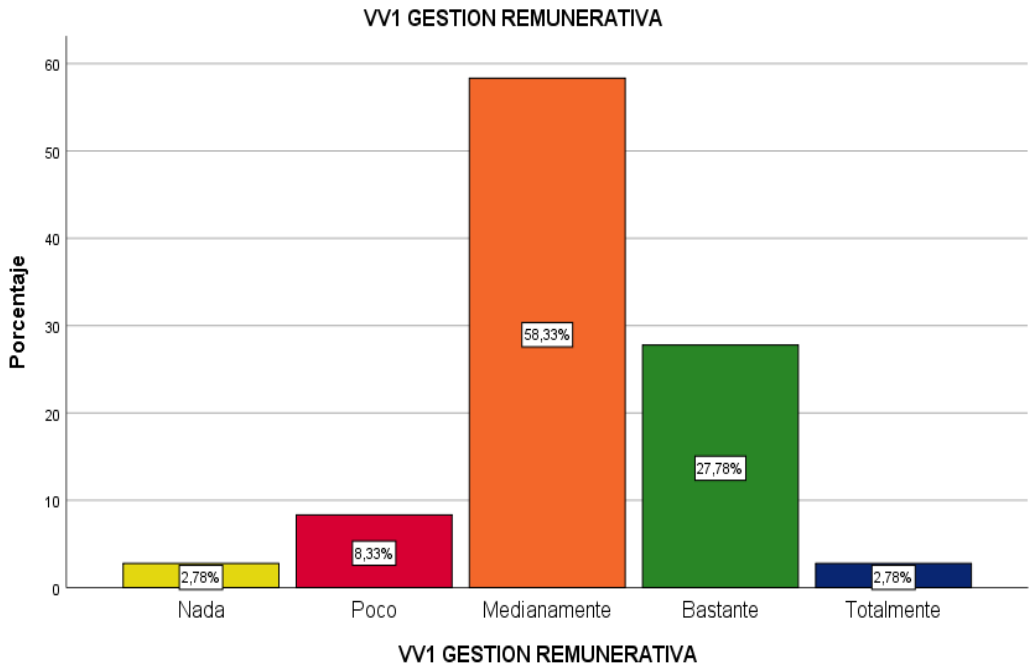


Figura 1. Variable 1 Gestión Remunerativa

Según la tabla y la figura de la variable gestión remunerativa, se interpreta que los docentes en un 30,6% se sienten bastante y totalmente satisfechos con la gestión remunerativa, seguido por un 58,3% medianamente y un 11,1% poco o nada.

Tabla 8. Resultados de la Dimensión 1 Remuneración Básica

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nada	1	2,8	2,8	2,8
	Poco	23	63,9	63,9	66,7
	Medianamente	11	30,6	30,6	97,2
	Bastante	1	2,8	2,8	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

