



Universidad Nacional
SAN LUIS GONZAGA



Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional

Esta licencia permite a otras combinar, retocar, y crear a partir de su obra de forma no comercial, siempre y cuando den crédito y licencia a nuevas creaciones bajo los mismos términos.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0>



UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA"
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y NEGOCIOS INTERNACIONALES
FACENI



EVALUACION DE ORIGINALIDAD

CONSTANCIA

El Que suscribe, deja constancia que se ha realizado el análisis con el software de verificación de similitud al documento cuyo título es:

**"REMUNERACIÓN ECONÓMICA Y EL NIVEL DE PRODUCTIVIDAD
DE LOS TRABAJADORES DE LA CIUDAD DE ICA, 2023"**

Presentado por:

LOBO VALENCIA JHANET Del nivel **PREGRADO** de la Facultad de Ciencias Económicas y Negocios Internacionales, Escuela Académico Profesional de **ECONOMIA**. El resultado obtenido es **13%** por el cual se otorga el calificativo de:

APROBADO

Se adjunta al presente el reporte de evaluación con el software de verificación de originalidad.

Observaciones:

Ica, 21 de mayo del 2024

UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA"
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
Y NEGOCIOS INTERNACIONALES
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN



Dr. JORGE LUIS HERNÁNDEZ NAPA
DIRECTOR

UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA"
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y NEGOCIOS INTERNACIONALES
PROGRAMA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ECONOMÍA



Título

REMUNERACIÓN ECONÓMICA Y EL NIVEL DE PRODUCTIVIDAD DE LOS
TRABAJADORES DE LA CIUDAD DE ICA, 2023.

Trabajo de investigación por la modalidad de:

Presentación de tesis.

Para optar el título profesional de:

Economista

Línea de investigación:

Sociedad, desarrollo sostenible, políticas públicas y ambientales

INFORME FINAL DE TESIS

Autora.

Bach. LOBO VALENCIA, Jhanet.

Asesor.

Mag. TATAJE ARANGO, Miguel Angel.

Código ORCID.xxxxxxxx

Ica, Perú

2023

DEDICATORIA

Les ofrezco esta tesis a mis progenitores por el sostén brindado, el esfuerzo a lo largo de los años de carrera y a mis hermanos por la motivación en los momentos en lo que necesité de manera incondicional.

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a Dios por acompañarme y mostrarme siempre su fidelidad; a mis padres, hermanos y amigos por inspirarme a mejorar cada día y a las personas que me abrieron las puertas para mejorar en el aspecto profesional, quienes con su amplia experiencia me han permitido aprender.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTOS	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	iv
ÍNDICE DE TABLAS	v
ÍNDICE DE GRAFICOS	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT.....	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. ESTRATEGIA METODOLÓGICA	16
III. RESULTADOS	18
IV. DISCUSIÓN	499
V. CONCLUSIONES	50
VI. RECOMENDACIONES.....	51
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	52
VIII. ANEXOS	54

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Matriz de operacionalización de variable (X): Remuneración económica	14
Tabla 2.	Matriz de operacionalización de variable (Y): Nivel de productividad	15
Tabla 3.	Resultados de la pregunta 1.....	18
Tabla 4.	Resultados de la pregunta 2.....	19
Tabla 5.	Resultados de la pregunta 3.....	20
Tabla 6.	Resultados de la pregunta 4.....	21
Tabla 7.	Resultados de la pregunta 5.....	22
Tabla 8.	Resultados de la pregunta 6.....	23
Tabla 9.	Resultados de la pregunta 7.....	24
Tabla 10.	Resultados de la pregunta 8.....	25
Tabla 11.	Resultados de la pregunta 9.....	26
Tabla 12.	Resultados de la pregunta 10.....	27
Tabla 13.	Resultados de la pregunta 11.....	28
Tabla 14.	Resultados de la pregunta 12.....	29
Tabla 15.	Resultados de la pregunta 13.....	30
Tabla 16.	Resultados de la pregunta 14.....	31
Tabla 17.	Resultados de la pregunta 15.....	32
Tabla 18.	Resultados de la pregunta 16.....	33
Tabla 19.	Resultados de la pregunta 17.....	34
Tabla 20.	Resultados de la pregunta 18.....	35
Tabla 21.	Resultados de la pregunta 19.....	36
Tabla 22.	Resultados de la pregunta 20.....	37
Tabla 23.	Resultados de la pregunta 21.....	38
Tabla 24.	Resultados de la pregunta 22.....	39
Tabla 25.	Resultados de la pregunta 23.....	40
Tabla 26.	Resultados de la pregunta 24.....	41
Tabla 27.	Resultados de la pregunta 25.....	42
Tabla 28.	Resultados de la pregunta 26.....	43
Tabla 29.	Resultados de la pregunta 27.....	44
Tabla 30.	Comprobación de la Hipótesis General	45
Tabla 31.	Comprobación de la Hipótesis específica 1	46
Tabla 32.	Comprobación de la Hipótesis específica 2.....	47
Tabla 33.	Comprobación de la Hipótesis específica 3.....	48

