

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
ESCUELA DE POSGRADO
SECCIÓN DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE
EDUCACIÓN Y HUMANIDADES



RELACIÓN ENTRE REMUNERACIONES Y EL DESEMPEÑO
LABORAL DOCENTE EN EL INSTITUTO SUPERIOR
TECNOLÓGICO PRIVADO “DIMAS”.

Tesis para optar el grado de maestro en Educación con Mención
en Docencia Universitaria y Gestión Educativa

Autor:

Silva Escalante, Vilma del Rosario

Asesor: Código ORCID: (0000-0001-9534-6079)

Álvarez Iparraguirre, César

CAJAMARCA – PERÚ

2022

INDICE

Palabras clave-Linea de Investigación	iii
Título.....	iv
Resumen.....	v
Abstract	iiv
Introducción.....	1
Metodología.....	40
Resultados.....	44
Análisis y discusión.....	51
Conclusiones y recomendaciones.....	55
Agradecimiento.....	57
Referencias Bibliográficas.....	58

PALABRA CLAVE Y LINEA DE INVESTIGACIÓN

Palabra clave

Tema	Remuneración, Desempeño Laboral.
Especialidad	Ciencias sociales.

Key Words

Subject	Remuneration, Job Performance
Specialty	Social sciences

Línea de Investigación

Línea de Investigación	Gestión de la Educación.
Área	Ciencias Sociales.
Sub área	Otras ciencias Sociales.
Disciplina	Ciencias Sociales.

TÍTULO

Relación entre remuneraciones y el desempeño laboral docente en el Instituto
Superior Tecnológico Privado “DIMAS”.

Relationship between remuneration and teaching job performance at the Instituto
Superior Tecnológico Privado "DIMAS".

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la remuneración y el desempeño laboral docente en el Instituto Superior Tecnológico “Dima’s” en la ciudad de Cajamarca, año 2019. El diseño de investigación es de tipo Correlacional, puesto que busca la relación entre dos variables. Se trabajó con una población formada por 30 docentes entre contratados de manera permanente y docentes que laboran por horas. Para la obtención de datos, se utilizó la planilla de sueldos del Instituto con la cual se midió la variable Remuneración y las Rúbricas de Desempeño del MINEDU para medir el desempeño docente. Los resultados revelan que existe relación poco significativa entre la remuneración que percibe el docente y su desempeño laboral, ya que los valores estadísticos de la prueba de chi-cuadrado es de 0.106, la misma que es mayor a 0.05, por tanto, no hay evidencia estadísticamente significativa.

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship between remuneration and teaching job performance at the "Dima's" Higher Technological Institute in the city of Cajamarca, year 2019. The research design is Correlational, since it seeks the relationship between two variables. We worked with a population made up of 30 teachers between permanent contracts and teachers who work by the hour. To obtain data, the Institute's payroll was used to measure the Remuneration variable and the MINEDU Performance Rubrics to measure teaching performance. The results reveal that there is little significant relationship between the remuneration received by the teacher and their job performance, since the statistical values of the chi-square test is 0.106, which is greater than 0.05, therefore, there is no evidence statistically significant.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, las organizaciones están haciendo uso de los nuevos conceptos de la modernización empresarial, términos como competitividad y productividad, son uno de los más importantes para este nuevo mercado laboral, y el recurso humano, uno de los más afectados en encajar dentro de este nuevo marco conceptual.

El sector educación sea público o privado y en cualquier nivel, también forma parte de esta transformación, en ese sentido el rol del docente como formador de personas está siendo reemplazado por un simple transmisor de conocimientos ya que, entre otros factores, el económico motiva o desmotiva su labor propiamente dicha.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), citado por Casanova (2003) en su artículo “Formación profesional y relaciones laborales”, menciona que la formación abarca distintos temas como son el empleo, los salarios asignados al empleado, la productividad, la competitividad, la seguridad e higiene laboral, así mismo la igualdad de oportunidades y las circunstancias en la que se dan los hechos dentro de un ambiente laboral. (p.7). De ahí podemos deducir que la formación profesional tiene como finalidad generar herramientas en el individuo para poder encontrar un empleo acorde a lo estudiado, minimizando la brecha entre la fecha de su egreso como tal hasta la fecha en que es ubicado en una plaza o puesto laboral.

Un responsable de la formación del educando, es el docente, quien tiene como misión formar estudiantes de manera integral, partiendo del nivel inicial de estudios hasta el nivel superior, por ello la importancia de la formación del docente a través de la capacitación constante para brindar una formación de calidad, el desempeño docente de calidad garantizará el desarrollo de procesos efectivos de enseñanza y resultados óptimos de aprendizaje. El desarrollo de competencias profesionales como la organización y el uso de recursos en la preparación de clases influyen en el aprendizaje del alumnado, favoreciendo la construcción de un diagnóstico situacional de las

instituciones educativas, es por ello la importancia del reconocimiento a su trabajo y esfuerzo, por parte de sus empleadores, puesto que motiva la labor desarrollada.

Uno de los factores de crecimiento de un país se encuentra relacionando la Educación y el empleo, si se da de manera directamente proporcional, se promoverá un bienestar social y económico, y vendrían a cumplirse el objetivo de la educación en los ciudadanos de un país, el progreso de muchos países se da gracias a los exitosos estudiantes quienes generaron empresas también exitosas y por ende empleo y mejores condiciones de vida, ello como resultados de un proceso continuo de aprendizaje de calidad. Sin embargo muchos estudiantes al terminar el colegio demoran en incursionar al nivel superior de estudios, ya sea porque no pueden ingresar rápidamente a una universidad o centro superior de estudios, en la mayoría de casos porque no aprueban el examen de admisión, sumado a esto la poca empleabilidad que observan de muchas personas que ya siendo profesionales, no encuentran un puesto de trabajo afín a lo estudiado, descompensando la inversión realizada durante los tres o cinco años de estudio, quiere decir que la preparación en su institución educativa no ha sido suficientemente buena, ¿las razones? son varias, entre ellas las derivadas del desempeño docente, es decir, ¿asume el docente su rol con profesionalismo?, o es que ¿también está afecto a factores externos que condicionan su desempeño?. Las estadísticas del Ministerio de Trabajo y promoción el empleo en Perú demuestra que el 45% de los egresados del nivel superior están empleados en áreas distintas a las que estudiaron.

En la investigación realizada, relacionamos el factor económico con el desempeño laboral docente y el grado de influencia que se establece en el desarrollo de sus actividades laborales, mencionando en un primer capítulo los trabajos previos relacionados al tema, en un segundo capítulo se definió el problema y la hipótesis de investigación donde se realza la influencia que ejerce el factor económico sobre el desempeño laboral, en capítulo tercero se muestra los resultados logrados en la unidad de análisis que fueron los docentes del ISTP Dimas, cuyos resultados plantean el comportamiento independiente e las variables en estudio, finalmente se realizan la

discusión y análisis de los mismos y se realizan las recomendaciones respectivas con la finalidad de realizar un diagnóstico situacional que les permita replantear las estrategias establecidas para mejorar la calidad de sus docentes y por ende lograr sus objetivos institucionales. El control de estos factores ajenos a la educación y el buen desempeño laboral docente permitirán que los alumnos, al egresar de su centro de estudios superiores, se inserten en un mercado laboral competitivo y mejoren la calidad de vida y su desarrollo, tanto en lo profesional y personal, así como en el desarrollo social y económico del país.

1. Antecedentes y Fundamentación Científica

1.1. Antecedentes.

A nivel internacional, Espaderos (2016), desarrolló su tesis sobre el desempeño y satisfacción laboral, buscando la relación entre estos conceptos, aplicándola en el municipio de Santa Lucía Cotzumalguapa; establece como objetivo general, medir la relación entre el desempeño de sus empleados y la satisfacción laboral de los mismos, aplicando su investigación a 30 colaboradores del departamento de finanzas de manera aleatoria, la investigación desarrollada fue de tipo descriptivo, utilizó el cuestionario como técnica y la encuesta como herramienta de obtención de datos, lo que le permitió identificar valores y motivadores de los empleados, siendo uno de sus resultados la identificación del personal con la empresa gracias al reconocimiento que reciben de ésta, generando así productividad y eficiencia. Es así que el autor menciona a la retribución económica como un factor determinante que es sinónimo de seguridad y estabilidad que ofrece la empresa a sus empleados. Concluye con la negación de una relación entre las variables pues los trabajadores obtienen resultados satisfactorios de manera independiente a las variables en estudio.

De igual manera, Pereira (2015), en su tesis “la remuneración de los docentes del colegio adventista del Ecuador y su impacto en el desempeño laboral”, aplicó el método de investigación descriptiva, cuya muestra estuvo formada por 43 profesores, el recojo de información se realizó mediante una encuesta y la entrevista. Concluye que los docentes esperaban una mejor remuneración, existiendo una influencia entre un sueldo insuficiente y su desempeño dentro del campo laboral.

Por su lado, Rojas (2019), en su tesis “influencia de la motivación en el desempeño laboral de los docentes de educación superior”, el estudio fue descriptiva de campo, de tipo no experimental, aplicando un cuestionario a 39 docentes, finalmente se concluyó que el desempeño laboral se asocia con los tipos de motivación.

Por su parte, Bedoya, Carrillo, Severiche y Espinoza (2019) en su investigación “factores asociados a la satisfacción laboral en docentes de una institución de educación superior del Caribe Colombiano” cuyo fin era realizar un análisis tanto sociodemográfico como laboral en docentes para poder identificar cuáles son los factores más influyentes en la satisfacción laboral de los trabajadores. El recojo de datos lo realizaron haciendo uso de un cuestionario, que al ser analizado dio como resultado que las insatisfacciones con mayor incidencia fueron las condiciones físicas de la institución y la remuneración recibida. Concluye con la existencia de una relación significativa entre “el nivel académico y los factores de supervisión y participación, asimismo el cargo y factores de ambiente físico y prestaciones económicas y la edad”. (sp)

A nivel Nacional, Ccalua (2018), en su Tesis titulada “La remuneración salarial y desempeño laboral en la UGEL N°06-Ate 2018”, el autor relaciona el sueldo percibido por los empleados con su desempeño laboral, teniendo como objetivo medir la influencia entre esas variables; utiliza el método deductivo, su investigación fue correlacional, diseño no experimental; tomó a 86 trabajadores contratados bajo la modalidad de contratación administrativa de servicios que laboraron en la UGEL de Ate Lima durante el año 2019 como muestra para el desarrollo de su investigación. Utilizó la encuesta y el cuestionario como técnica e instrumento para la recolección de datos, determinando la fiabilidad de los mismos a través del estadístico alfa de Cronbach, concluye su tesis aseverando la existencia de una relación significativa positiva entre las variables en curso, específicamente en los salarios, incentivos y las prestaciones económicas que perciben los empleados y que están asociadas al desempeño laboral.

Al respecto Aller (2019) en su tesis sobre “motivación y desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa Emblemática Simón Bolívar de Moquegua 2018”; su objetivo fue determinar la relación entre la motivación y

el desempeño del docente, la investigación fue correlacional de diseño no experimental, los datos se recogieron mediante un cuestionario, se llegó a concluir que existe una correlación significativa y directa entre ambas variables de estudio.

Estela y Hernández (2019), en su tesis investigan la relación existente entre el sistema de compensación salarial y el desempeño laboral de los trabajadores de Emapa San Martín S.A, sede Tarapoto, año 2019; establecieron como propósito de estudio, determinar la relación de ambas variables; la investigación fue correlacional, se realizó el trabajo con 146 trabajadores, los resultados fueron elaborados a través del análisis estadístico correlacional de Rho Spearman, obteniéndose una correlación positiva del 97% de las variables, concluyendo que mientras mayor sea la retribución económica, mayor será el desempeño laboral de los empleados. Esto implica mayor compromiso de los empleados con los objetivos organizacionales, en función a sus políticas salariales las que deben estar acorde al mercado laboral y al nivel de vida que les permitirá a los empleados realizar sus labores con menores distractores como lo son los económicos, que, si no están cubiertos, desvinculan su desempeño laboral.

Tello (2018) en su estudio cuyo fin fue determinar si existe relación entre “la motivación y desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa de nivel secundario German Tejada Vela, Moyobamba 2019”, para ello la metodología de investigación utilizada fue descriptivo correlacional, la muestra fue de carácter intencional, constituida por 33 docentes de la institución, para ello se hizo uso de dos cuestionarios los mismos que permitieron recoger datos y al ser procesados llevaron a concluir que existe una relación significativa entre la variables de estudio.

Por su lado, Nuñez (2019) en su tesis denomina “satisfacción laboral y desempeño docente en la Institución Pública General Prado del distrito de Bellavista, 2015”, el estudio tuvo un enfoque de tipo cuantitativo, básico y de

diseño no experimental, descriptivo correlacional, por ello se contó con la participación de 100 profesores como muestra, a quienes se les administro dos cuestionarios “satisfacción laboral y desempeño docente” a fin de recabar información, finalmente una vez procesados los datos llegando a concluir con la existencia de una correlación significativa positiva, es decir a mayor satisfacción posea el docente en su función mejor será su desempeño.

En Cajamarca, Jave y Vásquez (2020) en su estudio “motivación y satisfacción laboral de los docentes en la institución educativa privada Cabrera Cajamarca 2019”, la investigación tuvo un alcance “descriptivo correlación de diseño no experimental, transversal”, se contó con una la población de 42 docentes aplicándose dos cuestionarios una que mide la motivación y la otra la satisfacción laboral docente, concluyendo que la motivación influye sobre el desempeño docente, lo que quiere decir que mientras más motivado se encuentre el docente su satisfacción laboral será mayor.

Como se puede observar, los estudios realizados sobre el tema del desempeño laboral y los factores económicos que influyen en él, son diversos, todos ellos presentaron aportes importantes que nos permitieron determinar la relación entre la remuneración como parte de la motivación en las personas y el desempeño laboral docente, además de aportar una estrategia de motivación del personal para su mejor desempeño laboral, todo este grupo de referencias tomaron gran importancia en nuestra investigación y nos permitieron dar inicio al estudio que se ha emprendido; en consecuencia, nuestro trabajo estará orientado a brindarle una base y sustento teórico que se requiere con el objetivo de añadir un carácter científico al problema investigado.