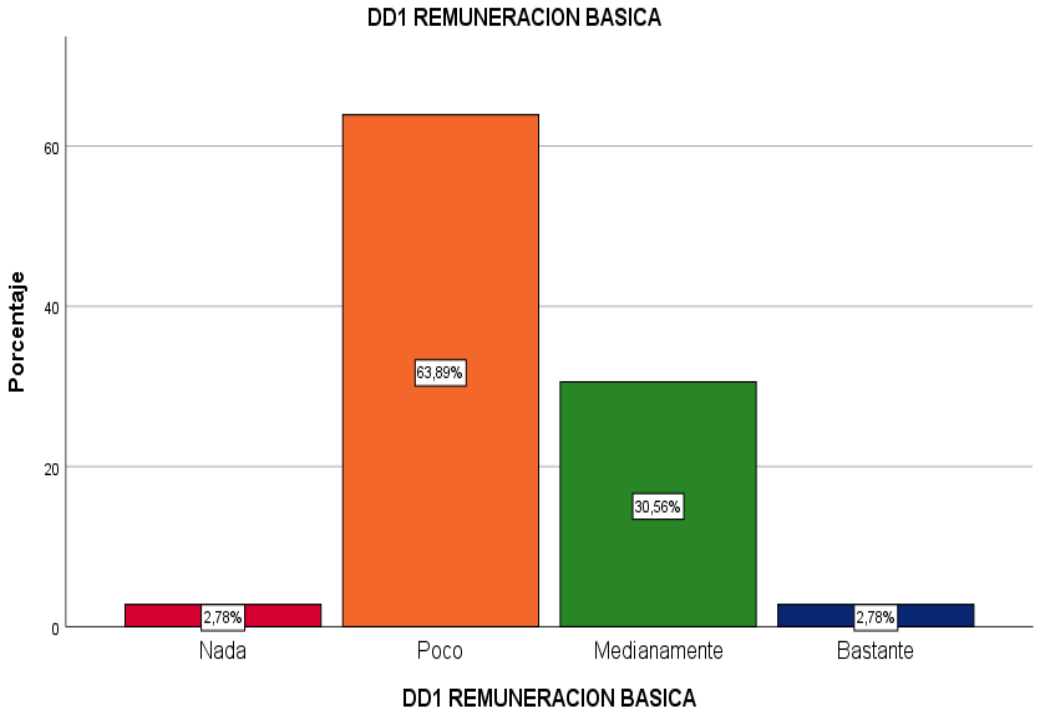


Figura 2. Resultados de la Dimensión 1 Remuneración Básica

Según la tabla y la figura de la variable gestión remunerativa, la dimensión remuneración básica, se interpreta que los docentes en un 2,8% se sienten bastante satisfechos con la remuneración básica que perciben, seguido por un 30,6% medianamente y un 66,7% poco o nada.

Tabla 9. Resultados de la Dimensión 2 Incentivos Salariales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nada	1	2,8	2,8	2,8
	Poco	1	2,8	2,8	5,6
	Medianamente	16	44,4	44,4	50,0
	Bastante	18	50,0	50,0	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

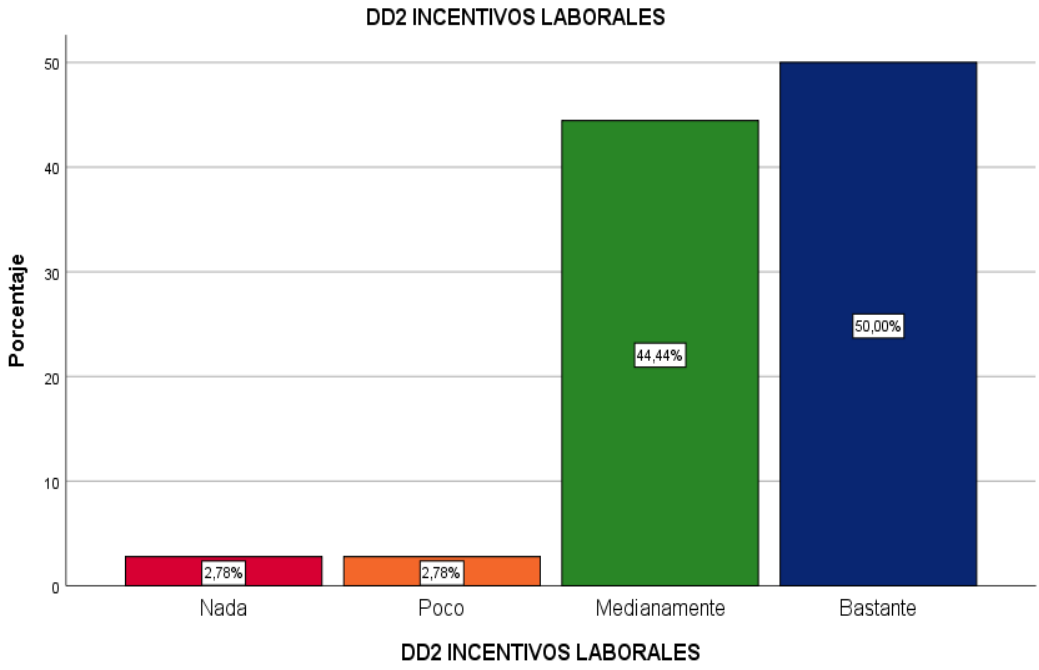


Figura 3. Resultados de la Dimensión 2 Incentivos Salariales

Según la tabla y la figura de la variable gestión remunerativa, la dimensión incentivos salariales, se interpreta que los docentes en un 50,0% se sienten bastante satisfechos con los incentivos salariales que perciben, seguido por un 44,4% medianamente y un 5,6% poco o nada.

Tabla 10. Resultados de la Dimensión 3 Prestaciones

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medianamente	2	5,6	5,6	5,6
	Bastante	20	55,6	55,6	61,1
	Totalmente	14	38,9	38,9	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