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1.	Resultados de la pregunta 1.....	18
Gráfico 2.	Resultados de la pregunta 2.....	19
Gráfico 3.	Resultados de la pregunta 3.....	20
Gráfico 4.	Resultados de la pregunta 4.....	21
Gráfico 5.	Resultados de la pregunta 5.....	22
Gráfico 6.	Resultados de la pregunta 6.....	23
Gráfico 7.	Resultados de la pregunta 7.....	24
Gráfico 8.	Resultados de la pregunta 8.....	25
Gráfico 9.	Resultados de la pregunta 9.....	26
Gráfico 10.	Resultados de la pregunta 10.....	27
Gráfico 11.	Resultados de la pregunta 11.....	28
Gráfico 12.	Resultados de la pregunta 12.....	29
Gráfico 13.	Resultados de la pregunta 13.....	30
Gráfico 14.	Resultados de la pregunta 14.....	31
Gráfico 15.	Resultados de la pregunta 15.....	32
Gráfico 16.	Resultados de la pregunta 16.....	33
Gráfico 17.	Resultados de la pregunta 17.....	34
Gráfico 18.	Resultados de la pregunta 18.....	35
Gráfico 19.	Resultados de la pregunta 19.....	36
Gráfico 20.	Resultados de la pregunta 20.....	37
Gráfico 21.	Resultados de la pregunta 21.....	38
Gráfico 22.	Resultados de la pregunta 22.....	39
Gráfico 23.	Resultados de la pregunta 23.....	40
Gráfico 24.	Resultados de la pregunta 24.....	41
Gráfico 25.	Resultados de la pregunta 25.....	42
Gráfico 26.	Resultados de la pregunta 26.....	43
Gráfico 27.	Resultados de la pregunta 27.....	44

RESUMEN

El análisis tiene como fin de analizar como la remuneración económica influye en el nivel de productividad de los trabajadores en la ciudad de Ica, 2023.

El estudio es de tipo básico, de nivel correlacional y diseño no experimental, utilizando como técnica de recolección de información la encuesta y el cuestionario como instrumento, donde se determinó una muestra de 300 trabajadores de la ciudad de Ica.

Según la información adquirida se puede resolver que, con respecto al objetivo general de la investigación, el 58% de los encuestados considera que la remuneración económica influye en el nivel de productividad de los trabajadores en la ciudad de Ica, 2023.

Referente a la primera finalidad específica se resuelve que el 56% de los encuestados considera que la remuneración fija influye en el nivel de productividad de los trabajadores en la ciudad de Ica, 2023, puesto que mientras mayor sea la remuneración que percibe el trabajador mayor será su nivel de productividad, debido a la exigencia del puesto o por sus motivaciones salariales.

Respecto al segundo objetivo específico se establece que, el 56% de los encuestados manifiesta que la remuneración variable influye en el nivel de productividad de los trabajadores en la ciudad de Ica, 2023, esto se evidencia puesto que los trabajadores debido a sus expectativas salariales se ven en la obligación de incrementar su productividad para cumplir con los objetivos planteados por la empresa.

Respecto al tercer objetivo específico se establece que, el 60% de los encuestados considera que las prestaciones influyen en el nivel de productividad de los trabajadores en la ciudad de Ica, 2023, puesto que el trabajador elevará su nivel productivo debido a las motivaciones salariales que representan las prestaciones.

Palabras clave: Remuneración, productividad.

ABSTRACT

This study aims to analyze how economic remuneration influences the level of productivity of workers in the city of Ica, 2023.

The study is of a basic type, correlational level and non-experimental design, using the survey and the questionnaire as an instrument as an information collection technique, where a sample of 300 workers from the city of Ica was determined.