1.2. Fundamentación Científica

1.2.1. Incentivos monetarios

1.2.1.1. Definiciones

Rodríguez (2005), indica que los incentivos monetarios se refieren a los sueldos, salarios, prestaciones extrasalariales, que se asignan a los empleados por su a la organización, con independencia de su nivel de rendimiento. Los incentivos monetarios constituyen un estímulo para la organización y permanencia de las personas en la organización. Las atraen y mantienen en el grado en que se comparan favorablemente con los que ofrecen otras organizaciones; además fomentan la lealtad. Sin embargo, la presencia de ofertas más generosas para el sujeto estimula a éste a reconsiderar su permanencia en la organización.

Caso (2003), define a un incentivo como una parte variable del salario o un reconocimiento que premia un resultado superior al exigible. Este resultado exigible se debe obtener a cambio de un salario fijo; es responsabilidad de la empresa que así sea.

Según el autor, el sistema de incentivos debe ser coherente con el sistema de retribución de la empresa y es responsabilidad del área de personal, por otro lado el conjunto de incentivos debe apoyarse en un sistema de medida o evaluación de resultados sólidamente establecido y mantenido, que debe ser responsabilidad de área técnica. Ambos puntos de vista tienen que converger para obtener un buen sistema de incentivos, tiene la responsabilidad última el área de relaciones humanas, que es la que debe exigir a los técnicos el apoyo necesario, además corresponder la coordinación a la dirección común de ambas áreas.

Morales y Velandia (1999), definen a los incentivos o remuneración por rendimiento como el componente del sistema salarial mediante el cual se recompensa a los empleados, de acuerdo con parámetros preestablecidos que están relacionados con su rendimiento, entendido éste no sólo en sentido cuantitativo directo e indirecto, sino también cualitativo. Entonces se tratan de gratificaciones relacionadas con el logro de resultados deseados o pago extra por

resultados suplementarios que benefician tanto a la empresa como al trabajador de manera equitativa. Según los autores, incentivo es sinónimo de remuneración por rendimiento y no es incompatible con el salario base sino todo lo contrario. Es conveniente para la aplicación de incentivos el tener una adecuada estructura de salario básico, donde éste haya sido asignado en función de la complejidad del puesto.

Para Hitt y Pérez (2006), el factor que ayuda a cimentar el apoyo necesario para llevar a cabo un cambio dentro de la organización es otorgar incentivos; puesto que los beneficios que trae para las personas afectadas suele favorecer el respaldo de éstas. Por ejemplo la creación de un equipo nuevo para facilitar el trabajo, la reorganización para hacer más claras las instrucciones o los programas de capacitación para agregar habilidades al repertorio del trabajador.

Entonces los incentivos involucran beneficios de manera directa a los afectados. Tales beneficios pueden ser de carácter no monetario, como mejores condiciones de trabajo, o bien, de carácter monetario, como una mayor compensación a cambio de mayor responsabilidad. Sin embargo en otros casos, ofrecer algo tangible a los empleados, para que éstos apoyen cambios que generan mucha tensión y que exigen un decidido esfuerzo de adaptación a los afectados, no sólo resulta apropiado sino que también favorece directamente la colaboración.

1.2.1.2 El dinero como incentivo.

Varela (2006), explica que el dinero satisface necesidades; pero, con todo y eso, valerse de él para hacer que la gente trabaje más es una tarea compleja. En primer lugar, porque no se dispone de dinero en cantidades ilimitadas. Un principio de la economía dice que los recursos siempre serán menores a las necesidades. Muy poco es lo que se sabe sobre lo que significa el dinero para la gente y sobre su relación con el desempeño efectivo.

El autor cita a Opshal y Dunette, quienes definen cinco teorías sobre cómo opera el dinero como incentivo. Así, el dinero puede ser:

- Un reforzador condicionado general, pues a menudo se le asocia con satisfactores de necesidades básicas, como la comida y la bebida. En consecuencia, podría acabar por generalizar la relación, ya que el dinero se considera un medio de satisfacer necesidades, es decir, como uno de los llamados reforzadores secundarios.
- Un incentivo condicionado, ya que comúnmente se le asocia con otros incentivos básicos. El resultado es generalizar la relación y aceptarlo como incentivo. Esta teoría se puede demostrar en condiciones de laboratorio; sin embargo, hay dificultades para demostrarla en situaciones de trabajo reales, porque es difícil hallar un incentivo más básico que el dinero.
- Un reductor de la ansiedad, la mayoría de personas sienten ansiedad cuando no tienen dinero. A medida que se crece en esta cultura, se aprende que los seres humanos se sienten mal cuando no tienen dinero y bien cuando lo tienen es por eso que el dinero reduce la ansiedad y hace sentir mejor.
- Un factor de higiene o de mantenimiento. Una teoría generalizada según Herzberg y Snyderman citados por el autor dicen que lo que motiva a la gente a trabajar es que en el trabajo hay ciertos rasgos, como la autonomía y la responsabilidad de la persona, que son motivadores, los aumentos en estos rasgos incrementan la satisfacción y el desempeño en el trabajo.

1.2.1.3. Equidad en la compensación económica.

Mondy y Noe (2005), expresan que las organizaciones deben atraer, motivar y retener a los empleados competentes. El sistema de compensación económica de una empresa desempeña un papel importante en el logro de estas metas, las organizaciones deben esforzarse en lograr la equidad. La equidad, en el contexto de la compensación económica, significa un trato salarial justo para los empleados. Las empresas y los individuos consideran la justicia desde varias perspectivas. En forma ideal, la compensación debe ser imparcial para todas las partes interesadas para que los empleados la perciban de ese modo. No obstante, ésta es una meta muy difícil de alcanzar.

La equidad externa existe cuando los empleados de una empresa reciben un salario equiparable al de los trabajadores que desempeñan puestos similares en otras empresas. Por lo tanto las encuestas salariales ayudan a las organizaciones a determinar el grado de equidad externa que está presente. La equidad interna existe cuando los empleados reciben un salario de acuerdo con la importancia relativa de sus puestos dentro de la misma organización. La evaluación de puestos es un medio importante para determinar la equidad interna.

Sin embargo la compensación económica es claramente un activo cuando juega un papel decisivo en reclutar y contratar buenos empleados, motivarlos a realizar su mejor esfuerzo y permanecer en sus empleos. Una empresa que paga bien atrae a muchos solicitantes, lo que permite a la administración elegir las habilidades y competencias que valora. Mantiene estas contrataciones de calidad al compartir en forma equitativa los frutos de su éxito financiero, no sólo entre el equipo de gerentes, sino también entre el personal operativo. Los programas de compensación reciben la atención de la alta gerencia porque tienen el potencial de influir en las actitudes y el comportamiento de los empleados que conducen a un mejor desempeño organizacional y a la implementación del plan estratégico de la empresa.

1.2.1.4. Incentivos y motivación

Lau (2007), determina que los incentivos pueden servir para motivar a los empleados, pero no solo funcionan cuando satisfacen las necesidades que tiene el trabajador. Se motiva al empleado cuando el incentivo que se le ofrece satisface una necesidad y surge otra de mayor jerarquía. De esta forma, el incentivo es de gran ayuda para motivar al personal, pero únicamente cuando es utilizado eficientemente. Entonces, las teorías de la motivación de personal utilizadas en el ambiente laboral, hacen uso del incentivo para motivar, es decir, se aplican para influir en el comportamiento del empleado, para que éste realice las actividades necesarias para alcanzar los objetivos de la institución y de él mismo, de esta forma se motiva al personal. De tal manera, la motivación se

vale de los incentivos como medio para estimular, influir o hacer que la persona haga su trabajo con agrado y entusiasmo, ya que la motivación es el proceso de estimular a un individuo para que realice una acción que satisfaga alguna de sus necesidades y alcance alguna meta deseada por el motivador. Así, los incentivos quedan dentro de la motivación.

A manera de centrar este concepto en la investigación, el autor establece también que los planes de incentivos no económicos son los que están destinados a operar sobre las necesidades de seguridad y sociales, y siguen la jerarquía de las necesidades de Maslow, y corresponden a los siguientes tipos;

- Reconocimiento de sus méritos y esfuerzos individuales.
- Oportunidad de ascender y mejorar económicamente.
- Seguridad para él y los suyos.
- Inclusión en el cuerpo de la empresa.
- Conferencias de carácter general que interesen a los empleados.
- Salones de descanso.
- Bibliotecas.
- Centros de recreo para los empleados y sus familias.
- Registros públicos de la producción.
- Listas de honor.
- Concursos de productividad, seguridad, limpieza y otros.

1.2.1.5. Factores económicos de la Motivación laboral

Según Robbins (2004) la satisfacción laboral depende no solo de los niveles salariales sino del significado que el trabajador le dé a sus tareas laborales. El trabajo puede ser la causa de la felicidad y el bienestar de una persona o todo lo contrario. Cuanto más sea elevada la satisfacción más calidad de vida va a tener el empleado y por ende tendrá valores profesionales hacia la organización y un grado alto de responsabilidad, se sentirá más libre en cuanto a su expresión y elevará sus niveles de aspiración en cuanto al cumplimiento de metas y objetivos.

Así mismo, Fernández (1999) considera que la satisfacción, es una actitud general hacia el trabajo compuesto por la apreciación que los trabajadores tienen sobre las condiciones en las cuales se realiza el trabajo. En tal sentido, Fernández-Ríos señala siete factores: retribución económica, condiciones físicas del entorno de trabajo, seguridad y estabilidad que ofrece la empresa, relaciones con los compañeros de trabajo, apoyo y respeto a los superiores, reconocimiento por parte de los demás y posibilidad de desarrollo personal y profesional en el trabajo.

A continuación se definen los siete elementos que menciona el citado autor:

- **Retribución Económica:** es la compensación que los empleados reciben a cambio de su labor. Incluye salarios y beneficios socioeconómicos que ayudan a contribuir con las necesidades básicas tanto para el trabajador como para su familia.
- **Condiciones del entorno del Trabajo:** son los factores que están presentes en el área donde el trabajador realiza habitualmente su labor: iluminación, nivel de ruido, temperatura, espacio de trabajo, orden y limpieza.
- **Seguridad y estabilidad por parte de la empresa:** es la garantía que le brinda la organización al empleado de que puede permanecer en su puesto de trabajo.
- **Relaciones con los compañeros:** es el frecuente contacto con la organización por motivos de trabajo, ya sea entre los mismos individuos o de diferentes unidades. También son las interacciones que tienen frecuentemente dentro de la misma.
- **Respeto a los Supervisores:** es el cumplimiento de decisiones o procesos que dispongan los supervisores sobre su área de trabajo.
- **Reconocimiento por parte de los demás:** el mismo puede venir por parte de sus compañeros, el supervisor o la alta gerencia. También es el proceso mediante el cual otras personas alagan por su buena eficiencia y su control de trabajo.

- **Posibilidad de desarrollo personal:** es el apoyo que encontrara la organización para el crecimiento personal y profesional, mediante capacitaciones y políticas justas al empleado. También es la probabilidad percibida de los trabajadores.

1.2.1.7. Beneficios sociales en el Perú.

El artículo 24 de la Constitución Política del Perú de 1993 indica que "El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual. El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador. Las remuneraciones mínimas se regulan por el Estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores".

En el Perú, los trabajadores del sector privado, están regidos por la ley de productividad y competitividad laboral, así como el Decreto legislativo N° 728, en la cual se especifican los derechos laborales así como sus beneficios dentro de su centro laboral y cuando termina el nexo entre ellos.

En el Artículo 4. De la mencionada Ley, se especifica que en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad.

Existen 08 conceptos monetarios de manera obligatoria para los empleados en el sector privado del Régimen común, que es el que enmarca a los docentes del Instituto superior tecnológico Dimas. Estos son:

1. Remuneración mínima vital.

El artículo 24 de la Constitución Política del Perú establece que corresponde al Estado la regulación de la remuneración mínima, con participación de las

organizaciones representativas de trabajadores y empleadores; para el año 2019 se incrementó de S/ 850.00 a S/ 930.00.

Los trabajadores sujetos al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728, recibirán doce (12) remuneraciones mensuales al año, una (1) gratificación por Fiestas Patrias, una (1) gratificación por Navidad y la bonificación por escolaridad.

2. Asignación familiar

La Ley No.25129 señala que los trabajadores cuyas remuneraciones no se encuentren sujetas a una negociación colectiva y que tienen hijos menores de edad o que estudien hasta los 24 años, tienen derecho a percibir una asignación familiar mensual equivalente al 10% de la Remuneración Mínima Vital, la misma que tiene carácter remunerativo.

3. Gratificaciones

la Ley 25139 regula el pago de dos gratificaciones al año para los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, las cuales serán equivalentes a la remuneración que perciba el trabajador en la oportunidad que corresponda otorgar el beneficio, es decir, en la primera quincena del mes de julio y de diciembre, según sea el caso.

4. Horas extras

El Artículo 9° de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, Decreto Legislativo N° 854 indica que el trabajo en sobretiempo es voluntario, tanto en su otorgamiento como en su prestación. Nadie puede ser obligado a trabajar horas extras, salvo en los casos justificados en que la labor resulte indispensable a consecuencia de un hecho fortuito o fuerza mayor que ponga en peligro inminente a las personas o los bienes del centro de trabajo o la continuidad de la actividad productiva. La imposición del trabajo en sobretiempo será considerada una infracción administrativa de tercer grado, de conformidad con el Decreto Legislativo

Nº 910, Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador, y sus normas reglamentarias. Igualmente, el empleador infractor deberá pagar al trabajador una indemnización equivalente al 100% del valor de la hora extra, cuando éste demuestre que le fue impuesta.

En el Artículo 10º de la misma ley se establece que el tiempo trabajado que exceda a la jornada diaria o semanal se considera sobretiempo y se abona con un recargo a convenir, que para las dos primeras horas no podrá ser inferior al veinticinco por ciento (25%) por hora calculado sobre la remuneración percibida por el trabajador en función del valor hora correspondiente y treinta y cinco por ciento (35%) para las horas restantes. La falta de pago del trabajo en sobretiempo será igualmente considerada una infracción de tercer grado, de conformidad con el Decreto Legislativo Nº 910, Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador, y sus normas reglamentarias.