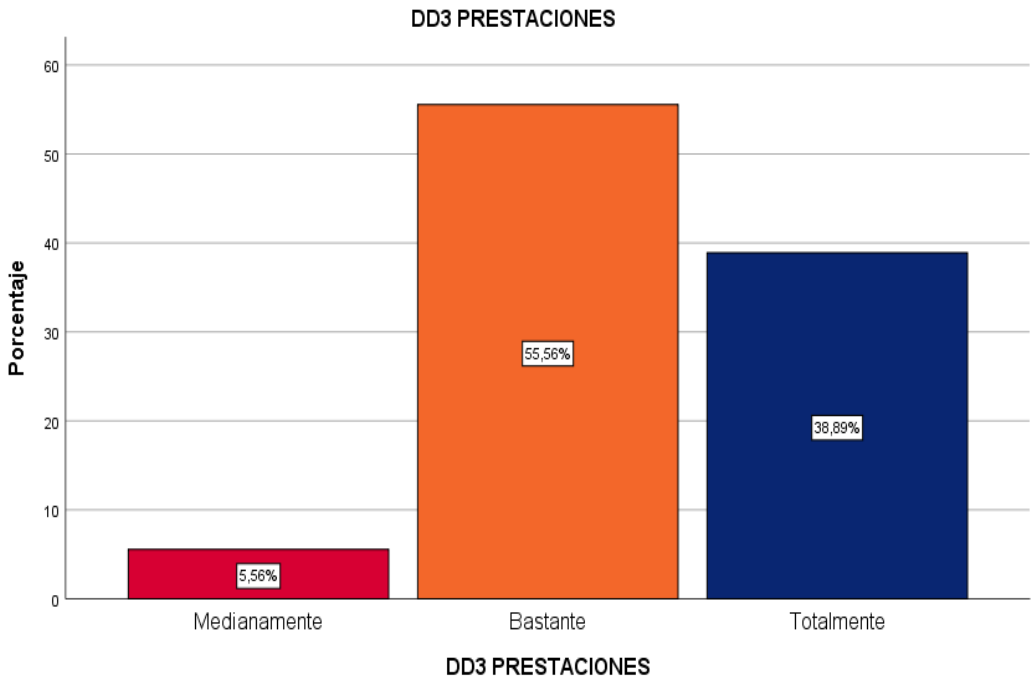


Figura 4. Resultados de la Dimensión 3 Prestaciones

Según la tabla y la figura de la variable gestión de remuneración, la dimensión prestaciones, se interpreta que los docentes en un 38,9% se sienten totalmente satisfechos con las prestaciones que perciben, seguido por un 55,6% bastante y un 5,6% medianamente.

4.1.3. Resultados de la variable 2

Tabla 11. Resultados de la Variable 2 Desempeño Laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	2,8	2,8	2,8
	Casi Nunca	15	41,7	41,7	44,4
	Algunas veces	19	52,8	52,8	97,2
	Siempre	1	2,8	2,8	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

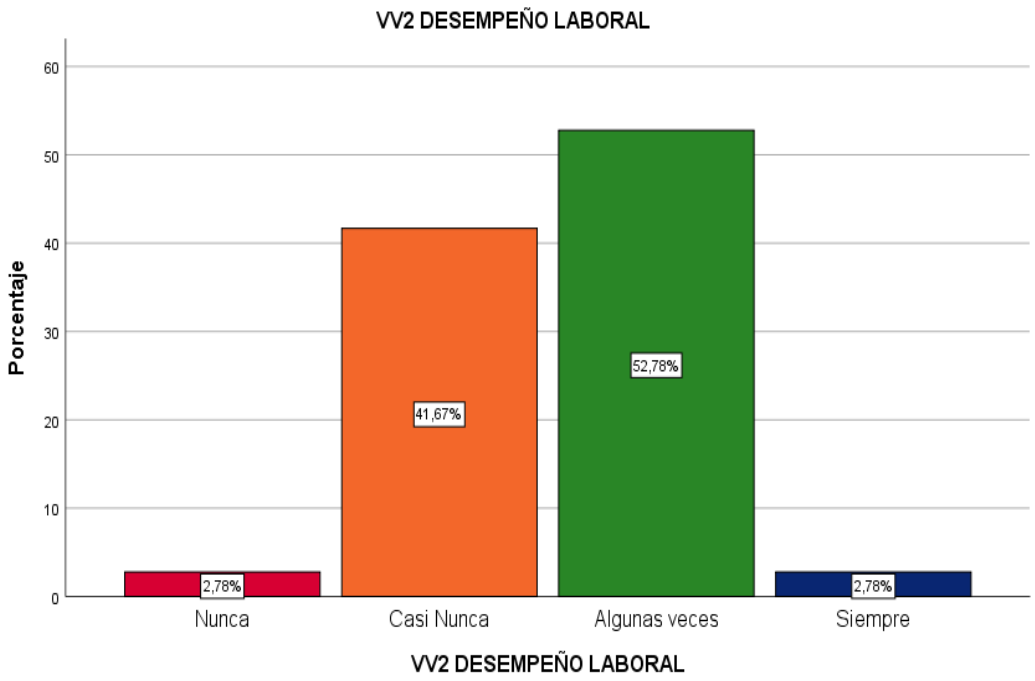


Figura 5. Resultados de la Variable 2 Desempeño Laboral

Según la tabla y la figura de la variable desempeño laboral, se interpreta que el 2,8% los docentes expresan tener siempre un buen desempeño laboral, 52,8% algunas veces, 41,7% casi nunca y un 2,8% nunca.