According to the information acquired, it can be resolved that, with respect to the general objective of the research, 58% of those surveyed consider that economic remuneration influences the level of productivity of workers in the city of Ica, 2023.

Regarding the first specific purpose, it is resolved that 56% of those surveyed consider that fixed remuneration influences the level of productivity of workers in the city of Ica, 2023, since the higher the remuneration received by the worker, the higher it will be. their level of productivity, due to the demands of the position or their salary motivations.

Regarding the second specific objective, it is established that 56% of those surveyed state that variable remuneration influences the level of productivity of workers in the city of Ica, 2023, this is evident since workers, due to their salary expectations, They see the obligation to increase their productivity to meet the objectives set by the company.

Regarding the third specific objective, it is established that 60% of those surveyed consider that the benefits influence the level of productivity of workers in the city of Ica, 2023, since the worker will raise their productive level due to the salary motivations that represent the benefits.

Keywords: Remuneration, productivity.

I. INTRODUCCIÓN

A. Planteamiento del problema

Muda, Rafiki y Harahap (2016) observan que la cuestión de la eficiencia es fundamentalmente cómo se manifiesta el límite de los trabajadores para cumplir con el trabajo y los objetivos empresariales de forma productiva. Asimismo, determinan como uno de los enfoques que se podrán evaluar la eficiencia en cada empleado es la satisfacción de las metas u orientaciones trazadas. Hay muchos análisis que han descubierto cómo integrar varias técnicas con el fin de valorar suficientemente la eficacia. Posteriormente se podrá rastrear la calidad, cantidad, información o igualmente contemplado como imaginación del individuo, los propios que se coordinan a esa multitud de maniobras formadas teniendo en consideración la obligación en un tiempo específico; esto implica que cada uno de los esquemas que posibilitan la valoración de la eficiencia debe determinar unos límites estándar específicos sin duda sólidos.

Morelos y Núñez (2017) ello implica que cada uno de los esquemas que permiten la evaluación de la eficiencia debe determinar límites estándar específicos, sin duda sólidos, lo que implica que tener la opción de considerar adecuadamente la eficiencia en las organizaciones en general logrará una estrategia amplia con respecto a las entradas (todo lo que entra) y los rendimientos (todo lo que sale), con el solo fin de ser completamente educados en relación con los esfuerzos para reforzar los diversos elementos realizados en la organización, lo que hace posible alcanzar la mejora viable de los fines de la organización centrada en la iniciativa y, esencialmente, la productividad de la asociación con respecto a los otros.

ESAN (2019) informa que hoy en día en este entorno tan competitivo y globalizado, existen patrones a seguir por numerosas organizaciones a la hora de valorar la eficiencia de sus empleados, tales como no solo valorar la mejora de los logros empresariales, sino valorar todas y cada una de las habilidades, destrezas, capacidades e información que los empleados poseen o crean, factores que les ayudan a llevar a cabo una labor excepcional. Por todo lo anterior, es importante destacar la relevancia de la división de RRHH en la ayuda que presta a los colaboradores para que realicen una amplia actividad empresarial.

Urbano (2018) difunde que existen algunos supervisores de diversas organizaciones que sin duda han introducido un interés amplio por entender lo que opinan y consideran los integrantes que fomentan en sus grupos de trabajo, por la forma en que cuentan con información de que, al producir una insatisfacción laboral, se impactaría directamente en el mejoramiento de la organización. De esta manera tenemos el caso de la Empresa de Agua Potable en la zona de Huaraz, aquí se resolvió que en

determinados trabajadores el grado de eficiencia era bajo, y fue en razón de ello que la organización desestimó el adelanto de aquellos ejercicios que estaban relacionados con individuos en propiedad. De ahí que sea significativo y vital que esa gran cantidad de dinámicas que se realizan hacia el inicio de un ciclo se hagan de manera adecuada, eligiendo individuos razonables y competentes, con la única motivación detrás de mejorar y reforzar la ejecución del puesto.

Tello (2017) sostiene que las organizaciones que ofrecen tipos de servicios y que quieren mejorar su eficiencia deben fomentar fundamentalmente actividades que requieran actividades de inversión y, de este modo, asegurar el constante desarrollo de las capacidades presentes en la red de suministro. Las asociaciones que necesiten ampliar sus grados de eficiencia de forma continuada deben centrarse fundamentalmente en seguir desarrollando cada una de las capacidades que se crean dentro de la organización, así como hacer énfasis en reforzar cada una de las circunstancias presentes en el lugar de trabajo.

