

**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN**  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
**GESTIÓN PÚBLICA PARA EL DESARROLLO SOCIAL**



**FALTA DE INCREMENTO OPORTUNO DE LA  
REMUNERACIÓN Y EL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS  
TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL  
HERMILIO VALDIZÁN**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: GESTIÓN PÚBLICA**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO EN GESTIÓN  
PÚBLICA PARA EL DESARROLLO SOCIAL**

**TESISTA: PANIORA SANCHEZ YANINA**

**ASESOR: DR. CORNEJO Y MALDONADO ANTONIO SALUSTIO**

**HUÁNUCO - PERÚ**

**2023**

## **DEDICATORIA**

Al creador de todas las cosas, el que me ha dado fortaleza para continuar cuando a punto de caer he estado; por ello, con toda la humildad que de mi corazón puede emanar, dedico primeramente mi trabajo a Dios.

De igual forma, dedico esta tesis a mi madre que ha sabido formarme con buenos sentimientos, hábitos y valores, lo cual me ha ayudado a salir adelante en los momentos más difíciles.

A mi hermano que siempre ha estado junto a mí y brindándome su apoyo, muchas veces poniéndose en el papel de padre.

Al hombre que me dio la vida, el cual, a pesar de haberlo perdido a muy temprana edad, ha estado siempre cuidándome y guiándome desde el cielo.

A mi familia en general, porque me han brindado su apoyo incondicional y por compartir conmigo buenos y malos momentos.

## **AGRADECIMIENTO**

1.- A Dios

2.- A los profesores de la Escuela de Posgrado

3.- Finalmente a todas aquellas personas, colegas y amigos que me brindaron su apoyo, tiempo e información para el logro de mis objetivos.

## RESUMEN

**Introducción:** El incremento salarial oportuno debe ser una de las principales fortalezas de una sociedad, especialmente de los centros superiores como las universidades y los institutos, de este modo evitar que los trabajadores se queden insatisfechos con sus trabajos. **Objetivo:** determinar la relación de la falta de incremento oportuno de la remuneración y el rendimiento laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán. **Metodología:** diseño no experimental con enfoque cuantitativo, de tipo retrospectivo y transversal; previo al consentimiento informado se aplicó un cuestionario a 180 trabajadores de la universidad, para el análisis de datos se utilizó la estadística inferencial. **Resultado:** con un nivel de significancia de 0,05 se puede afirmar que existe una relación significativa entre las variables. **Conclusión:** existe una relación significativa entre la falta de incremento oportuno de la remuneración y el rendimiento laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de acuerdo a lo demostrado estadísticamente que impacta directamente en la productividad en la institución.

**Palabras clave:** falta de incremento, remuneración, salario, tecnología.

## ABSTRACT

**Introduction:** the timely salary increase must be one of the main strengths of a society, especially of higher institutions such as universities and institutes, thus preventing workers from becoming dissatisfied with their jobs. **Objective:** determine the relationship between the lack of timely increase in remuneration and the work performance of workers in the Hermilio Valdizán National University. **Methodology:** non-experimental design with a quantitative, retrospective and cross-sectional approach; prior to informed consent a questionnaire was applied to 180 university workers, for data analysis inferential statistics were used. **Results:** with a significance level of 0.05 it can be said that there is a significant relationship between the variables. **Conclusion:** There is a significant relationship between the lack of timely increase in remuneration and the work performance of administrative workers in the Hermilio Valdizán National University according to what has been statistically demonstrated that it directly impacts productivity in the institution.

**Keywords:** Lack of increase, salary, salary, technology.

## ÍNDICE

<b>DEDICATORIA .....</b>	<b>ii</b>
<b>AGRADECIMIENTO .....</b>	<b>iii</b>
<b>RESUMEN.....</b>	<b>iv</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>v</b>
<b>INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>viii</b>
<b>CAPÍTULO I. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN .....</b>	<b>9</b>
1.1    Fundamentación del problema .....	9
1.2    Justificación e importancia de la investigación .....	10
1.3    Viabilidad de la investigación .....	10
1.4    Formulación del problema de investigación.....	10
1.4.1    Problema de investigación general.....	10
1.4.2    Problemas de investigación específicos .....	10
1.5    Formulación de los objetivos.....	11
1.5.1    Objetivo general .....	11
1.5.2    Objetivo específico.....	11
<b>CAPÍTULO II. SISTEMA DE HIPÓTESIS .....</b>	<b>12</b>
2.1    Formulación De Hipótesis.....	12
2.1.1    Formulación de hipótesis general.....	12
2.1.2    Formulación de hipótesis específicas .....	12
2.2    Operacionalización de variables.....	13
2.3    Definición de términos operacionales .....	13
<b>CAPÍTULO III. MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>16</b>
3.1    Antecedentes .....	16
3.2    Bases Teóricas .....	20
3.3    Bases Conceptuales .....	28

<b>CAPÍTULO IV. MARCO METODOLÓGICO .....</b>	<b>32</b>
4.1 Ámbito de estudio.....	32
4.2 Tipo y nivel de investigación .....	32
4.2.1 Tipo de investigación .....	32
4.2.2 Nivel de investigación.....	32
4.3 Población y muestra .....	33
4.3.1 Descripción de la población .....	33
4.3.2 Muestra y método de muestreo .....	33
4.3.3 Criterios de inclusión y exclusión .....	34
4.4 Diseño de investigación.....	34
4.5 Técnicas e instrumentos .....	35
4.5.1 Técnicas.....	35
4.5.2 Instrumento.....	35
4.5.2.1 Validación de instrumentos .....	35
4.5.2.2 Confiabilidad de instrumentos .....	35
4.6 Técnicas para el procedimiento y análisis de datos.....	36
<b>CAPÍTULO V. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....</b>	<b>39</b>
5.1 Análisis descriptivo .....	39
5.2 Análisis inferencial.....	92
5.3 Discusión de resultados .....	97
5.4 Aporte a la investigación .....	97
<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>98</b>
<b>SUGERENCIAS.....</b>	<b>99</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>100</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>104</b>

## INTRODUCCIÓN

La situación laboral en donde la sociedad se desarrolla y crece se encuentra en una situación preocupante, debido a que hoy en día el salario es muy reducido e inoportuno. En el mundo, el interés de la sociedad civil por este tema y su actual lugar en el debate político, demuestran con nitidez el acuerdo respecto a su relevancia, por ello, considero que es importante analizar esta problemática y los posibles efectos que podría traer.

El desempeño laboral es un factor clave en el desempeño organizacional. Para ello, los gerentes, supervisores, jefes y todo el personal administrativo de una institución deberán medir el desempeño laboral de sus asociados, por ser un elemento esencial para el buen funcionamiento de la institución.

El concepto de remuneración oportuna en términos de la economía debe llevar implícito un rostro humano. Realmente considero que las remuneraciones oportunas, hace que se valore más los trabajos y eso se pretende en toda la sociedad para tener un desempeño eficaz. Es hora de que los gobiernos entiendan que la educación no debe ser un macro proyecto en la agenda, sino la columna vertebral del desarrollo del país.

Así mismo, Napolitano (2014) considera que la motivación es la locución de las personas que estimulan a una acción explícita; a la vez es un conjunto de elementos que incentivan a la conducta de los individuos en conseguir un determinado objetivo. Por tanto, la motivación es la técnica que permite satisfacer y sensibilizar al individuo que va a formarse o a ejecutar alguna tarea y/o actividad, ya que esta es la inspiración que provee de fuerza, así como la guía que permite actuar dependiendo del estado interno de la persona, según las metas establecidas.

En este trabajo de investigación se pretendió determinar la relación de la falta de incremento oportuno de la remuneración y el rendimiento laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán



## **CAPÍTULO I. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

### **1.1. Fundamentación del problema**

El trabajador público según las leyes y normativas del Perú tiene derecho a una remuneración justa que procure para él y su familia bienestar y sosiego espiritual, sin embargo, la remuneración salarial, incumple el rol de la equidad ni compensa el costo de vida que cada vez se incrementa a pasos agigantados. Razón de ello, son los constantes paros y huelgas del trabajador público exigiendo mejoras remunerativas por la labor realizada en las instituciones públicas. De esta manera, al aspecto remunerativo constituye en el principal factor que merma el rendimiento laboral del trabajador público, lo que desencadena una serie de consecuencias como la insatisfacción, desmotivación, insolvencia e irresponsabilidad laboral.

Entre las instituciones públicas que concentra un mayor porcentaje de trabajadores son las universidades, los cuales están compuestos de los docentes universitarios y los trabajadores administrativos. Estos últimos son aquellos que, dentro de la institución, se encuentra olvidada en cuanto al incremento de mejoras remuneraciones. Esta falta de atención, por parte del Estado, ocasiona que la función administrativa de la universidad se desarrolla con un rendimiento bajo.

El personal de administración de la Universidad Nacional de Hermilio Valdizán ha enfrentado en gran medida algunas dificultades en materia de remuneración y en algunos casos ha tenido que contar con elementos de estímulo para sacarlos adelante. Asimismo, “las universidades tienen un bajo reconocimiento a la fuerza laboral, y hay que recordar que los empleados que laboran en instituciones primero buscan la estabilidad económica, al recibir un salario, con eso puedes cubrir tus necesidades básicas”

## **1.2. Justificación e importancia de la investigación**

La investigación realizada aporta teóricamente en el conocimiento sobre el incremento oportuno de remuneraciones y el rendimiento laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán. Los análisis de rendimiento laboral se ha estudiado ampliamente en todo el mundo y, en términos de pago, es principalmente educativo, análisis laboral, basado en habilidades y competencias. El estudio presenta premisas y fundamentos teóricos que permiten un abordaje científico del problema que nos ocupa, a partir del análisis de diversas teorías sobre aumentos salariales oportunos y efectivos en empresas extranjeras.

## **1.3. Viabilidad de la investigación**

Este trabajo de investigación ha sido posible porque se contó con todos los recursos necesarios para su ejecución y ha sido autorizado por los patrocinadores directos de los trabajadores de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán. El financiamiento ha sido asumido por la tesista.

## **1.4. Formulación del problema de investigación**

### **1.4.1 Problema de investigación general**

¿Cuál es la relación entre la falta de incremento oportuno de la remuneración y el rendimiento laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán?

### **1.4.2 Problemas de investigación específicos**

¿Cuál es la relación entre la remuneración salarial y el rendimiento laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán?

¿Cuál es la relación entre el incentivo salarial y el rendimiento laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán?

## **1.5. Formulación de los objetivos**

### **1.5.1. Objetivo general**

Determinar la relación de la falta de incremento oportuno de la remuneración y el rendimiento laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán.

### **1.5.2. Objetivos específicos**

Determinar la relación de la remuneración salarial y el rendimiento laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán.

Determinar la relación del incentivo salarial y el rendimiento laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán.

## **CAPÍTULO II. SISTEMA DE HIPÓTESIS**

### **2.1. Formulación De Hipótesis**

#### **2.1.1 Formulación de hipótesis general**

Existe una relación significativa entre la falta de incremento oportuno de la remuneración y el rendimiento laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán.

#### **2.1.2 Formulación de hipótesis específicas**

Existe una relación significativa entre la remuneración salarial y el rendimiento laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán.

Existe una relación significativa entre el incentivo salarial y el rendimiento laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán.

#### **Variables**

##### **Variable asociada**

Incremento oportuno de la remuneración

##### **Variable de supervisión**

Rendimiento laboral

## 2.2. Operacionalización de variables

<b>VARIABLE ASOCIADA</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>VALOR FINAL</b>	<b>TIPO DE VARIABLE</b>
Falta de incremento oportuno de la remuneración	Remuneración salarial	Bajo Medio Alto	Ordinal
	Incentivo salarial	Bajo Medio Alto	Ordinal
<b>VARIABLE SUPERVISIÓN</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>VALOR FINAL</b>	<b>TIPO DE VARIABLE</b>
Rendimiento Laboral	Calidad de trabajo	Bajo Medio Alto	Ordinal
	Desempeño contextual	Bajo Medio Alto	Ordinal
	Trabajo en equipo	Bajo Medio Alto	Ordinal

## 2.3 Definición de términos operacionales

**Falta de incremento oportuno de la remuneración.** - Según el artículo 6° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (en adelante LPCL), aprobado mediante el Decreto Supremo N° 003-97-TR (27.03.97) constituye remuneración todo lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que se le dé, siempre que sea de su libre disposición. Estamos una definición amplia y general, en la que se reafirma el carácter contraprestativo de la remuneración, pero en la que también se precisa que el

trabajador debe tener libre disposición sobre aquello que percibe por este concepto.

**Remuneración.** - La remuneración es todo ingreso que el trabajador recibe por parte del empleador por los servicios prestados, así como por la puesta a disposición de su fuerza de trabajo. La remuneración es uno de los elementos esenciales del contrato de trabajo. Generalmente, el término remuneración va asociado al del salario, es decir, al pago o nómina que se le ofrece a un empleado por parte de su empleador para ocupar una vacante y ofrecer su trabajo.

**Incentivo.** - Los incentivos son aquello que impulsa a las personas a mejorar en ciertas tareas o aspectos. Se puede considerar como un beneficio tras alcanzar una meta. Por tanto, un incentivo es algo que motiva a una persona para hacer mejor y más rápido una tarea concreta, mejorando su rendimiento.

**Calidad de trabajo.** - Se puede definir la calidad en el trabajo o calidad en la vida laboral a la satisfacción de unas necesidades clave para los trabajadores. Se refiere a los recursos, actividades y resultados derivados de la participación de las personas en el lugar de trabajo.

**Rendimiento laboral.** - Acciones o comportamientos observados en los empleados de la organización, que son relevantes en los objetivos y que pueden ser medidos en términos de las competencias de cada uno de ellos y su nivel de contribución a la organización. Es una apreciación sistemática de cada persona en el cargo o del potencial de desarrollo futuro.

**Desempeño laboral.** - Cuando hablamos de desempeño laboral, nos referimos a la calidad del servicio o trabajo que realiza un empleado en la organización. Aquí, pasan de habilidades técnicas a habilidades interpersonales y esto afecta directamente los resultados de la organización.

**Trabajo en equipo.** - El trabajo en equipo facilita el logro de objetivos, aumenta la motivación y la creatividad, y potencia las habilidades sociales de las

personas. El trabajo en equipo es una habilidad muy valorada en el mercado laboral y es una de las características más demandadas por las empresas.

## CAPÍTULO III. MARCO TEÓRICO

### 3.1. Antecedentes

#### Nivel Internacional

Castro y Sajona (2012) en sus tesis “Sistemas de compensación en empresas del sector funerario de la ciudad de Cartagena” Se han identificado las distintas variables que lo componen, en particular los datos a partir de los cuales se puede obtener información sobre estructura retributiva, sistemas retributivos, políticas retributivas, contratos de trabajo y primas salariales, cargos y plantilla. Los deberes y responsabilidades, las condiciones de trabajo, las competencias, las habilidades, la experiencia, los conocimientos académicos y técnicos, así como los requisitos específicos o legales y los necesarios para el desempeño de las funciones, se investigan para determinar si existen ciertos tipos de remuneración, y tanto diseñamos un cuestionario con este fin para determinar cómo afecta el desempeño de los empleados. Estoy satisfecho con los beneficios recibidos. Este documento explica cuáles son los componentes principales de un sistema de recompensas y enfatiza la importancia de planificar, organizar, comunicar, administrar y evaluar los resultados. La compensación debe incluir beneficios destinados a satisfacer a los empleados para que la empresa logre sus objetivos. Se han introducido varios esquemas de recompensa para evaluar el desarrollo. Para un desarrollo organizacional óptimo.

Espinoza (2018) en la tesis “Evaluación del desempeño laboral y su incidencia en los resultados del rendimiento de los trabajadores de la dirección de obras públicas del GAD Municipal del Cantón Pastaza”. Tuvo como objetivo evaluar cada uno de los puestos de trabajo de la institución y medir el nivel de rendimiento de los mismos. 1. Indicadores de gestión del puesto (60%), 2.- conocimientos (8%), 3.- habilidades técnicas para el puesto (8%), 4.- habilidades generales (8%), 5.- trabajo en equipo, iniciativa y liderazgo (16 %) y 6.- Valoración de la nacionalidad. Este factor puede reducir el porcentaje de evaluación, caso por caso, para obtener una calificación del 100%, y los resultados del desempeño



pueden calificarse como bueno, muy bueno, satisfactorio y excelente, creando un historial excelente para los empleados de la organización. El 87/100 % del trabajo corresponde a muy bueno y tiene un 24 % de efecto positivo en el rendimiento. La recomendación es desarrollar una estrategia para fortalecer y mejorar cada factor evaluado durante el período de trabajo del próximo año y utilizar la tasa de incidencia anual para evaluar la expansión 100, percentil de evaluación del desempeño laboral en las actividades laborales de los empleados. Socio del GADM, Estado Pastaza. Se concluyó que las evaluaciones de desempeño son muy aceptables, y se recomendó desarrollar programas de capacitación y desarrollo de habilidades que promuevan el desarrollo personal y profesional de los empleados.

### **A Nivel Nacional**

Carnaqué (2014) en su tesis “Sistema de compensación salarial y desempeño laboral de los trabajadores del instituto de educación superior tecnológico Abaco Chiclayo – 2013”. Se ha determinado que la relación entre el sistema salarial y el desempeño laboral en la IESTP Abaco Chiclayo es muy alta y se ha obtenido un índice de correlación de 0.705 lo que indica que con la mejora del sistema salarial se incrementará la eficiencia. Una empresa con una fuerza laboral altamente productiva que pueda adaptarse rápidamente a los cambios es lo que asegura su supervivencia en el mercado. Además, decidió que ISTP Abaco Chiclayo no tiene ningún sistema de recompensas, bonos, beneficios e incentivos de los cuales los trabajadores tienen negociaciones directas con la gestión del diseño y cómo los sufren. Cancelación. No hay grupos de conocimiento con conocimiento en el campo del manejo del talento humano responsable del embarazo, porque aspectos como: ¿Cuántos trabajadores necesitan? ¿Dónde lo necesitas? ¿Cuánto pagarás? ¿Qué habilidades deberían tener los empleados? ¿Cómo? ¿Estar asociado con ellos en este proceso de cambio? Etc. También debe ser flexible lidiar con los cambios y no retrasar el cumplimiento de los objetivos de la organización.

Barriga & Rendon (2016) en su tesis, “Impacto de la remuneración percibida sobre la satisfacción laboral en las familias del nivel socioeconómico

C del Distrito de Arequipa”, Se encontró que el salario percibido tuvo un efecto negativo en la satisfacción laboral de los hogares de la región Arequipa en el nivel socioeconómico C. En la encuesta, el 63,75% de la población se mostró satisfecho con su trabajo actual como "bueno", pero el 87,50% de ellos cambiaría de trabajo por un salario superior. Además, muestra que la compensación psicológica y psicológica es menos importante que la compensación monetaria para las familias con nivel socioeconómico C, porque según la encuesta, consideran más importantes los ingresos que pueden cubrir las necesidades básicas.

Teran (2017) en su tesis, “Trabajo de Investigación: salario emocional y relación con el rendimiento laboral. Universidad Católica San Pablo”, Conclusión Al revisar la literatura sobre la recompensa emocional y el desempeño laboral como variables independientes y resaltar la información de varios estudios relacionados con estas variables, se puede concluir que la recompensa emocional se convierte en la motivación más importante de los empleados, lo que hace que el trabajo sea cómodo, reduce el estrés y aumenta los ingresos.

### **A nivel local**

Machuca (2016) en la tesis “Determinantes del trabajo en el desempeño laboral de los licenciados de enfermería en el Hospital I ESSALUD - Tingo María 2014” Nuestro objetivo fue determinar las relaciones de los determinantes del trabajo en el desempeño laboral de los graduados de enfermería. El diseño relacional utilizó una muestra de 22 graduados de enfermería. La técnica de recolección de información es el Formulario de Revisión de Desempeño de RH, a través del cual se obtiene la información. El análisis de inferencia se realizó con base en la interpretación hipotética utilizando estadísticas de independencia no paramétricas y chi-cuadrado. Se analizaron los resultados y se concluyó que la mayoría de los profesionales de enfermería eran mujeres, casadas y solteras, y tenían más de 10 años de servicio en la profesión de enfermería. Para  $p=0.00$ , se relaciona principalmente con el desempeño laboral con buena inserción

laboral, como salario, bonos, progreso laboral y logro de metas establecidas. El veinticinco por ciento de los estudiantes de alto rendimiento tienen una maestría o un doctorado, y el 83,3% de los estudiantes de alto rendimiento tienen una segunda especialización y una especialización adecuada. Con un valor p de 0,00, la aplicación por parte de las enfermeras del conocimiento científico disponible y el conocimiento de las prácticas de seguridad del paciente están relacionados con el desempeño laboral. El 'desempeño en el lugar de trabajo' también depende de considerar el estatus de uno como enfermero y está relacionado con la percepción.

Bao (2019) en la tesis “Gestión administrativa y satisfacción laboral de los trabajadores de la escuela de posgrado de la UNHEVAL”. Se planteó como objetivo establecer la relación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral de estos trabajadores. Los tipos de estudio fueron correlacionados, con grados de correlación descriptivos y un diseño transversal no empírico. La muestra estuvo conformada por 18 doctores de la UNHEVAL que fueron incluidos en el censo. Para recolectar la información primaria se utilizaron técnicas de encuestas y cuestionarios como herramientas para medir variables para cada aspecto de la satisfacción laboral y control administrativo. La fiabilidad del cuestionario de satisfacción de 20 ítems con alfa de Cronbach de 0,82 y del cuestionario de administración de 20 ítems con alfa de Cronbach de 0,76 tiene en cuenta la fiabilidad de las puntuaciones. Los resultados muestran una correlación despreciable con un valor de  $-.194$ , se rechazan los valores  $H_1$  y se validan los valores  $H_0$ . Se concluyó que no existe una relación significativa entre la administración de empresas y la satisfacción laboral de los empleados de doctorado que son parte integral del entorno organizacional corporativo. Es esta variable la que indirectamente ha sido analizada en diversos estudios, especialmente a nivel nacional e internacional. Finalmente, concluimos sobre los pagos emocionales haciendo hincapié en la necesidad de mantener un equilibrio entre los pagos tradicionales y los emocionales, ya que están muy relacionados entre sí y pueden complementarse premios, celebraciones y derechos.