Tabla 12. Resultados de la Dimensión 1 Desempeño de la Función

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algunas veces	2	5.4	5,4	5,4
	Casi siempre	11	29,7	29,7	35,1
	Siempre	24	64,9	64,9	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

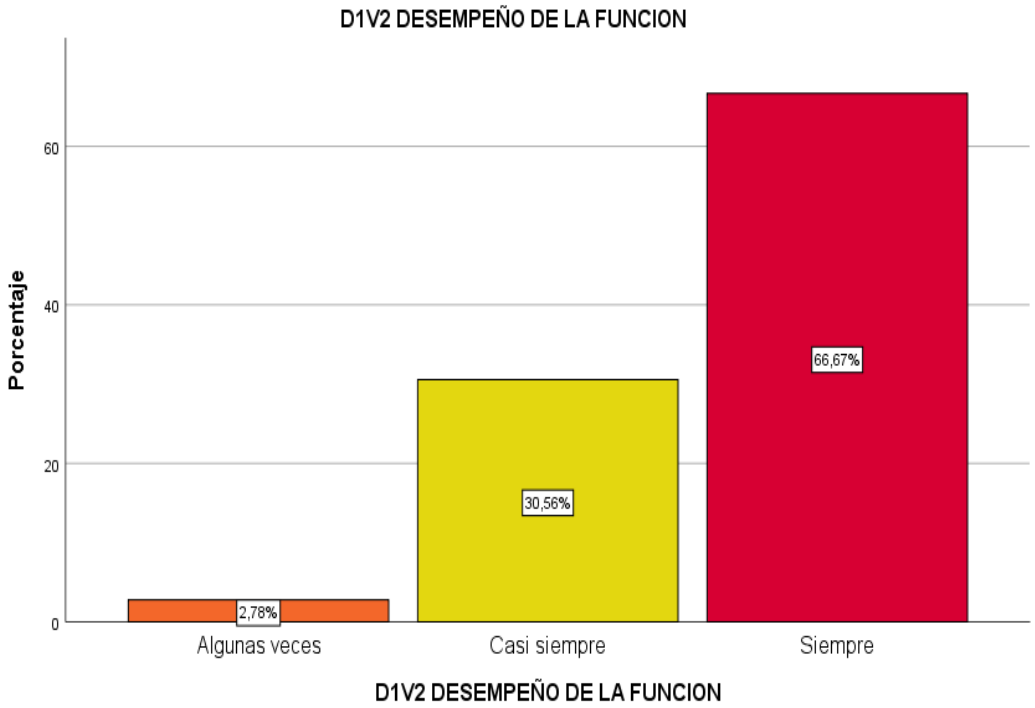


Figura 6. Resultados de la Dimensión 1 Desempeño de la Función

Según la tabla y la figura de la variable desempeño laboral, la dimensión desempeño de la función, se interpreta que el 64,9% los docentes siempre desempeñan su función, 29,7% casi siempre y un 5,4% algunas veces.

Tabla 13. Resultados de la Dimensión 2 Características Individuales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algunas veces	3	8,3	8,3	8,3
	Casi siempre	26	72,3	72,3	80,6
	Siempre	7	19,4	19,4	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

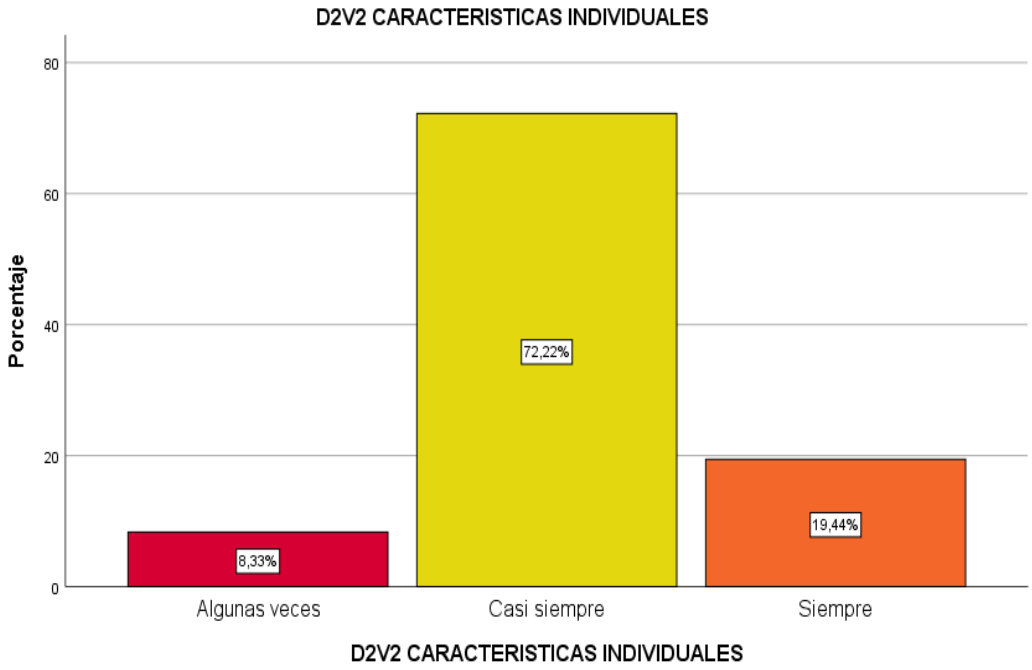


Figura 7. Resultados de la Dimensión 2 Características Individuales

Según la tabla y la figura de la variable desempeño laboral, la dimensión característica individuales, se interpreta que el 19,4% siempre presentan características individuales que contribuyen a su desempeño como docente, 72,3% casi siempre y el 8,3% algunas veces.