5. Remuneración Vacacional

Se encuentra normado en el Artículo 2º.- del D. L. Nº 1405 Descanso vacacional que a la letra dice:

Los servidores tienen derecho a gozar de un descanso vacacional remunerado de treinta (30) días calendario por cada año completo de servicios. La oportunidad del descanso vacacional se fija de común acuerdo entre el servidor y la entidad. A falta de acuerdo, decide la entidad.

El derecho a gozar del descanso vacacional de treinta (30) días calendario por cada año completo de servicios está condicionado a que el servidor cumpla el récord vacacional que se señala a continuación:

Tratándose de servidores cuya jornada ordinaria es de seis (6) días a la semana, deben haber realizado labor efectiva al menos doscientos sesenta (260) días en dicho periodo.

Tratándose de servidores cuya jornada ordinaria es de cinco (5) días a la semana, deben haber realizado labor efectiva al menos doscientos diez (210) días en dicho periodo.

6. Compensación por Tiempo de servicios

La compensación por tiempo de servicios está regido por el D.S 004-97-TR donde indica que están comprendidos en la presente Ley, aquellos trabajadores sujetos al régimen laboral y compensatorio común de la actividad privada.

Además indica en su Artículo 1 que la CTS tiene la calidad de beneficio social de previsión de las contingencias que origina el cese en el trabajo y de promoción del trabajador y su familia, que se devenga desde el primer mes de iniciado el vínculo laboral; cumplido este requisito toda fracción se computa por treintavos.

La compensación por tiempo de servicios se deposita semestralmente en la institución elegida por el trabajador. Efectuado el depósito queda cumplida y pagada la obligación, sin perjuicio de los reintegros que deban efectuarse en caso de depósito insuficiente o que resultare diminuto.

La compensación por tiempo de servicios que se devengue al cese del trabajador por período menor a un semestre le será pagada directamente por el empleador, dentro de las 48 horas de producido el cese y con efecto cancelatorio. La remuneración computable será la vigente a la fecha del cese.

Sólo están comprendidos en el beneficio de la compensación por tiempo de servicios los trabajadores sujetos al régimen laboral común de la actividad privada que cumplan, cuando menos en promedio, una jornada mínima diaria de cuatro horas.

7. Essalud.

En el año 1997, bajo el nuevo régimen del Gobierno Fujimorista, se aprobó la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud. Posteriormente, el 30 de enero de 1999, por Ley N° 27056, se creó el Seguro Social de Salud (ESSALUD), ente encargado de las prestaciones de salud a los asegurados y sus derechohabientes. A partir de allí, el Seguro Social de Salud está

vinculado al Ministerio de Salud para elaborar lineamientos generales en el sector salud. Además, en la actualidad, está relacionado con el Ministerio de Economía y Finanzas porque a través del Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado – FONAFE se le autoriza su presupuesto anual, formando parte de las empresas del Estado Peruano.

Essalud también brinda prestaciones económicas, que son montos dinerarios que otorga a los asegurados para compensar una pérdida económica derivada de la incapacidad temporal para el trabajo (enfermedad o accidente), del parto, así como para contribuir al cuidado del recién nacido (lactancia). Asimismo, se otorga a la persona que demuestre haber efectuado los gastos de los servicios funerarios por la muerte del asegurado titular.

Como podemos observar son diversos incentivos monetarios y no monetarios que los trabajadores del sector privado en el Perú se perciben, los cuales pueden ser significantes o no para cada empleado y lo cual puede o no condicionar su desempeño en función de sus motivaciones y estímulos personales o profesionales.

1.2.2. Teorías de la Motivación

La motivación como definición presenta diversas concepciones; una primera concepción es la etimológica, referida por el Diccionario Etimológico en la cual indica que es una palabra de origen latín *Motivus* cuyo significado está relacionado con el movimiento; mientras que el sufijo *-ción*, indica acción y efecto. Es decir que, si no existe algo o un motivo importante para el ser humano, éste no realizará ninguna acción a favor, sin causa alguna.

La motivación es el resultado de la interacción de las características internas y externas que posee un individuo y que direccionan en parte sus acciones. (Diccionario de la Real Academia Española, s.f).

Psicológicamente hablando, “La motivación es un estado interno que incita, dirige y mantiene la conducta”. (Woolfolk, p.372). El ser humano actúa en función de la interacción de factores internos que le incitan a comportarse de una manera específica e individual.

Existen diversas teorías sobre la motivación humana, en función al problema de investigación que está orientada a establecer la relación existente entre la remuneración y el desempeño laboral, por ello, hemos creído importante desarrollar dos perspectivas, las que se identifican más con las variables en mención: Por un lado, la Teoría desde la perspectiva Cognitiva-Conductual y por otro la Teoría desde la perspectiva organizacional, las que se desarrollarán a continuación.

1.2.2.1. Teoría Cognitiva-Conductual

De acuerdo a esta teoría, la motivación puede ser definida como la probable causa de las variaciones de la conducta incitada por condiciones ambientales, esta motivación influye directamente sobre las expresiones fisiológicas y de conducta del ser humano. (Reeve, 1994, p.12), sosteniendo la idea de muchos impulsores sobre esta teoría como Pavlov, quien sostiene que lo que uno piensa sobre sí mismo y sobre los demás, influyen en el comportamiento frente a una situación específica o en el desarrollo de alguna labor encomendada.

Esta conducta atiende a una necesidad interna generada por diversos factores vistos desde tres aristas, la primera es la perspectiva fisiológica seguida de la conductual y la tercera, la cognitiva (procesos mentales). Debido a estos factores, las necesidades generan impulsos de forma natural en el ser humano que lo incitan a buscar la oportunidad y los medios para satisfacerlas, convirtiéndose la necesidad e impulso en el insumo necesario para el organismo, estableciéndose plazos o metas para su cumplimiento y desarrollando habilidades como estrategia para cumplirlas generando variación de comportamiento si es que hay una recompensa

por su hallazgo cumplido o por lo contrario tensión por la insatisfacción producida. (Davis y Newstrom, 1993).

La conducta puede manifestarse a través de las expresiones corporales, verbales, de atención o de indiferencia, todo ello resumido en unos comportamientos condicionados por factores internos (necesidades) atendidos o no, según el caso.

En el siguiente Figura, se resume la teoría cognitiva conductual.

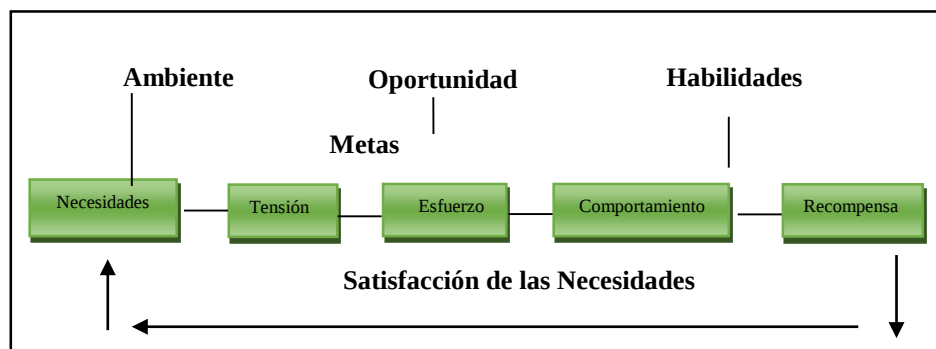


Figura 1: Modelo de la Motivación de la conducta por Davis y Newstrom.

Fuente: Davis y Newstrom, 1993

Como vemos en el Figura 1, las necesidades que el medio ambiente exigen al ser humano generar tensión en éste por lo que poniendo esfuerzo condicionado por la oportunidad que se presenta para llegar a una meta, lo conduce a un comportamiento determinado cuya consecuencia puede ser negativa o positiva generando un nuevo ciclo de retroalimentación.

Reeve (1994) por su lado establece tres perspectivas:

- a) **Perspectiva Fisiológica:** Toma como base el desarrollo biológico en el ser humano en el cual menciona que el sistema nervioso y endocrino inciden en las motivaciones y emociones, por un lado, el cerebro con la emisión e impulsos que generan reacciones inmediatas y por otro lado el sistema endocrino que generan reacciones más lentas dadas por la

liberación de hormonas, fabricando conductas en el ser humano por la interacción natural de estos dos factores. (Reeve, 1994).

b) Perspectiva Conductual: Esta teoría de igual manera relaciona al ser humano con su contexto, es decir factores extrínsecos e intrínsecos afectan su conducta; se entiende a lo extrínseco como aquellos que provienen de fuentes externas y que no están dentro de él, sino que han sido elaboradas por un marco social, como pueden ser los halagos, críticas, o el dinero. Respecto a la motivación intrínseca indica que son aquellas que surgen de manera espontánea, sólo por el simple hecho de realizarlas, la satisfacción se muestra dentro del proceso y surge por necesidad o simple curiosidad, están motivadas por la falta de una recompensa extrínseca. (Reeve, 1994).

c) Perspectiva Cognitiva: Concentrada en procesos mentales que el ser humano desarrolla como pensamientos y que lo conducen a la acción. El ambiente externo activa sus sentidos y a través de las vivencias almacenadas, éste lo procesa, organiza y lo trae a su memoria facilitando la generación de nuevos datos. Hay que entender que todas las vivencias no necesariamente son positivas, sino también negativas y ésta también generan procesos negativos en la elaboración de nuevos conceptos, por ello la importancia de generar ambientes saludables para producir conductas saludables a lo largo del desarrollo del pensamiento humano.

A continuación, se muestra un esquema del Modelo antes mencionado:

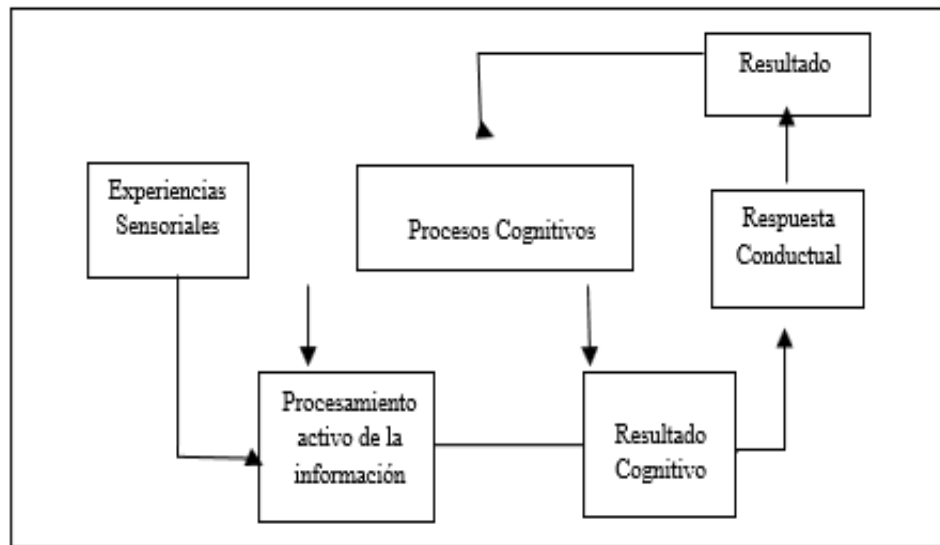


Figura 2: Perspectiva Cognitiva de la conducta.

Fuente: Releve 1994

Según los modelos expuestos por Davis y Newstrom o por Reeve, ambos coinciden que la motivación es generada por agentes internos que condicionan la conducta y que se retroalimenta de sus consecuencias.

1.2.3. Teoría Según la Perspectiva Organizacional

Según Robbins (2004), si consideramos a la motivación dentro de un escenario laboral, se entiende como la voluntad que tiene el empleado para realizar altos esfuerzo y metas dentro de la organización, estos esfuerzos están motivados por la necesidad de cubrir satisfacciones individuales sin tener en cuenta al grupo que lo rodea, describiendo a la necesidad como un estado interno del individuo que genera atracción sobre ciertos resultados.

Teniendo este concepto como base, mostraremos cuatro teorías que explican el proceso de la motivación:

- a) **Modelo de la Jerarquía.** Esta teoría fue sostenida por Maslow (1943), quien fue un y psicólogo y psiquiatra norteamericano, impulsador de la

psicología humana, sostiene que cada ser humano se esfuerza por satisfacer necesidades de manera escalonada y que lo realiza de manera progresiva de manera escalonada, es decir desde niveles básicos o inferiores y se dirige hasta los niveles superiores, escribió su obra la “Teoría de la Motivación Humana”, en lo cual menciona la jerarquía de necesidades y factores que motivan a las personas; indicando que ésta se da bajo cinco niveles, guardando un orden de jerarquía ascendente de acuerdo a la prioridad que cada individuo le dé y la capacidad de motivación que ésta genere.

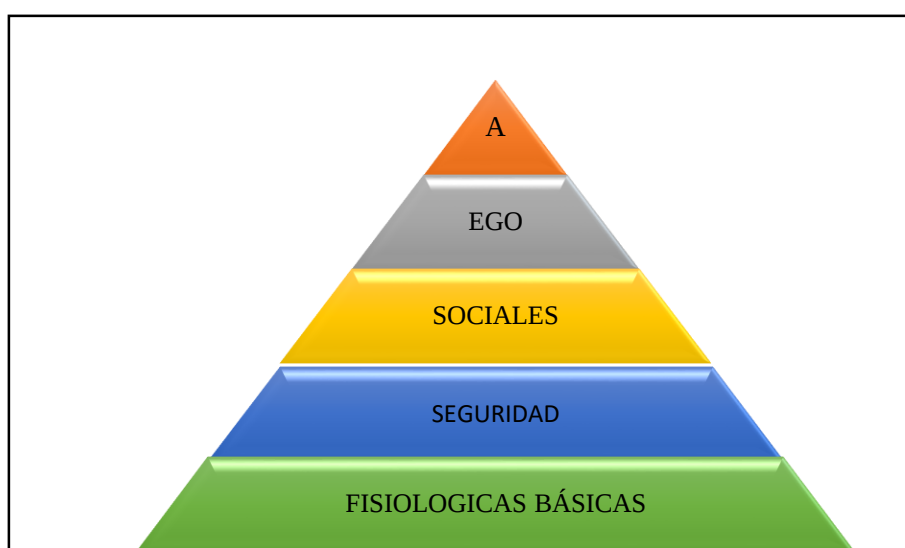


Figura3. Pirámide de Maslow.