Rivera (2007) en su tesis, “Regulación de las remuneraciones en el Régimen común del sector privado en la legislación peruana”. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Concluyó que, en una situación de empleado contra empleador, el principio de igualdad ante la ley perdería su vigencia en la práctica, dada la situación económica en la que se encontraban los empleados en el pasado. Bueno para los empleadores. Los trabajadores que tienen que sustentarse a sí mismos ya sus familias con el alimento diario no pueden encontrar la libertad y la fuerza para exigir únicamente salarios. Así, el empleador determina las condiciones de trabajo. Ante esta realidad, el Estado debe intervenir en la supervisión del capital de trabajo para evitar abusos y dominación patronal. Por eso, con los contratos de trabajo tratamos de evitar la imposición del sector capitalista y garantizar un salario justo.

### **3. 2. Bases Teóricas**

#### **3.2.1 Teoría de la remuneración.**

Según Galvis (2014) menciona que el salario en la ley maltusiana es que los trabajadores son responsables del valor de sus salarios, no pueden dejar el destino de su existencia para aumentar los ingresos a través del capital o expandir la producción, su destino está en sus propias manos y lo lograrán limitando la propagación de especies, impidiendo el matrimonio y controlando el nacimiento de niños. En su planteamiento de los salarios no se preocupa explícitamente de los capitalistas, sino de los trabajadores, y les muestra que la situación está en sus manos y la fórmula para mantener los precios Los salarios, o al menos no catastróficos, incluida la reducción de la oferta de puestos de trabajo: control de la población.

Barrera (2016) señala que la proposición de que los salarios mínimos crean rigideces en el mercado es probable que produzca desempleo involuntario cuando su monto es mayor que el salario de equilibrio, con base en el supuesto teórico de que los salarios reales son iguales al desempleo marginal para un

tamaño determinado de ocupación, por el lado de la oferta; y el producto marginal del trabajo por el lado de la demanda.

Sin embargo, el incremento del salario mínimo puede incurrir en un efecto de truncamiento denominado Maurizio (2014), el cual hace referencia que puede ocurrir una pérdida de empleos de bajo salario para que pueda existir un incremento del mismo.

Por otra parte, Galvis (2014) Cita a Keynes, quien sugirió motivar la asignación del trabajo y, por supuesto, la recompensa, en forma de salarios simbólicos en lugar de salarios reales; Estimulando así la demanda y con ella el aumento de la producción y en definitiva de los intereses económicos de los empresarios, aspecto concordante con los economistas clásicos. Keynes solo analizó la evolución de los salarios nominales, porque este tipo de enfoque era consistente con su modelo teórico y el concepto de inflación. Es fundamental y necesario asegurar la máxima ganancia para el capitalista, para que esta realidad objetiva pueda influir en las condiciones emocionales y subjetivas del comerciante para crear eficiencia marginal del capital, que es un componente necesario de la fase de expansión del ciclo y del pleno empleo.

Chiavenato (2009) introduce una frase “Nadie trabaja gratis”; Por lo tanto, todo empleado está interesado en invertir en su trabajo, dedicación, esfuerzo personal, conocimientos y habilidades, si está debidamente remunerado; Por otro lado, se refiere al término compensación de personas, que tiene un término amplio, aspectos tales como: compensación, programas de incentivos, beneficios y servicios, y de igual manera, organizaciones interesadas en invertir en compensación de personas, si reciben aportes al alcance de sus metas.

### **3.2.2 Teoría del rendimiento laboral**

Wayne (2010) “el total de todas las retribuciones que se otorgan a los empleados a cambio de sus servicios. Los propósitos generales de la remuneración son atraer, retener y motivar a los empleados” (p.268).

Chiavenato (2009) “el proceso que involucra todas las formas de pago o de recompensas que se entregan a los trabajadores y que se derivan de su empleo” (p.311). Dessler & Varela (2011) “todas las formas de pago o retribución dirigidas a los trabajadores y que se derivan de sus actividades con la empresa” (p.262).

Según Costales (2009) el “Modelo de Campbell” presenta una teoría innovadora del desempeño individual. En este sentido, argumentan que: (i) el desempeño (resultados del trabajo) y el comportamiento laboral son sinónimos, (ii) incluye solo acciones o comportamientos relacionados con la organización, ((3) puede evaluarse en términos de la habilidad de cada uno nivel (el grado de contribución de un individuo al logro de los objetivos organizacionales), y (4) que el desempeño no es una unidad conceptual aislada.

De acuerdo con Guzzo y Gannett (1988) propone un modelo de rendimiento laboral basado en factores situacionales/contextuales, los cuales presentan a: (1) factores facilitadores o potenciadores, el cual afectan los aspectos del individuo; y (2) factores limitantes e inhibidores, que trata de características de procesos tecnológicos y de trabajo, políticas, estructura y cultura organizativas.

Los autores anteriores estudian el rendimiento laboral considerando factores situacionales y personales de manera independiente, por lo que (Jaén, 2010) resalta el “Modelo de Cardy y Dobbin”, que caracteriza lo que los trabajadores hacen, producen o traen (los resultados del trabajo) y los comportamientos asociados a ello, y trata estos dos aspectos como dos categorías de desempeño. Por lo tanto, el desempeño laboral está determinado conjuntamente por los factores del sistema y los comportamientos relacionados: la relación entre los factores individuales y el desempeño laboral no se desencadena directamente, sino que está impulsada por los comportamientos generales.

### 3.2.3. La remuneración

Chiavenato (2009) el concepto de remuneración total del empleado, deriva de tres componentes:

- a) La remuneración básica: Expresado en salario, mensual u horario. En términos económicos, el salario es la recompensa monetaria que reciben los trabajadores a cambio de vender su fuerza de trabajo.
- b) Incentivos salariales: programas diseñados para recompensar a los empleados de alto rendimiento. Los incentivos se otorgan de muchas formas, por ejemplo, recompensas, reparto de utilidades, recompensas por logros, etc.
- c) Beneficios: Siempre se denomina compensación indirecta. Los beneficios se otorgan a través de varios programas (licencias, seguro de vida, asistencia de transporte, subsidios para restaurantes, etc.).

#### **Importancia**

La importancia estratégica de la investigación de recompensas radica en que tiene un impacto directo en los resultados de la empresa, dirige las acciones de los empleados y actúa como un mecanismo de respuesta de la empresa a los cambios en el desempeño de la empresa dinámica del mercado y la competencia, promoviendo un sistema de compensación efectivo al lograr tres (3) objetivos clave: coherencia de la equidad interna y estructura de costos, competitividad del mercado y registro de recepción de contribuciones individuales.

#### **Factores:**

Prioridad de trabajo

Ciclo de vida y situación competitiva a la que se enfrentan las empresas

Cultura organizacional existente

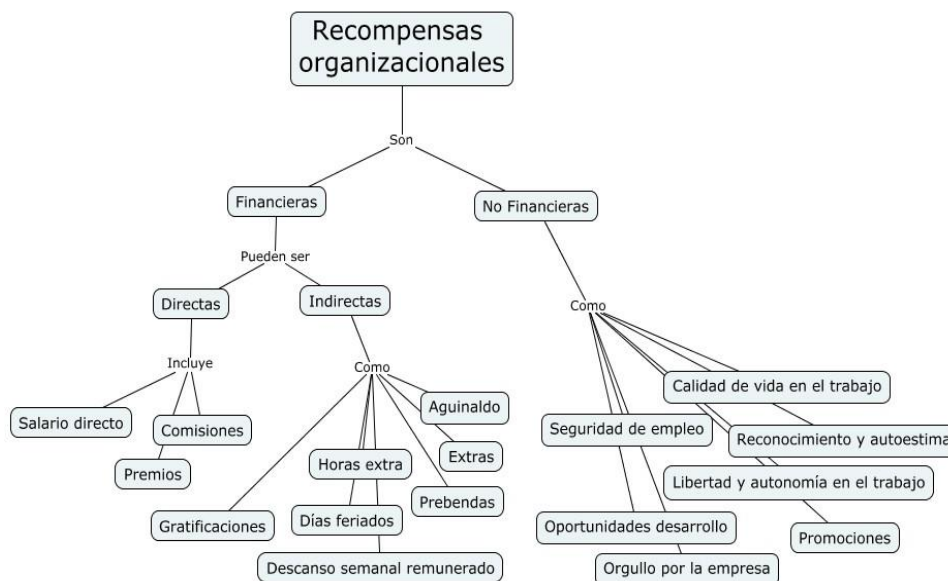
El grado de heterogeneidad de sus grupos ocupacionales

Situación económica de la empresa.

El contexto social y laboral del país.

### Remuneración total:

Es un conjunto de recompensas medibles que recibe un trabajador por su trabajo, el cual se divide en:



### Diseño del Sistema de Remuneración

El desarrollo del "Plan de Compensación" requiere mucha atención, ya que su impacto y consecuencias afectan significativamente el desempeño individual y organizacional. El diseño de un sistema de recompensas enfrenta dos desafíos principales: primero, debe ayudar a la organización a lograr sus objetivos estratégicos y segundo, debe configurarse y adaptarse a las características únicas del empleado, la organización y el entorno.

### Criterios para preparar un plan de remuneración:

Son nueve los criterios básicos para preparar un plan de remuneración:



- 1) Balance interno vs balance externo
- 2) Retribución fija o retribución variable
- 3) Desempeño o antigüedad en la empresa
- 4) Remuneración del cargo o remuneración de la persona.
- 5) ¿Igualdad o elitismo?
- 6) Paga menos o más que el mercado
- 7) Premios en efectivo o premios en efectivo adicionales
- 8) Compensación pública o confidencial
- 9) Centralización o descentralización de las decisiones salariales.

**Objetivos del sistema de remuneración:**

El sistema de remuneración debe satisfacer los siguientes objetivos:

- 1) Atraer y retener talento.
- 2) Fomentar su participación y su compromiso personal.
- 3) Incrementar la productividad y calidad del trabajo.
- 4) Control de costes laborales.
- 5) Ser justo y justo.
- 6) Respeto por las leyes laborales actuales.
- 7) Apoyar el logro de las metas organizacionales.
- 8) Proporcionar un buen ambiente de trabajo.

**Remuneración variable**

La compensación fija no motiva a las personas, por lo que las organizaciones han aprovechado los nuevos mecanismos para motivar a sus empleados a asumir más responsabilidades y riesgos, entre los cuales la compensación suele cambiar.

Este tipo de bono premia a los empleados de acuerdo a los resultados obtenidos.

### **3.2.4. Remuneración en la Constitución**

Artículo 24, los trabajadores tienen derecho a que se les retribuya de manera justa e íntegra a fin de garantizar la seguridad material y espiritual de los trabajadores y de sus familias. El pago de la compensación y los beneficios de los trabajadores tiene prioridad sobre cualquier otra obligación del empleador. El Estado regula el salario mínimo, con la participación de las organizaciones representativas de trabajadores y de empleadores.

El artículo 6 de la Ley de la Productividad y Competitividad Laboral y las disposiciones 10 de esta Ley constituyen remuneración para todos los efectos lícitos, con excepción del impuesto sobre la renta, que se rige por normas separadas, el total de dinero que perciba un trabajador por sus servicios, en efectivo o en especie, en cualquier forma o valor nominal que se le dé, siempre que sea gratuito.

### **3.2.5 La Remuneración En La Ley La remuneración es un requisito esencial del contrato de trabajo.**

Art. 4 de la LPCL "En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado"

**Contraprestativo:** recibido a cambio de los servicios prestados en relación de dependencia.

Sólo si hay trabajo hay remuneración

**Excepciones:**

Cuando la Ley indica el pago: Vacaciones

Cuando convenio, costumbre o contrato establecen una remuneración

Cuando hay un permiso remunerado

Libre disposición: libertad de uso y libertad de no rendir cuentas a nadie de sus gastos.

**2.2.6 Rendimiento Laboral**

La idea de rendimiento se relaciona con la conexión entre los medios utilizados para lograr algo y el resultado final logrado. De esta manera, el rendimiento puede vincularse a beneficios o ganancias. Por otro lado, el trabajo es lo relacionado con el trabajo (actividad que implica un esfuerzo físico y/o mental y se realiza a cambio de un socio económico).

Estas definiciones permiten comprender el concepto de desempeño laboral: los resultados obtenidos en el ambiente de trabajo en relación con los recursos disponibles. Este concepto depende de las metas u objetivos específicos del empleado en cuestión.

Por lo tanto, los gerentes y propietarios de cualquier empresa querrán mejorar la eficiencia del trabajo de sus empleados, porque saben muy bien que esto tendrá un efecto positivo en ellos. Como resultado, suelen utilizar una variedad de medidas, de las cuales destacamos las siguientes:

Crea un buen ambiente de trabajo donde todos puedan sentirse cómodos y donde se trabaje por y para el equipo. Elevar la autoestima del empleado y reconocer sus deberes.

Planifique trabajar de acuerdo con las metas, porque cuando se alcancen estas metas, la satisfacción y el orgullo de los empleados aumentarán exponencialmente. Crear las condiciones favorables para que todos los

miembros de la empresa participen de manera que se sientan involucrados y no duden en dedicar sus esfuerzos y deberes a esta labor.

Promover la igualdad de trato.

Motivar a los empleados.

Fomentar la capacitación de los empleados, para que puedan demostrar entusiasmo por mejorar su desempeño y habilidades.

Con estas y otras acciones, será posible aumentar el desempeño de los empleados. El objetivo es orientar cada vez más a las empresas a utilizar servicios de formación, “coachs de negocio”, que trabajarán con los empleados para fortalecer la relación entre ellos, para que los empleados se sientan valorados y también “recompensados” por su esfuerzo, para que adquieran nuevas ilusiones dentro de ellos. a ellos. El marco del puesto de trabajo que desempeñan en la empresa, para que se beneficien de un ambiente agradable... El rendimiento en el puesto de trabajo suele utilizarse como sinónimo de productividad.

El desempeño a menudo se relaciona con cuestiones como la estrategia, la capacitación, la compensación y el medio ambiente. Alguien que está bien informado, recibe instrucciones meticulosas, está bien pagado y trabaja en un ambiente agradable es probable que tenga un desempeño laboral mucho mejor que un trabajador mal pagado y sin capacitación en ambientes insalubres.

### **3.3 Bases Conceptuales**

#### **Remuneración salarial**

El salario es todo ingreso que recibe el trabajador del empleador a cambio de los servicios que presta, así como la provisión de su mano de obra. El salario es uno de los elementos básicos de un contrato de trabajo.

Según Urquijo (1997) “Salario es lo que recibe el trabajador por la prestación de un servicio, por lo que muchos autores toman en cuenta el salario.

De igual forma, Pernautus, mencionado por Urquio, lo define económicamente como una determinada remuneración que se encuentra, se cobra periódicamente antes de la producción y se contrata”.

De igual forma, para Juárez (2000), remuneración significa la recompensa o recompensas que la empresa entrega a los empleados por su trabajo. Se utiliza para indicar la cantidad de efectivo que recibe un empleado por mes en función del trabajo de un mes; Este término suele denominarse salario y este elemento suele ser la parte más importante del efectivo y pagos periódicos que recibe el empleado, por lo que la empresa necesita factores técnicos para determinar el salario del empleado. También es importante tener en cuenta que el salario generalmente reconoce el desempeño que las personas han mostrado, es decir, el desempeño pasado.

### **Incentivo Salarial**

Los incentivos económicos son diferentes tipos de incentivos económicos que las empresas ofrecen a sus empleados para premiar el buen desempeño, la productividad y medir el éxito alcanzado. Los empleadores usan estos incentivos para motivar a los equipos y empleados a superar las expectativas o participar en tareas o actividades que normalmente no podrían realizar.

Por otro lado, los incentivos financieros son recompensas efectivas cuando los empleados realizan sus tareas laborales normales. Los empleadores pueden implementar diferentes incentivos financieros según el entorno laboral y el tipo de negocio.

### **Calidad de trabajo**

Según Guest (2001) "Un proceso a través del cual una organización trata de expandir el potencial creativo de sus miembros implicándoles en las decisiones que afecten a su trabajo"

Para Carlson (1980) es una meta ya la vez un proceso de mejora continua, CVL es el compromiso de toda organización para mejorar su trabajo; crear ambientes y puestos de trabajo con mayor compromiso, satisfacción y eficacia para las personas en todos los niveles de la organización. Como proceso, requiere esfuerzos para lograr estos objetivos a través de una participación activa en la organización.

"La OIT cree que el trabajo decente no solo hace una contribución importante al desarrollo sostenible, sino que también es un objetivo importante en sí mismo. Dado que el trabajo es una parte central de la vida en términos de tiempo, integración social y autoestima personal, el trabajo decente es claramente una dimensión esencial de la calidad de vida." (Anker et al., 2003, p. 147).

### **Desempeño Contextual**

Gómez et al. (2008) Determinar que para evaluar el desempeño es necesario primero determinar el desempeño del empleado individual y su contribución al logro de las metas de la empresa.

El desempeño representa todas las acciones o comportamientos bajo el control de un individuo que contribuyen al logro de las metas de la organización y pueden medirse frente a la adecuación o competencia del individuo. (Campbell, 1990). Asimismo, conceptualizan el desempeño como "el valor total previsto para la organización de los episodios de comportamiento discretos que un individuo realiza durante un período de tiempo estándar" (p. 82).

Se puede encontrar la representación multidimensional, aspecto esencial del desarrollo de este trabajo, que incluye diferentes perspectivas o enfoques teóricos. Por lo tanto, en la literatura científica es posible distinguir una serie de aspectos independientes y generalizados de diferentes puestos y roles en el lugar de trabajo, entre los que se destacan el desempeño de funciones, el seguimiento del contexto, el comportamiento de ciudadanía organizacional y el comportamiento inverso, entre otros (Campbell y Wernick, 2015). Este tipo de

desempeño respalda el entorno psicológico y social más amplio de la organización en el que debe operar el núcleo técnico (Motowidlo & Van Scotter, 1994).

### **Trabajo en equipo**

El trabajo en equipo es un conjunto de estrategias, procedimientos y metodologías utilizadas por un grupo de personas para lograr objetivos establecidos. Entre las diversas definiciones de trabajo en equipo, se destacan las siguientes: "Número reducido de personas con capacidades complementarias, comprometidas con un propósito, un objetivo de trabajo y un planeamiento comunes y con responsabilidad mutua compartida" (Fernandez, 1998).

Para Ceneval (2006) es el resultado de integrar ayudando a los demás, compartir información, integrarse con el logro de las metas grupales, promover la cooperación intragrupal, mantener la armonía intragrupal, la cohesión y el espíritu de grupo.

Otra definición de un equipo estable es que es un pequeño grupo de personas que muestran coherencia con los demás, que se comunican abiertamente, tienen un alto nivel de organización y son lo suficientemente flexibles para trabajar. De manera coordinada, con funciones que ahora definen la colección. Un grupo organizado de empleados que trabajan juntos para lograr una meta. (Reza, 2013).

Un grupo es un número relativamente pequeño de individuos con habilidades complementarias (conocimiento, habilidades y atributos), con objetivos operativos comunes y que interactúan entre sí de manera responsable (Hellriegel & Slocum, 2004). Los grupos de trabajo compartieron compromisos entre ellos para el desempeño colectivo, sin embargo, los objetivos no se hubieran logrado sin la interacción de las personas que integran el equipo. (Barroso, 2014).

## **CAPÍTULO IV. MARCO METODOLÓGICO**

### **4.1. Ámbito de estudio**

El ámbito de estudio de la investigación fue realizado en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, ubicada en el Distrito de Pillco Marca, Provincia y Región Huánuco.

### **4.2. Tipo y nivel de investigación**

#### **4.2.1. Tipo de investigación**

- Según la finalidad, es una investigación básica, porque su propósito es de aplicación inmediata.
- Según el enfoque de investigación, es una investigación cuantitativa porque se basa en la medición numérica.
- Según el tiempo de estudio, es retrospectivo porque determina la relación entre variables de hechos ya ocurridos.
- Según la participación del investigador, es no experimental, porque no se manipulará ninguna variable.
- Según la cantidad de medición de variable, es transversal, porque se llevó a cabo en un solo momento.

#### **4.2.2 Nivel de investigación**

La investigación que se desarrolló corresponde al nivel correlacional, que según Hernández et al. (2014) “este tipo de estudios tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular”



### 4.3 Población y muestra

#### 4.3.1 Descripción de la población

Según la unidad de Recursos Humanos de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán en el año 2019, el número de trabajadores administrativos distribuidos en las diversas dependencias de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco corresponde a 354, que vendría la población de estudio.

#### 4.3.2 Muestra y método de muestreo

La muestra se determinó mediante la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Nz^2pq}{d^2(N - 1) + Z^2pq}$$

Dónde:

n = tamaño de muestra

N = población (354)

Z = valor de Z crítico, calculado en las tablas del área de la curva normal. Llamado también nivel de confianza (95% = 1.96).

p = proporción aproximada del fenómeno en estudio en la población de referencia (0.5)

q = (1 - p) proporción de la población de referencia que no presenta el fenómeno en estudio (1 - p)

d = nivel de precisión absoluta (0.05)

$$n = \frac{354(1.96)^2(0.5)(0.5)}{(0.05)^2(354-1)+(1.96)^2(0.5)(0.5)} = \frac{354(0.9604)}{(0.0025) \times (354) + 0.9604}$$

$$n = \frac{339.9816}{0.8825+0.9604} = \frac{339.9816}{1.8429} = 184.48 \approx 185 \text{ trabajadores}$$

El número de personas que debería conformar la muestra es de 185, sin embargo, durante la ejecución de los cuestionarios, los entrevistados se excusaban y no permitían continuar con la entrevista o iniciarla, por lo que finalmente se logró entrevistar a 180 personas.

### **Tipo de muestreo**

Se utilizó un muestreo probabilístico aleatorio, usando criterios de inclusión y exclusión.

#### **4.3.3. Criterios de inclusión y exclusión**

##### **Se incluyó:**

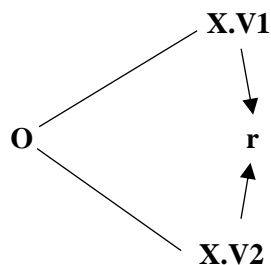
- A todos los trabajadores de diferentes áreas de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán.
- A los trabajadores que firmaron su consentimiento informado

##### **Se excluyó:**

- Al personal de vigilancia
- Al personal de limpieza
- Y todos los que se encuentran con licencia

#### **4.4. Diseño de investigación**

El estudio se enmarcó bajo el diseño no experimental, transversal de tipo correlacional, porque se realizó sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observaron los fenómenos en un solo momento para ser analizados y relacionados.