B. Antecedentes de la investigación

a. Antecedentes internacionales

1. Villaroel (2022) en su investigación denominada “La remuneración y su evolución histórica en Ecuador frente a economías de primer mundo”. Artículo científico. Ecuador. El propósito de este artículo científico es analizar debidamente la remuneración en Ecuador se establece como una figura que puede afectar fuertemente la calidad de supervivencia sobre la estabilidad de los empleados sobre una asociación a diferencia de otras naciones. Para ello, se realizó un análisis descriptivo-cuantitativo-cualitativo basado en interpretativo y bibliográfico. Teniendo en cuenta los temas planteados en este estudio, es necesario desarrollar una política económica adecuada a la sociedad ecuatoriana, a saber, la posibilidad de pagar un salario mensual y así conseguir una cesta básica por cada año en relación al progreso en grupo o particular.
2. Paz (2021) en su investigación “La brecha de remuneraciones entre segmentos del mercado de trabajo en la Argentina”, proyecto académico sin fines de lucro. Argentina. En temas económicos con las organizaciones laborales que emplean sobre el ámbito legal ganan más que los que trabajan en el sector informal. Este estudio tiene como objetivo identificar y medir los pesos de los determinantes de la abertura salarial entre el empleo y el empleo formal e informal. Para esto, se aplica una implementación macrométrica que permite distinguir entre premios por formalidad y penalizaciones por informalidad en los pagos. Se verifica la existencia de

brechas, sensibles a la estructura de distribución del ingreso laboral La productividad y las características del puesto de trabajo de los ocupados en los dos sectores explican en gran medida la diferencia de remuneración.

3. Zea (2021) en su investigación denominada “Análisis del Salario Emocional e impacto en la productividad laboral en el sector hotelero de Guayaquil caso Holliday-Inn”. Para obtener el título profesional de psicóloga laboral y empresarial. Su fin era comprender los beneficios sobre los salarios emocionales en las organizaciones. Los expertos creen que los empleados más satisfechos están altamente motivados y ellos son los que contribuyen directamente al crecimiento de la producción en la empresa, ya que su satisfacción proviene no solo de las recompensas económicas, sino también del equilibrio que existe entre su vida personal, familiar y laboral. La pregunta, por lo tanto, es cómo los salarios emocionales afectan la productividad laboral en la industria hotelera de Guayaquil, especialmente en el caso de Holliday-Inn. El fin era conocer la influencia sobre los salarios afectivos como factor compensador en los indicadores de productividad laboral. La investigación muestra la importancia de que las empresas implementen métodos no económicos obligatorios
4. Treviño, Segovia (2019) en su investigación “Las remuneraciones impactan positivamente en el compromiso organizacional mediante el empowerment psicológico en docentes de instituciones públicas”. México. El propósito de este trabajo de investigación es estudiar el salario, el empoderamiento de la cognición como el convenio del plan de los instructores en la formación de la primaria y superior. Las empresas de hoy buscan resultados del 100 % en su entorno altamente competente y con muchas distracciones, y las recompensas financieras para los empleados ya no son un factor importante. En la economía y la sociedad actual, que cambia rápidamente, las empresas no solo tienen la preocupación por cómo lograr competencia y resultados, sino que también se enfrentan a nuevos desafíos para los trabajadores de la empresa. En resumen, confirman su valoración favorable de la relación en el salario y empeño de la asociación utilizando las capacidades psicológicas, por lo que no se puede rechazar la hipótesis propuesta.

b. Antecedentes nacionales.

1. Sotil (2022) en su investigación denominada “Satisfacción laboral y su influencia en la productividad de la empresa Econtor Servis SAC. Huacho -

2021” para adquirir el nivel de maestro en administración estratégica. La investigación obtuvo el fin de determinar el nivel que influye sobre la satisfacción laboral en el grado de producción en los empleados, de la organización ECONOTOR SERVIC SAC, se sabe que la complacencia de la labor como es la unión de emociones como sentimientos en que emiten buenos o malos conceptos de los trabajadores hacia su trabajo (Alles , 2008), mientras que el nivel de producción sirve como indicador de que tan productivos somos en nuestra área de trabajo y como le damos uso al financiamiento con el fin de la fabricación con un valor económico. En este estudio se aplicó interrogantes para una medición de la productividad de la labor como satisfacción a una muestra por 24 empleados. Se cuenta con los resultados de 86.5% de satisfacción laboral alta y un 50% de rendimiento. El resumen, la complacencia de la labor no impacta sobre una forma tan significativamente con el rendimiento.