4.2. DISCUSIÓN

Podemos determinar por los resultados obtenidos que sí existe una relación directa y significativa entre Gestión Remunerativa y Desempeño Laboral del Personal Docente de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali-Pucallpa, 2018.

Este resultado guarda relación con lo que sostuvo, Rivera (2015), en el trabajo de investigación titulada: “Formación profesional universitaria y el desempeño del docente en el área de educación para el trabajo en el ámbito de la unidad de gestión local N° 06, Vitarte”. La cual tiene como objetivo general, establecer las relaciones que existen entre la formación profesional universitaria y el desempeño docente de los maestros del área de educación para el trabajo, UGEL N° 06, Vitarte, 2014., para lo cual se investigó los conceptos de la formación profesional universitaria, desde una perspectiva educativa, y el desempeño docente, desde una visión pedagógica. Esta investigación tiene un enfoque cuantitativo; el tipo de estudio es descriptivo y explicativo. Esta investigación concluye que: La formación profesional universitaria se relacionan significativamente con el desempeño docente en los maestros del Área de Educación para el Trabajo, UGEL N° 06, Vitarte, 2014.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. CONCLUSIONES

1. Existe relación directa y significativa entre la gestión remunerativa y el desempeño laboral del personal docente de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali, periodo 2018, cumpliéndose la hipótesis general. Cuyo valor de correlación de Pearson es de 0,767(denota una correlación positiva considerable), este resultado indica que: La remuneración que perciben los docentes de la FCEAyC si influye en el eficiente desempeño de sus funciones.

2. Existe relación directa y significativa entre la remuneración básica y el desempeño laboral del personal docente de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali, periodo 2018, cumpliéndose la hipótesis específica 1. Cuyo valor de correlación de Pearson es de 0,776(denota una correlación positiva considerable).

3. Existe relación directa y significativa entre el incentivo salarial y el desempeño laboral del personal docente de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali, periodo 2018, cumpliéndose la hipótesis especifica 2.

Cuyo valor de correlación de Pearson es de 0,672(correlación positiva media).

4. No existe relación directa y significativa entre las prestaciones y el desempeño laboral del personal docente de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali, periodo 2018, rechazando así la hipótesis de investigación y aceptando la hipótesis especifica 3 nula. Cuyo valor de correlación de Pearson es de -0,071(denota no existe correlación alguna entre las variables).

5.2. RECOMENDACIONES

1. Se les sugiere a las autoridades de la Universidad Nacional de Ucayali, promover y mejorar la remuneración salarial de los docentes con la finalidad de mejorar su desempeño laboral y motivación en el trabajo.

2. Al área de RR.HH, manejar las herramientas necesarias para gestionar las remuneraciones, beneficios sociales, convencionales y unilaterales en coherencia con los objetivos de la entidad y en cumplimiento con la legislación vigente y/o en supuestos de reorganización institucional.

3. Los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali, deben de llegar a una calificación de excelente, con el fin de asegurar el logro de sus objetivos y metas, habiendo una buena

gestión; siendo necesario incorporar una evaluación periódica (trimestral o semestral), el mismo que debe contar con un plan de mejora continua en función del desempeño de cada docente para facilitar el desarrollo y crecimiento institucional y ser capaces de responder a las múltiples demandas que tiene la facultad.

4. Se recomienda al área de RR. HH. desarrollar políticas que velen por el bienestar y satisfacción de los docentes promoviendo acciones en beneficio del capital humano.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Andina. (2018). Desempeño vs sueldo: Cómo definir una compensación estratégica. Recuperado de: https://andina.pe/Agencia/noticia-desempeno-vs-sueldo-como-definir-una-compensacion-estrategica-705985.aspx

Arroyo, D. (2014). La motivación. Recuperado de: https://www.davidstreams.com/mis-apuntes/la-motivacion/

Barriga, A.; Rendón, A. (2016). Impacto de la remuneración percibida sobre la satisfacción laboral en las familias del nivel socioeconómico c del distrito de Arequipa, 2016. Arequipa, Perú. Recuperado de: http://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/UCSP/14872/1/BARRIGA_FLORES_ANA_IMP.pdf

Camargo, D. F. (2005). Productividad. Recuperado de: http://www.eumed.net/libros-gratis/2005/dfch-fun/F31.2.htm