Leyenda:

O: Muestra a tomar para obtener los resultados

X.V1: Falta de incremento oportuno de la remuneración a los trabajadores de la UNHEVAL.

Y.V2: Rendimiento laboral

r: Relación entre la variable V1 y V2

## **4.5 Técnicas e instrumentos**

### **4.5.1 Técnicas**

Encuesta, que permitió recolectar la información necesaria para la investigación de cada participante

### **4.5.2 Instrumento**

Cuestionarios para ambas variables, cuyo texto fue preparado de antemano y sometido a la opinión de expertos en la elaboración de instrumentos, lo cual permitió determinar los objetivos y dimensiones de la investigación.

#### **4.5.2.1 Validación de instrumentos**

Se realizó a través del juicio de expertos, el cual permitió determinar, según Hernández et al (2014) el grado en que el instrumento medirá la variable de interés, de acuerdo con expertos en el tema (pág.204).

#### **4.5.2.2 Confiabilidad de instrumentos**

Se efectuó mediante el Alfa de Cronbach a través de una prueba piloto con 10 personas, que Según Quero (2010) “consideran como regla general, las confiabilidades no deben ser inferiores a 0.80” (p. 251).

#### **4.6. Técnicas para el procedimiento y análisis de datos**

El instrumento de investigación fue administrado por el investigador una vez entregado a los integrantes de la muestra, explicándoles pormenorizadamente cada uno de los trabajadores y absolviendo las dudas que podrían presentarse.

El procedimiento que se empleó después de la recolección de las respuestas, se siguió con un plan detallado para lograr el propósito específico. En primer término, las respuestas que se obtuvieron a través del instrumento empleado (cuestionario), fueron previamente codificados, transfiriéndose a una matriz de datos, para luego proceder con su análisis.

Seguidamente se procedió al procesamiento de la información, mediante el cual los datos individuales se agrupan y estructuran con el propósito de responder en función al problema de investigación, los objetivos e hipótesis de estudio.

Finalmente, los resultados se presentaron mediante tablas e ilustraciones mediante gráficos, los cuales serán analizados e interpretados.

El procedimiento de procesamiento de los datos obtenidos se efectuó haciendo uso de cuadros estadísticos y para su presentación con ayuda de gráficas, lo cual permitieron observar las tendencias y facilitar las explicaciones respectivas.

##### **Análisis de datos**

##### **Prueba de Hipótesis General:**

El proceso que proporciona la prueba de hipótesis requiere procedimientos específicos. Los métodos de diferentes autores son comprobables, y cada autor tiene sus propias peculiaridades y características, por lo que es necesario

decidir si aplicar uno de ellos en el estudio. Es por ello que se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman, que se define como: 
$$\rho = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$$

Donde:

$\rho$ : coeficiente de correlación de Spearman

d: es la diferencia entre los correspondientes datos de orden de x – y n: número de parejas de datos

**Tabla 1**

Coefficiente de correlación de la hipótesis general

Variable 1	Variable 2	N= número de parejas de datos	Coefficiente de Correlación Spearman
Remuneración	Rendimiento laboral	180	0.985

Fuente: resultados obtenidos del estadístico spss.

De acuerdo a la interpretación que propone Spearman, si el valor de Rho es superior a 0.75 (positivo o negativo) entonces la correlación es alta y puesto que  $\rho$  es 0.985 esta es considerada como una correlación positiva alta.

**a) Planteamiento de Hipótesis:**

**Hipótesis Nula:** Ho: El incremento oportuno de la remuneración no se relacionan significativamente con el rendimiento laboral en los trabajadores de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán.

**Hipótesis Alternativa:** H1: El incremento oportuno de la remuneración se relaciona significativamente con el rendimiento laboral en los trabajadores de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán.

**b) Nivel de significancia y valor crítico:**

$$\alpha = \frac{0.05}{2} = 0.025$$

$$t(\alpha/2, n-2) = 1.973$$

**c) Cálculo del estadístico de prueba:**

$$r = p$$

$$t = \frac{r}{\sqrt{\frac{1-r^2}{n-2}}}$$

$$t = 76.7$$

**d) Decisión estadística:**

Dado que el estadístico de prueba es mayor al valor crítico, se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis alternativa (H1)

**e) Conclusión estadística:**

Se concluye que el incremento oportuno de la remuneración se relaciona significativamente con el rendimiento laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán.

## CAPÍTULO V. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

### 5.1 Análisis descriptivo

Podemos encontrar que como resultado de esta investigación referente a la falta de incremento oportuno de la remuneración y el rendimiento laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Hermilio Valdizan que el nivel educativo del personal administrativo que cuenta con estudios superiores. Por otro lado, la gran mayoría del personal está de acuerdo que se puede trabajar conjuntamente con todas las autoridades universitarias para poder incrementar los salarios de forma oportuna en base a las capacidades y rendimiento en el trabajo.

#### **VARIABLE**

Falto de incremento de remuneración

#### **DIMENSIÓN**

#### **Remuneración salarial**

**Tabla 2**

1. ¿Considero que el salario mensual que percibo cubre mis expectativas?

Nunca	90	
Casi nunca	45	
A veces	36	
Casi siempre	9	
Siempre	0	180

*Fuente: cuestionario aplicado.*

En la tabla 2, nos muestra que el 50% afirma que su salario mensual nunca cubre sus expectativas, el 25% casi nunca, el 20% a veces, mientras que a un 5% no le cubre sus expectativas. Esto se puede observar en la Fig. 1.



**Tabla 3**

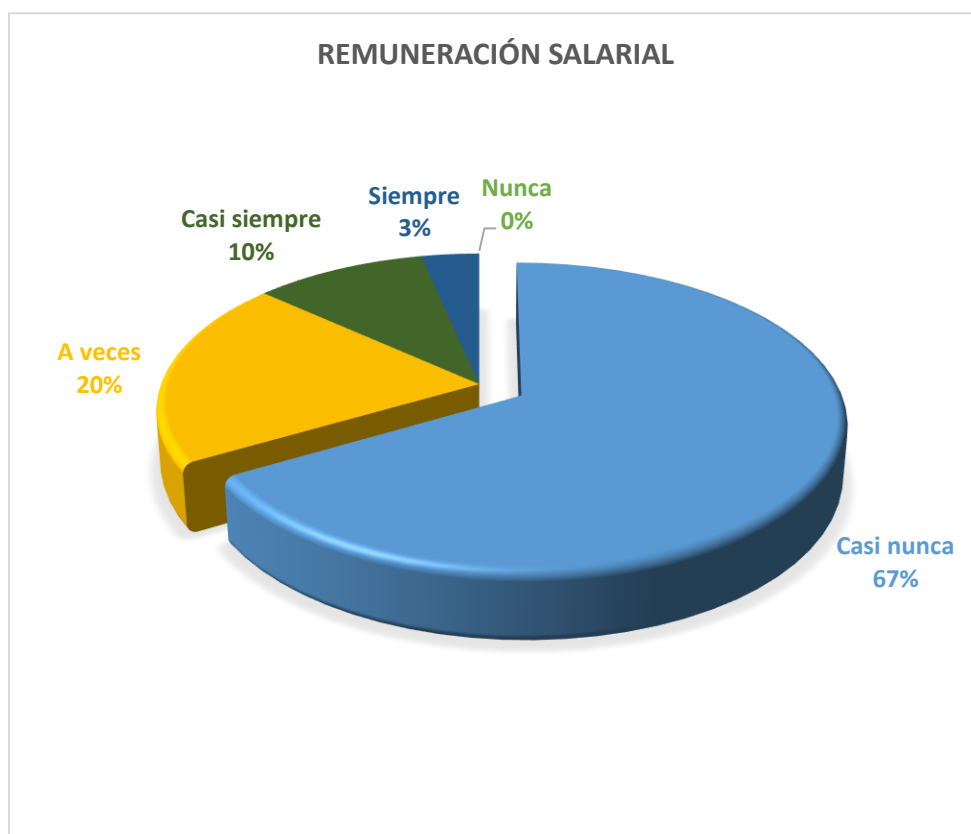
2. ¿Mi salario mensual es abonado en las fechas indicadas?

Nunca	0	
Casi nunca	120	
A veces	36	
Casi siempre	18	
Siempre	6	180

Fuente: cuestionario aplicado.



De acuerdo a la tabla 3, un 67% afirma casi nunca su salario es abonado en la fecha indicada, el 20% a veces, el 10% casi siempre, mientras que el 3% siempre. Esto se puede verificar en la fig. 2.



**Tabla 4**

3. ¿El salario que percibo está dentro del estándar del mercado?

Nunca	24	
Casi nunca	105	
A veces	33	
Casi siempre	9	
Siempre	9	180

Fuente: cuestionario aplicado.

En la tabla 4, se observa que un 57% afirma casi nunca su salario está dentro del estándar del mercado, el 18% a veces, un 13% nunca, mientras que



el 10% casi siempre y siempre. Dicho resultado que se presenta a continuación se concretiza en la siguiente fig. 3

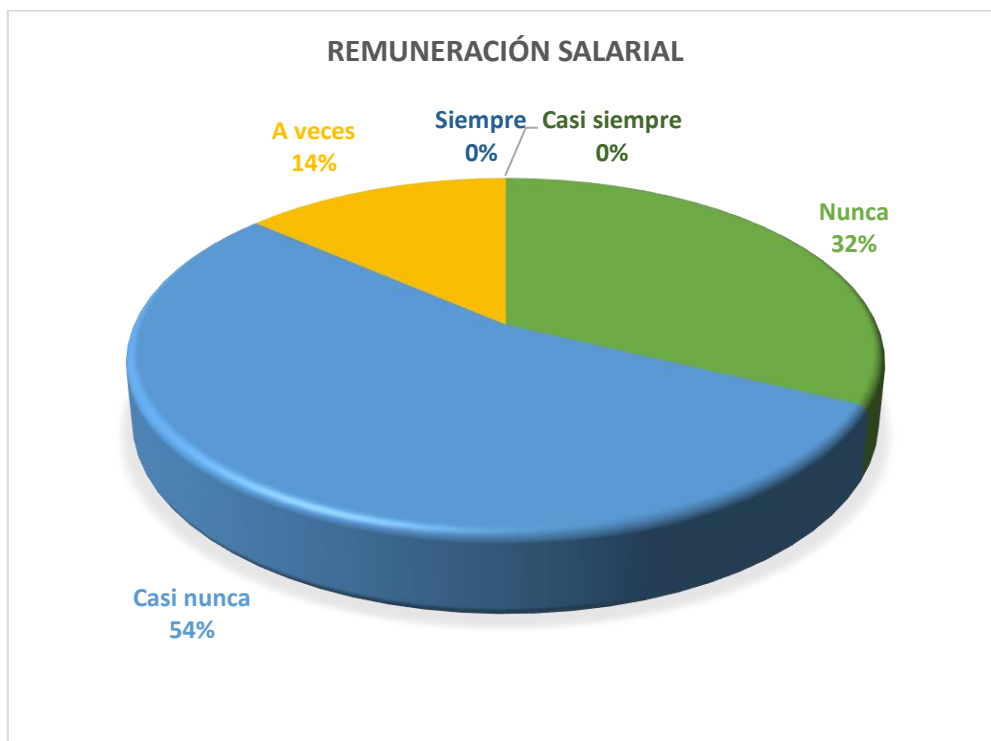
**Tabla 5**

4. ¿ Considero que la labor que realizo se ajusta a mi salario?

Nunca	57	
Casi nunca	96	
A veces	24	
Casi siempre	0	
Siempre	0	180

Fuente: cuestionario aplicado

En la tabla 5, nos muestra que el 54% afirma que su labor que realiza casi nunca se ajusta a su salario, el 32% nunca, mientras que el 14 % a veces. Dicho resultado se observar en la fig. 4.



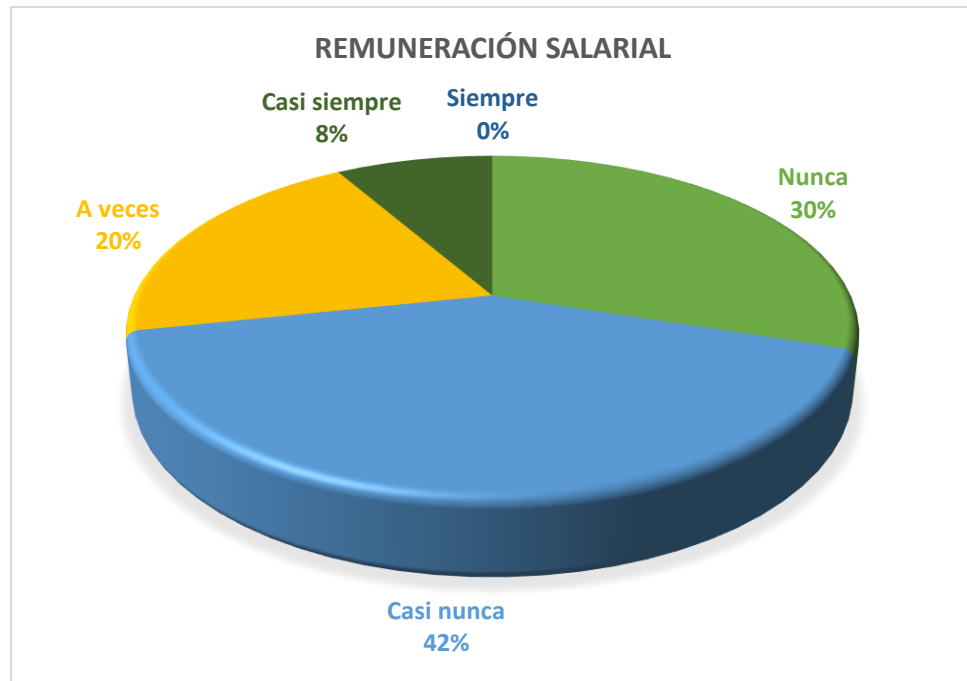
**Tabla 6**

5. ¿Es apropiada con la forma de cómo se fijan las remuneraciones?

Nunca	54	
Casi nunca	75	
A veces	36	
Casi siempre	15	
Siempre	0	180

Fuente: cuestionario aplicado.

De acuerdo a la tabla 6, un 42% afirma que casi nunca es apropiada la forma como se fijan las remuneraciones, el 30% nunca, el 20% a veces, mientras que el 8% casi siempre. Estos resultados se pueden visualizar en la siguiente fig.



**Tabla 7**

6. ¿Usted siente que el sueldo que recibe es justo en relación con aportación a los logros?

Nunca	42	
Casi nunca	120	
A veces	18	
Casi siempre	0	
Siempre	0	180

Fuente: cuestionario aplicado.

En la tabla 7, nos muestra que un 67% afirma que casi nunca que su sueldo que recibe es justo en relación con la aportación a los logros, el 23% nunca, mientras que el 10% afirma a veces. Estos resultados se pueden objetivar en la fig. 6.



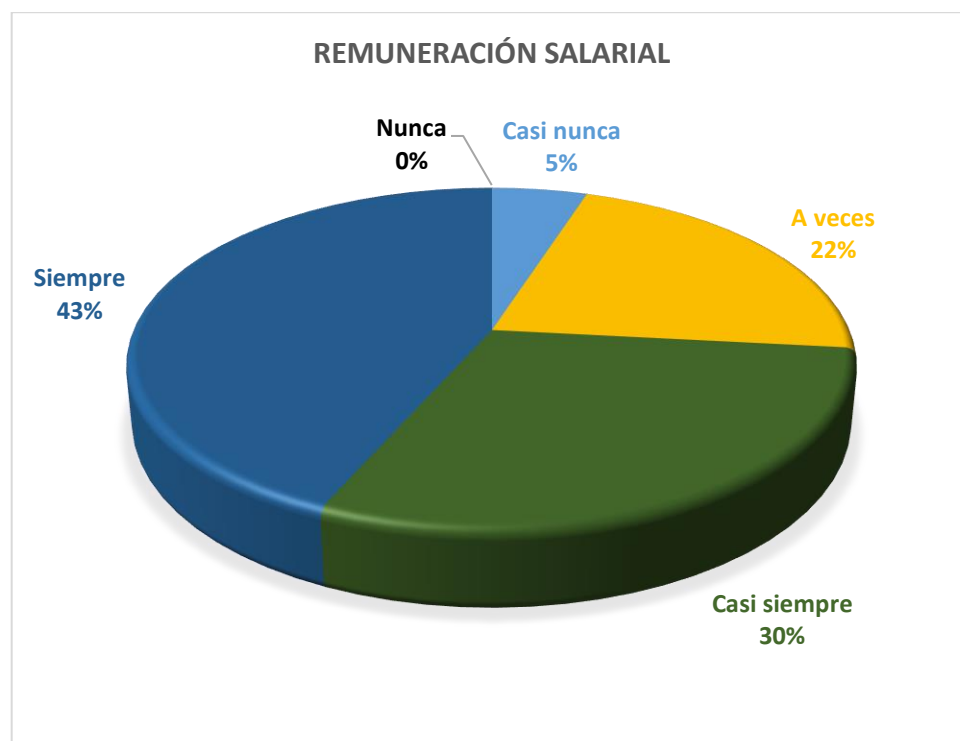
**Tabla 8**

7. ¿Considero que el estado debe incrementar el monto de las gratificaciones?

Nunca	0	
Casi nunca	9	
A veces	39	
Casi siempre	54	
Siempre	78	180

Fuente: cuestionario aplicado.

En la tabla 8, nos muestra que un 43% considera siempre que el estado debe aumentar las gratificaciones, el 30% casi siempre, el 22% a veces, mientras que un 5% considera casi nunca. Dicho resultado que se presenta a continuación se puede concretizar en la fig.07.



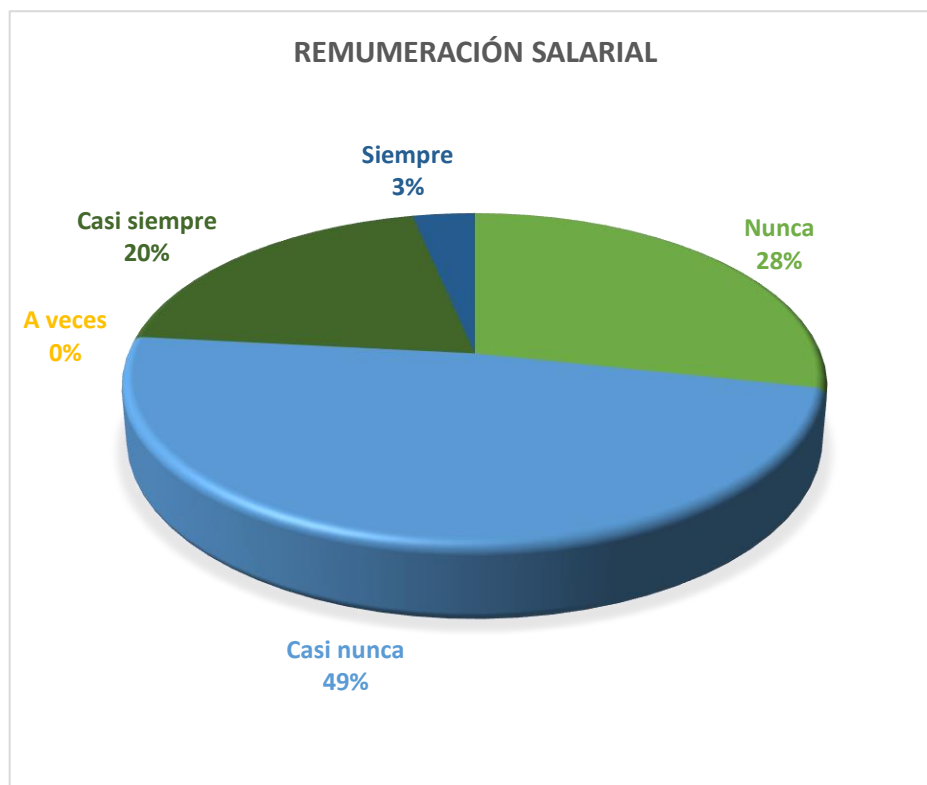
**Tabla 9**

8. ¿El sueldo que recibe por su trabajo es el máximo que pueden pagarle?

Nunca	51	
Casi nunca	87	
A veces	0	
Casi siempre	36	
Siempre	6	180

Fuente: cuestionario aplicado.

De acuerdo a la tabla 9, el 49% afirma que casi nunca su suelo es el máximo que puede pagarle, el 28% nunca, el 20% casi siempre, mientras que solo el 3% siempre. Estos resultados se pueden verificar en la siguiente fig. 8.



**Tabla 10**

9. ¿La remuneración que recibe respecto al mercado es competitiva?

Nunca	120	
Casi nunca	45	
A veces	6	
Casi siempre	9	
Siempre	0	180

Fuente: cuestionario aplicado.

En la tabla 10, nos muestra que un 67% afirma que la remuneración que percibe nunca es competitiva de acuerdo al mercado, el 25% casi nunca, el 5% casi siempre, mientras que un 3% a veces. Dicho resultado que a continuación se presenta en la fig. 9 se puede concretizar



### DIMENSIÓN

### INCENTIVO SALARIAL

**Tabla 11**

10. ¿ Preferiría un sueldo de acuerdo a su capacidad?

Nunca	15	
Casi nunca	0	
A veces	30	
Casi siempre	75	
Siempre	60	180



Fuente: cuestionario aplicado.

De acuerdo a la tabla 11, el 42% afirma que casi siempre prefiere que su sueldo este de acuerdo a su capacidad, el 33% siempre, el 17% a veces, mientras que solo el 8% nunca. Dicho resultado se observar en la fig. 10.



**Tabla 12**

11. ¿Cuándo se logran los objetivos institucionales recibo un bono como premio?

Nunca	60	
Casi nunca	90	
A veces	15	
Casi siempre	6	
Siempre	9	180

Fuente: cuestionario aplicado.

En la tabla 12, nos muestra que el 50% afirma que casi nunca recibo un bono como premio cuando se logra los objetivos institucionales, el 34% nunca, el 8% a veces, el 5% siempre, mientras que el 3% casi siempre. Estos resultados se pueden verificar en la siguiente figura 11.



**Tabla 13**

12. ¿La institución por política me otorga incentivos a través de bonos?