2. **Abanto (2020)** en su investigación “Motivación laboral y nivel de productividad de los colaboradores en la empresa Salesland International S.A en la ciudad de Cajamarca en el año 2020”. Para adquirir el título de Licenciado en Administración de Empresas. El análisis actual fue básica, también llamada pura o fundamental, dado que se enfoca en el progreso científico, aumenta el conocimiento en teoría el diseño se comprendió por el no experimental-correlacional-transversal. La medida ha sido validada por tres expertos, además requiere una dosis única de alfa de Cronbach y el primer factor alcanza 0,873, mostrando la confianza alta. Luego el siguiente factor es 0,878, que asimismo es muy fiable. La muestra se basó en 22 empleados, por lo tanto, la muestra no fue probable y se utilizó una interrogación de Likert. En resumen, muestra que hay una conexión significativa entre los dos factores ($p=0,010$ significa menos de $\alpha=0,05$).
3. **Huertas, Zeta (2021)** en su investigación “La remuneración económica y su impacto en la satisfacción laboral en entidades públicas organismos educativos”. Trujillo- Perú. Para obtener el nivel académico de bachiller en Ciencias Económicas. El estudio incluye una investigación en profundidad sobre los siguientes aspectos de los RRHH en las organizaciones como compensación monetaria y su resultado sobre la complacencia de la labor sobre los empleados. Su fin es comprender la influencia de la compensación monetaria sobre la complacencia de la labor en instituciones estatales y educativas. El análisis se lleva a cabo utilizando una metodología de estudio de casos que toma información de diversas fuentes, como disertaciones,

disertaciones, disertaciones y otros documentos. Un resultado clave es comprender las tendencias salariales, los impulsores y las causas, y las causas, los impactos y los patrones de la satisfacción laboral. Esto lleva a la conclusión de que cuando los empleados reciben un pago justo por su trabajo, se sienten cómodos y satisfechos con su trabajo y son más productivos en general, brindan beneficios económicos deseables.

4. Ferreyros (2020) en su investigación “Remuneración y satisfacción laboral en la empresa Representaciones Vargas S.A., Tarapoto – 2020. Trabajo de Tesis para adquirir el nivel de maestra en Administración de Negocios. Universidad Cesar Vallejos. Tarapoto. Su fin fue esclarecer la conexión en la complacencia de la labor como remuneración en Representaciones Vargas S.A. decidir. Tarapoto-2020. Su análisis es de diseño básico-descriptivo, relacional. La muestra fue constituida en 36 contribuyentes. Se empleo como medio de reunión información de un método de encuesta y dos cuestionarios. La encuesta encontró que los salarios tenían un promedio de 61,76%, alto de 20,59% y bajo de 17,65%. La satisfacción laboral es moderada en 52,94%, baja en 26,47% y alta en 20,59%. Las variables salariales que muestran una baja correlación con los elementos en estudio, con rho de Spearman de 0,240 y 0,343, correspondientemente.

c. Antecedentes locales

Después de una indagación exhaustiva, se logró concluir que no se han encontrado antecedentes locales.

C. Bases teóricas

• **Remuneración económica**

La compensación económica fue de pago financiero que obtiene un empleado en desarrollar un trabajo. En general, la investigación sobre las necesidades muestra que la compensación es un factor importante para satisfacer las necesidades básicas. La gestión en materia de personal asegura la complacencia de la labor sobre los empleados por medio de este importante incentivo. Es cierto que la remuneración es la remuneración que se le da al personal de la organización por realizar el trabajo, lo cual puede ser económico porque el dinero que recibirán a través del salario que determine la organización, podrá cubrir sus necesidades básicas que necesitan. en su vida diaria Sobrevivir. A través del reconocimiento económico que brinda la empresa, se utiliza para conocer la psicología de la felicidad laboral de los empleados, de manera de fidelizarlos y fidelizarlos más con el trabajo en la empresa. El fin de toda empresa es mantener a sus empleados

satisfechos con sus labores, para que puedan cumplir con sus metas dentro de la empresa y así poder llevarla a un gran crecimiento y productividad.

Se entiende por remuneración cualquier dinero que reciba un trabajador por el desempeño o desarrollo de una tarea encomendada por el empleador. Así lo entienden también diversos teóricos e investigadores del derecho laboral, entre ellos Urquijo (2008), quien sostiene que la remuneración es "remuneración por los servicios prestados por los trabajadores en beneficio de la empresa o empleador".