Chiavenato, I (2009). Gestión del Talento Humano. 3ra edición, México: McGraw-Hil ISBN 978-970-10-7340-7

Choque, C. E. (2015). Clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo de la sede central del gobierno regional de Moquegua, 2015. Moquegua, Perú. Recuperado de: http://repositorio.unam.edu.pe/bitstream/handle/UNAM/38/T095_71990038_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Contreras, J. (2012). Compensación salarial. Recuperado de: https://es.slideshare.net/josefinacontreras/compensacin-salarial-12121803

Editorial Definición MX. (2013). Capital Humano. Recuperado de: https://definicion.mx/capital-humano/

Figueroa, S. (2013). Evaluación de Desempeño. Recuperado de: http://www.eoi.es/blogs/madeon/2013/03/11/evaluacion-de-desempeno/

Galindo, M.; Flores, L. (2010). Gestión de Talento Humano. Recuperado de: http://gestioncapitalhumanog3.over-blog.es/article-admnistracion-de-compensacion-y-remuneracion-44772006.html

Gestiopolis.com. (2001). Qué es compensación dentro de la administración de recursos humanos. Recuperado de: https://www.gestiopolis.com/que-es-compensacion-dentro-de-la-administracion-de-recursos-humanos/

Hernández, S.; Fernández, C.; Baptista, L. (2010). Metodología de la investigación. México: McGraw-Hill

Luque, O. (2018). La vulneración de los derechos laborales adquiridos por los docentes universitarios de la UNA – Puno, en aplicación de la Ley N° 30220 Ley Universitaria. Puno, Perú. Recuperado de: http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/9987

Márquez, P. (2002). Satisfacción laboral. Recuperado de: https://www.gestiopolis.com/satisfaccion-laboral/

Martín, M. (2015). Influencia de la estabilidad laboral en el desempeño del trabajador de enfermería, en el hospital nacional de Chimaltenango, Guatemala. Enero-Mayo 2015. Chimaltenango, Guatemala. Recuperado de: http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2015/09/02/Martin-Maria.pdf

Medina, S. M. (2017). La gestión de remuneración y la satisfacción laboral del servidor de la administración pública en la Red Lima - Ciudad 2016. Lima, Perú. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/6585/Medina_ASM.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Monografías.com. (s.f). Desempeño laboral. Recuperado de: https://www.monografias.com/docs/Desempe%C3%B1o-Laboral-P3ZJNAGFJ8GNZ

Morales, J.; Velandia, N. (2001) Salarios: Estrategias y Sistema Salarial o de Compensaciones (1a ed.). Bogotá, Colombia: Editorial McGraw-Hill.

Orihuela, R. A. (2017). La Influencia de la Remuneración Mínima Vital en la Calidad de vida de las familias en el Distrito de Cusco 2016. Recuperado de: http://repositorio.uaustral.edu.pe/handle/UAUSTRAL/21

Pérez, E. (2017). Desempeño VS Rendimiento – Juntos, pero no revueltos. Recuperado de: http://www.thinkingpeoplerecursoshumanos.es/es/blog-thinking-people/desempeno-vs-rendimiento-juntos-pero-no-revueltos/

Pérez, O. (2016). ¿Qué tipos de compensaciones para empleados existen? México. Recuperado de: http://blog.peoplenext.com.mx/que-tipos-de-compensaciones-para-empleados-existen

Polo, D. S. (2009). "Gestión del Docente Universitario como Líder Transformacional y su Correspondencia con la Gerencia Educativa en la Universidad Rómulo Gallegos de San Juan de los Morros. San Juan de los Morros, Venezuela. Recuperado de: https://www.academia.edu/5018906/Daly_Polo_maestria_final_modelo_b

Portal Blogger.com. (2017). Qué es la validez de Tesis. Recuperado de: http://tesis-investigacion-cientifica.blogspot.com/2017/06/que-es-la-validez-en-una-investigacion.html

Portal conceptodefinicion.de (2019). Definición de Calidad. Recuperado de: https://conceptodefinicion.de/calidad/

Portal concepto.de. (2019) Concepto de creatividad. Recuperado de:

https://concepto.de/creatividad-2/

Portal definicion.de. (2012). Definición de liderazgo. Recuperado de: https://definicion.de/liderazgo/

Portal definicion.de. (2014). Definición de remuneración. Recuperado de: https://definicion.de/remuneracion/

Portal deconceptos.com. (s.f.) Concepto de cooperación. Recuperado de: https://deconceptos.com/ciencias-sociales/cooperacion

Portal diferenciador.com (2018) Sueldo y salario. Recuperado de: https://www.diferenciador.com/diferencia-entre-sueldo-y-salario/

Portal economiasimple.net. (s.f). Definición de bonificación. Recuperado de: https://www.economiasimple.net/glosario/bonificacion

Portal economíasimpe.net. (2017). Definición de eficiencia. Recuperado de: https://www.economiasimple.net/glosario/eficiencia