Nunca	45	
Casi nunca	90	
A veces	36	
Casi siempre	3	
Siempre	6	180

Fuente: cuestionario aplicado.

De acuerdo a la tabla 13, el 50% afirma que casi nunca le otorgan incentivos a través de bonos por política, el 25% nunca, el 20% a veces, el

3% siempre, mientras que el 2% casi siempre. En la fig. 12 que a continuación se presenta se puede visualizar los resultados.



**Tabla 14**

13. ¿Con la bonificación por educación le permite solventar los gastos de educación de sus hijos?

Nunca	36	
Casi nunca	114	
A veces	24	
Casi siempre	3	
Siempre	3	180

Fuente: cuestionario aplicado.

En la tabla 14, nos muestra que el 63% afirma que casi nunca le permite solventar los gastos de educación de sus hijos con la bonificación que recibe, el 20% nunca, el 13% a veces, mientras que el 4% siempre y casi siempre. Dicho resultado se puede verificar en la siguiente fig 13.



**Tabla 15**

14. ¿ Recibe algún otro complemento salarial variable?

Nunca	90	
Casi nunca	60	
A veces	30	
Casi siempre	0	
Siempre	0	180

Fuente: cuestionario aplicado.

De acuerdo a la tabla 15, el 50% afirma nunca recibe algún otro complemento salarial variable por su esfuerzo en el trabajo, el 33% casi nunca, el 17% a veces. Dicho resultado se puede observar en la fig.14.



**Tabla 16**

15. ¿Todos participamos en consecución de los objetivos institucionales?

Nunca	2	
Casi nunca	5	
A veces	24	
Casi siempre	52	
Siempre	97	180

Fuente: cuestionario aplicado.

En la tabla 16, nos muestra que el 54% afirma que todos participamos en consecución de los objetivos institucionales, el 29% casi siempre, el 13% a veces, casi nunca 3% casi nunca y el 1% dijo nunca. Estos resultados se visualizan en la siguiente fig. 15.



**Tabla 17**

16. ¿Cuándo laboramos más horas lo reconocen como horas extras?

Nunca	17	
Casi nunca	65	
A veces	87	
Casi siempre	9	
Siempre	2	180

Fuente: cuestionario aplicado.

En la tabla 17, nos muestra que el 48% afirma que a veces cuando colaboran más horas lo reconocen como horas extras, el 36% respondieron casi nunca, mientras que solo el 10% nunca, el 5% dijeron casi siempre y el 1% dijeron siempre. Dicho resultado se puede visualizar en la siguiente fig. 16.



**Tabla 18**

17. ¿Considera que la institución como incentivo debe pagar las horas extras?

Nunca	0	
Casi nunca	0	
A veces	0	
Casi siempre	35	
Siempre	145	180

Fuente: cuestionario aplicado.

En la tabla 18, nos muestra que el 81% considera que siempre la institución debe pagar los incentivos como horas extras, el 19% respondieron casi siempre. Estos resultados se pueden concretizar en la fig. 17.



**Tabla 19**

18. ¿Ha recibido reconocimientos como una celebración por parte de la organización?

Nunca	30	
Casi nunca	0	
A veces	9	
Casi siempre	96	
Siempre	45	180

Fuente: cuestionario aplicado.



De acuerdo a la tabla 19, el 53% afirma que casi siempre ha recibido reconocimientos como una celebración por parte de la organización, el 25% siempre, el 17% nunca, mientras que solo el 5% a veces. Estos resultados que a continuación se presenta en la fig. 18.



**Tabla 20**

19. ¿El área de RRHH estimula el interés al trabajo de personal?

Nunca	60	
Casi nunca	90	
A veces	30	
Casi siempre	0	
Siempre	0	180

Fuente: cuestionario aplicado.

En la tabla 20, nos muestra que el 50% casi nunca el área de RRHH estimula el interés al trabajo del personal, el 33% nunca, el 17% a veces. Dichos resultados se objetivizar en la siguiente fig.19



**Tabla 21**

20. ¿Es premiado por presentar un adecuado rendimiento en su labor?

Nunca	24	
Casi nunca	120	
A veces	36	
Casi siempre	0	
Siempre	0	180

Fuente. Cuestionario aplicado.

En la tabla 21, nos muestra que el 67% afirma que casi nunca es premiado por presentar un adecuado rendimiento en su labor, el 20% a veces, mientras que el 13% nunca. Estos resultados se pueden visualizar en la fig 20.



## VARIABLE X

### DIMENSIÓN CALIDAD DE TRABAJO

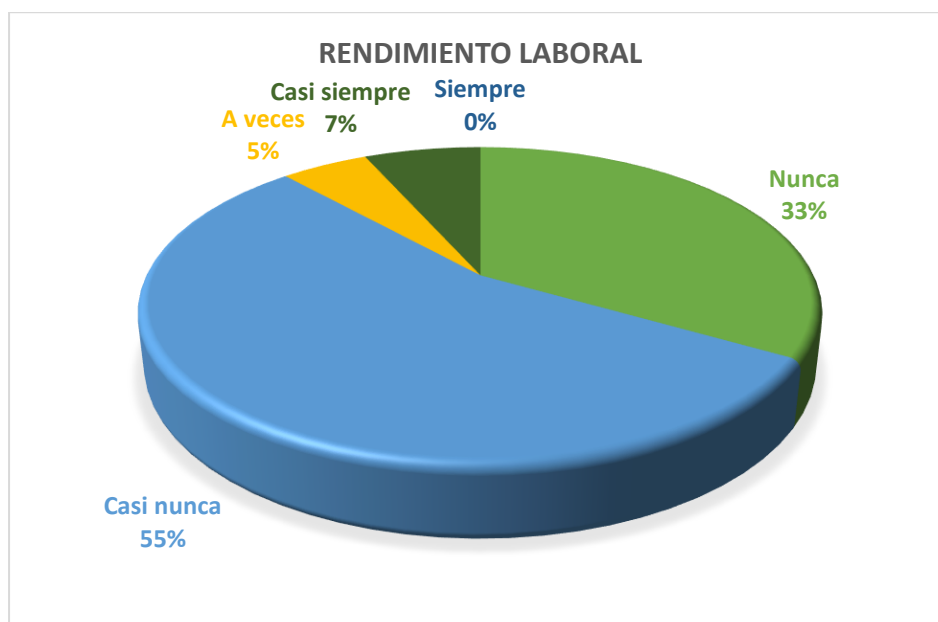
**Tabla 22**

1. ¿Considero que produce o realiza un trabajo con errores?

Nunca	60	
Casi nunca	99	
A veces	9	
Casi siempre	12	
Siempre	0	180

Fuente: cuestionario aplicado.

La tabla 22, nos muestra que el 55% afirma que casi nunca considera que produce o realiza un trabajo con errores, el 33% nunca, el 7% casi siempre, mientras que solo el 5% a veces. Estos resultados se pueden visualizar en la fig. 21.



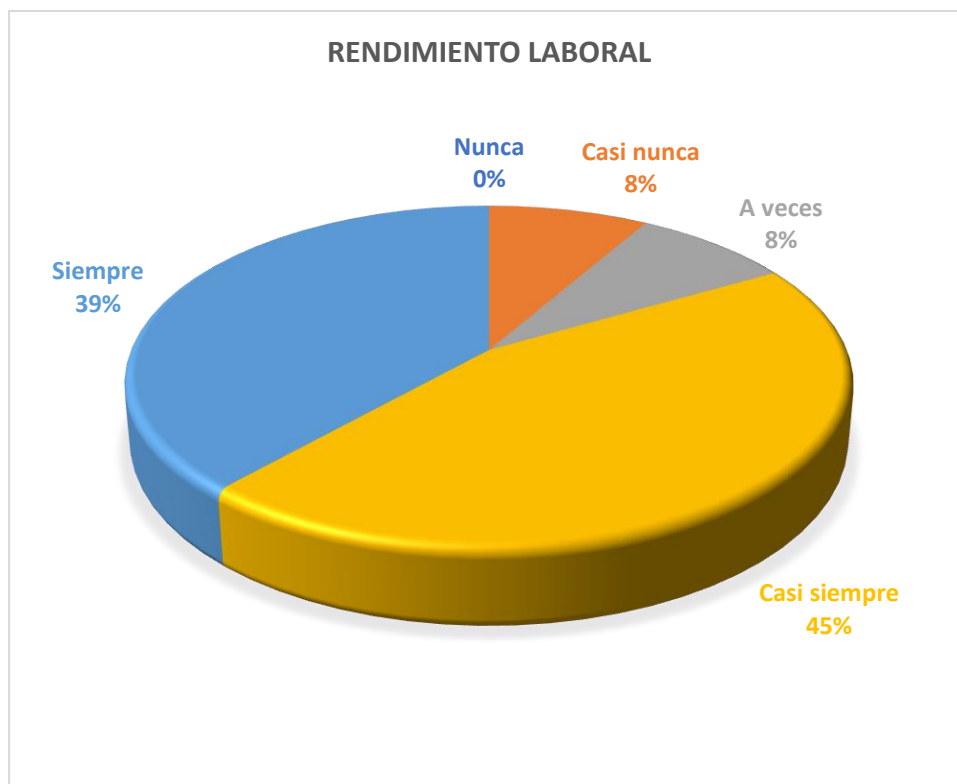
**Tabla 23**

2. ¿Usted considera que realiza un trabajo ordenado?

Nunca	0	
Casi nunca	15	
A veces	15	
Casi siempre	81	
Siempre	69	180

Fuente: cuestionario aplicado.

La tabla 23, el 45% afirma casi siempre considerar que realiza un trabajo ordenado, el 39% siempre, el 8% a veces y el otro 8% casi nunca. Dicho resultado se puede verificar en la siguiente fig.22.



**Tabla 24**

3. ¿Realiza un trabajo en los tiempos establecidos?

Nunca	0	
Casi nunca	6	
A veces	9	
Casi siempre	120	
Siempre	45	180

Fuente: cuestionario aplicado.

De acuerdo a la tabla 24, el 67% afirma que siempre realiza un trabajo en los tiempos establecidos, el 25% casi siempre, el 5% a veces, mientras que solo el 3% casi nunca. Estos resultados se pueden objetivizar en la fig.23.



**Tabla 25**

4. ¿Considera que produce o realiza un trabajo metódico?

Nunca	0	
Casi nunca	0	
A veces	6	
Casi siempre	114	
Siempre	60	180

Fuente: cuestionario aplicado.

De acuerdo a la tabla 25, el 64% afirma que casi siempre considera que produce o realiza un trabajo metódico, el 33% siempre, el 3% a veces. Dicho resultado se puede objetivizar en la siguiente fig.24.

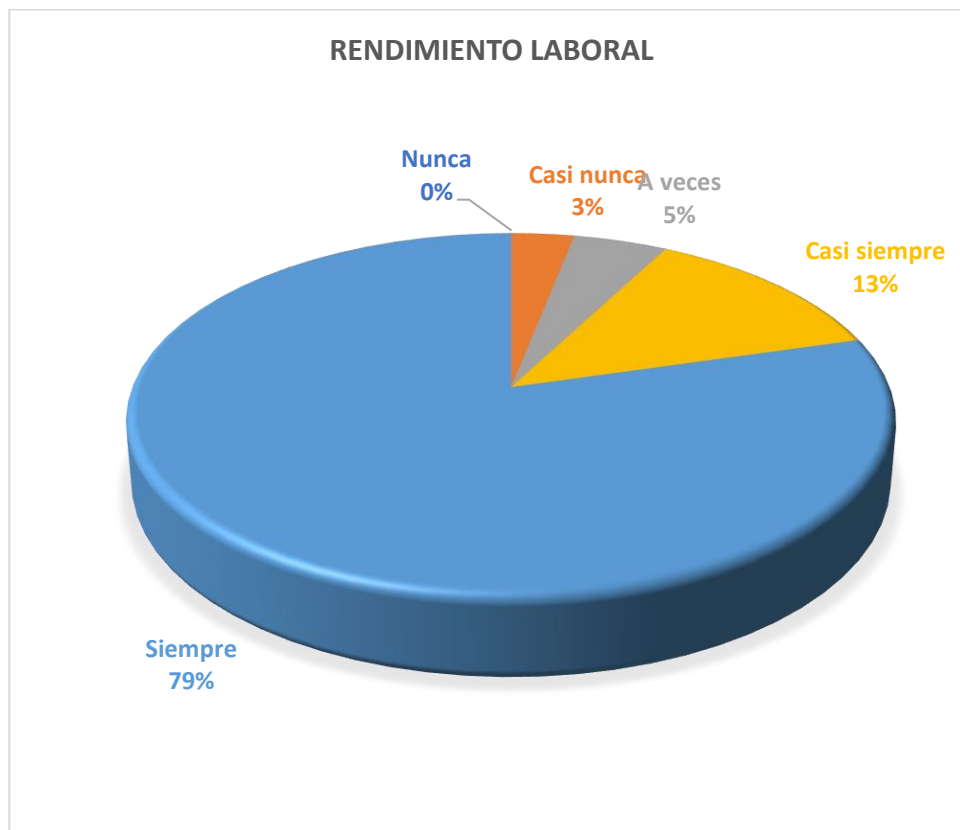


**Tabla 26**

5. ¿Demuestra iniciática en la realización de actividades?

Nunca	0	
Casi nunca	3	
A veces	3	
Casi siempre	25	
Siempre	155	180

La tabla 26, nos muestra que el 79% afirma que siempre demuestra iniciativa en la realización de actividades, el 13% casi siempre, el 5% a veces y el otro 3% casi nunca. Estos resultados se pueden verificar en la fig. 25.



**Tabla 27**

6. ¿Tiene nuevas ideas y muestra originalidad a la hora de enfrentar o manejar situaciones de trabajo?

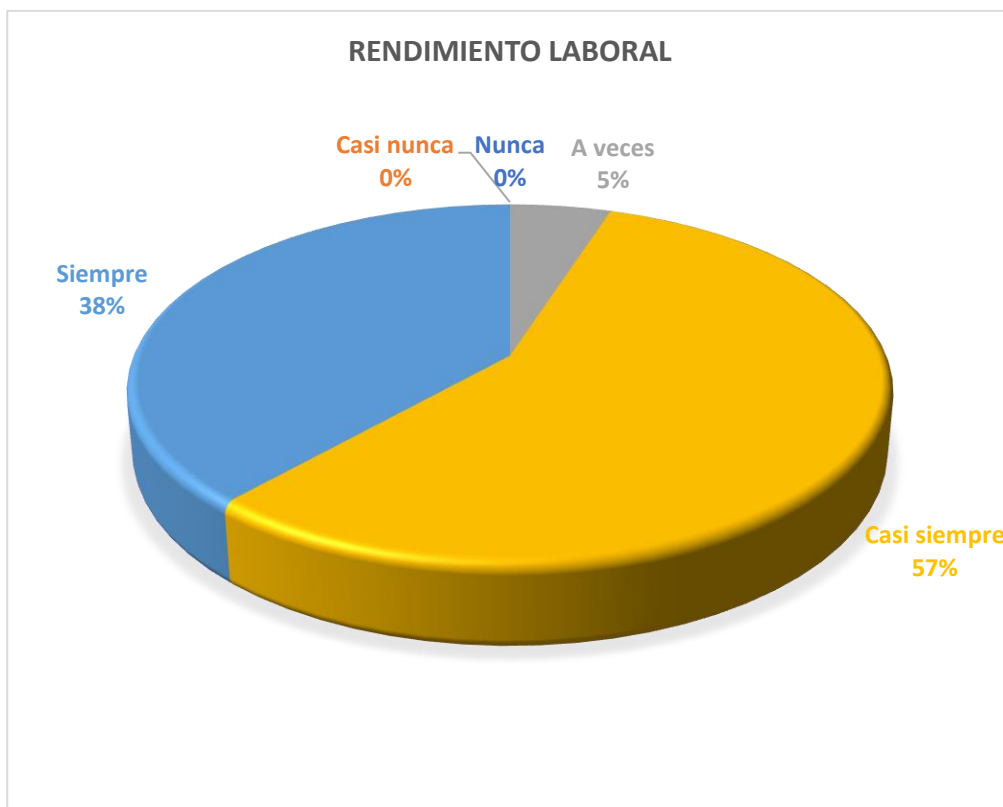
Nunca	0	
Casi nunca	0	
A veces	9	
Casi siempre	102	
Siempre	69	180

Fuente: cuestionario aplicado.

De acuerdo a la tabla 27, el 57% afirma que casi siempre tiene nuevas ideas y muestra originalidad a la hora de enfrentar o manejar situaciones de



trabajo, el 38% siempre, mientras que el 5% a veces. Dicho resultado se puede visualizar en la siguiente fig. 26.



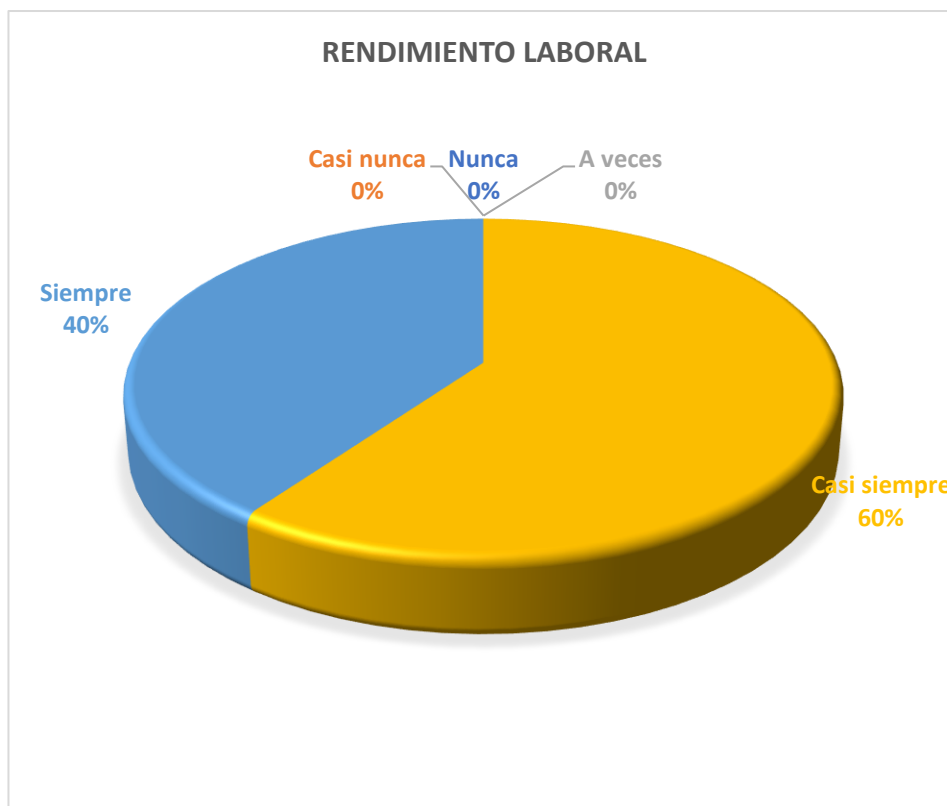
**Tabla 28**

7. ¿Se anticipa a las necesidades o problemas futuros?

Nunca	0	
Casi nunca	0	
A veces	0	
Casi siempre	108	
Siempre	72	180

Fuente: cuestionario aplicado.

En la tabla 28, nos muestra que el 60% afirma casi siempre se anticipa a las necesidades o problemas futuros, el 40% siempre. En la siguiente fig. 27 se concretiza los resultados Fig.7



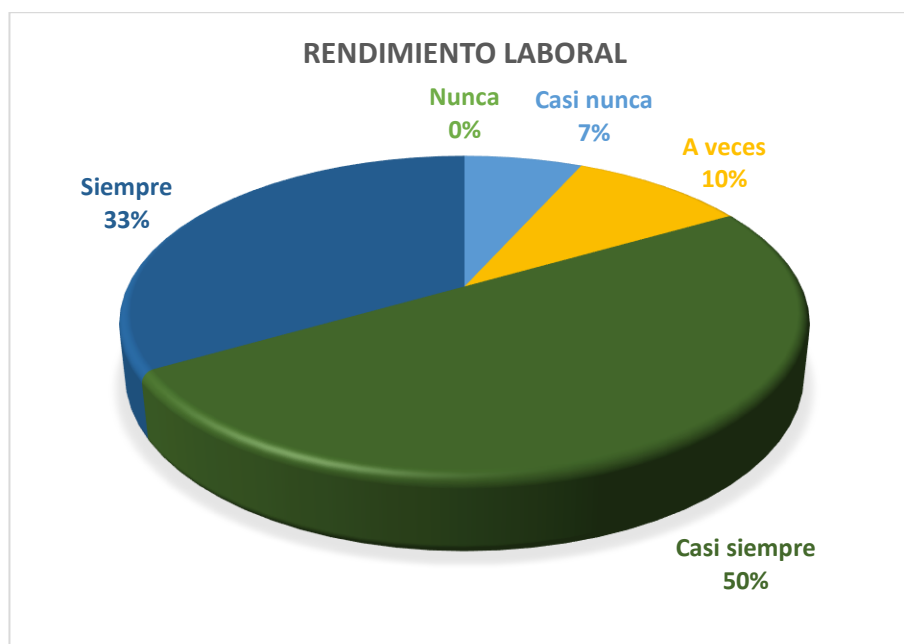
**Tabla 29**

8. ¿Va más allá de los requisitos exigidos para obtener un resultado mejor?

Nunca	0	
Casi nunca	12	
A veces	18	
Casi siempre	90	
Siempre	60	180

Fuente: cuestionario aplicado.

De acuerdo a la tabla 29, el 50% afirma casi siempre va más allá de los requisitos exigidos para obtener un resultado mejor, el 33% siempre, el 10% a veces, mientras que solo el 7% casi nunca. En la fig. 28 se observa los resultados.