Fuente: Obra: “Teoría de la motivación” 1943.

Maslow indica que el individuo dirige sus esfuerzos a las necesidades de mayor categoría sólo si se han satisfecho las necesidades que ocupan un escalón menor dentro de la pirámide. Cada individuo tiene una pirámide distinta en función a sus prioridades y deseos de recompensa.

De acuerdo a ello, la variable Remuneración, estaría ocupando el segundo nivel, ya que es sinónimo de seguridad, estabilidad y protección, posterior a ello estarían las necesidades sociales, el ego y la autorrealización, todas ellas se

cubrirían a partir de los logros económicos obtenidos y hacia los cuales estarían dirigidos los esfuerzos del ser humano.

b) Teoría de las Expectativas de Vroom. Teoría sobre la motivación que fue elaborada por el docente norteamericano de las materias de psicología Víctor Vroom, basa su teoría en la recompensa que pueda obtener un individuo frente a un alto desempeño y que la validez de su esfuerzo debe ser recompensado.

Menciona que la recompensa resulta de multiplicar tres factores que son:

Valencia (V). Es el valor que un individuo le asigna al resultado o recompensa al llegar a una meta, es variable en función a las necesidades de cada uno de ellos.

Expectativa (E). Es lo que el individuo espera obtener gracias a la combinación del esfuerzo y el desempeño al realizar una tarea específica.

Medios (M). Es el uso de recursos necesarios para obtener una recompensa.

Finalmente, la motivación se expresa de la siguiente manera:

$$\text{Motivación} = V \times E \times M$$

Por lo tanto, la aplicación práctica de la teoría de Vroom a una conducta concreta y el valor asignado para un objetivo, variará en función a la utilidad que éste tenga para cada individuo; es decir cuanto mayor sea la validez que un individuo le brinde a un determinado resultado, mayor será su esfuerzo hacia el cumplimiento de este objetivo. Cada individuo es distinto a otro, es decir todo varía en función de la valencia que le dé cada uno a la necesidad que tiene en una situación específica. (Vroom, 1964).

c) Teoría de la Motivación- Higiene de Herzberg. Esta teoría fue sustentada por el psicólogo Frederick Herzberg (1959) quien menciona

que existe una relación entre factores intrínsecos, propios de la persona en sí, es decir sin tener en cuenta las circunstancias como son la realización, el reconocimiento el progreso y el desarrollo que son motivadores directos y que conllevan a la satisfacción laboral; y factores extrínsecos denominados por él como, como por ejemplo el salario, el status, las relaciones interpersonales, las políticas y las jerarquías administrativas dentro de la empresa, que al estar presentes no generan motivación, pero evitan la insatisfacción, ya que son saludables para el individuo, no lo incentivan a realizar cosas o a esforzarse por lograr algo, pero sí evitan la insatisfacción de éstos dentro de su campo laboral.

Resumimos esta teoría en la siguiente Figura:

LOS DOS FACTORES DE HERZBERG	
FACTORES MOTIVACIONALES (DE SATISFACCION)	FACTORES DE HIGIENE (DE INSATISFACCION)
<i>¿Cómo se siente el empleado en relación a:?</i>	<i>¿Cómo se siente el empleado en relación a las condiciones que la empresa le impone respecto a?</i>
- El trabajo en sí. - Realización. - Reconocimiento. - Progreso profesional. - Responsabilidad.	- Condiciones de Trabajo. - Salario. - Administración de la empresa. - Beneficios y servicios sociales. - Relaciones compañeros de trabajo.

Figura 4. La teoría de la motivación - higiene de Herzberg.

Fuente: Antonio J. Guirao Silvente. "Motivación Laboral".

En resumen, esta teoría deduce que la motivación es un factor intrínseco y extrínseco que afectan al empleado y que actúan como satisfactores de necesidades, condicionando su desenvolvimiento en el área laboral.

d) *Teoría de la Equidad de Stacey Adams.* Fue plantada por Adams (1965), psicólogo especializado en temas laborales; quien plantea que es la evaluación subjetiva de relacionar el esfuerzo y la recompensa de un empleado en relación a otro en situaciones similares, lo que motiva el desempeño y satisfacción de los empleados. Es decir, compara la recompensa que recibió con la recompensa que recibieron otras personas por el mismo trabajo o en las mismas circunstancias y emite un juicio de valor, si lo considera injusto para él, lo solucionará variando su comportamiento. Las comparaciones se pueden dar en cualquier concepto laboral como sueldos, puestos de trabajo, ascensos, recompensas económicas u otros de cualquier índole.

Cosier y Dalton (1983), en su obra “Equity Theory and Time: A Reformulation” señalan el dinamismo presentado en las relaciones laborales, mencionando que las circunstancias son distintas y que las desigualdades e injusticias no se dan como fenómenos aislados y que los empleados no toleran los procesos injustos por situaciones que demandan esfuerzos y aptitudes similares. Por lo tanto, mientras menos diferencias de reconocimiento como trato, salario, tolerancia u otros haya entre empleados del mismo rango o por el mismo esfuerzo; el empleado se sentirá mayor motivado por un trato subjetivamente justo.

e) *Teoría de la Expectativa de Lawler III:* Para Lawler (2005), a través de sus investigaciones descubrió evidencias fidedignas en las cuales el dinero desempeña un rol de peso en la motivación tanto a nivel del desempeño y otros tipos de comportamientos, como también en las relaciones humanas dentro de la institución, es decir gracias al dinero recibido como salario, el individuo puede mejorar sus condiciones de autoestima y de realización, así como necesidades sociales y fisiológicas; por ello los esfuerzos realizado deben estar orientados a mejorar esas condiciones salariales o de compensación, define al dinero como un

medio para mejorar la calidad de vida de un individuo, y no como un fin; así mismo indica que si el individuo relaciona al desempeño como generador de dinero, su esfuerzo será mayor porque espera producir más.

Expone cuatro formas para mejorar la productividad dentro de una organización:

- Por medio de los incentivos sistematizados.
- Definiendo objetivos claros.
- Valorando el trabajo.
- Fomentando la participación del personal.

1.2.4. Teorías del Desempeño Laboral Docente.

García Nieto, citado por Campos (2013) en su tesis: “Modelo de asociación entre factores de satisfacción y desempeño laboral en docentes universitarios”, menciona tres funciones del docente universitario, la instructiva, que se da a través de la transmisión de los conocimientos; la función investigadora, la responsable de contribuir con la ciencia y su avance y nuevos descubrimientos y por último la función formativa o tutorial, mediante la cual se forman nuevas conductas y definición de actitudes y hábitos (p.63).

Teniendo en cuenta estas funciones citadas, desarrollamos algunas bases científicas relacionadas con el desempeño laboral docente.

- a) *Teoría del Constructivismo.*** Esta teoría sostenida por el psicólogo suizo Jean Piaget quien explica la naturaleza del conocimiento humano; pedagógicamente menciona que éste no se descubre, sino se construye, es decir el alumno construye su propio conocimiento mediante la interpretación que le dé a la información recibida, influenciada por su forma de ser y pensar.

El constructivismo educativo propone un modelo en donde la enseñanza sea un proceso dinámico, donde el alumno interactúe de tal manera que el aprendizaje sea el resultado de sus constructos.

Esta teoría formula la necesidad de brindarle herramientas al alumno que le ayuden a construir sus propios procesos de solución frente a una situación de conflicto, en ese sentido el profesor como intermediario debe apoyar al alumno brindándole un andamio que soporte y desarrolle habilidades cognitivas que le permitan optimizar su raciocinio y resolver situaciones problemáticas, construyendo opciones para resolverlas.

- b) ***Teoría de la Autoeficacia.*** Sostenida por el Psicólogo canadiense Bandura (1977), quien trata de explicar el proceso de aprendizaje de los seres humanos en el cerebro, llegando a concluir que éste es el resultado de la interacción entre la persona (interpretación) y su entorno que lo rodea (respuestas).

Sobre esta base Bandura elabora su modelo vicario o modelado que señala que nuestra conducta está inspirada en las experiencias de otras personas, que los seres humanos tenemos un repertorio de personas a las que tomamos como referencia en diferentes campos de nuestra vida, desde el nacimiento como lo serían los padres y hermanos, seguidos del entorno de los amigos, la escuela, el trabajo y otros; repitiendo su comportamiento en función de las circunstancias parecidas, tomando decisiones de repetición o no.

Bandura diferencia cuatro procesos dentro de esta teoría que forman parte del Aprendizaje social, estas son:

- Atención: Que está focalizada en el modelo de referencia: padres, amigos, etc.

- Retención: donde se almacena la información conductual para luego repetirla en una situación similar.
- Reproducción: Es la puesta en marcha de la conducta apreendida.
- Motivación: Es lo que mueve al individuo a repetir una conducta.

Tomando como punto de referencia lo explicado anteriormente, y ya en el campo educativo, se considera que el desempeño del docente incide directamente sobre la formación de sus alumnos, muchos de ellos fracasan o son estudiantes de éxito por la motivación que sus profesores ejercen sobre ellos, por ello es que el docente debe haber un control sobre los factores intrínsecos y extrínsecos en los cuales está inmerso el docente. Si hay manejo de éstos, u desempeño será satisfactorio y lo mejor es que será un espejo para que sus alumnos se ven reflejados en ellos. A mayor responsabilidad de los docentes mayor cantidad de alumnos exitosos.

Bandura (1999), establece que el docente puede alcanzar un óptimo desempeño a través del dominio del pensamiento, el cual maneja dos conceptos, el primero es sentirse capaz de realizar algo y el otro es juzgarse capaz de hacerlo. La interacción de estos dos conceptos implica gestionar las habilidades, competencias y capacidades que el docente posea, así como el conocimiento necesario para interactuar con ellas; de tal manera que el sentimiento de autoeficacia actúe como un intermediario entre sus conocimientos y sus actos pedagógicos. Por ello que el docente debe invertir en su capacitación continua para que se sienta capaz de reproducirlo en su sesión de aprendizaje, conducta que será captada por sus alumnos y reproducida en situaciones específicas parecidas.

1.2.5. El Marco del Buen Desempeño Docente.

Es un instrumento educativo orientado a cumplir tres objetivos dentro del marco educativo: una enseñanza de calidad, el desarrollo docente y por último la modernización y la descentralización en la gestión educativa. Tiene como base los cambios educativos en función a los cambios tecnológicos, promoviendo una educación crítica y responsable en el alumno de cualquier nivel educativo, preparado para los desafíos que la sociedad le presenta. (MINEDU, 2014).

El Marco del buen desempeño docente, hace hincapié en 04 dominios que el docente debe tener en cuenta para el buen desarrollo profesional, todos estos dominios desarrollan nueve competencias que el docente debe manejar para lograr resultados óptimos en el alumno.

El MINEDU, en el Marco del buen desempeño docente (2014), define al dominio como el campo de acción en el cual se desenvuelve el docente; a la competencia como la capacidad que tiene para resolver problemas y lograr objetivos o propósitos; y desempeño, como la expresión observable de la competencia adquirida.

A continuación, se muestra gráficamente los 04 dominios con sus respectivas competencias:

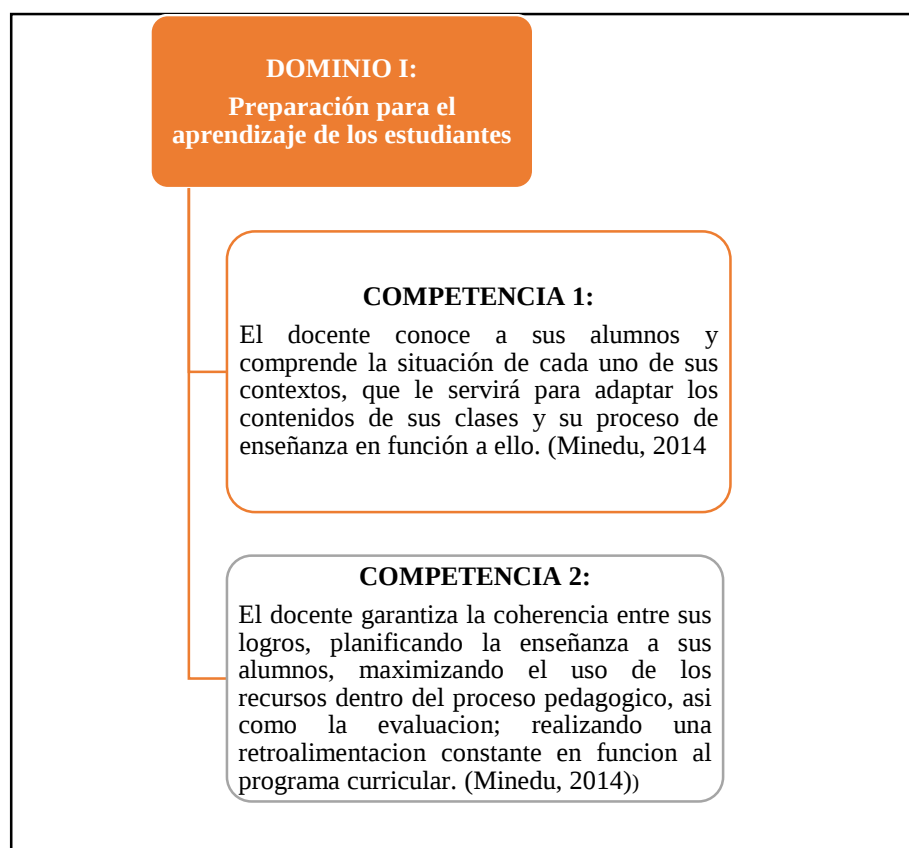


Figura 5. Relación entre Dominios, Competencias y Desempeño.