Portal economiasimple.net. (2016). Definición de Salario. Recuperado de: https://www.economiasimple.net/glosario/salario

Portal EmprendePyme.net. (2016). ¿Qué es un contrato de trabajo? Recuperado de: https://www.emprendepyme.net/que-es-un-contrato-de-trabajo.html

Portal EmprendePyme.net. (2016). Diferencia entre salario y sueldo. Recuperado de: https://www.emprendepyme.net/diferencia-entre-salario-y-sueldo.html

Portal blogfinanzaspersonales.com. (2018). Concepto de seguro de vida. Recuperado de: https://blogfinanzaspersonales.com/seguros/el-seguro-de-vida-concepto/

Portal medlineplus. (2018). Definición de Seguro de salud. Recuperado de: https://medlineplus.gov/spanish/healthinsurance.html

Portal Mercer. (2016). Compensación y beneficios. Recuperado de: https://www.latam.mercer.com/our-thinking/tendencias-compensacion-beneficios-retencion-talento-america-latina.html

Portal monografías.com (s.f.). Capacidades emprendedoras en la generación de empleo. Recuperado de: https://www.monografias.com/trabajos-pdf4/capacidades-emprendedortas/capacidades-emprendedortas.pdf

Portal universia.net. (2013). El 78% de los trabajadores mexicanos está insatisfecho con su trabajo. Recuperado de: http://noticias.universia.net.mx/empleo/noticia/2013/11/04/1060999/78-trabajadores-mexicanos-esta-insatisfecho-trabajo.html

Portal wikcionario economía. (2016). ¿Qué es el conocimiento del trabajo? Recuperado de: https://diccionarioeconomia.blogspot.com/2016/02/que-es-el-conocimiento-del-trabajo.html

Quintero, Africano y Faria. (2008). Clima organizacional y desempeño laboral del personal empresa vigilantes asociados costa oriental del lago. Zulia, Venezuela. Recuperado de: http://ojs.revistanegotium.org.ve/index.php/negotium/article/view/57/49

Rivera, E. Y. (2015). Formación profesional universitaria y el desempeño del docente en el área de Educación para el trabajo en el ámbito de la unidad de Gestión local Nº 06, Vitarte. Lima, Perú. Recuperado de: http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/209/7.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Rodríguez, D.; Maita, H.; Gutiérrez, L.; Núñez, L. (2011), Factores de Satisfacción Laboral en los docentes del Núcleo Bolívar de la Universidad de Oriente. Cumaná, Venezuela. Recuperado de: https://www.redalyc.org/pdf/4277/427739446008.pdf

Sánchez, H.; Reyes, C. (2015). Metodología y Diseños en la Investigación Científica. 5ta edición. Lima: Bussiness Support Aneth S.R.L.

Sierra, I. (2014). Importancia de las aptitudes y actitudes en el ámbito empresarial. Recuperado de: https://www.eoi.es/blogs/mintecon/2014/04/29/importancia-de-las-aptitudes-y-actitudes-en-el-ambito-empresarial/

Villera, M. R. (2018). Sistema de compensación salarial. Recuperado de: https://es.scribd.com/doc/89512677/SISTEMA-DE-COMPENSACION-SALARIAL

ANEXOS

ANEXO 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
PROBLEMA GENERAL ¿Qué relación existe entre la gestión remunerativa y el desempeño laboral del personal docente de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali-Pucallpa, 2018? **PROBLEMAS ESPECÍFICOS** ¿Cuál es la relación existe entre la remuneración básica y el desempeño laboral del personal docente de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali-Pucallpa, 2018? ¿Cuál es la relación existe entre el incentivo salarial y el desempeño laboral del personal docente de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali-Pucallpa, 2018? ¿Cuál es la relación existe entre las prestaciones y el desempeño laboral del personal docente de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali-Pucallpa, 2018?	**OBJETIVO GENERAL** Determinar la relación que existe entre la gestión remunerativa y el desempeño laboral del personal docente de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali-Pucallpa, 2018. **OBJETIVOS ESPECÍFICOS** Identificar la relación que existe entre la remuneración básica y el desempeño laboral del personal docente de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali-Pucallpa, 2018. Identificar la relación que existe entre el incentivo salarial y el desempeño laboral del personal docente de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali-Pucallpa, 2018. Identificar la relación que existe entre las prestaciones y el desempeño laboral del personal docente de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali-Pucallpa, 2018.	**HIPÓTESIS GENERAL** Existe una relación directa y significativa entre la gestión remunerativa y el desempeño laboral del personal docente de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali-Pucallpa, 2018. **HIPÓTESIS ESPECÍFICAS** Existe una relación directa y significativa entre la remuneración básica y el desempeño laboral del personal docente de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali-Pucallpa, 2018. Existe una relación directa y significativa entre el incentivo salarial y el desempeño laboral del personal docente de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali-Pucallpa, 2018. Existe una relación directa y significativa entre las prestaciones y el desempeño laboral del personal docente de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali-Pucallpa, 2018.	Gestión Remunerativa	Remuneración básica	Sueldo	**Tipo de Investigación** Aplicado **Nivel de Investigación** Descriptivo Correlacional **Población.** 40 docentes de la FCEAyC de la Universidad Nacional de Ucayali. **Muestra** 36 docentes **Técnica** Encuesta **Instrumento** Cuestionario
					Salario	
				Incentivos salariales	Bonificación	
					Participación en los resultados	
				Prestaciones	Seguro de vida	
					Seguro de salud	
			Desempeño Laboral	Desempeño de la función	Producción	
					Calidad	
					Conocimiento del Trabajo	
					Cooperación	
				Características individuales	Comprensión de situaciones	
					Creatividad	
					Capacidad de realización	