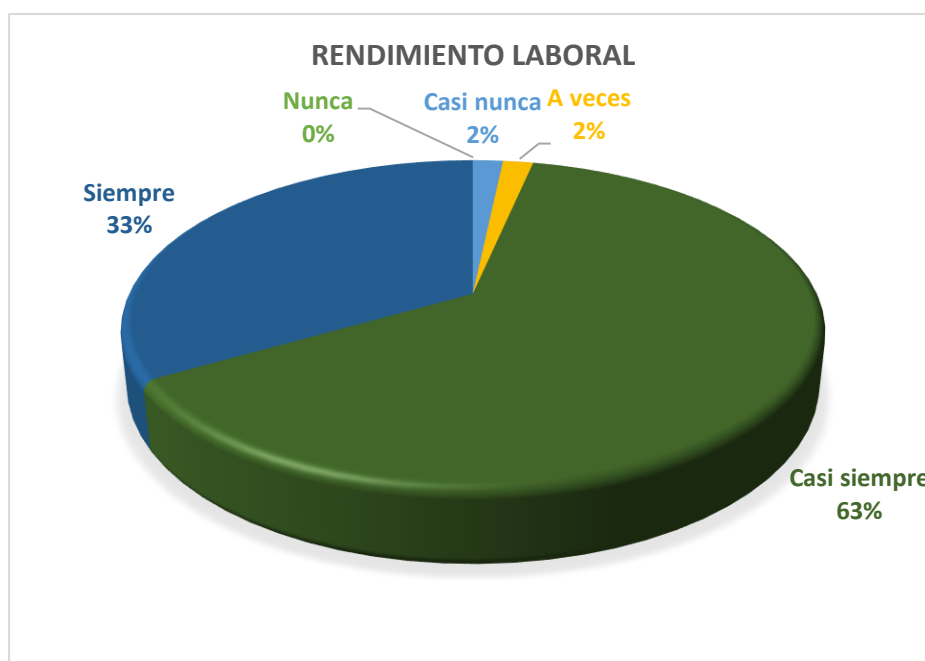
**Tabla 30**

9. ¿Cumple con los objetivos de trabajo demostrando iniciativa en la realización de actividades?

Nunca	0	
Casi nunca	3	
A veces	3	
Casi siempre	114	
Siempre	60	180

Fuente: cuestionario aplicado.

En la tabla 30, nos muestra que un 63% afirma que casi siempre cumple con los objetivos de trabajo demostrando iniciativa en la realización de actividades, el 33% siempre, el 2% a veces y el otro 2% casi nunca. Dicho resultado se puede verificar en la fig.29.



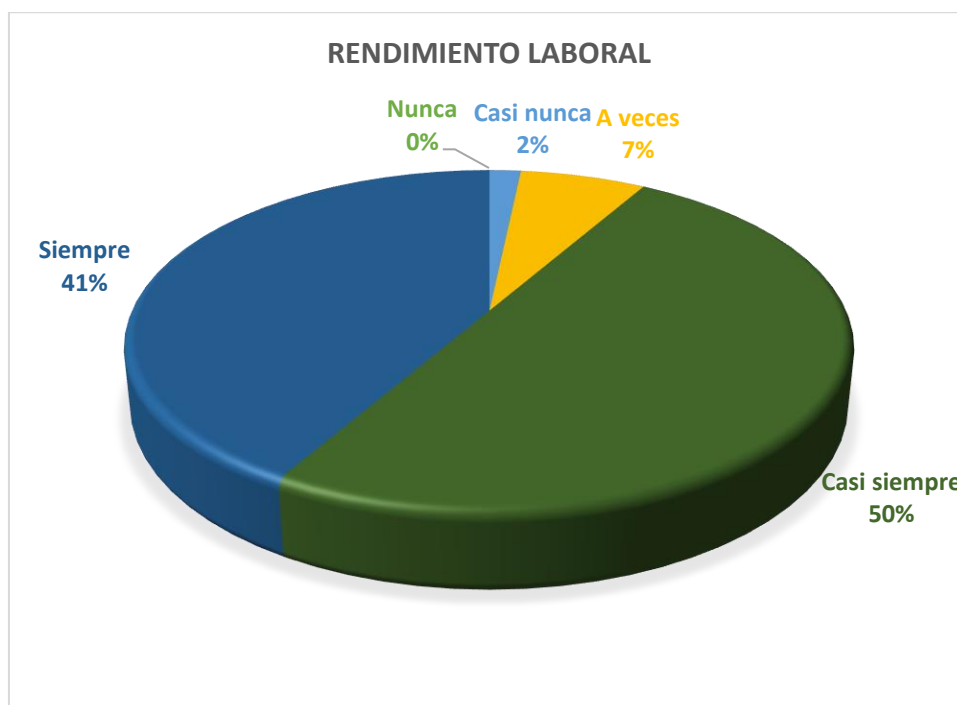
**Tabla 31**

10. ¿Se muestra atento al cambio implementando nuevas tecnologías de trabajo?

Nunca	0	
Casi nunca	3	
A veces	12	
Casi siempre	90	
Siempre	75	180

Fuente: cuestionario aplicado.

La tabla 31, nos muestra que el 50% afirma que casi siempre se muestra atento al cambio implementando nuevas tecnologías de trabajo, el 41% siempre, el 7% a veces, mientras que el 2% casi nunca. Estos resultados se pueden objetivizar en la siguiente fig.



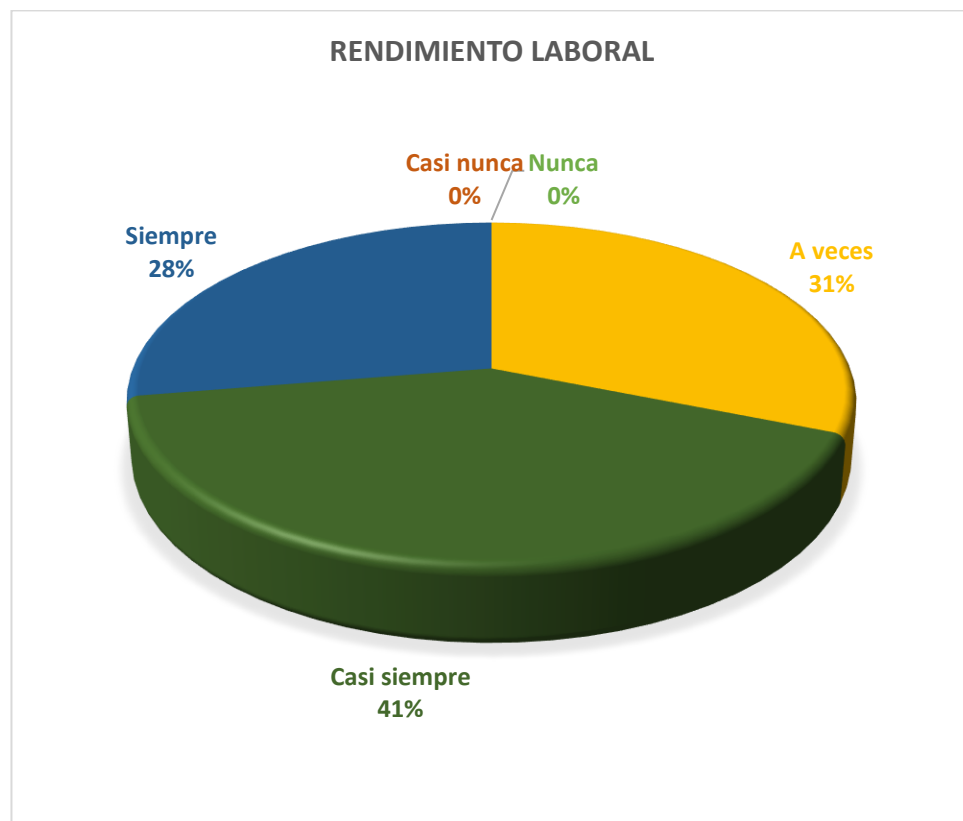
**Tabla 32**

11. ¿Acceder a instancias de actualización de conocimientos de manera formal y aplica nuevas tecnologías en el ejercicio de sus funciones?

Nunca	0	
Casi nunca	0	
A veces	54	
Casi siempre	72	
Siempre	48	180

Fuente: cuestionario aplicado.

La tabla 32, nos muestra que el 41% afirma casi siempre acceder a instancias de actualización de conocimientos de manera formal y aplica nuevas tecnologías en el ejercicio de sus funciones, el 31% a veces, mientras que el 28% siempre. Dicho resultado se puede verificar en la fig.31.



## DIMENSIÓN

### DESEMPEÑO CONTEXTUAL

**Tabla 33**

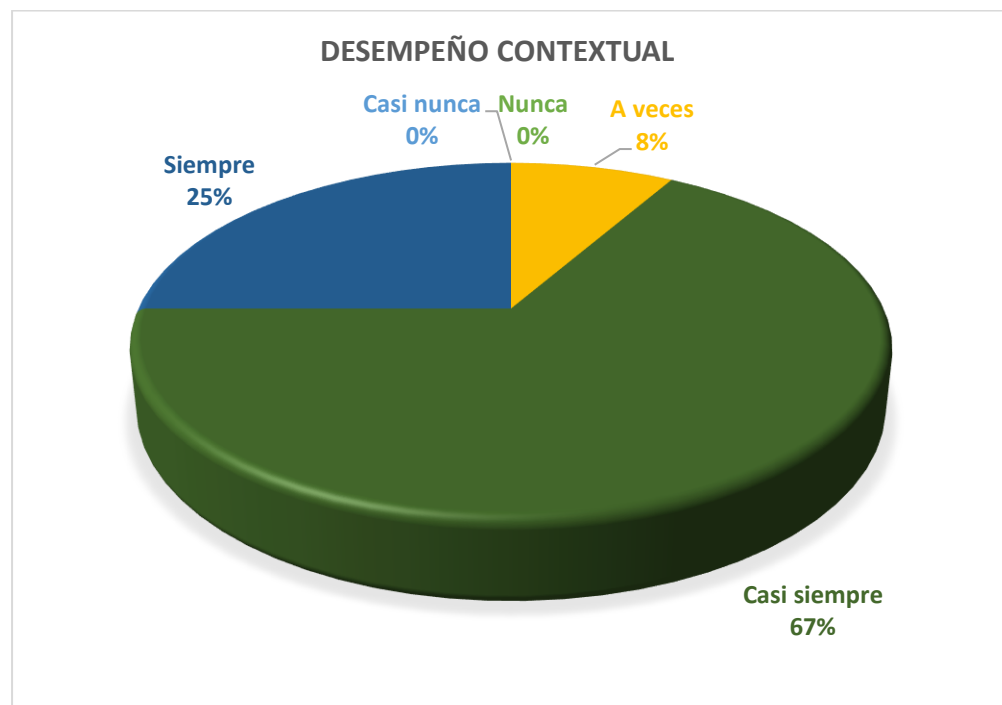
12. ¿Puede trabajar independientemente utilizando metodologías coherentes?

Nunca	0
Casi nunca	0

A veces	15	
Casi siempre	120	
Siempre	45	180

Fuente: cuestionario aplicado.

De acuerdo a la tabla 33, el 67% afirma que casi siempre puede trabajar independientemente utilizando metodologías coherentes, el 25% siempre, mientras que solo el 8% a veces. Estos resultados que se presenta a continuación en la fig. 32 se puede concretizar.



**Tabla 34**

13. ¿Dentro de los ambientes de trabajo se respira un buen ambiente?

Nunca	0	
Casi nunca	18	
A veces	6	
Casi siempre	72	
Siempre	54	180

Fuente: cuestionario aplicado.

El cuadro 34, nos muestra que el 48% afirma casi siempre que dentro de los ambientes de trabajo se respira un buen ambiente, el 36% siempre, el 12% casi nunca, mientras que solo el 4% a veces. Dicho resultado se visualiza en la siguiente fig.





**Tabla 35**

14. ¿Atiendo con mucha cortesía a los demás miembros de la institución?

Nunca	0	
Casi nunca	6	
A veces	3	
Casi siempre	90	
Siempre	81	180

Fuente: cuestionario aplicado.

De acuerdo a la tabla 35, el 50% afirma que casi siempre atiende con mucha cortesía a los demás miembros de la institución, el 45% siempre, el 2% casi nunca, mientras que el 1% a veces, Estos resultados se puede verificar en la fig.34.



**Tabla 36**

15. ¿Colaboro con mis demás compañeros en las actividades programadas por la institución?

Nunca	0	
Casi nunca	6	
A veces	9	
Casi siempre	78	
Siempre	57	180

El cuadro 36, nos muestra que el 52% afirma casi siempre colaborar con los demás compañeros en las actividades programadas por la institución, el 38% siempre, el 6% a veces, mientras que solo el 4% casi nunca. Estos resultados se observa en la siguiente fig.



**Tabla 37**

16. ¿En el ambiente de trabajo es notoria la colaboración entre mis compañeros?

Nunca	0	
Casi nunca	0	
A veces	3	
Casi siempre	114	
Siempre	63	180

Fuente: cuestionario aplicado.

De acuerdo al cuadro 37, el 63% afirma casi siempre que el ambiente del trabajo es notorio la colaboración entre sus compañeros, el 35% siempre, mientras que solo el 2% a veces. Dicho resultado se puede visualizar en la fig. 36.



**Tabla 38**

17. ¿Presta atención a las sugerencias o consejos de mis compañeros?

Nunca	0	
Casi nunca	0	
A veces	21	
Casi siempre	99	
Siempre	60	180

Fuente: cuestionario aplicado.

El cuadro 38, nos muestra que el 55% afirma que casi siempre presta atención a las sugerencias o consejos de sus compañeros, el 33% lo hace siempre, mientras que solo el 12% a veces. Estos resultados se objetiviza en la fig. 37.



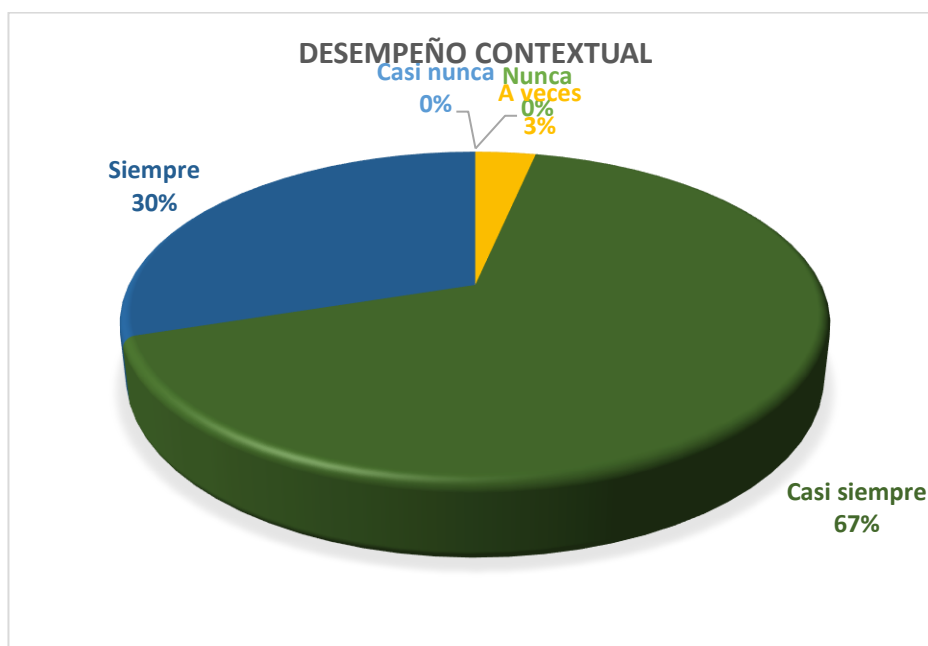
**Tabla 39**

18. ¿La atención es un factor principal para cumplir con mis actividades de la institución?

Nunca	0	
Casi nunca	0	
A veces	30	
Casi siempre	120	
Siempre	30	180

Fuente: cuestionario aplicado.

El cuadro 39, nos muestra que el 67% afirma que casi siempre la atención es un factor principal para cumplir con sus actividades de la institución, el 17% siempre, mientras que solo el 16% a veces. Dicho resultado se puede verificar en la siguiente fig.38



**Tabla 40**

19. ¿Me comunico de manera fluida y frecuente con mis compañeros?

Nunca	0	
Casi nunca	0	
A veces	0	
Casi siempre	102	
Siempre	78	180

Fuente: cuestionario aplicado.

De acuerdo el cuadro 40, el 57% afirma que casi siempre se comunica de manera fluida y frecuente con sus compañeros, mientras que el 43% lo hace siempre. Dicho resultado se puede verificar en la fig. 39.



**Tabla 41**

20. ¿La comunicación es un factor principal para cumplir con mis actividades de la institución?

Nunca	0	
Casi nunca	0	
A veces	15	
Casi siempre	126	
Siempre	39	180

Fuente: cuestionario aplicado.

El cuadro 41, nos muestra que el 70% afirma casi siempre tener la comunicación que es un factor principal para que cumpla con sus actividades, el 22% siempre, mientras que solo el 8% a veces.



**Tabla 42**

21. ¿Dentro de la institución me apoyo constantemente de mis compañeros?

Nunca	0	
Casi nunca	0	
A veces	2	
Casi siempre	70	
Siempre	108	180

Fuente: cuestionario aplicado.

El cuadro 42, nos muestra que el 60% afirma siempre que dentro de la institución se apoya constantemente con sus compañeros, el 39% lo hace casi siempre, el 1% a veces, Estos resultados se pueden verificar en la fig. 41.





**Tabla 43**

22. ¿Ante un problema participo y apoyo en la solución de este?

Nunca	0	
Casi nunca	2	
A veces	5	
Casi siempre	74	
Siempre	99	180

Fuente: cuestionario aplicado

De acuerdo al cuadro 43, el 55% afirma que siempre ante un problema participa y apoya en la solución, el 41% lo hace casi siempre, 3% a veces, mientras que solo el 1% casi nunca. Dicho resultado se observa en la siguiente fig.



**Tabla 44**

23. ¿Colabora con la implementación y utilización de la tecnología para optimizar proceso de trabajo?

Nunca	0	
Casi nunca	2	
A veces	5	
Casi siempre	69	
Siempre	104	180

Fuente: cuestionario aplicado.

De acuerdo al cuadro 44, el 58% afirma que siempre colabora con la implementación y utilización de la tecnología, el 38% lo hace casi siempre, el 3% a veces, mientras que solo el 1% casi nunca. Dicho resultado se puede verificar en la fig. 23.



**Tabla 45**

24. ¿Asume con agrado y demuestra buena disposición en la realización de trabajos y tareas en equipo?

Nunca	0	
Casi nunca	0	
A veces	30	
Casi siempre	72	
Siempre	78	180

Fuente: cuestionario aplicado.

El cuadro 45, nos muestra que el 43% siempre asume con agrado y demuestra buena disposición en la realización de trabajos y tareas en equipo, el 40% lo hace casi siempre, mientras que solo el 17% lo hace a veces. Dicho resultado se puede visualizar en la siguiente fig. 44



**Tabla 46**

25. ¿Aporta ideas para mejorar procesos de trabajos en equipo?

Nunca	0	
Casi nunca	0	
A veces	3	
Casi siempre	75	
Siempre	102	180

Fuente: cuestionario aplicado.

De acuerdo al cuadro 46, el 57% afirma siempre aportar ideas para mejorar procesos de trabajo en equipo, 41% lo hace casi siempre, mientras que solo el 2% lo hace a veces. En la fig.45 que se presenta a continuación se concretizan los resultados.



**Tabla 47**

26. ¿Colabora con actividades extraordinarias a su función?

Nunca	0	
Casi nunca	0	
A veces	12	
Casi siempre	54	
Siempre	114	180

Fuente: cuestionario aplicado.

El cuadro 47, nos muestra que un 63% afirma siempre que colabora con actividades extraordinarias a su función, el 30% lo hace casi siempre, mientras que solo el 7% lo hace a veces. Estos resultados se pueden verificar en la siguiente fig. 46



**Tabla 48**

27. ¿Colabora con sus compañeros armoniosamente sin considerar raza, religión, origen nacional, sexo, edad o minusvalías?

Nunca	0	
Casi nunca	0	
A veces	0	
Casi siempre	44	
Siempre	126	180

Fuente: cuestionario aplicado.

De acuerdo al cuadro 48, el 74% afirma siempre que colabora con sus compañeros armoniosamente sin considerar raza, religión, origen nacional, sexo, edad o minusvalía, mientras que el 26% lo hace casi siempre. Estos resultados se objetiviza en la fig. 47.



**Tabla 49**

28. ¿Resuelve de forma eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior del equipo de trabajo?

Nunca	0	
Casi nunca	0	
A veces	6	
Casi siempre	120	
Siempre	54	180

Fuente: cuestionario aplicado.

El cuadro 49, nos muestra que el 67% afirma que casi siempre resuelve de forma eficiente dificultades conflictivas al interior del equipo de trabajo, el 30% lo hace siempre, mientras que solo el 3% lo hace a veces. Dicho resultado se puede visualizar en la siguiente fig. 48.



**Tabla 50**

29. ¿Informa oportunamente a su jefe sobre acciones efectuadas en forma conjunta con sus compañeros?

Nunca	0	
Casi nunca	3	
A veces	9	
Casi siempre	54	
Siempre	114	180

Fuente: cuestionario aplicado

El cuadro 50, nos muestra que el 63% siempre informa oportunamente a su jefe sobre acciones efectuadas en forma conjunta con sus compañeros, el 30% lo hace casi siempre, el 5% a veces, mientras que solo el 2% casi nunca. Dicho resultado se puede verificar en la fig. 49.





**Tabla 51**

30. ¿Promueve un clima laboral positivo, propiciando adecuando relaciones interpersonales y trabajo en equipo?

Nunca	0	
Casi nunca	6	
A veces	3	
Casi siempre	117	
Siempre	54	180

Fuente: cuestionario aplicado.

De acuerdo al cuadro 51, el 65% afirma que casi siempre promueve un clima laboral positivo, propiciando adecuadas relaciones interpersonales y trabajo en equipo, el 30%, mientras que el 3% casi nunca y el 2% a veces lo hace. Estos resultados se pueden visualizar en la siguiente fig. 50.