Fuente: Marco del buen desempeño Docente-MINEDU.

Mediante el desarrollo de estas dos competencias, resumidas en el dominio I; el docente conoce la realidad de sus alumnos respecto a estilo de vida, condiciones socio económicas y culturales y adapta sus recursos a estos contextos, planificando el desarrollo de sus clases orientadas a promover la formación integral de sus estudiantes.

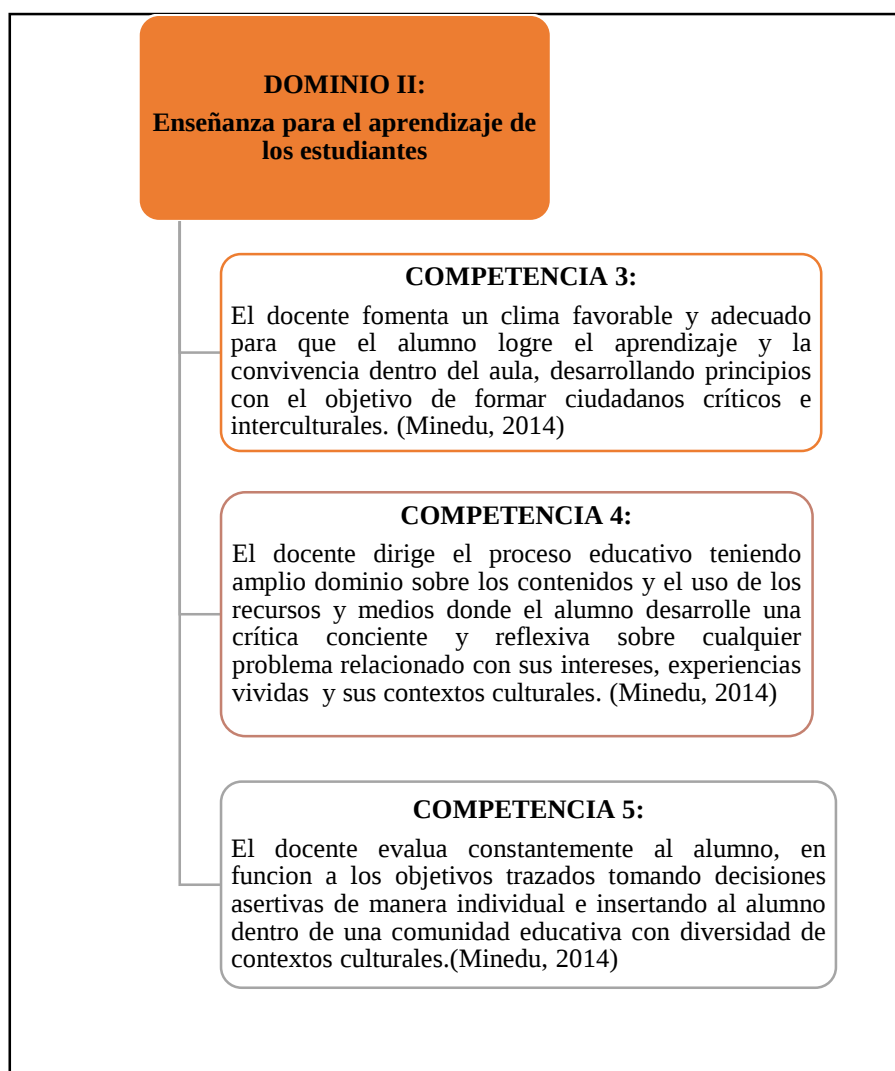


Figura 6. Relación entre Dominios, Competencias y Desempeño.

Fuente: Marco del buen desempeño Docente-MINEDU.

Las competencias 3, 4 y 5, resumidas en el dominio II, están orientadas a crear una conducta reflexiva y consciente por parte del docente, que le permita maximizar los recursos disponibles y orientar sus resultados, teniendo en cuenta el contexto individual de cada uno de sus estudiantes.

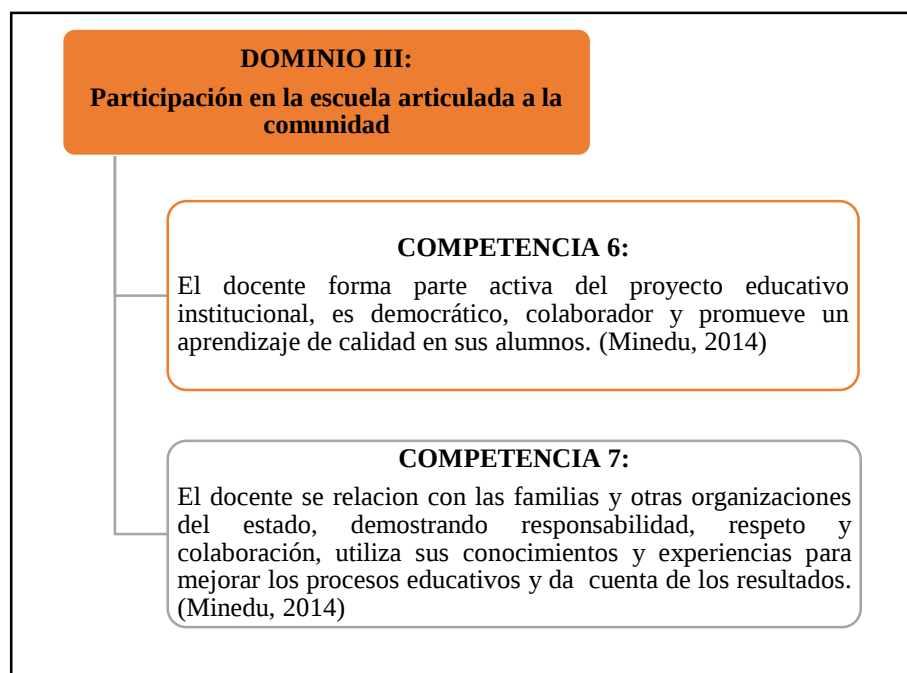


Figura 7. Relación entre Dominios, Competencias y Desempeño.

Fuente: Marco del buen desempeño Docente-MINEDU.

El dominio III, resume dos competencias (6 y 7) mediante la cual los docentes participan activamente en la gestión educativa, para generar un aprendizaje de calidad de manera integral, el docente promueve la formación de valores y principios morales que creen ciudadanos comprometidos con su localidad y país.

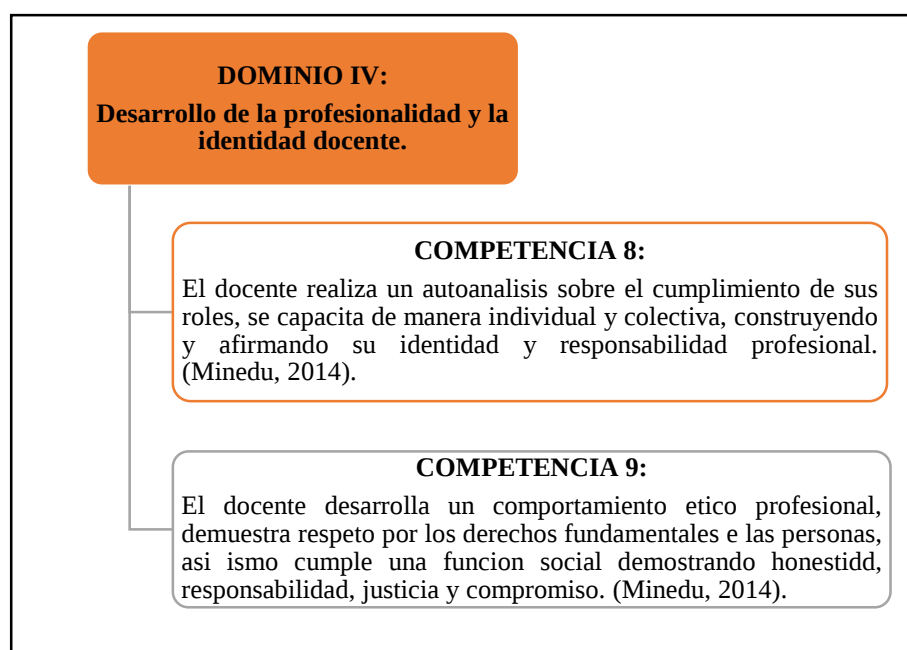


Figura 8. Relación entre Dominios, Competencias y Desempeño.

Fuente: Marco del buen desempeño Docente-MINEDU.

En el cuarto dominio, se resumen las competencias 8 y 9 por el cual el docente ejerce su profesión desarrollando principios éticos que promuevan la igualdad y el compromiso institucional.

En resumen, lo que el docente sabe más lo que el docente hace, da como resultado la calidad educativa.

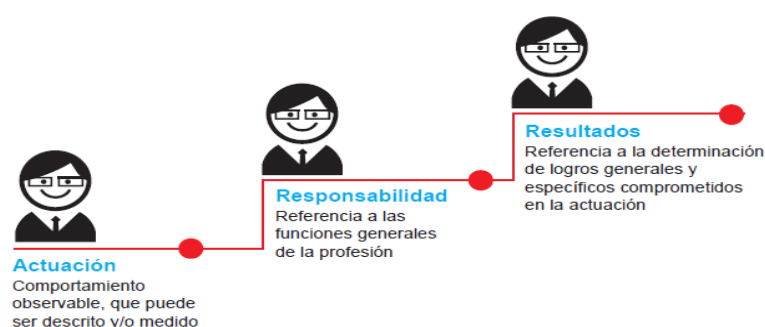


Figura9. Elementos del Desempeño.

Fuente: Marco del buen desempeño Docente-MINEDU.

2. Justificación de la Investigación

A nivel institucional, el presente trabajo, permitió relacionar la variable remuneración con la variable desempeño docente, coadyuvando a realizar mejoras en las decisiones tomadas dentro de la organización, es decir, los directivos del Instituto Superior Tecnológico particular DIMAS, pudieron realizar un diagnóstico situacional y sobre esa base mejoraron su política de incentivos laborales, tanto en el nivel económico como condiciones físicas de trabajo. Todo ello contribuyó al logro de los objetivos trazados dentro de la Institución.

A nivel organizacional, brindó información relevante sobre las necesidades prioritarias para el trabajador, por lo que el área de Recursos Humanos deberá mejorar sus condiciones laborales, estableciendo incentivos que fidelicen a los trabajadores y les permitan cumplir sus objetivos no solo a corto plazo sino también a plazos proyectados.

En el sector Educación, brinda información sobre herramientas de recolección de datos y de evaluación del desempeño diseñadas por el Ministerio de educación, lo que permite evaluar el desempeño docente en cualquier nivel educativo, desde Inicial hasta Superior y que servirá para otros estudios similares.

A nivel social, el presente trabajo brindó un marco de referencia que le permite al trabajador recibir un salario justo, que reconozca su esfuerzo y dedicación a la labor realizada, direccionando sus intereses al logro de metas y objetivos personales y organizacionales sin mayores preocupaciones por la retribución económica percibida.

3. Problema

¿Existe relación relevante entre la Remuneración y el desempeño laboral docente en el Instituto Superior Tecnológico Privado “DIMA’S” en la ciudad de Cajamarca, en el año 2019?

4. Conceptuación y Operacionalización de las Variables

4.1. Conceptualización de variables

4.1.1. Remuneración: Es el reconocimiento económico que percibe una persona a cambio de brindar un servicio específico a favor de otra persona o grupo de personas y que constituye una de las bases de satisfacción de sus necesidades. (Charaja y Mamani 2013).

Se entiende a la Remuneración como parte de una relación laboral de manera contractual, donde uno trabaja y ayuda a generar riqueza con su labor, por lo que el otro, por su lado entrega una recompensa económica. (Pérez & Merino, 2014).

4.1.2. Desempeño: Zerilli (1973), define al desempeño como la evaluación, por parte de un jefe, de las manifestaciones personales que un empleado realiza dentro de la organización de la cual forma parte, esta evaluación se hace por periodos programados con anterioridad.

Sikula (1989), describe al desempeño como la valoración que se da a cada actuación del empleado, con el propósito de facilitar la toma de decisiones y lograr resultados, el desempeño debe evaluarse de manera individual, las características personales y profesionales, así como los puestos de trabajo pueden ser muy similares, el desempeño varía en función la valoración y priorización que cada uno le dé a ciertos aspectos o necesidades que motivan su desempeño.

4.2. Operacionalización de las Variables.

Respecto a la variable , *remuneración*, dentro de la presente investigación, se consideró dentro de dos niveles, por un lado la remuneración que perciben los trabajadores con contrato permanente, en la cual perciben un sueldo base más todos los beneficios contemplados por ley, como lo son las horas extras, CTS, aguinaldos, vacaciones, entre otras; y por otro lado los honorarios percibidos por los docentes que laboran por horas dictadas, teniendo en cuenta el número de horas que asumen a un costo fijo por cada una de ellas, sin mayores beneficios.

Teniendo en cuenta la variable *desempeño laboral*, se toma en cuenta la definición que brinda el Marco del buen desempeño docente (2014), documento de gestión, emitido por el MINEDU peruano, donde indica que el desempeño docente es el desenvolvimiento que el docente muestra frente a sus funciones como tal dentro de un contexto educativo y que tiene como fin lograr el aprendizaje de calidad en sus educandos. Es la suma de actividades realizadas por el docente, dirigidas al cumplimiento de sus funciones dentro de un centro de labores; no manifiesta lo bueno o malo de la acción realizada, sin embargo, cualquier puesto de trabajo o tarea podría realizarse de muchas maneras posibles. El desempeño es la actuación observable de la persona la cual puede ser descrita y evaluada y puede ubicarse dentro de una competencia definida. Esta palabra proviene del inglés *performance* o *perform* que quiere decir rendimiento, y tiene que ver con la ejecución de tareas asignadas a través del logro de aprendizajes esperados, asumiendo que la forma de ejecutarlas revela la competencia desarrollada por la persona. (p.29).