- **Importancia de la remuneración económica**

La remuneración económica es muy importante porque los trabajadores la utilizan como medio de sustentación y para cubrir sus necesidades básicas más importantes en su vida personal tales como: alimentación, vivienda, salud, vestimenta, etc. Toda empresa tiene la obligación de mantener a sus trabajadores con su remuneración económica de acuerdo a sus labores dentro de ella, dicha remuneración es de mejor relevancia sobre el entorno de la labor porque los trabajadores se sienten comprometidos en sus labores por recibir a cambio su remuneración y así poder sustentar sus gastos de vital importancia en su vida cotidiana.

Las recompensas tienen diferentes significados o significados para los empleados, las empresas o la sociedad. Para los asalariados, significa un medio de ganarse la vida, un medio de supervivencia, un reconocimiento económico de su trabajo y, por lo tanto, asegurar que sus necesidades sean cubiertas en mayor o menor medida. Para las empresas, esto significa principalmente tener en cuenta los costos de producción, en algunos casos muy altos, y las operaciones, y la compensación puede inducir ciertos tipos de comportamiento en los empleados y, por lo tanto, enviar "mensajes" a los empleados. Finalmente, los salarios corporativos corresponden al principal medio de vida de la población, ya que una parte de los ciudadanos depende de los ingresos que proporciona el trabajo para su supervivencia. En resumen, el objetivo principal de la administración de salarios es que todos los empleados reciban un salario justo y equitativo, teniendo en cuenta las funciones de cada puesto, el esfuerzo de los empleados (intelectual, físico, mental) para realizar las diversas funciones, su eficiencia laboral. etc.

- **Indicadores de la remuneración**

- ***Remuneración fija:*** Es la remuneración determinada por el número de horas por el plazo, que logran ser días, horas, meses o semanas. En cuanto el salario fijo es condicional, no se consideran los resultados del trabajo.

El pago es semanal, quincenal o mensual y el monto no cambia durante el período de pago.

Un salario fijo en sí mismo asegura la estabilidad laboral de los empleados. Si el salario se fija con un plan de progresión claro explicado al empleado desde el principio, es más probable que esto sea un factor motivador. Por ejemplo, si un empleado sabe que su salario base es fijo, pero puede aumentar al cabo de un año, y luego crea un camino marcado con metas a lo largo del tiempo, estamos ante un empleado motivado. Por otro lado, las empresas utilizan cada vez más la retribución variable como sistema, ya sea por motivos antropológicos para incentivar el comportamiento individual, por motivos comerciales para promover algún negocio claramente importante, o por motivos sociales cuando la industria emplea este sistema en muchas empresas del mundo. Para algunos trabajadores, el salario variable no es ideal porque se sienten demasiado estresados acerca de cuánto quieren cada mes. Por lo tanto, los esquemas de compensación variable no se recomiendan en todas las industrias. salario variable

Los sistemas de compensación se utilizan ampliamente en el comercio, pero cada vez más también en otras áreas, utilizando diferentes criterios de evaluación del desempeño.

Uno de los beneficios que suelen buscar las empresas al utilizar esquemas de compensación variable es una mayor flexibilidad de costos ya que la empresa comparte los riesgos financieros con el profesional. En segundo lugar, la compensación variable demuestra una comprensión de las prioridades de la organización y logra asistir a los trabajadores a mantenerse enfocados. En tercer lugar, los sistemas de recompensa variable se utilizan para motivar a las personas mediante el logro de resultados específicos, como productividad, ingresos, progreso sobre la calidad y disminución de precios, etc. Sin embargo, es importante comprender que la naturaleza del trabajo no es lo suficientemente difusa como para reflejar verdaderamente objetivos que puedan vincularse a mediciones numéricas. Esta puede ser una de las razones por las que la retribución variable no siempre motiva a los empleados. El pago variable puede ser un medio para motivar aún más a los empleados si el pago fijo es competitivo y justo, pero debe investigarse a fondo antes de implementarlo. Por lo tanto, es práctico establecer metas que dependen en gran medida del esfuerzo humano, ya que existe una correlación directa

entre el esfuerzo de los empleados y los resultados. Debe comunicar claramente cómo funciona el sistema y por qué utiliza este método de pago en lugar de otro.