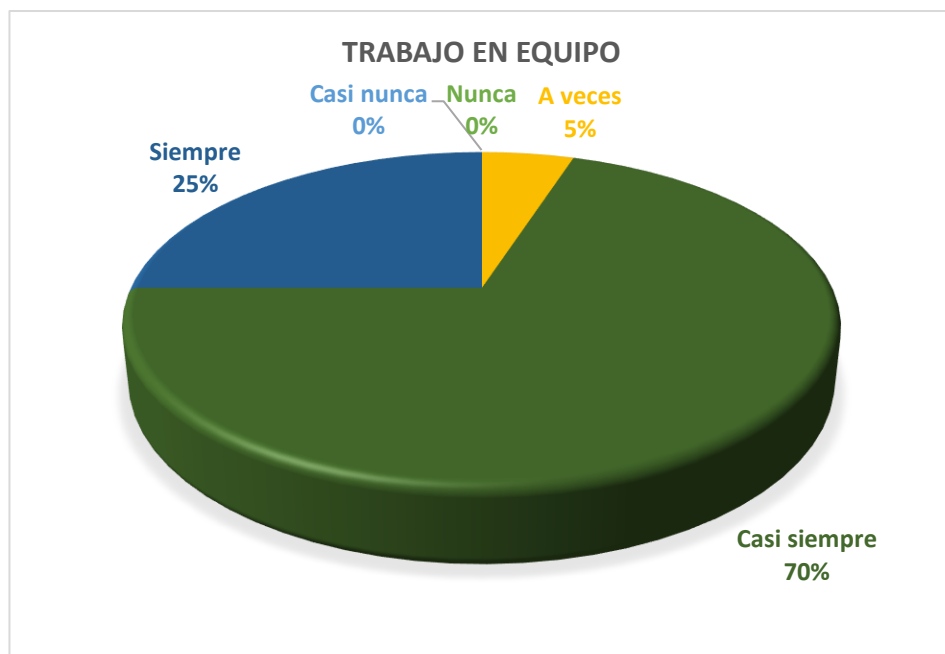
**Tabla 52**

31. ¿Considera que tiene una buena relación con sus compañeros de trabajo?

Nunca	0	
Casi nunca	0	
A veces	9	
Casi siempre	126	
Siempre	45	180

Fuente: cuestionario aplicado.

De acuerdo al cuadro 52, el 70% afirma casi siempre considera que tiene una buena relación con sus compañeros de trabajo, el 25% lo hace siempre, mientras que solo el 5% a veces. Estos resultados se concretizan en la fig.51.



**Tabla 53**

32. ¿Se siente identificado con su equipo de trabajo?

Nunca	0	
Casi nunca	0	
A veces	0	
Casi siempre	96	
Siempre	84	180

Fuente: cuestionario aplicado.

El cuadro 53, nos muestra que el 53% afirma casi siempre que se siente identificado con su equipo de trabajo, mientras que el 47% lo hace siempre. Dicho resultado se puede verificar en la fig.52.



## **5.2 Análisis inferencial**

Respecto al rendimiento laboral la mayoría del personal administrativo si sabe que cumple con sus labores indicadas, pero que al mismo tiempo no son recompensadas a veces cuando hacen horas extras y que las gratificaciones no son oportunas y en muchos del caso no satisface para la educación de sus hijos.

El personal administrativo se encuentra preocupado por el problema de falta del incremento oportuno del salario y está consciente que dedica a tiempo completo a su trabajo y está comprometido en todos los estándares del trabajo, podríamos decir, que están predispuestos a ser actores activos, para participar en todo intento de contrarrestar esta situación.

Respecto a los resultados obtenidos en las encuestas realizadas podemos rescatar lo siguiente:

### **Remuneración Salarial**

#### **1. Salario vs expectativas**

La mayoría afirma que su salario mensual no cubre sus expectativas, y comparado con la gestión anterior esto no mejoro. Durante las entrevistas se pudo observar que no existe unidad entre el personal administrativo por tal motivo no se ponen de acuerdo para reclamar sus derechos.

#### **2. El salario vs estándar del mercado**

La gran mayoría afirma que su salario no está dentro del estándar del mercado. Por lo indicado, los entrevistados se debe a la poca atención de las autoridades universitarias.

#### **3. Sueldo vs justo relación con aportación**

La gran mayoría afirma que su sueldo que recibe no es justo en relación con la aportación a los logros y que comparado con la gestión anterior los

sueldos siguen igual. Esto se debe a que muchos de los trabajadores no reclaman sus derechos laborales, quizás por el temor de los despidos.

#### **4. El sueldo vs trabajo**

La mayoría afirma que su sueldo no es el máximo que se le podría pagar, incluso varios entrevistados indican que comparado con la gestión anterior sigue igual.

#### **5. Sueldo vs capacidad**

La mayoría afirma que prefiere que su sueldo este de acuerdo a su capacidad. El anhelo que tiene la mayoría es que su sueldo debe de ser de acuerdo a su capacidad de esfuerzo, y al ser retribuidos ellos se entregarían más al trabajo.

### **Incentivo salarial**

#### **6. Objetivos institucionales vs bonos**

La mayoría afirma que no recibe un bono como premio cuando se logra los objetivos institucionales. Esto va de la mano con lo que expresaban algunos entrevistados, que se quedan callados y no reclaman sus derechos.

#### **7. Bonificación vs gastos de educación**

La gran mayoría afirma que no le permite solventar los gastos de educación de sus hijos con la bonificación que recibe. Esto se debe a que las gratificaciones o los bonos no son suficientes para el gasto que hacen los padres a sus hijos.

#### **8. Resultados positivos vs trabajadores**

En este caso podríamos afirmar que la gran mayoría de entrevistados considera que la institución debe dar como incentivo el pago de las horas extras y debido al desconocimiento de los derechos laborales se callan y no reclaman.

## **9. El área de RRHH vs interés al trabajo**

La mayoría afirma que el área de RRHH debe estimular el interés al trabajo del personal, con dinámicas, sorteos o incentivos que, de alguna manera, motive y genere mayor interés y entrega al trabajo.

En este caso se podría afirmar que los resultados positivos de la institución no son repartidos entre los trabajadores. Según refieren los entrevistados, esto quizá se debe a los intereses personales que tienen los jefes.

## **Calidad de trabajo**

### **11. Trabajo metódico**

En este caso podríamos afirmar que la gran mayoría considera que produce o realiza un trabajo metódico. En este caso todo trabajador es consciente de la entrega en su trabajo.

### **12. Nuevas ideas vs originalidad**

La gran mayoría afirma que tiene nuevas ideas y muestra originalidad a la hora de enfrentar o manejar situaciones de trabajo.

### **13. Problemas futuros**

La mayoría afirma que se anticipa a las necesidades o problemas futuros. Esto debe a la dedicación que le pone al trabajo y a su institución.

### **14. Objetivos de trabajo vs iniciativa**

En este caso podríamos afirmar que la gran mayoría cumple con los objetivos de trabajo demostrando iniciativa en la realización de actividades.

### **15. Cambio vs tecnologías**

La gran mayoría afirma que se muestra atento al cambio implementando nuevas tecnologías de trabajo. Esto demuestra que el personal es entregado en el trabajo y se prepara con nuevas tecnologías para el cambio en el trabajo.

### **Desempeño contextual**

### **16. Cortesía vs institución**

La mayoría afirma que atiende con mucha cortesía a los demás miembros de la institución, esto demuestra que hay empatía en el trabajo que se vive un ambiente empático.

### **17. Trabajo vs colaboración**

La mayoría afirma colaborar con los demás compañeros en las actividades programadas por la institución, esto demuestra su entrega en el trabajo, su puntualidad, disciplina y responsabilidad.

### **18. Atención vs actividades de la institución**

La gran mayoría afirma que la atención es un factor principal para cumplir con sus actividades de la institución. Esto quizás se debe a que han tenido una buena formación en el hogar.

### **19. Compañeros vs raza, religión, nacionalidad, sexo, edad o minusvalía.**

En este caso podríamos afirmar que la mayoría absoluta colabora con sus compañeros armoniosamente sin considerar raza, religión, origen nacional, sexo, edad o minusvalía. Esto se debe a que han tenido una buena formación religiosa para tratar a sus compañeros a todos por igual.

### **20. Compañeros vs raza, religión, nacionalidad, sexo, edad o minusvalía**

En este caso podríamos afirmar que la mayoría absoluta colabora con sus compañeros armoniosamente sin considerar raza, religión, origen nacional, sexo, edad o minusvalía. Esto se debe a que han tenido una buena formación religiosa para tratar a sus compañeros a todos por igual.

#### **21. Solución vs conflictos**

La mayoría absoluta afirma que resuelve de forma eficiente dificultades conflictivas al interior del equipo de trabajo.

#### **22. Informe vs acciones**

La gran mayoría afirma que oportunamente informa a su jefe sobre acciones efectuadas en forma conjunta con sus compañeros.

#### **23. Promueve vs trabajo en equipo**

En este caso podríamos afirmar que la gran mayoría promueve un clima laboral positivo, propiciando adecuadas relaciones interpersonales y trabajo en equipo.

#### **24. Comunicación vs actividades de la institución**

La mayoría absoluta afirma tener la comunicación que es un factor principal para que cumpla con sus actividades, esto es muy importante para que haya una buena comunicación con todos.

#### **25. Problema vs solución**

La mayoría afirma ante un problema que participa y apoya en la solución, esto es bueno para no generar más conflictos dentro del trabajo.

### **Trabajo en equipo**

#### **26. Tecnología vs procesos de trabajo**



La mayoría afirma que colabora con la implementación y utilización de la tecnología. Porque es consiente que un mundo cada vez más cambiante necesitamos adecuarnos.

### **5.3 Discusión de resultados**

Con un nivel de significancia de 0,05 se puede afirmar que existe una relación significativa entre el incremento oportuno de la remuneración y el rendimiento laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán.

Este resultado guarda relación con el obtenido por Carnaque (2014), que sustentó que existe una correlación positiva alta entre el sistema de compensación salarial y el desempeño laboral.

Con un nivel de significancia de 0,05 y un coeficiente de correlación de 0,9803, se comprueba que existe una relación positiva fuerte entre la remuneración salarial y el rendimiento laboral de los trabajadores administrativos de la de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, comprobándose así la primera sub hipótesis.

Con un nivel de significancia de 0,05 y un coeficiente de correlación de 0,9805, se comprueba que existe una relación positiva fuerte entre el incentivo salarial con el rendimiento laboral de los trabajadores administrativos de la de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, comprobándose así la segunda sub hipótesis.

### **5.4 Aporte a la investigación**

Es importante el presente trabajo de investigación como aporte a la comunidad científica para poder así tener parámetros sobre el tema de falta de incremento oportuno del salario y el rendimiento laboral de los trabajadores administrativos de la UNHEVAL y que es el inicio, ya que no se encontró evidencias sobre el tema, para poder continuar los futuros trabajos de investigación.

## **CONCLUSIONES**

Existe una relación significativa entre la falta de incremento oportuno de la remuneración y el rendimiento laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de acuerdo a lo demostrado estadísticamente que impacta directamente en la productividad en la institución.

Existe una relación directa a la falta de incentivo salarial, la mayoría de los encuestados afirma que hay serios problemas sobre el salario del personal que no está de acuerdo a los estándares del mercado, las horas extras no son retribuidas y la gestión de las autoridades en temas laborales no son diferentes con respecto a la gestión anterior, mientras que un mínimo porcentaje afirma no alarmarse mucho por estos problemas.

## **SUGERENCIAS**

- 1) Se recomienda a la UNHEVAL- Huánuco, a cumplir con los principios, lineamientos y normas laborales de la ley.
- 2) Se recomienda a la universidad a trabajar en forma conjunta con todas las áreas para poder contrarrestar la falta de incremento oportuno del salario de acuerdo a su rendimiento laboral.
- 3) Realizar capacitaciones, de parte de las autoridades universitarias correspondientes, para mejorar la calidad laboral.
- 4) Se recomienda investigar más sobre la falta de incremento oportuno salarial del personal y que las autoridades universitarias se involucren más en estos temas destinando más presupuesto.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Anker, R.; Chernyshev, I.; Egger, P.; Farahd, M.; Ritter, J. (2003). "Mesuring Decent Work With Statistical Indicators" *International Labour Review*, vol. 142, núm. 2, pp. 147-177.
- Bao Córdor, C. (2019). *Gestión administrativa y satisfacción laboral de los trabajadores de la escuela de posgrado de la UNHEVAL*. Tesis de maestría. Huánuco, Perú
- Barrera, S. (2016). *Salario mínimo y desigualdad salarial en El Salvador 2003-2014*. Informe, CLACSO. Buenos Aires.
- Barroso, F. (2014). *Factores Determinantes para el Trabajo en Equipo en Empresas Manufactureras. Un Estudio en el Sureste de México*. XIX Congreso Internacional de Contaduría, Administración e Informática.
- Barriga, Ana & Rendon, 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.
- Carnaqué, P. (2014). *Sistema de compensación salarial y desempeño laboral de los trabajadores del instituto de educación superior tecnológico Abaco Chiclayo - 2013*. (Tesis de pregrado). Instituto de Educación Superior Tecnológico Abaco, Lambayeque, Perú.
- Carlson, G.A. y Cantwell, D.P. (1980). A survey of depressive symptoms, syndrome, and disorder in a child psychiatric population. *Journal of Child Psychology Psychiatry and Allied Disciplines*. 21: 19-25.
- Castro, J. & Sajo, J. (2012). *Sistemas de compensación en empresas del sector funerario de la ciudad de Cartagena*. Colombia.

- Campbell, J. P. y Wiernik, B. M. (2015). The modeling and assessment of work performance. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 2, 47-74.
- Campbell, J. P. (1990). Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology. En M. D. Dunnette y L. M. Hough (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (2da. Ed., Vol. 1, pp. 687-732). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Ceneval (2006). Guía para la prueba de habilidades y capacidades gerenciales de trabajo en equipo México: Secretaria de la función pública.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos*- Editorial Mac Graw Hill. México
- Chiavenato, (2009). *Gestión del talento humano*. México: McGraw Hill
- Costales, F. (2009). *Teorías Contemporáneas sobre Rendimiento Laboral Individual*. Recuperado Enero 14, 2010, la Web site de la Universidad de Azuay: <http://www.uazuay.edu.ec/bibliotecas/publicaciones/UV-48.pdf>
- Dessler, G., & Varela, R. (2011). *Administración de recursos humanos, enfoque latinoamericano*. Naucalpan de Juárez, México: Pearson Educación de México, S.A. de C.V.
- Espinoza (2018). "Evaluación del desempeño laboral y su incidencia en los resultados del rendimiento de los trabajadores de la dirección de obras públicas del GAD Municipal del Cantón Pastaza" Recuperado de: <https://1library.co/document/yr3dvxvy-evaluacion-desempeno-incidencia-resultados-rendimiento-trabajadores-direccion-publicas.html>
- Fernández, N. (1998) "Los equipos de trabajo en las organizaciones" Madrid ; Deusto.
- Galvis, J. (2014). Antecedentes, teorías y concepciones sobre el salario. Universidad Católica de Pereira. N° 95, 71-87 pp.

- Gómez, L., Balkin , D., y Cardy, R. (2005). Gestión de recursos humanos (Quinta ed.). Madrid: PERSON EDUCACIÓN, S.A.
- Guest, D. (2001). Employment contracts, the psychological contract and employee outcomes: an analysis and review of the evidence. Documento interno proyecto SALTSA.
- Guzzo, R.A. y Gannett, B.A. (1988). The nature of facilitators and inhibitors of effective task performance. In F.D. Schoorman and B. Schneider (eds) Facilitating Work Effectiveness, Lexington, MA: Lexington Books.
- Hellriegel, D. y Slocum, J. (2004). Comportamiento organizacional (10ª. ed.). México: Thompson.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6a. ed. --.). México D.F.: McGraw-Hil
- Jaén, M. (2010). Predicción del rendimiento laboral a partir de indicadores de motivación, personalidad y percepción de factores psicosociales. Tesis doctoral. Universidad Complutense de Madrid, España.
- Juárez, O., (2000). Administración de la Compensación. México: Oxford
- Machuca, S. (2016). Determinantes del trabajo en el desempeño laboral de los licenciados de enfermería en el Hospital I ESSALUD - Tingo María,2014. Tesis de pregrado. Universidad de Huánuco.
- Maurizio, R. (2014). Impacto distributivo del salario mínimo en la Argentina, el Brasil, Chile y el Uruguay en: [http://repositorio.cepal.org/bistream/handle/11362/37208/LCL3825\\_es.pdf;jsessionid=3BF9F16005E9C26EA31C61D1F5EEB511?sequence=1](http://repositorio.cepal.org/bistream/handle/11362/37208/LCL3825_es.pdf;jsessionid=3BF9F16005E9C26EA31C61D1F5EEB511?sequence=1)> Acceso 13 de octubre de 2015.

- Motowidlo, S. J., y Van Scotter, J. R. (1994). Evidence that task performance should be distinguished from contextual performance. *Journal of Applied Psychology*, 79, 475-480. <https://doi.org/10.1037//0021-9010.79.4.475>
- Napolitano, D. (2014). Motivación en el ámbito laboral. El caso de procter y gamble.
- Teran, J (2017). Trabajo de Investigación: salario emocional y relación con el rendimiento laboral. Universidad Católica San Pablo, Arequipa. Perú.
- Reza, J. (2013). Trabajo en equipo: Estrategia de excelencia empresarial, *Revista Administrate*, #114, octubre 2003, México D. F.
- Rivera, A (2007). Regulación de las remuneraciones en el Régimen común del sector privado en la legislación peruana. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú.
- Urquijo, J. (1997). *La Administración de Sueldos y Salarios*. Venezuela
- Wayne, M. (2010). *Administración de recursos humanos (decimoprimer edición)*. México: Pearson Educación.

# **ANEXOS**



## ANEXO 01

## MATRIZ DE CONSISTENCIA

**TITULO: “FALTA DE INCREMENTO OPORTUNO DE LA REMUNERACIÓN Y EL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN”**

<b>PROBLEMA</b>	<b>OBJETIVO</b>	<b>HIPÓTESIS</b>	<b>VARIABLE</b>	<b>DIMENSIÓN</b>	<b>METODOLOGÍA</b>
<p><b>Problema de investigación general</b> ¿Cuál es la relación entre la falta de incremento oportuno de la remuneración y el rendimiento laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán?</p> <p><b>Problemas de investigación específicos</b></p>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar la relación de la falta de incremento oportuno de la remuneración y el rendimiento laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán.</p> <p><b>Objetivos específicos</b> Determinar la relación de la remuneración</p>	<p><b>Formulación de hipótesis general</b> Existe una relación significativa entre la falta de incremento oportuno de la remuneración y el rendimiento laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán.</p>	<p><b>Variable asociada</b> Incremento oportuno de la remuneración</p> <p><b>Variable de supervisión</b> Rendimiento laboral</p>	<p>Remuneración salarial</p> <p>Incentivo salarial</p> <p>Calidad de trabajo</p> <p>Desempeño contextual</p>	<p><b>Ámbito</b> Universidad Nacional Hermilio Valdizán, ubicada en el Distrito de Pillco Marca, Provincia y Región Huánuco.</p> <p><b>Tipo de investigación</b> Es una investigación básica, cuantitativa, retrospectiva, no</p>

<p>¿Cuál es la relación entre la remuneración salarial y rendimiento laboral de los trabajadores administrativos de la de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán?</p>	<p>salarial y rendimiento laboral de los trabajadores de la de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán.</p>	<p><b>Formulación de hipótesis específicas</b></p> <p>Existe una relación significativa entre la remuneración salarial y el rendimiento laboral de los trabajadores de la de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán.</p>		<p>Trabajo en equipo</p>	<p>experimental y transversal.</p> <p><b>Nivel</b> Correlacional</p> <p><b>Diseño de investigación</b> No experimental</p>
<p>¿Cuál es la relación entre el incentivo salarial y rendimiento laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán?</p>	<p>Determinar la relación del incentivo salarial y rendimiento laboral de los trabajadores de la de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán.</p>	<p>Existe una relación significativa entre el incentivo salarial y el rendimiento laboral de los trabajadores de la de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán</p>			<p><b>Técnicas</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumento</b> Cuestionario</p>



## ANEXO 02

## CONSENTIMIENTO INFORMADO



ID: \_\_\_\_\_

FECHA: \_\_\_\_\_

**TÍTULO:** “FALTA DE INCREMENTO OPORTUNO DE LA REMUNERACIÓN Y EL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN”

**OBJETIVO:** Determinar la relación de la falta de incremento oportuno de la remuneración y el rendimiento laboral de los trabajadores administrativos de la UNHEVAL.

**INVESTIGADOR: PANIORA SANCHEZ YANINA**

**Consentimiento / Participación voluntaria**

Acepto participar en el estudio: He leído la información proporcionada, o me ha sido leída. He tenido la oportunidad de preguntar dudas sobre ello y se me ha respondido satisfactoriamente. Consiento voluntariamente participar en este estudio y entiendo que tengo el derecho de retirarme en cualquier momento de la intervención (tratamiento) sin que me afecte de ninguna manera.

• **Firmas del participante o responsable legal**

Huella digital si el caso lo amerita

Firma del participante: \_\_\_\_\_



Firma del investigador responsable: \_\_\_\_\_

**ANEXO 03**  
**INSTRUMENTOS**

**FALTO DE INCREMENTO DE REMUNERACIÓN”**

**Finalidad**

Este instrumento tiene por finalidad medir el falta de incremento de remuneración de los trabajadores administrativos de la UNHEVAL, en tal sentido se le solicita colaborar con la investigación, respondiendo las preguntas que se indican de acuerdo a lo que usted cree con sinceridad.

**Instrucciones**

A continuación, se presenta una serie de preguntas, léalos determinadamente y según sea su opinión marque con una X en el casillero correspondiente.

**DATOS GENERALES**

**Edad:**----- **Sexo (M) (F)**

<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA

<b>VARIABLE X</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>DIMENSION</b>						
<b>REMUNERACIÓN SALARIAL</b>						
<b>1</b>	Considero que el salario mensual que percibo cubre mis expectativas.					
<b>2</b>	Mi salario mensual es abonado en las fechas indicadas.					
<b>3</b>	El salario que percibo está dentro del estándar del mercado.					

<b>4</b>	Considero que la labor que realizo se ajusta a mi salario.					
<b>5</b>	Es apropiado con la forma de cómo se fijan las remuneraciones					
<b>6</b>	Ud. siente que el sueldo que recibe es justo en relación con la aportación a los logros					
<b>7</b>	Considero que el Estado debe incrementar el monto de las gratificaciones.					
<b>8</b>	El sueldo que recibe por su trabajo es el máximo que pueden pagarle.					
<b>9</b>	La remuneración que recibe respecto al mercado es competitiva					
<b>DIMENSION</b>						
<b>INCENTIVO SALARIAL</b>						
<b>10</b>	Preferiría un sueldo de acuerdo a su capacidad					
<b>11</b>	Cuando se logran los objetivos institucionales recibo un bono como premio.					
<b>12</b>	La institución por política me otorga incentivos a través de bonos.					