Frente a estas dos variables, se muestra la operacionalización de variables siguiente:

VARIABLES	DIMENSIÓN	INDICADORES	INSTRUMENTO
VARIABLE 1: REMUNERACION DEL DOCENTE	Remuneración Básica	- Salario Mensual. - Asignación Familiar	Ficha de Remuneraciones
	Incentivos Salariales	-Participación utilidades. - Horas extras - Bonos	
	Prestaciones Sociales	-Seguro social -CTS -Vacaciones -Gratificaciones	
	Honorarios	Salario por Horas de Trabajo	
VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE	Planificación del Aprendizaje	-Involucra a los estudiantes en el proceso de aprendizaje de manera activa y participativa.	Rúbricas de Observación del desempeño docente MINEDU.
	Aplicación de Estrategias Didácticas.	- Aprovecha al máximo el tiempo dedicado al aprendizaje. - Promueve el razonamiento la creatividad y/o el razonamiento lógico. - Propicia un ambiente de respeto y proximidad entre los compañeros. - Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes	
	Evaluación del Aprendizaje	- Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza.	

5. Hipótesis

5.1. Hipótesis de Investigación

Existe relación significativa entre la Remuneración y el Desempeño Laboral Docente en el Instituto Superior Tecnológico Privado Dimas's en la ciudad de Cajamarca 2019.

6. Objetivos

6.1. General

Determinar la relación existente entre la remuneración y el desempeño laboral docente en el Instituto superior Técnico Privado: "DIMA'S", en la ciudad de Cajamarca en el año 2019

6.1. Específicos

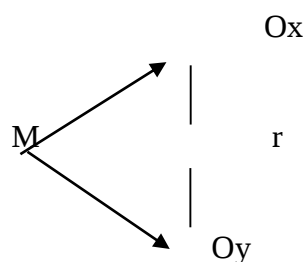
- Identificar el nivel de la remuneración en el Instituto Superior Tecnológico Privado "DIMA'S" en la ciudad de Cajamarca, año 2019.
- Conocer el desempeño docente en el Instituto superior Tecnológico Privado "DIMA'S" en la ciudad de Cajamarca, año 2019.
- Establecer la relación estadística entre la remuneración y el desempeño labor docente en el Instituto superior Tecnológico Privado "DIMA'S" en la ciudad de Cajamarca, año 2019.
- Determinar la relación entre la remuneración y las dimensiones del desempeño laboral docente en el Instituto superior Técnico Privado: "DIMA'S", en la ciudad de Cajamarca en el año 2019.

7. METODOLOGÍA

7.1. Tipo y diseño de investigación

a) Tipo. De acuerdo a la clasificación de Dankhe (1986), el presente trabajo por las características que adopta, se ajusta al tipo de investigación correlacional, porque busca medir el nivel de relación que existe entre la variable remuneración y el desempeño laboral docente.

b) Diseño de Investigación. El diseño de la presente investigación es de tipo Correlacional, y su diagrama es el siguiente:



M = Muestra de la investigación

Ox = Observaciones de la variable x

Oy = Observaciones de la variable y

r = Relación entre las variables

7.2. Población y Muestra

a) Población

La población estuvo formada por un total de 30 docentes del Instituto Superior Tecnológico Privado Dima's en la ciudad de Cajamarca año 2019.

b) Muestra

Dada la naturaleza de la dimensión de la población, se trabajó con la totalidad de los docentes, en consecuencia, no existe muestra.

Las características de la Población con la que trabajó, fue la siguiente:

Tabla 1

Población de docentes Según género- Año 2019

DOCENTES	Mujeres	Hombres	TOTAL
En planilla	01	10	11
Por recibo por honorarios	03	16	19
TOTAL	04	26	30

Fuente: Fichas de Registro de Remuneraciones 2019 ISP Dimas

Elaboración: Propia.

7.3. Técnicas e instrumentos de Investigación

- a) **Técnica.** En el acopio de los datos, de acuerdo a los indicadores de las variables, se utilizó la observación. Sabino (1992), define a la observación como el uso de nuestros sentidos en forma sistematizada, de tal manera que se logre obtener la información necesaria para resolver un problema de investigación. (p.111). En ese sentido, se realizaron las siguientes acciones:

- Solicitud de autorización para realizar la investigación en el Instituto.

- Solicitud de Información: Planilla de Sueldos, Recibos por Honorarios, Registro de Matriculas, Registro de notas.
- Elaboración de ficha de registro de remuneraciones.

b) Instrumentos de Investigación

Dentro del desarrollo de la presente investigación, se utilizaron los siguientes instrumentos:

- **Ficha de registro de remuneraciones:** Es una técnica que nos permite reunir información, en este caso de los ingresos que perciben los empleados del Instituto Dimas, los cuales fueron obtenidos de la planilla de sueldos de los docentes contratados y los recibos por honorarios emitidos por los docentes que brindan servicios como trabajadores independientes.

Se seleccionaron a los docentes de acuerdo al tipo de contrato que mantenían con la Institución, por un lado los contratados bajo el Régimen del D.L.Nº728 de la Ley de la Productividad y Competitividad laboral (Planilla) y por otro lado los contratados bajo la modalidad de Servicios prestados por terceros (Recibos por honorarios), se registraron sus remuneraciones y honorarios percibidos durante todo el periodo 2019 y se realizaron los cálculos respectivos y comparaciones con el sector público.

- **Rubrica De Desempeño - MINEDU.** Una Rubrica es una herramienta usada para evaluar el trabajo de los docentes la cual permitirá evaluar su desempeño, en esta investigación se contó con la intervención de una persona calificada y autorizada por el MINEDU para realizar la presente evaluación, se elaboró una ficha de calificación docente que contenía las 6 rubricas de desempeño frente a una escala de calificación individual docente, se ingresó de manera sorpresiva al aula conjuntamente con una persona calificada y autorizada por el Ministerio de Educación para tomar dicha evaluación, y se fue observando y evaluando al docente durante el

desarrollo de su clase. Finalmente se elaboró un **resumen** de los datos obtenidos en la calificación.

c) Procesamiento y análisis de la información

- **Para el Procesamiento de Datos.** La información captada a través del instrumento señalado anteriormente, fue incorporado en una base de datos en una hoja de Excel con códigos alfanuméricos y luego fue migrado al software IBM-SPSS versión 21 para su correspondiente procesamiento automatizado de datos.

Los resultados fueron reportados en tablas estadísticas de una y doble clasificación, obteniéndose frecuencias absolutas y relativas porcentuales.

- **Para el Análisis y Presentación de Datos.** Para el análisis de datos, se aplicaron las siguientes técnicas estadísticas:
 - a) Estimación puntual e interválica para el parámetro de proporción.
 - b) Aplicación de la prueba de hipótesis de tendencia de criterios. (Chi cuadrado).
 - c) Alternativamente se buscará medir el coeficiente de correlación de Pearson y su correspondiente prueba de hipótesis.

En todos los casos la significación estadística fue considerada de acuerdo al criterio detallado a continuación:

$P < 0.05$ Significativo.

$P < 0.01$ Altamente Significativo

$P > 0.05$ No Significativo

8. RESULTADOS

8.1. Análisis e Interpretación

8.1.1. Resultados de la Variable Remuneración

Tabla 2

Remuneración ISP Dima's año 2019

	Remuneración (Escala)	Frecuencia	Porcentaje
Válidos	100-1,500	5	16,7
	1,501-2,000	9	30,0
	2,001- a más	16	53,3
	Total	30	100,0

Fuente: Matriz de sistematización de datos

Elaboración: Propia.

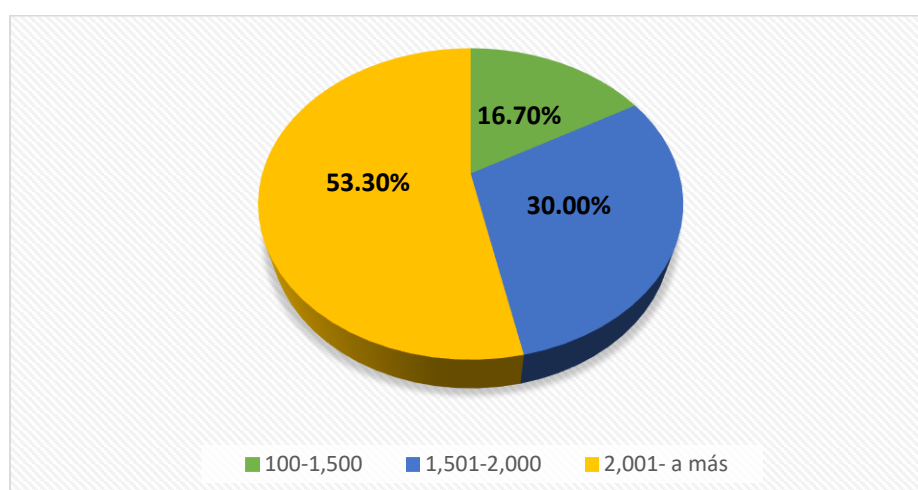


Figura 5: Remuneración ISTP Dima's – 2019 (Fuente: Elaboración Propia)

De acuerdo a lo detallado en la tabla 2 y en la Figura 5, por un lado, de los 30 docentes, 5 representan el 16,70%, es decir 5 perciben entre S/ 100 y S/1,500 de remuneración; 9 docentes representan el 53.30% del total quienes perciben entre S/1,501 y S/ 2,000, es decir más de la mitad de docentes y 30% de ellos, es decir 16 docentes perciben más de 2,000 soles.

8.1.2. Resultados de la Variable Desempeño Docente.

Tabla 3

Desempeño Docente ISTP “Dima’S”-2019

	Desempeño (Puntaje)	Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Hasta 15	11	36,7
	16-17	12	40,0
	18 a más	07	23,3
	Total	30	100,0

Fuente: Matriz de sistematización de datos

Elaboración: Propia.

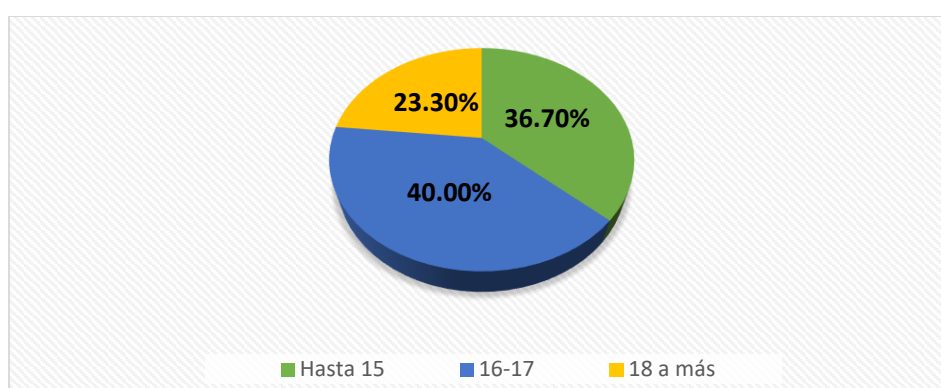


Figura 6: Desempeño Docente ISTP Dima's – 2019

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 3 y en la Figura 6, podemos observar que, de los 30 docentes, 11 de ellos representan el 36.70% del nivel “Poco eficaz” (de acuerdo a las Rubricas de Desempeño), 12 docentes representan el 40% con la calificación “Eficaz” y finalmente 7 representan el 23.30% con la calificación “Muy Eficaz”.

8.1.3. Resultados de la Variable Desempeño Docente- D1: Planificación del Aprendizaje.

Tabla 4

Desempeño Docente-Planificación del Aprendizaje ISTP “Dima’S”-2019

	Desempeño (Puntaje)	Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Hasta 15	11	36,7
	16-17	12	40,0
	18 a más	07	23,3
	Total	30	100,0

Fuente: Matriz de sistematización de datos

Elaboración: Propia.

8.1.4. Resultados de la Variable Desempeño Docente - D2: Aplicación de Estrategias Didácticas.

Tabla 5

Desempeño Docente ISTP “Dima’S”-2019

	Desempeño (Puntaje)	Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Hasta 15	11	36,7
	16-17	12	40,0
	18 a más	07	23,3
	Total	30	100,0

Fuente: Matriz de sistematización de datos

Elaboración: Propia.

8.1.5. Resultados de la Variable Desempeño Docente - D3: Evaluación del Aprendizaje.

Tabla 6

Desempeño Docente-Evaluación del Aprendizaje ISTP “Dima’S”-2019

	Desempeño (Puntaje)	Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Hasta 15	11	36,7
	16-17	12	40,0
	18 a más	07	23,3
	Total	30	100,0

Fuente: Matriz de sistematización de datos

Elaboración: Propia.

8.1.6. Relación de la remuneración y el desempeño laboral docente.

Tabla 7

Relación del desempeño laboral docente y la remuneración I.S.T.P “Dima’s”, Cajamarca 2019

Tabla de contingencia					
Desempeño (Puntaje)		Remuneración (Categoría)			
		100 a 1,500	1,501 a 2,000	2,001-a más	2,001- a más
Desempeño (Puntaje)	Hasta 15	2	3	6	11
		40,0%	33,3%	37,5%	36,7%
	16-17	2	6	4	12
		40,0%	66,7%	25,0%	40,0%
	18 a más	1	0	6	7
Total		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Matriz de sistematización de datos. Elaborado con SPSS19.

Elaboración: Propia.

En la tabla 7 se aprecia una relación poca significativa entre las variables, puesto que el valor del desempeño es más alto en los docentes quienes concentran su escala de remuneración dentro de la baja y la mediana, es decir no hay relación relevante entre las variables.

Tabla 8

Prueba de chi- cuadrado de las variables de la remuneración y el desempeño laboral docente I.S.T.P “Dima’s”, Cajamarca 2019.

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	Gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	6,045	4	,196
Razón de verosimilitudes	7,801	4	,099
Asociación lineal por lineal	,595	1	,440
N de casos válidos	30		

Fuente: Matriz de sistematización de datos. Elaborado con SPSS19.

Elaboración: Propia.

De acuerdo a la prueba de chi-cuadrado, pudimos determinar que la relación es de 0.196, es decir mayor al 0.05, lo que implica que no hay relevancia significativa entre las variables de investigación. Es decir, la Remuneración no es un motivante significativo en el desarrollo de su rol como docente.