ANEXO 2

INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

A. CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE 1

ESTIMADO PERSONAL: EL PRESENTE CUESTIONARIO ES PARTE DE UNA INVESTIGACIÓN QUE TIENE POR FINALIDAD LA OBTENCIÓN DE INFORMACIÓN ACERCA DE "GESTIÓN REMUNERATIVA Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI-PUCALLPA, 2018". SU RESPUESTA SERÁ CONFIDENCIAL.

INSTRUCCIONES: Lee cada una de las preguntas y señale con una (X) el cuadro que corresponda a lo que Ud. percibe. ¡Gracias!

Nº	PARTE I: GESTIÓN DE REMUNERACIÓN Pregunta	Totalmente **(5)**	Bastante **(4)**	Mediana-mente **(3)**	Poco **(2)**	Nada **(1)**
1	¿Su sueldo obtenido satisface todas sus necesidades?					
2	¿Se siente reconocido salarialmente, por su desempeño?					
3	¿Se siente satisfecho de la forma cómo se fijan las remuneraciones?					
4	¿Está conforme con su sueldo obtenido?					
5	¿Está satisfecho con el salario que percibe por sus labores diarias?					
6	¿Le gustaría ser incentivado con aumento en sus remuneraciones?					
7	¿Le agradaría ser reconocido por sus innovaciones laborales?					
8	¿Le gustaría participar en los resultados que la entidad genera?					
9	¿Se sentiría satisfecho con la participación en los resultados de la entidad así Ud. no apoye en ello?					

10	¿Te sientes satisfecho por el reconocimiento de un seguro de vida?					
11	¿Te sentirías satisfecho si sabrías que tus familiares directos harían uso del seguro de vida?					
12	¿Te gustaría tener otros beneficios en tu entidad laboral?					
13	¿Te satisface que en la entidad donde laboras te reconozcan el seguro de salud?					

B. CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE 2

Nº	PARTE II: DESEMPEÑO LABORAL Pregunta	Siempre **(5)**	Casi siempre **(4)**	Algunas veces **(3)**	Casi nunca **(2)**	Nunca **(1)**
1	Logro mis actividades docentes dentro de mi horario de trabajo.					
2	Realizo mis actividades en el tiempo establecido.					
3	Me destaco porque voy más allá de las metas establecidas.					
4	Mi nivel de producción es acorde a las metas establecidas por la entidad.					
5	Realizo mi trabajo “bien hecho” a la primera vez.					
6	Regularmente soy ordenado y sistemático en mi trabajo.					
7	Estoy disposición para atender reclamos en las áreas bajo mi responsabilidad.					
8	Realizo eficientemente mis labores docentes asignadas.					
9	Conozco las tareas y funciones que debo realizar.					
10	Realizo mi trabajo según los procedimientos, reglamentos o normas establecidas en mi institución.					
11	Utilizo la información pertinente para desempeñar mis funciones.					
12	Manejo correctamente el material, software, técnicas requeridos para realizar mi trabajo.					
13	Comparto los recursos disponibles sin ningún problema.					
14	Trabajo en equipo con mis colegas.					
15	Contribuyo a los logros de la institución.					
16	Apoyo a mis colegas en el logro de sus tareas asignadas.					
17	Tengo capacidad de intuición de problemas.					
18	Tengo capacidad de aprehender la esencia de un problema.					
19	Demuestro discreción en la resolución de conflictos o impases dentro del recinto laboral.					
20	Periódicamente presento propuestas y alternativas para mejorar la institución.					
21	Aprovecho y resuelvo las actividades con los recursos que tengo a mi disposición.					

22	Suministro nuevas ideas, sugerencias y/o propuestas en función del mejoramiento y rendimiento del trabajo docente.					
23	Concreto las ideas y proyectos propios o ajenos.					
24	Planifico mis actividades con anticipación.					
25	Manifiesto iniciativa para resolver los problemas surgidos en el desempeño de mi trabajo.					