<b>13</b>	Con la bonificación por educación le permite solventar los gastos de educación de sus hijos					
<b>14</b>	Recibe algún otro complemento salarial variable por su esfuerzo en el trabajo					
<b>15</b>	Todos participamos en consecución de los objetivos institucionales.					
<b>16</b>	Cuando laboramos más horas lo reconocen como "horas extras"					
<b>17</b>	Considero que la institución como incentivo debe pagar las "horas extras"					
<b>18</b>	Ha recibido reconocimientos como una celebración por parte de la organización					
<b>19</b>	El área de RR. HH estimula el interés al trabajo del personal					
<b>20</b>	Es premiando por presentar un adecuado rendimiento en su en su labor					

## CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE

### “RENDIMIENTO LABORAL”

#### Finalidad

Este instrumento tiene por finalidad medir el rendimiento laboral de los trabajadores administrativos de la UNHEVAL, en tal sentido se le solicita colaborar con la investigación, respondiendo las preguntas que se indican de acuerdo a lo que usted cree con sinceridad.

#### Instrucciones

A continuación, se presenta una serie de preguntas, léalos detenidamente y según sea su opinión marque con una X en el casillero correspondiente.

#### DATOS GENERALES

Edad: -----

Sexo: (M) (F)

<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA

<b>VARIABLE X</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>DIMENSION</b>						
<b>CALIDAD DE TRABAJO</b>						
<b>1</b>	Considero que produce o realiza un trabajo con errores					
<b>2</b>	Ud. considera que realiza un trabajo ordenado.					
<b>3</b>	Realiza un trabajo en los tiempos establecidos.					

4	Considera que produce o realiza un trabajo metódico.					
5	Demuestra iniciativa en la realización de actividades.					
6	Tiene nuevas ideas y muestra originalidad a la hora de enfrentar o manejar situaciones de trabajo.					
7	Se anticipa a las necesidades o problemas futuros.					
8	Va más allá de los requisitos exigidos para obtener un resultado mejor.					
9	Cumple con los objetivos de trabajo, demostrando iniciativa en la realización de actividades.					
10	Se muestra atento al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo.					
11	Accede a instancias de actualización de conocimientos de manera formal y aplica nuevas metodologías en el ejercicio de sus funciones.					
<b>DIMENSION</b>						
<b>DESEMPEÑO CONTEXTUAL</b>						
12	Puede trabajar independientemente utilizando metodologías coherentes.					



<b>13</b>	Dentro de lo ambientes de trabajo se respira un ambiente de tranquilidad					
<b>14</b>	Atiendo con mucha cortesía a los demás miembros de la institución.					
<b>15</b>	Colaboro con mis demás compañeros en las actividades programadas por la institución.					
<b>16</b>	En el ambiente de trabajo es notoria la colaboración entre mis compañeros. .					
<b>17</b>	Presto atención a las sugerencias o consejos de mis compañeros.					
<b>18</b>	La atención es un factor principal para cumplir con mis actividades de la institución.					
<b>19</b>	Me comunico de manera fluida y frecuente con mis compañeros.					
<b>20</b>	La comunicación es un factor principal para cumplir con mis actividades de la institución.					
<b>21</b>	Dentro de la institución me apoyo constantemente de mis compañeros.					
<b>DIMENSIÓN</b>						

<b>TRABAJO EN EQUIPO</b>						
<b>22</b>	Ante un problema, participo y apoyo en la solución de este.					
<b>23</b>	Colabora con la implementación y utilización de tecnologías para optimizar procesos de trabajo					
<b>24</b>	Asume con agrado y demuestra buena disposición en la realización de trabajos y/o tareas en equipo.					
<b>25</b>	Aporta ideas para mejorar procesos de trabajo en equipo					
<b>26</b>	Colabora con actividades extraordinarias a su función					
<b>27</b>	Colabora con sus compañeros armoniosamente sin considerar raza, religión, origen nacional, sexo, edad o minusvalías					
<b>28</b>	Resuelve de forma eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior del equipo de trabajo.					
<b>29</b>	Informa oportunamente a su jefe sobre acciones efectuadas en forma conjunta con sus compañeros					
<b>30</b>	Promueve un clima laboral positivo, propiciando adecuada relaciones interpersonales y trabajo en equipo.					

<b>31</b>	Considera que tiene una buena relación con sus compañeros de trabajo.					
<b>32</b>	Se siente identificado con su equipo de trabajo.					

## ANEXO 04. VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS POR EXPERTOS



**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILO VALDIZÁN**  
**HUÁNUCO - PERÚ**  
**ESCUELA DE POSGRADO**



### VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Nombre del experto: LAURENCIO ENRIQUE ELMAN

Especialidad: GESTIÓN PÚBLICA PARA EL DESARROLLO SOCIAL

Calificar con 1, 2, 3, 4, cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
<b>REMUNERACIÓN SALARIAL</b>	Considero que el salario mensual que percibo cubre mis expectativas.	4	4	4	4
	Mi salario mensual es abonado en las fechas indicadas.	4	4	4	4
	El salario que percibo está dentro del estándar del mercado.	4	4	4	4
	Considero que la labor que realizo se ajusta a mi salario.	4	4	4	4
	Es apropiado con la forma de cómo se fijan las remuneraciones	4	4	4	4
	Ud. siente que el sueldo que recibe es justo en relación con la aportación a los logros	4	4	4	4
	Considero que el Estado debe incrementar el monto de as gratificaciones.	4	4	4	4
	El sueldo que recibe por su trabajo es el máximo que pueden pagarle.	4	4	4	4
	La remuneración que recibe respecto al mercado es competitiva	4	4	4	4
<b>INCENTIVO SALARIAL</b>	Preferiría un sueldo de acuerdo a su capacidad	4	4	4	4
	Cuando se logran los objetivos institucionales recibo un bono como premio.	4	4	4	4
	La institución por política me otorga incentivos a través de bonos.	4	4	4	4
	Con la bonificación por educación le permite solventar los gastos de educación de sus hijos	4	4	4	4
	Recibe algún otro complemento Salarial variable por su esfuerzo en el trabajo	4	4	4	4
	Todos participamos en consecución de los objetivos institucionales.	4	4	4	4
	Cuando laboramos más horas lo reconocen como "horas extras"	4	4	4	4
	Considero que la institución como incentivo debe pagar las "horas extras"	4	4	4	4
	Ha recibido reconocimientos como una celebración por parte de la organización	4	4	4	4
El área de RR. HH estimula el interés al trabajo del personal	4	4	4	4	
Es premiando por presentar un adecuado rendimiento en su en su labor	4	4	4	4	
DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
<b>CALIDAD DE TRABAJO</b>	Considero que produce o realiza un trabajo con errores	4	4	4	4
	Ud. considera que realiza un trabajo ordenado.	4	4	4	4


	Realiza un trabajo en los tiempos establecidos.	4	4	4	4
	Considera que produce o realiza un trabajo metódico.	4	4	4	4
	Demuestra iniciativa en la realización de actividades.	4	4	4	4
	Tiene nuevas ideas y muestra originalidad a la hora de enfrentar o manejar situaciones de trabajo.	4	4	4	4
	Se anticipa a las necesidades o problemas futuros.	4	4	4	4
	Va más allá de los requisitos exigidos para obtener un resultado mejor.	4	4	4	4
	Cumple con los objetivos de trabajo, demostrando iniciativa en la realización de actividades.	4	4	4	4
	Se muestra atento al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo.	4	4	4	4
	Accede a instancias de actualización de conocimientos de manera formal y aplica nuevas metodologías en el ejercicio de sus funciones.	4	4	4	4
<b>DESEMPEÑO CONTEXTUAL</b>	Puede trabajar independientemente utilizando metodologías coherentes.	4	4	4	4
	Dentro de lo ambientes de trabajo se respira un ambiente de tranquilidad	4	4	4	4
	Atiendo con mucha cortesía a los demás miembros de la institución.	4	4	4	4
	Colaboro con mis demás compañeros en las actividades programadas por la institución.	4	4	4	4
	En el ambiente de trabajo es notoria la colaboración entre mis compañeros. .	4	4	4	4
	Presto atención a las sugerencias o consejos de mis compañeros.	4	4	4	4
	La atención es un factor principal para cumplir con mis actividades de la institución.	4	4	4	4
	Me comunico de manera fluida y frecuente con mis compañeros.	4	4	4	4
	La comunicación es un factor principal para cumplir con mis actividades de la institución.	4	4	4	4
	Dentro de la institución me apoyo constantemente de mis compañeros.	4	4	4	4
<b>TRABAJO EN EQUIPO</b>	Ante un problema, participo y apoyo en la solución de este.	4	4	4	4
	Colabora con la implementación y utilización de tecnologías para optimizar procesos de trabajo	4	4	4	4
	Asume con agrado y demuestra buena disposición en la realización de trabajos y/o tareas en equipo.	4	4	4	4
	Aporta ideas para mejorar procesos de trabajo en equipo	4	4	4	4
	Colabora con actividades extraordinarias a su función	4	4	4	4
	Colabora con sus compañeros armoniosamente sin considerar raza, religión, origen nacional, sexo, edad o minusvalías	4	4	4	4

	Resuelve de forma eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior del equipo de trabajo.	4	4	4	4
	Informa oportunamente a su jefe sobre acciones efectuadas en forma conjunta con sus compañeros	4	4	4	4
	Promueve un clima laboral positivo, propiciando adecuada relaciones interpersonales y trabajo en equipo.	4	4	4	4
	Considera que tiene una buena relación con sus compañeros de trabajo.	4	4	4	4
	Se siente identificado con su equipo de trabajo.	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI ( ) NO (X)    ¿Qué dimensión o ítem falta? .....

DECISION DEL EXPERTO

El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ( )

  
Firma y sello del experto



**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN**  
**HUÁNUCO - PERÚ**  
**ESCUELA DE POSGRADO**



**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

Nombre del experto: FRANCISCO PAREDES ABIMAEEL ADAM Especialidad: GESTIÓN EMPRESARIAL

Calificar con 1, 2, 3, 4, cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
<b>REMUNERACIÓN SALARIAL</b>	Considero que el salario mensual que percibo cubre mis expectativas.	3	3	3	3
	Mi salario mensual es abonado en las fechas indicadas.	3	3	3	3
	El salario que percibo está dentro del estándar del mercado.	3	3	3	3
	Considero que la labor que realizo se ajusta a mi salario.	3	3	3	3
	Es apropiado con la forma de cómo se fijan las remuneraciones	3	3	3	3
	Ud. siente que el sueldo que recibe es justo en relación con la aportación a los logros	3	3	3	3
	Considero que el Estado debe incrementar el monto de las gratificaciones.	3	3	3	3
	El sueldo que recibe por su trabajo es el máximo que pueden pagarle.	3	3	3	3
	La remuneración que recibe respecto al mercado es competitiva	3	3	3	3
<b>INCENTIVO SALARIAL</b>	Preferiría un sueldo de acuerdo a su capacidad	3	3	3	3
	Cuando se logran los objetivos institucionales recibo un bono como premio.	3	3	3	3
	La institución por política me otorga incentivos a través de bonos.	3	3	3	3
	Con la bonificación por educación le permite solventar los gastos de educación de sus hijos	3	3	3	3
	Recibe algún otro complemento Salarial variable por su esfuerzo en el trabajo	3	3	3	3
	Todos participamos en consecución de los objetivos institucionales.	3	3	3	3
	Cuando laboramos más horas lo reconocen como "horas extras"	3	3	3	3
	Considero que la institución como incentivo debe pagar las "horas extras"	3	3	3	3
	Ha recibido reconocimientos como una celebración por parte de la organización	3	3	3	3
	El área de RR. HH estimula el interés al trabajo del personal	3	3	3	3
Es premiando por presentar un adecuado rendimiento en su en su labor	3	3	3	3	
DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
<b>CALIDAD DE TRABAJO</b>	Considero que produce o realiza un trabajo con errores	3	3	3	3
	Ud. considera que realiza un trabajo ordenado.	3	3	3	3

	Realiza un trabajo en los tiempos establecidos.	3	3	3	3
	Considera que produce o realiza un trabajo metódico.	3	3	3	3
	Demuestra iniciativa en la realización de actividades.	3	3	3	3
	Tiene nuevas ideas y muestra originalidad a la hora de enfrentar o manejar situaciones de trabajo.	3	3	3	3
	Se anticipa a las necesidades o problemas futuros.	3	3	3	3
	Va más allá de los requisitos exigidos para obtener un resultado mejor.	3	3	3	3
	Cumple con los objetivos de trabajo, demostrando iniciativa en la realización de actividades.	3	3	3	3
	Se muestra atento al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo.	3	3	3	3
	Accede a instancias de actualización de conocimientos de manera formal y aplica nuevas metodologías en el ejercicio de sus funciones.	3	3	3	3
<b>DESEMPEÑO CONTEXTUAL</b>	Puede trabajar independientemente utilizando metodologías coherentes.	3	3	3	3
	Dentro de lo ambientes de trabajo se respira un ambiente de tranquilidad	3	3	3	3
	Atiendo con mucha cortesía a los demás miembros de la institución.	3	3	3	3
	Colaboro con mis demás compañeros en las actividades programadas por la institución.	3	3	3	3
	En el ambiente de trabajo es notoria la colaboración entre mis compañeros. .	3	3	3	3
	Presto atención a las sugerencias o consejos de mis compañeros.	3	3	3	3
	La atención es un factor principal para cumplir con mis actividades de la institución.	3	3	3	3
	Me comunico de manera fluida y frecuente con mis compañeros.	3	3	3	3
	La comunicación es un factor principal para cumplir con mis actividades de la institución.	3	3	3	3
Dentro de la institución me apoyo constantemente de mis compañeros.	3	3	3	3	
<b>TRABAJO EN EQUIPO</b>	Ante un problema, participo y apoyo en la solución de este.	3	3	3	3
	Colabora con la implementación y utilización de tecnologías para optimizar procesos de trabajo	3	3	3	3
	Asume con agrado y demuestra buena disposición en la realización de trabajos y/o tareas en equipo.	3	3	3	3
	Aporta ideas para mejorar procesos de trabajo en equipo	3	3	3	3
	Colabora con actividades extraordinarias a su función	3	3	3	3
	Colabora con sus compañeros armoniosamente sin considerar raza, religión, origen nacional, sexo, edad o minusvalías	3	3	3	3

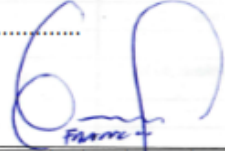


	Resuelve de forma eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior del equipo de trabajo.	3	3	3	3
	Informa oportunamente a su jefe sobre acciones efectuadas en forma conjunta con sus compañeros	3	3	3	3
	Promueve un clima laboral positivo, propiciando adecuada relaciones interpersonales y trabajo en equipo.	3	3	3	3
	Considera que tiene una buena relación con sus compañeros de trabajo.	3	3	3	3
	Se siente identificado con su equipo de trabajo.	3	3	3	3

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI ( ) NO (X)      ¿Qué dimensión o ítem falta? .....

DECISION DEL EXPERTO

El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ( )



Firma y sello del experto



**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILO VALDIZÁN**  
**HUÁNUCO - PERÚ**  
**ESCUELA DE POSGRADO**



**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

Nombre del experto: ROJAS PORTAL RUBEN MAX

Especialidad: MEDIO AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE

Calificar con 1, 2, 3, 4, cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
<b>REMUNERACIÓN SALARIAL</b>	Considero que el salario mensual que percibo cubre mis expectativas.	3	3	3	3
	Mi salario mensual es abonado en las fechas indicadas.	3	3	3	3
	El salario que percibo está dentro del estándar del mercado.	3	3	3	3
	Considero que la labor que realizo se ajusta a mi salario.	3	3	3	3
	Es apropiado con la forma de cómo se fijan las remuneraciones	3	3	3	3
	Ud. siente que el sueldo que recibe es justo en relación con la aportación a los logros	3	3	3	3
	Considero que el Estado debe incrementar el monto de as gratificaciones.	3	3	3	3
	El sueldo que recibe por su trabajo es el máximo que pueden pagarle.	3	3	3	3
	La remuneración que recibe respecto al mercado es competitiva	3	3	3	3
<b>INCENTIVO SALARIAL</b>	Preferiría un sueldo de acuerdo a su capacidad	3	3	3	3
	Cuando se logran los objetivos institucionales recibo un bono como premio.	3	3	3	3
	La institución por política me otorga incentivos a través de bonos.	3	3	3	3
	Con la bonificación por educación le permite solventar los gastos de educación de sus hijos	3	3	3	3
	Recibe algún otro complemento Salarial variable por su esfuerzo en el trabajo	3	3	3	3
	Todos participamos en consecución de los objetivos institucionales.	3	3	3	3
	Cuando laboramos más horas lo reconocen como "horas extras"	3	3	3	3
	Considero que la institución como incentivo debe pagar las "horas extras"	3	3	3	3
	Ha recibido reconocimientos como una celebración por parte de la organización	3	3	3	3
	El área de RR. HH estimula el interés al trabajo del personal	3	3	3	3
	Es premiando por presentar un adecuado rendimiento en su en su labor	3	3	3	3
<b>DIMENSIÓN</b>	<b>ÍTEM</b>	<b>RELEVANCIA</b>	<b>COHERENCIA</b>	<b>SUFICIENCIA</b>	<b>CLARIDAD</b>
	Considero que produce o realiza un trabajo con errores	3	3	3	3

<b>CALIDAD DE TRABAJO</b>	Ud. considera que realiza un trabajo ordenado.	3	3	3	3
	Realiza un trabajo en los tiempos establecidos.	3	3	3	3
	Considera que produce o realiza un trabajo metódico.	3	3	3	3
	Demuestra iniciativa en la realización de actividades.	3	3	3	3
	Tiene nuevas ideas y muestra originalidad a la hora de enfrentar o manejar situaciones de trabajo.	3	3	3	3
	Se anticipa a las necesidades o problemas futuros.	3	3	3	3
	Va más allá de los requisitos exigidos para obtener un resultado mejor.	3	3	3	3
	Cumple con los objetivos de trabajo, demostrando iniciativa en la realización de actividades.	3	3	3	3
	Se muestra atento al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo.	3	3	3	3
	Accede a instancias de actualización de conocimientos de manera formal y aplica nuevas metodologías en el ejercicio de sus funciones.	3	3	3	3
<b>DESEMPEÑO CONTEXTUAL</b>	Puede trabajar independientemente utilizando metodologías coherentes.	3	3	3	3
	Dentro de lo ambientes de trabajo se respira un ambiente de tranquilidad	3	3	3	3
	Atiendo con mucha cortesía a los demás miembros de la institución.	3	3	3	3
	Colaboro con mis demás compañeros en las actividades programadas por la institución.	3	3	3	3
	En el ambiente de trabajo es notoria la colaboración entre mis compañeros. .	3	3	3	3
	Presto atención a las sugerencias o consejos de mis compañeros.	3	3	3	3
	La atención es un factor principal para cumplir con mis actividades de la institución.	3	3	3	3
	Me comunico de manera fluida y frecuente con mis compañeros.	3	3	3	3
	La comunicación es un factor principal para cumplir con mis actividades de la institución.	3	3	3	3
	Dentro de la institución me apoyo constantemente de mis compañeros.	3	3	3	3
<b>TRABAJO EN EQUIPO</b>	Ante un problema, participo y apoyo en la solución de este.	3	3	3	3
	Colabora con la implementación y utilización de tecnologías para optimizar procesos de trabajo	3	3	3	3
	Asume con agrado y demuestra buena disposición en la realización de trabajos y/o tareas en equipo.	3	3	3	3
	Aporta ideas para mejorar procesos de trabajo en equipo	3	3	3	3
	Colabora con actividades extraordinarias a su función	3	3	3	3

	Colabora con sus compañeros armoniosamente sin considerar raza, religión, origen nacional, sexo, edad o minusvalías	3	3	3	3
	Resuelve de forma eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior del equipo de trabajo.	3	3	3	3
	Informa oportunamente a su jefe sobre acciones efectuadas en forma conjunta con sus compañeros	3	3	3	3
	Promueve un clima laboral positivo, propiciando adecuada relaciones interpersonales y trabajo en equipo.	3	3	3	3
	Considera que tiene una buena relación con sus compañeros de trabajo.	3	3	3	3
	Se siente identificado con su equipo de trabajo.	3	3	3	3

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI ( ) NO (X)    ¿Qué dimensión o ítem falta? .....