Tabla 9

Prueba de chi- cuadrado para determinar la relación de las variables de remuneración y la dimensión D1 – Planificación Del Aprendizaje del desempeño laboral docente I.S.T.P “Dima’s”, Cajamarca 2019.

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	5,416 ^a	6	,492
Razón de verosimilitud	6,540	6	,365
Asociación lineal por lineal	1,140	1	,286
N de casos válidos	30		

De acuerdo a la prueba de chi-cuadrado, la relación es de 0.492, es mayor al 0.05, lo que implica que no se rechaza la hipótesis nula, indicando que no hay evidencia estadísticamente significativa que demuestre que la remuneración influye en la planificación del aprendizaje del desempeño laboral docente.

Tabla 10

Prueba de chi- cuadrado para determinar la relación de las variables de remuneración y la dimensión D2 – Aplicación de estrategias didácticas del desempeño laboral docente I.S.T.P “Dima’s”, Cajamarca 2019.

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	6,026 ^a	4	,197
Razón de verosimilitud	6,462	4	,167
Asociación lineal por lineal	1,583	1	,208
N de casos válidos	30		

Conforme a la prueba de chi-cuadrado, la relación es de 0.197, siendo mayor a 0.05, indicando que no hay evidencia estadísticamente significativa que demuestre que la remuneración influye en la aplicación de estrategias didácticas del desempeño laboral docente.

Tabla 11

Prueba de chi- cuadrado para determinar la relación de las variables de remuneración y la dimensión D3 – Evaluación del aprendizaje del desempeño laboral docente I.S.T.P “Dima’s”, Cajamarca 2019.

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	7,629 ^a	4	,106
Razón de verosimilitud	10,131	4	,038
Asociación lineal por lineal	1,370	1	,242
N de casos válidos	30		

Conforme a la prueba de chi-cuadrado, la relación es de 0.106, la misma que es mayor a 0.05, por tanto, no se rechaza la hipótesis nula, indicando que no hay evidencia estadísticamente significativa que demuestre que la remuneración influye en la evaluación del aprendizaje del desempeño laboral docente.

9. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

9.1. Análisis

De los resultados obtenidos en los cuadros estadísticos realizados, planteamos el siguiente escenario:

En términos generales, con el conjunto total de los docentes, la hipótesis propuesta no es aceptada. En efecto, la probabilidad de que la remuneración y el desempeño se asocien es inferior a 0,05, lo suficientemente baja para No aceptar las hipótesis de investigación en esta Unidad de Análisis. Ahora bien, se hace claro que el nivel de la remuneración y el nivel de calificación de desempeño docente, predomina el nivel 3 “Satisfactorio”.

9.2. Discusión

Por una parte, como lo indica Espaderos, A. (2016); la evaluación del desempeño toma mayor importancia por las recompensas que éste conlleva, entre ellos el salario como sinónimo de seguridad y estabilidad económica. En nuestra investigación, hemos podido contrarrestar la opinión vertida, ya que el desempeño al calificarse como satisfactorio, implica una actitud aislada respecto del facto monetario, es decir las motivaciones son más intrínsecas que extrínsecas. Sin embargo coincidimos en la obtención de los resultados finales pues en su investigación determinan que no existe relación significativa entre las recompensas salariales y el desempeño.

En efecto, Pereira (2015) sostiene que los docentes esperan una mejor remuneración, ya que existe una influencia entre la remuneración insuficiente y el desempeño laboral. Frente a ello podemos indicar que la remuneración en el Instituto Dimas, está dentro de un margen aceptable, ya que, al compararla con el sector público, ésta pertenecería en su mayoría a la primera escala, es decir S/ 2,000.00 y efectivamente estaría cubriendo la canasta familiar en base al sueldo

mínimo de S/ 850.00 durante el año 2019. Lógicamente el personal dentro del Instituto Dimas siempre estará agradecido por cualquier incentivo adicional a su remuneración, pues ello satisface también su necesidad de reconocimiento dentro de la Institución, esos incentivos que no solamente pueden ser monetarios sino también de mejoras personales y profesionales como capacitación, ascensos; entre otros que fijen su lealtad al trabajo y a su organización.

Bedoya, Carrillo, Severiche y Espinoza (2019) en su investigación sobre los factores asociados a la satisfacción laboral en docentes, concluye que entre las insatisfacciones con mayor incidencia fueron los espacios físicos de la institución y los salarios. Concluyendo que existe una relación significativa entre “el nivel académico y los factores supervisión y participación, el cargo y factores de ambiente físico y prestaciones y la edad”. (sp) Por su lado en esta investigación de manera contraria, el personal no asocia esos factores a su desempeño laboral, puesto que las instalaciones del Instituto no son las mejores y respecto a la edad, cuenta con personal adulto mayor, no siendo un obstáculo para que el Instituto sea considerado como uno de los mejores a nivel de Cajamarca pues la imagen y los egresados obtiene puestos de trabajo en promedio de tres meses desde su salida.

No obstante, Ccalua, L. (2018), en su tesis, concluye que sí existe una relación significativa entre los incentivos salariales que percibe el trabajador y su desempeño laboral, difiriendo con los resultados obtenidos en esta investigación, puesto que, al margen de los incentivos, los docentes del Instituto Dima's tienen un desempeño laboral satisfactorio.

Estela & Hernández, (2019), concluyeron que, a mayor compensación económica a los empleados, se muestran mejoras en el desempeño de sus labores; es decir que sí están condicionadas una variable con la otra. Caso contrario al presente estudio, que concluye que existe poca relación entre las variables del desempeño y el salario del trabajador.

Si nos avocamos al desarrollo del Modelo de la Jerarquía sostenida por Maslow (1943), quien indica que la motivación del ser humano se da en función de las jerarquías de sus necesidades, es importante destacar que éstas van variando en función al entorno cambiante dentro de la vida del empleado, así un empleado soltero no tendrá las mismas jerarquías de sus necesidades que un casado, de igual manera si apuntamos al género, las mujeres no presentarán las mismas jerarquías que los varones, si apuntamos a la edad también habrán diferencias en sus prioridades de vida, por ello consideramos que esta pirámide de Maslow no es estática sino que puede presentar variaciones en sus niveles.

De acuerdo a los conceptos desarrollados en las bases científicas, podemos aducir que el Instituto Dimás se desenvuelve dentro del Marco del buen desempeño docente ya que brinda una educación de calidad en función a los avances tecnológicos y laborales que exige nuestro entorno.

Teniendo en cuenta los aportes brindados por Zerilli (1973) respecto al desempeño, lo define como la evaluación del personal por parte de un jefe, quien evalúa las manifestaciones de éstos en el desempeño de sus labores; sin embargo, dentro del Instituto, la evaluación también la realizan los estudiantes, quienes son los receptores directos del servicio brindado, esto le permite al evaluador complementar, comparar, modificar o mejorar el desempeño de los docentes respecto a sus labores y al cumplimiento de sus objetivos frente a sus alumnos.

Respecto a las teorías de la motivación, el Instituto, se enmarca dentro del constructivismo puesto que los docentes desarrollan sus labores de una manera dinámica generando patrones de aprendizaje en los cuales los alumnos construyen sus propios conocimientos en función a lo observado y captado en el momento de la clase brindada.

En la misma línea, la UNESCO considera que la Educación de Calidad va de la mano con la Inversión adecuada en ese sector, que los salarios son muchas veces, motivo de abandono profesional o disminución en la calidad de la enseñanza. En

ese sentido, nuestros resultados también contradicen dicha opinión, porque se ha podido notar que el nivel de rotación de personal docente es bajo y que el hecho de mantener un buen clima laboral y una buena estructura física, ha corroborado con la fidelización de su personal por más tiempo.

No obstante, en la presente investigación se concluye que existe relación poco significativa entre las variables de estudio, es decir entre la remuneración y el desempeño laboral docente del Instituto.

Finalmente, la prueba *chi cuadrado* que se ha efectuado corrobora la presunción hecha en el análisis de las tablas de contingencia en el sentido que las variables Remuneración y Desempeño Laboral se relacionan insignificamente entre sí.

10. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

10.1. Conclusiones

- Con respecto a la variable *Remuneración* en los docentes del Instituto Superior Tecnológico, podemos concluir que 16 de ellos, es decir el 53.30%, cuentan con un sueldo equivalente a la primera escala del sector Público. (Anexo N° 02).
- Con respecto a la variable *desempeño laboral*, se puede concluir que 12 de los 30 docentes evaluados, es decir el 40%, se mantienen con un calificativo “*satisfactorio*” de Desempeño, teniendo en cuenta la calificación de las Rubricas de Desempeño propuestas por Ministerio de Educación. (Anexo N° 05).
- Con respecto a la relación de las *variables Remuneración y Desempeño docente*, en el Instituto Superior Privado Dimas, no existe significancia relevante, ya que los docentes al encontrarse dentro de una escala de calificación III “*satisfactorio*”; se considera que la remuneración no es un interviniente condicionante en el desarrollo de su labor docente.
- Como conclusión general, se sostiene que existe una relación poco significativa entre la Remuneración y el Desempeño Laboral docente, en los docentes del Instituto Superior Tecnológico Dimas, Cajamarca, en el año 2019. (Tablas N° 03).

10.2. Recomendaciones

- a. Realizar un diagnóstico situacional en cada organización para determinar los factores motivacionales en el empleado, como base para mejorar su desempeño laboral.
- b. Realizar investigaciones en instituciones educativas tanto públicas como privadas, con respecto a las Remuneraciones del personal, ya que esto permite detectar causales de insatisfacción y a la vez disminuir la rotación del personal y por ende el no cumplimiento de los objetivos institucionales.
- c. Realizar comparaciones sobre los estudios realizados en Institutos superiores que permitan desarrollar estrategias de motivación del personal de acuerdo a un contexto social y económico.
- d. Aplicar un programa de incentivos al personal docente, para fidelizar su estadía en la institución y satisfacer sus necesidades, para con ello disminuir la ansiedad en los empleados y lograr la concentración en el cumplimiento de sus funciones.
- e. Capacitar al personal en estrategias de desarrollo profesional para que sean aplicadas en sus labores cotidianas.
- f. Identificar los logros obtenidos en los trabajadores con contrato temporal frente a los trabajadores con contrato permanente y establecer mejoras para nivelar los resultados y evitar que el alumno se vea afectado por las condiciones contractuales de sus docentes.

AGRADECIMIENTOS

A Dios por la vida y mi familia.

Un especial agradecimiento a mis hijas Anghela, Andrea y Camila; por ser el motivo de mi mejora continua, recordándoles que el estudio y la perseverancia, son los únicos medios para triunfar personal y profesionalmente en la vida.

A mis padres Rafaél y Mary por su amor, ejemplo y entrega que en vida me brindaron.

A mis asesores y docentes, por sus orientaciones y consejos que permitieron la conclusión del presente trabajo.

Al Instituto Superior Tecnológico Privado DIMA´S por la información brindada y por permitirme aplicar los conocimientos en su prestigiosa Institución.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aller, Y. (2019). Motivación y desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa Emblemática Simón Bolívar de Moquegua 2018 (tesis de doctorado). Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Perú.
- Bedoya, E., Carrillo, M., Severiche, C., y Espinoza, E. (2019). Factores asociados a la satisfacción laboral en docentes de una institución de educación superior del Caribe Colombiano. *Espacios*, 39(2). Recuperado de: <https://www.revistaespacios.com/a18v39n02/a18v39n02p01.pdf>.
- Caso, A. (2003). *Sistemas de incentivos a la producción*. Editorial Fundación Confemetal. España
- Ccalua, L. (2018). *La remuneración salarial y el desempeño laboral en la unidad de gestión educativa N° 06-Ate 2018*". Lima.
- Cosier, R. & Dalton, R. (1983). *Equity Theory and time: A reformulation*. Editorial Trillas- México.
- Espaderos, A. (2016). *Relación entre desempeño y satisfacción laboral en el departamento de dirección financiera de La Municipalidad De Santa Lucía Cotzumalguapa*. Guatemala.
- Estela, C. & Hernández, S. (2019). *Sistema de compensación salarial y su desempeño laboral de los trabajadores Emapa San Martín S.A. sede Tarapoto, año 2019*. Tarapoto.
- Jave, C., y Vásquez, A. (2020). Motivación y satisfacción laboral de los docentes en la Institución Educativa Privada Cabrera – Cajamarca – 2019 (tesis de maestría). Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo. Cajamarca, Perú.
- Lau, J. (2007). *Ambiente Laboral: Estrategias para el trabajo efectivo en bibliotecas*. Ediciones Alfagrama. Buenos Aires Argentina
- Marino, A. (2019). *Motivación laboral y desempeño de los docentes de la red educativa rural, San Pedro Quiruvilca, 2015*. Trujillo.
- MINEDU- *Marco de buen desempeño docente. Resolución Ministerial No. 0547-2012-ED*. Lima-Perú.

- MINEDU- *Rúbricas de observación de aula para la Evaluación del Desempeño Docente- Manual de Aplicación*. Lima-Perú
- Mondy, R. y Robert, N. (2005). *Administración de recursos humanos* (9ª.ed.) México: Pearson Educación.
- Núñez, L. (2019). *Satisfacción laboral y desempeño docente en la Institución Educativa Pública General Prado del distrito de Bellavista, Callao, 2015* (tesis de maestría). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán Valle. Lima, Perú.
- Pereira, J. (2015). *La remuneración de los docentes del colegio adventista del Ecuador y su impacto en el desempeño laboral* (tesis de pregrado). Universidad Tecnológica Equinoccial. Quito, Ecuador.
- Reeve, J. (1994). *Motivación y Emoción*. Editorial S.A. MCGRAW HILL/INTERAMERICANA DE ESPAÑA.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional. Décima Edición*. Editorial Pearson Educación. México
- Rodríguez, J. (2005). *El factor humano en la empresa*. Ediciones Deusto. España.
- Rojas, Y. (2019). *Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los docentes de educación superior* (tesis de maestría). Universidad de Carabobo, Venezuela.
- Tello, A. (2018). *Motivación y desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa del nivel secundario German Tejada Vela, Moyobamba 2019* (tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo. Tarapoto, Perú.
- Varela, R. (2006). *Administración de la compensación; sueldos, salarios y prestaciones*. Primera Edición. Editorial Pearson Educación. México
- UNESCO. *Los Educadores de calidad: Estudio Internacional sobre las competencias y estándares para docentes*. Editorial Segunda edición revisada, junio de 2007 ISBN: 978-956-8302-71-9.