DECISION DEL EXPERTO

El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ( )

  
 \_\_\_\_\_  
 FIRMA Y SELLO DEL JUEZ



**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILO VALDIZÁN**  
**HUÁNUCO - PERÚ**  
**ESCUELA DE POSGRADO**



**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

Nombre del experto: PEREZ CRUZ LIZ JAQUELINE Especialidad: GESTIÓN PÚBLICA PARA EL DESARROLLO SOCIAL

Calificar con 1, 2, 3, 4, cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
<b>REMUNERACIÓN SALARIAL</b>	Considero que el salario mensual que percibo cubre mis expectativas.	3	3	3	3
	Mi salario mensual es abonado en las fechas indicadas.	3	3	3	3
	El salario que percibo está dentro del estándar del mercado.	3	3	3	3
	Considero que la labor que realizo se ajusta a mi salario.	3	3	3	3
	Es apropiado con la forma de cómo se fijan las remuneraciones	3	3	3	3
	Ud. siente que el sueldo que recibe es justo en relación con la aportación a los logros	3	3	3	3
	Considero que el Estado debe incrementar el monto de las gratificaciones.	3	3	3	3
	El sueldo que recibe por su trabajo es el máximo que pueden pagarle.	3	3	3	3
	La remuneración que recibe respecto al mercado es competitiva	3	3	3	3
	<b>INCENTIVO SALARIAL</b>	Preferiría un sueldo de acuerdo a su capacidad	3	3	3
Cuando se logran los objetivos institucionales recibo un bono como premio.		3	3	3	3
La institución por política me otorga incentivos a través de bonos.		3	3	3	3
Con la bonificación por educación le permite solventar los gastos de educación de sus hijos		3	3	3	3
Recibe algún otro complemento Salarial variable por su esfuerzo en el trabajo		3	3	3	3
Todos participamos en consecución de los objetivos institucionales.		3	3	3	3
Cuando laboramos más horas lo reconocen como "horas extras"		3	3	3	3
Considero que la institución como incentivo debe pagar las "horas extras"		3	3	3	3
Ha recibido reconocimientos como una celebración por parte de la organización		3	3	3	3
El área de RR. HH estimula el interés al trabajo del personal		3	3	3	3
Es premiando por presentar un adecuado rendimiento en su en su labor		3	3	3	3
DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD

<b>CALIDAD DE TRABAJO</b>	Considero que produce o realiza un trabajo con errores	3	3	3	3
	Ud. considera que realiza un trabajo ordenado.	3	3	3	3
	Realiza un trabajo en los tiempos establecidos.	3	3	3	3
	Considera que produce o realiza un trabajo metódico.	3	3	3	3
	Demuestra iniciativa en la realización de actividades.	3	3	3	3
	Tiene nuevas ideas y muestra originalidad a la hora de enfrentar o manejar situaciones de trabajo.	3	3	3	3
	Se anticipa a las necesidades o problemas futuros.	3	3	3	3
	Va más allá de los requisitos exigidos para obtener un resultado mejor.	3	3	3	3
	Cumple con los objetivos de trabajo, demostrando iniciativa en la realización de actividades.	3	3	3	3
	Se muestra atento al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo.	3	3	3	3
	Accede a instancias de actualización de conocimientos de manera formal y aplica nuevas metodologías en el ejercicio de sus funciones.	3	3	3	3
<b>DESEMPEÑO CONTEXTUAL</b>	Puede trabajar independientemente utilizando metodologías coherentes.	3	3	3	3
	Dentro de lo ambientes de trabajo se respira un ambiente de tranquilidad	3	3	3	3
	Atiendo con mucha cortesía a los demás miembros de la institución.	3	3	3	3
	Colaboro con mis demás compañeros en las actividades programadas por la institución.	3	3	3	3
	En el ambiente de trabajo es notoria la colaboración entre mis compañeros. .	3	3	3	3
	Presto atención a las sugerencias o consejos de mis compañeros.	3	3	3	3
	La atención es un factor principal para cumplir con mis actividades de la institución.	3	3	3	3
	Me comunico de manera fluida y frecuente con mis compañeros.	3	3	3	3
	La comunicación es un factor principal para cumplir con mis actividades de la institución.	3	3	3	3
	Dentro de la institución me apoyo constantemente de mis compañeros.	3	3	3	3
<b>TRABAJO EN EQUIPO</b>	Ante un problema, participo y apoyo en la solución de este.	3	3	3	3
	Colabora con la implementación y utilización de tecnologías para optimizar procesos de trabajo	3	3	3	3
	Asume con agrado y demuestra buena disposición en la realización de trabajos y/o tareas en equipo.	3	3	3	3
	Aporta ideas para mejorar procesos de trabajo en equipo	3	3	3	3
	Colabora con actividades extraordinarias a su función	3	3	3	3
	Colabora con sus compañeros armoniosamente sin considerar raza, religión, origen nacional, sexo, edad o minusvalías	3	3	3	3

	Resuelve de forma eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior del equipo de trabajo.	3	3	3	3
	Informa oportunamente a su jefe sobre acciones efectuadas en forma conjunta con sus compañeros	3	3	3	3
	Promueve un clima laboral positivo, propiciando adecuada relaciones interpersonales y trabajo en equipo.	3	3	3	3
	Considera que tiene una buena relación con sus compañeros de trabajo.	3	3	3	3
	Se siente identificado con su equipo de trabajo.	3	3	3	3

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI ( ) NO (X)      ¿Qué dimensión o ítem falta? .....

DECISION DEL EXPERTO

El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ( )

  
 \_\_\_\_\_  
 Mg. LIZ JAQUELINE-PÉREZ-CRUZ  
 DNI N° 41552369



**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN**  
**HUÁNUCO - PERÚ**  
**ESCUELA DE POSGRADO**



**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

Nombre del experto: **JARA CLAUDIO FLELI**

Especialidad: **MEDIO AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE**

Calificar con 1, 2, 3, 4, cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
<b>REMUNERACIÓN SALARIAL</b>	Considero que el salario mensual que percibo cubre mis expectativas.	4	4	4	4
	Mi salario mensual es abonado en las fechas indicadas.	4	4	4	4
	El salario que percibo está dentro del estándar del mercado.	4	4	4	4
	Considero que la labor que realizo se ajusta a mi salario.	4	4	4	4
	Es apropiado con la forma de cómo se fijan las remuneraciones	4	4	4	4
	Ud. siente que el sueldo que recibe es justo en relación con la aportación a los logros	4	4	4	4
	Considero que el Estado debe incrementar el monto de las gratificaciones.	4	4	4	4
	El sueldo que recibe por su trabajo es el máximo que pueden pagarle.	4	4	4	4
	La remuneración que recibe respecto al mercado es competitiva	4	4	4	4
<b>INCENTIVO SALARIAL</b>	Preferiría un sueldo de acuerdo a su capacidad	4	4	4	4
	Cuando se logran los objetivos institucionales recibo un bono como premio.	4	4	4	4
	La institución por política me otorga incentivos a través de bonos.	4	4	4	4
	Con la bonificación por educación le permite solventar los gastos de educación de sus hijos	4	4	4	4
	Recibe algún otro complemento Salarial variable por su esfuerzo en el trabajo	4	4	4	4
	Todos participamos en consecución de los objetivos institucionales.	4	4	4	4
	Cuando laboramos más horas lo reconocen como "horas extras"	4	4	4	4
	Considero que la institución como incentivo debe pagar las "horas extras"	4	4	4	4
	Ha recibido reconocimientos como una celebración por parte de la organización	4	4	4	4
	El área de RR. HH estimula el interés al trabajo del personal	4	4	4	4
Es premiando por presentar un adecuado rendimiento en su en su labor	4	4	4	4	
DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
	Considero que produce o realiza un trabajo con errores	4	4	4	4



<b>CALIDAD DE TRABAJO</b>	Ud. considera que realiza un trabajo ordenado.	4	4	4	4
	Realiza un trabajo en los tiempos establecidos.	4	4	4	4
	Considera que produce o realiza un trabajo metódico.	4	4	4	4
	Demuestra iniciativa en la realización de actividades.	4	4	4	4
	Tiene nuevas ideas y muestra originalidad a la hora de enfrentar o manejar situaciones de trabajo.	4	4	4	4
	Se anticipa a las necesidades o problemas futuros.	4	4	4	4
	Va más allá de los requisitos exigidos para obtener un resultado mejor.	4	4	4	4
	Cumple con los objetivos de trabajo, demostrando iniciativa en la realización de actividades.	4	4	4	4
	Se muestra atento al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo.	4	4	4	4
	Accede a instancias de actualización de conocimientos de manera formal y aplica nuevas metodologías en el ejercicio de sus funciones.	4	4	4	4
<b>DESEMPEÑO CONTEXTUAL</b>	Puede trabajar independientemente utilizando metodologías coherentes.	4	4	4	4
	Dentro de lo ambientes de trabajo se respira un ambiente de tranquilidad	4	4	4	4
	Atiendo con mucha cortesía a los demás miembros de la institución.	4	4	4	4
	Colaboro con mis demás compañeros en las actividades programadas por la institución.	4	4	4	4
	En el ambiente de trabajo es notoria la colaboración entre mis compañeros. .	4	4	4	4
	Presto atención a las sugerencias o consejos de mis compañeros.	4	4	4	4
	La atención es un factor principal para cumplir con mis actividades de la institución.	4	4	4	4
	Me comunico de manera fluida y frecuente con mis compañeros.	4	4	4	4
	La comunicación es un factor principal para cumplir con mis actividades de la institución.	4	4	4	4
Dentro de la institución me apoyo constantemente de mis compañeros.	4	4	4	4	
<b>TRABAJO EN EQUIPO</b>	Ante un problema, participo y apoyo en la solución de este.	4	4	4	4
	Colabora con la implementación y utilización de tecnologías para optimizar procesos de trabajo	4	4	4	4
	Asume con agrado y demuestra buena disposición en la realización de trabajos y/o tareas en equipo.	4	4	4	4
	Aporta ideas para mejorar procesos de trabajo en equipo	4	4	4	4
	Colabora con actividades extraordinarias a su función	4	4	4	4

	Colabora con sus compañeros armoniosamente sin considerar raza, religión, origen nacional, sexo, edad o minusvalías	4	4	4	4
	Resuelve de forma eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior del equipo de trabajo.	4	4	4	4
	Informa oportunamente a su jefe sobre acciones efectuadas en forma conjunta con sus compañeros	4	4	4	4
	Promueve un clima laboral positivo, propiciando adecuada relaciones interpersonales y trabajo en equipo.	4	4	4	4
	Considera que tiene una buena relación con sus compañeros de trabajo.	4	4	4	4
	Se siente identificado con su equipo de trabajo.	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI ( ) NO (X) ¿Qué dimensión o ítem falta? .....

DECISION DEL EXPERTO

El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ( )



Firma y sello del experto

## NOTA BIOGRÁFICA

Yanina Paniora Sánchez, nació en la ciudad de Lima, departamento de Lima, primera hija de tres hermanos, hija de Don Leonardo Paniora Sánchez y Concebida Sánchez Condori, mis estudios secundarios lo realizo en la I.E. Santa Teresa de Villa N° 7042, distrito de Chorrillos – Lima.



Realizó estudios superiores en Ciencias Pecuarias, obtuvo el grado de Bachiller en la Universidad Nacional Agraria de la Selva, el título profesional lo obtuvo en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, para pertenecer al Colegio de Ingenieros de Huánuco y siguiendo sus estudios de maestría en mención en Gestión Pública para el Desarrollo Social.

Realizó estudios de especialización y/o diplomado en Proyectos de Inversión Pública de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, especialización Gerencia y Gestión de Proyecto de Invierte PE, en el Instituto de Capacitación y Desarrollo - ICADE, Especialización de Agro exportaciones en la Asociación de Exportadores – ADEX, diplomado de especialización de Agro negocios en la Universidad Nacional Agraria La Molina.

De la misma forma trabajó en diferentes Instituciones públicas y privadas, como el Gobierno Regional de Huánuco desde noviembre 2009 a diciembre del 2013, como consultora de elaboración de proyectos productivos y planes de negocios, en enero del 2014 a diciembre del 2017 en USAID/CAMRIS como especialista de Fortalecimiento Organizacional de asociaciones y cooperativas agrarias y a partir del 2018 viene desempeñándose como consultor externo de proyectos productivos “Haku Wiñay” en FONCODES – Huánuco.



### ACTA DE DEFENSA DE TESIS DE MAESTRO

En la Plataforma Microsoft Teams de la Escuela de Posgrado, siendo las **18:00h**, del día **jueves 27 DE ABRIL DE 2023** ante los Jurados de Tesis constituido por los siguientes docentes:

Dr. Amancio Ricardo ROJAS COTRINA	Presidente
Dr. Ciro Angel LAZO SALCEDO	Secretario
Mg. Maria Jesus ROSAS VALDIVIA	Vocal

**Asesor (a) de tesis:** Dr. Antonio Salustio CORNEJO Y MALDONADO (Resolución N° 070-2019-UNHEVAL/EPG-D)

**La aspirante al Grado de Maestro en Gestión Pública para el Desarrollo Social, Doña Yanina PANIORA SANCHEZ.**

**Procedió al acto de Defensa:**

Con la exposición de la Tesis titulado: **"FALTA DE INCREMENTO OPORTUNO DE LA REMUNERACIÓN Y EL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN"**.

Respondiendo las preguntas formuladas por los miembros del Jurado y público asistente.

Concluido el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación de la aspirante al Grado de Maestro, teniendo presente los criterios siguientes:

- Presentación personal.
- Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y recomendaciones.
- Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente.
- Dicción y dominio de escenario.

Así mismo, el Jurado plantea a la tesis **las observaciones** siguientes:

.....

.....

Obteniendo en consecuencia la Maestría la Nota de..... **Diecisiete** ..... ( **17** )  
 Equivalente a **Muy Bueno**..... por lo que se declara **Aprobado**.....  
 (Aprobado o desaprobado)

Los miembros del Jurado firman el presente **ACTA** en señal de conformidad, en Huánuco, siendo las **19:35** horas de 27 de abril de 2023.

 ..... <b>PRESIDENTE</b> DNI N° <b>04025628</b>	 ..... <b>VOCAL</b> DNI N° <b>29270271</b>
 ..... <b>SECRETARIO</b> DNI N° <b>22410868</b>	

**Leyenda:**  
 19 a 20: Excelente  
 17 a 18: Muy Bueno  
 14 a 16: Bueno

(Resolución N° 01128-2023-UNHEVAL/EPG)



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

ESCUELA DE POSGRADO



## CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

*El que suscribe:*

**Dr. Amancio Ricardo Rojas Cotrina**

### HACE CONSTAR:

Que, la tesis titulada: **“FALTA DE INCREMENTO OPORTUNO DE LA REMUNERACIÓN Y EL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN”**, realizado por la Maestría en Gestión Pública para el Desarrollo Social, **Yanina PANIORA SANCHEZ**, cuenta con un **índice de similitud del 16%**, verificable en el Reporte de Originalidad del software Turnitin. Luego del análisis se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio; por lo expuesto, la Tesis cumple con las normas para el uso de citas y referencias, además de no superar el 20,0% establecido en el Art. 233° del Reglamento General de la Escuela de Posgrado Modificado de la UNHEVAL (Resolución Consejo Universitario N° 0720-2021-UNHEVAL, del 29.NOV.2021).

Cayhuayna, 11 de abril de 2023.



**Dr. Amancio Ricardo Rojas Cotrina**  
**DIRECTOR DE LA ESCUELA DE POSGRADO**

NOMBRE DEL TRABAJO

AUTOR

**FALTA DE INCREMENTO OPORTUNO DE LA REMUNERACIÓN Y EL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN**

**YANINA PANIORA SANCHEZ**

RECUENTO DE PALABRAS

RECUENTO DE CARACTERES

**12291 Words**

**63985 Characters**

RECUENTO DE PÁGINAS

TAMAÑO DEL ARCHIVO

**94 Pages**

**1.4MB**

FECHA DE ENTREGA

FECHA DEL INFORME

**Apr 11, 2023 12:11 PM GMT-5**

**Apr 11, 2023 12:13 PM GMT-5**

### ● 16% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base c

- 15% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 12% Base de datos de trabajos entregados
- 2% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossr

### ● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 12 palabras)



## AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DIGITAL Y DECLARACIÓN JURADA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR UN GRADO ACADÉMICO O TÍTULO PROFESIONAL

### 1. Autorización de Publicación: (Marque con una "X")

<b>Pregrado</b>	<b>Segunda Especialidad</b>	<b>Posgrado:</b>	Maestría	X	Doctorado
-----------------	-----------------------------	------------------	----------	---	-----------

Pregrado (tal y como está registrado en SUNEDU)

<b>Facultad</b>	
<b>Escuela Profesional</b>	
<b>Carrera Profesional</b>	
<b>Grado que otorga</b>	
<b>Título que otorga</b>	

Segunda especialidad (tal y como está registrado en SUNEDU)

<b>Facultad</b>	
<b>Nombre del programa</b>	
<b>Título que Otorga</b>	

Posgrado (tal y como está registrado en SUNEDU)

<b>Nombre del programa de estudio</b>	GESTIÓN PÚBLICA PARA EL DESARROLLO SOCIAL
<b>Grado que otorga</b>	MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA PARA EL DESARROLLO SOCIAL

### 2. DATOS DEL AUTOR(ES): (INGRESE TODOS LOS DATOS REQUERIDOS COMPLETOS)

<b>Apellidos y nombres:</b>	PANIORA SANCHEZ YANINA				
<b>Tipo de documento:</b>	DNI	X	PASAPORTE E	C.E.	<b>NRO. DE CELULAR:</b> 979225001
<b>Nro. de Documento:</b>	09832877			<b>Correo Electrónico:</b>	Yaninapaniora86@gmail.com

<b>Apellidos y Nombres:</b>					
<b>Tipo de Documento:</b>	DNI		Pasaporte	C.E.	<b>Nro. de Celular:</b>
<b>Nro. de Documento:</b>				<b>Correo Electrónico:</b>	

<b>Apellidos y Nombres:</b>					
<b>Tipo de Documento:</b>	DNI		Pasaporte	C.E.	<b>Nro. de Celular:</b>
<b>Nro. de Documento:</b>				<b>Correo Electrónico:</b>	

### 3. Datos del Asesor: (Ingrese todos los datos requeridos completos según DNI, no es necesario indicar el Grado Académico del Asesor)

¿El Trabajo de Investigación cuenta con un Asesor?: (marque con una "X" en el recuadro del costado, según corresponda)					SI	X	NO
<b>Apellidos y Nombres:</b>	CORNEJO Y MALDONADO ANTONIO SALUSTIO			<b>ORCID ID:</b>	0000-0001-7751-2483		
<b>Tipo de Documento:</b>	DNI	x	Pasaporte	C.E.	<b>Nro. de documento:</b>	07951959	

### 4. Datos del Jurado calificador: (Ingrese solamente los Apellidos y Nombres completos según DNI, no es necesario indicar el Grado Académico del Jurado)

<b>Presidente:</b>	ROJAS COTRINA AMANCIO RICARDO
<b>Secretario:</b>	LAZO SALCEDO CIRO ANGEL
<b>Vocal:</b>	ROSAS VALDIVIA MARIA JESUS
<b>Vocal:</b>	
<b>Vocal:</b>	
<b>Accesitario</b>	



**5. Declaración Jurada:** (Ingrese todos los datos requeridos completos)

<b>a) Soy Autor (a) (es) del Trabajo de Investigación Titulado:</b> (Ingrese el título tal y como está registrado en el Acta de Sustentación)	
FALTA DE INCREMENTO OPORTUNO DE LA REMUNERACIÓN Y EL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN	
<b>b) El Trabajo de Investigación fue sustentado para optar el Grado Académico ó Título Profesional de:</b> (tal y como está registrado en SUNEDU)	
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA PARA EL DESARROLLO SOCIAL	
<b>c) El Trabajo de investigación no contiene plagio</b> (ninguna frase completa o párrafo del documento corresponde a otro autor sin haber sido citado previamente), ni total ni parcial, para lo cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias.	
<b>d) El trabajo de investigación presentado no atenta contra derechos de terceros.</b>	
<b>e) El trabajo de investigación no ha sido publicado, ni presentado anteriormente para obtener algún Grado Académico o Título profesional.</b>	
<b>f) Los datos presentados en los resultados</b> (tablas, gráficos, textos) no han sido falsificados, ni presentados sin citar la fuente.	
<b>g) Los archivos digitales que entrego contienen la versión final del documento sustentado y aprobado por el jurado.</b>	
<b>h) Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a la Universidad Nacional Hermilio Valdizan (en adelante LA UNIVERSIDAD), cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido del Trabajo de Investigación, así como por los derechos de la obra y/o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y frente a terceros de cualquier daño que pudiera ocasionar a LA UNIVERSIDAD o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causas en la tesis presentada, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello. Asimismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para LA UNIVERSIDAD en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido del trabajo de investigación. De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que el trabajo haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Nacional Hermilio Valdizan.</b>	

**6. Datos del Documento Digital a Publicar:** (Ingrese todos los datos requeridos completos)

Ingrese solo el año en el que sustentó su Trabajo de Investigación: (Verifique la Información en el Acta de Sustentación)			2023				
Modalidad de obtención del Grado Académico o Título Profesional: (Marque con X según Ley Universitaria con la que inició sus estudios)	Tesis	X	Tesis Formato Artículo		Tesis Formato Patente de Invención		
	Trabajo de Investigación		Trabajo de Suficiencia Profesional		Tesis Formato Libro, revisado por Pares Externos		
	Trabajo Académico		Otros (especifique modalidad)				
Palabras Clave: (solo se requieren 3 palabras)	REMUNERACIÓN		SALARIO		TECNOLOGÍA		
Tipo de Acceso: (Marque con X según corresponda)	Acceso Abierto	X	Condición Cerrada (*)				
	Con Periodo de Embargo (*)		Fecha de Fin de Embargo:				
¿El Trabajo de Investigación, fue realizado en el marco de una Agencia Patrocinadora? (ya sea por financiamientos de proyectos, esquema financiero, beca, subvención u otras; marcar con una "X" en el recuadro del costado según corresponda):					SI	NO	X
Información de la Agencia Patrocinadora:							



El trabajo de investigación en digital y físico tienen los mismos registros del presente documento como son: Denominación del programa Académico, Denominación del Grado Académico o Título profesional, Nombres y Apellidos del autor, Asesor y Jurado calificador tal y como figura en el Documento de Identidad, Título completo del Trabajo de Investigación y Modalidad de Obtención del Grado Académico o Título Profesional según la Ley Universitaria con la que se inició los estudios.





### 7. Autorización de Publicación Digital:

A través de la presente. Autorizo de manera gratuita a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán a publicar la versión electrónica de este Trabajo de Investigación en su Biblioteca Virtual, Portal Web, Repositorio Institucional y Base de Datos académica, por plazo indefinido, consintiendo que con dicha autorización cualquier tercero podrá acceder a dichas páginas de manera gratuita pudiendo revisarla, imprimirla o grabarla siempre y cuando se respete la autoría y sea citada correctamente. Se autoriza cambiar el contenido de forma, más no de fondo, para propósitos de estandarización de formatos, como también establecer los metadatos correspondientes.

		
<b>Apellidos y Nombres:</b>	PANIORA SANCHEZ YANINA	<b>Huella Digital</b>
<b>DNI:</b>	09832877	
<b>Firma:</b>		
<b>Apellidos y Nombres:</b>		<b>Huella Digital</b>
<b>DNI:</b>		
<b>Firma:</b>		
<b>Apellidos y Nombres:</b>		<b>Huella Digital</b>
<b>DNI:</b>		
<b>Fecha: 07/12/2023</b>		

### Nota:

- ✓ No modificar los textos preestablecidos, conservar la estructura del documento.
- ✓ Marque con una X en el recuadro que corresponde.
- ✓ Llenar este formato de forma digital, con tipo de letra **calibri**, tamaño de fuente **09**, manteniendo la alineación del texto que observa en el modelo, sin errores gramaticales (*recuerde las mayúsculas también se tildan si corresponde*).
- ✓ La información que escriba en este formato debe coincidir con la información registrada en los demás archivos y/o formatos que presente, tales como: DNI, Acta de Sustentación, Trabajo de Investigación (PDF) y Declaración Jurada.
- ✓ Cada uno de los datos requeridos en este formato, es de carácter obligatorio según corresponda.