Anexos

Anexo N° 01

FICHA DE EVALUACION DE DESEMPEÑO

APLICACIÓN DE RUBRICAS DE DESEMPEÑO DOCENTE EN EL INSTITUTO SUPERIOR

TECNOLOGICO PRIVADO DIMAS

1. Profesión.....
2. Edad:
3. Sexo: F ----- M-----
4. Estado Civil-----
5. Sueldo/Salario en S/-----

RUBRICAS DE DESEMPEÑO

RUBRICA DE DESEMPEÑO		ESCALA DE CALIFICACION			
N°	DETALLE DE LA EVALUACION	(1) INSATISFACTORIO	(2) EN PROCESO	(03) SATISFACTORIO	(4) DESTACADO
1	INVOLUCRA ACTIVAMENTE A LOS ESTUDIANTES EN EL PROCESO DE APRENDIZAJE				
2	MAXIMIZA EL TIEMPO DEDICADO AL APRENDIZAJE.				
3	PROMUEVE EL RAZONAMIENTO LA CREATIVIDAD Y/O EL RAZONAMIENTO CRÍTICO.				
4	EVALUA EL PROGRESO DE LOS APRENDIZAJES PARA RETROALIMENTAR A LOS ESTUDIANTES Y ADECUAR SU ENSEÑANZA.				
5	PROPICIA UN AMBIENTE DE RESPETO Y PROXIMIDAD.				
6	REGULA POSITIVAMENTE EL COMPORTAMIENTO DE LOS ESTUDIANTES.				

Anexo N° 02

ESCALAS REMUNERATIVAS DE ACUERDO A LA LEY DE LA REFORMA MAGISTERIAL

Según el D.S. N° 074-2019-EF, el aumento de sueldos y la escala remunerativa por Escla Magisterial a partir de enero y diciembre del 2019 será como sigue.

Escala		ACTUAL			Incremento del RIM	MARZO DE 2019		
		RIM	30 horas	40 horas		RIM	30 horas	40 horas
1	100%	S/. 66.67	S/. 2,000.10	S/. 2,666.80	S/. 3.33	S/. 70.00	S/. 2,100.00	S/. 2,800.00
2	110%	S/. 73.34	S/. 2,200.11	S/. 2,933.48	S/. 3.66	S/. 77.00	S/. 2,310.00	S/. 3,080.00
3	120%	S/. 80.00	S/. 2,400.12	S/. 3,200.16	S/. 4.00	S/. 84.00	S/. 2,520.00	S/. 3,360.00
4	130%	S/. 86.67	S/. 2,600.13	S/. 3,466.84	S/. 4.33	S/. 91.00	S/. 2,730.00	S/. 3,640.00
5	150%	S/. 100.01	S/. 3,000.15	S/. 4,000.20	S/. 5.00	S/. 105.00	S/. 3,150.00	S/. 4,200.00
6	175%	S/. 116.67	S/. 3,500.18	S/. 4,666.90	S/. 5.83	S/. 122.50	S/. 3,675.00	S/. 4,900.00
7	190%	S/. 126.67	S/. 3,800.19	S/. 5,066.92	S/. 6.33	S/. 133.00	S/. 3,990.00	S/. 5,320.00
8	210%	S/. 140.01	S/. 4,200.21	S/. 5,600.28	S/. 6.99	S/. 147.00	S/. 4,410.00	S/. 5,880.00

Escala		MARZO DE 2019			Nuevo incremento del RIM	DICIEMBRE DE 2019			Incremento total del RIM
		RIM	30 horas	40 horas		RIM	30 horas	40 horas	
1	100%	S/. 70.00	S/. 2,100.00	S/. 2,800.00	S/. 3.34	S/. 73.34	S/. 2,200.20	S/. 2,933.60	S/. 6.67
2	110%	S/. 77.00	S/. 2,310.00	S/. 3,080.00	S/. 3.67	S/. 80.67	S/. 2,420.22	S/. 3,226.96	S/. 7.34
3	120%	S/. 84.00	S/. 2,520.00	S/. 3,360.00	S/. 4.01	S/. 88.01	S/. 2,640.24	S/. 3,520.32	S/. 8.00
4	130%	S/. 91.00	S/. 2,730.00	S/. 3,640.00	S/. 4.34	S/. 95.34	S/. 2,860.26	S/. 3,813.68	S/. 8.67
5	150%	S/. 105.00	S/. 3,150.00	S/. 4,200.00	S/. 5.01	S/. 110.01	S/. 3,300.30	S/. 4,400.40	S/. 10.01
6	175%	S/. 122.50	S/. 3,675.00	S/. 4,900.00	S/. 5.85	S/. 128.35	S/. 3,850.35	S/. 5,133.80	S/. 11.67
7	190%	S/. 133.00	S/. 3,990.00	S/. 5,320.00	S/. 6.35	S/. 139.35	S/. 4,180.38	S/. 5,573.84	S/. 12.67
8	210%	S/. 147.00	S/. 4,410.00	S/. 5,880.00	S/. 7.01	S/. 154.01	S/. 4,620.42	S/. 6,160.56	S/. 14.01

Elaborado por: Fernando Gamarra Morales.

Fuente: Diario el Peruano.

Anexo N° 03

**CERTIFICADO DE AUTORIZACION PARA EVALUAR EL
DESEMPEÑO.**

CERTIFICADO

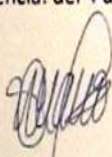
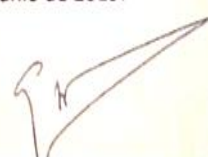
El Ministerio de Educación otorga el presente certificado a:

FANNY GUADALUPE SILVA ESCALANTE

Identificado(a) con documento de identidad número 26673139, por aprobar el examen de certificación como aplicador en el manejo del instrumento pedagógico

“RÚBRICAS DE OBSERVACIÓN DE AULA”

Periodo de vigencia: del 4 de junio de 2017 al 4 de junio de 2019.

 _____ Directora General (e) Dirección General de Desarrollo Docente	 _____ Directora Dirección de Evaluación Docente
--	---

Anexo N° 04

Rúbricas de observación de aula para la Evaluación del Desempeño Docente

Desempeños evaluados en el instrumento de observación de aula

1 Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje.

Logra la participación activa y el interés de los estudiantes por las actividades propuestas, ayudándolos a ser conscientes del sentido, importancia o utilidad de lo que se aprende.

2 Maximiza el tiempo dedicado al aprendizaje.

Usa de manera efectiva el tiempo, logrando que, durante toda o casi toda la sesión los estudiantes estén ocupados en actividades de aprendizaje.

3 Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico.

Propone actividades de aprendizaje y establece interacciones pedagógicas que estimulan la formulación creativa de ideas o productos propios, la comprensión de principios, el establecimiento de relaciones conceptuales o el desarrollo de estrategias.

4 Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza.

Acompaña el proceso de aprendizaje de los estudiantes, monitoreando sus avances y dificultades en el logro de los aprendizajes esperados en la sesión y, a partir de esto, les brinda retroalimentación formativa y/o adecúa las actividades de la sesión a las necesidades de aprendizaje identificadas.

5 Propicia un ambiente de respeto y proximidad.

Se comunica de manera respetuosa con los estudiantes y les transmite calidez o cordialidad dentro del aula. Además, está atento y es sensible a sus necesidades afectivas o físicas, identificándolas y respondiendo a ellas con comprensión y empatía.

6 Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes.

Las expectativas de comportamiento o normas de convivencia son claras para los estudiantes. El docente previene el comportamiento inapropiado o lo redirige eficazmente a través de mecanismos positivos que favorecen el buen comportamiento y permiten que la sesión se desarrolle sin mayores contratiempos.

5

Fuente: Manual de aplicación de rubricas de desempeño.

Anexo N° 05

NIVELES DE LOS LOGROS EN LAS RÚBRICAS DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DOCENTE.

Rúbricas de observación de aula para la Evaluación del Desempeño Docente
MANUAL DE APLICACIÓN

Cada uno de los seis desempeños se valora empleando una rúbrica o pauta que permite ubicar al docente evaluado en uno de los cuatro niveles de logro siguientes:

- › Nivel I (insatisfactorio)
- › Nivel II (en proceso)
- › Nivel III (satisfactorio)
- › Nivel IV (destacado)

Los **niveles III y IV** están formulados en términos positivos; es decir, se enumeran las conductas o logros que el docente debe demostrar para ser ubicado en alguno de dichos niveles. En ocasiones, incluso se exigen evidencias relacionadas al comportamiento de los estudiantes (por ejemplo, que sean respetuosos entre ellos, que estén ocupados

en actividades de aprendizaje, etc.). En el **nivel II**, en cambio, se señalan tanto logros como deficiencias que caracterizan al docente de este nivel.

Finalmente, en el **nivel I**, se ubican los docentes que no alcanzan a demostrar siquiera los aspectos positivos o logros del nivel II.

Algunas **conductas inapropiadas** del docente pueden ser suficiente motivo para ubicarlo en el nivel I. Estas conductas, por su gravedad, conllevan a marcas con consecuencias adicionales en el proceso de evaluación. Por ejemplo, el uso de mecanismos de maltrato que pueden poner en riesgo la integridad de los estudiantes.

Fuente: Manual de Aplicación de las Rubricas de desempeño- MINEDU

Anexo N° 06

Matriz de datos estadísticos de las Rúbricas de desempeño

Individuos	Profesion	Edad	Sexo	E_Civil	N_H	Sueldo	r1	r2	r3	r4	r5	r6	Suma	Promedio	Niv_Rem	categ_rem
E.1	CONTADORA	41	2	2	23	920.00	3	2	3	2	3	3	16	3	2	2
E.2	CONTADOR	46	1	2	40	1,600.00	2	3	4	3	3	3	18	3	4	4
E.3	CONTADOR	24	1	1	45	1,800.00	2	3	3	3	2	3	16	3	4	4
E.4	PROFESOR	32	1	1	40	1,600.00	3	4	4	4	3	3	21	4	4	4
E.5	ADMINISTRADOR	33	1	1	50	2,000.00	4	3	3	4	4	3	21	4	4	4
E.6	INGENIERO	42	1	1	53	2,120.00	2	3	2	3	3	3	16	3	5	4
E.7	ADMINISTRADOR	25	1	1	35	1,400.00	2	2	3	3	3	2	15	3	3	3
E.8	CONTADOR	36	1	2	52	2,080.00	3	3	2	3	3	3	17	3	5	4
E.9	CONTADORA	27	2	1	27	1,080.00	3	3	2	3	3	3	17	3	3	3
E.10	PSICOLOGA	33	2	1	10	400.00	1	1	3	3	3	3	14	2	1	2
E.11	ABOGADO	38	1	2	50	2,000.00	2	3	2	2	2	3	14	2	4	4
E.12	ABOGADA	42	2	4	12	480.00	3	3	3	3	3	3	18	3	1	2
E.13	CONTADOR	28	1	1	40	1,600.00	3	2	2	2	3	3	15	2	4	4
E.14	ADMINISTRADOR	52	1	2	38	1,520.00	3	2	3	2	2	3	15	2	4	4
E.15	ADMINISTRADOR	39	1	1	25	1,000.00	3	3	2	3	3	3	17	3	2	2
E.16	CONTADOR	42	1	4	50	2,000.00	3	3	3	3	2	3	17	3	4	4
E.17	CONTADOR	43	1	2	34	1,360.00	2	3	3	3	3	3	17	3	3	3
E.18	CONTADOR	29	1	1	28	1,120.00	3	3	2	3	3	3	17	3	3	3
E.19	ADMINISTRADOR	34	1	2	44	1,760.00	4	3	3	4	3	4	21	3	4	4
E.20	INGENIERO SISTEMA	38	1	4	24	960.00	3	1	2	2	2	3	13	2	2	2
E.21	CONTADOR	33	1	1	35	1,400.00	3	2	2	3	3	3	16	3	3	3
E.22	CONTADORA	40	2	1	42	1,680.00	3	3	3	3	3	3	18	3	4	4
E.23	ING.SISTEMAS	26	1	1	30	1,200.00	2	3	3	3	3	3	17	3	3	3
E.24	ING.SISTEMAS	24	1	4	34	1,360.00	3	3	3	3	2	3	17	3	3	3
E.25	CONTADOR	34	1	1	40	1,600.00	3	2	2	2	3	3	15	2	4	4
E.26	CONTADOR	24	1	1	38	1,520.00	2	3	2	2	3	2	14	2	4	4
E.27	PROFESOR	38	1	2	55	2,200.00	4	4	4	4	3	3	22	4	5	4
E.28	ING.SISTEMAS	34	1	2	30	1,200.00	2	3	2	2	2	2	13	2	3	3
E.29	CONTADORA	34	2	4	34	1,360.00	3	2	2	2	3	3	15	2	3	3
E.30	ADMINISTRADOR	26	1	1	42	1,680.00	2	2	2	2	3	2	13	2	4	4

DESEMPEÑOS EVALUADOS (RUBRICAS)

r1: INVOLUCRA ACTIVAMENTE A LOS ESTUDIANTES EN EL PROCESO DE APRENDIZAJE

r2: MAXIMIZA EL TIEMPO DEDICADO AL APRENDIZAJE

r3: PROMUEVE EL RAZONAMIENTO, LA CREATIVIDAD Y/O EL RAZONAMIENTO CRÍTICO

r4: EVALÚA EL PROGRESO DE LOS APRENDIZAJES PARA RETROALIMENTAR A LOS ESTUDIANTES Y ADECUAR SU ENSEÑANZA.

r5: PROPICIA UN AMBIENTE DE RESPETO Y PROXIMIDAD

r6: REGULA POSITIVAMENTE EL COMPORTAMIENTO DE LOS ESTUDIANTES.