- **Remuneración variable:** La remuneración variable se refiere a un sistema de pago que esté ligado a los resultados obtenidos por un trabajador dentro de la empresa. Este tipo de pago en que el monto total depende del rendimiento del trabajador. En comisiones por las ventas hechas, por ejemplo, el trabajador que venda más durante el mes, recibirá el pago más sus comisiones. De esta manera el trabajador puede recibir más durante el mes que venda más, como también puede recibir menos que el mes que pudo vender más.

La retribución variable es un sistema en el que la empresa establece un determinado rango de retribución monetaria en función de las funciones y desempeño de cada empleado dentro de la organización, independientemente del salario del empleado. Un salario variable generalmente se compensa con una contribución financiera variable basada en criterios de desempeño y evaluación prescritos. El valor de la compensación variable en una organización afecta no solo las finanzas de la empresa, sino también el sentido de pertenencia de los empleados al ambiente de trabajo y el desarrollo organizacional.

Encontrar el equilibrio adecuado entre salario variable, habilidades y desempeño ayuda a las personas a sentirse satisfechas y valoradas en sus trabajos. Promover evaluación, así como el rendimiento y compromiso que potencien la labor individual y las contribuciones a otros miembros de un grupo de trabajo.

- **Prestaciones:** Una prestación o el efecto de prestar es el servicio que se llega a un acuerdo o se exige por una autoridad. Normalmente las prestaciones deben ser estipuladas por medio de un convenio que implanta obligaciones. Así como: la asociación se compromete a brindar un sin ningún cargo de sus servicios a las víctimas del terremoto. Se determina que el servicio sería un desenvolvimiento de 2 empleados. Para tal forma es una de las personas en particular recibe el servicio de la otra para su beneficio porque así quedo estipulado en el contrato. Beneficios es la forma plural de "beneficios". Por lo general, se refiere a la gama de servicios y beneficios que la ley exige que una entidad pública o privada proporcione a sus empleados. En el sentido más general, se entiende por provisión el acto o efecto de dar o entregar algo (una cosa o un servicio)

como parte de un contrato o acuerdo que requiere el compromiso de ambas partes

- **Nivel de productividad:**

Se define como el medidor que obtiene a través de la conexión sobre el rendimiento que se obtiene y la labor que se aplica sobre un instante establecido sobre el mecanismo de elaboración. Toda empresa debe conocer su productividad dependiendo del rendimiento de sus trabajadores y deben utilizar esta variable para poder compararse con su competencia. Si una empresa tiene un alto nivel de productividad podrá lograr incrementar sus ingresos y por lo tanto también el salario de sus trabajadores. El nivel de productividad tiene relación con la distribución del tiempo y viceversa. Por lo tanto, esta variable viene a ser uno de los recursos con mayor resultado al momento de intentar mejorar los resultados de productividad en una empresa. Las empresas realizan cambios y ajustes en sus procedimientos para mejorar sus niveles de productividad y así proceder a mejorar los resultados de producción en la empresa. El rendimiento sobre la conexión de los resultados en las dinámicas productivas como las vías requeridas en lograr esta producción. Los negocios, podemos definir la productividad de la empresa como el resultado de las actividades y el buen ambiente de trabajo que se debe crear para lograr los fines sobre la asociación, considerando la conexión en los medios invertidos en el logro de los objetivos y su valor el resultado. El rendimiento es el desenlace de la comercialización más adecuada sobre el beneficio como el progreso.

- **Importancia del nivel de productividad**

El nivel de productividad es de gran importancia debido a que gracias a este indicador podemos reconocer la relación que existe entre la producción que se obtiene mediante el trabajo aplicado que se realiza en un determinado tiempo. Mediante esa relación se puede dar a conocer el rendimiento de producción que tiene una empresa, así de tal manera se pueden realizar cambios en el proceso. Se puede aumentar el nivel de productividad usando los indicadores adecuados para poder medir el nivel de productividad y así la empresa pueda mejorar algunos procedimientos para su mejora en la productividad. La productividad de la empresa viene ser uno de los elementos precisos del logro de una empresa. Su fin final de alguna asociación, sin su misión o tamaño, es ser lo más adecuado. La

indagación sobre la eficacia y eficiencia que debe ser una prioridad en todo proceso organizativo.

El nivel de productividad es una métrica importante, pero a menudo pasada por alto. Se debe dar una medición rigurosa y objetiva, y todas las organizaciones deben saber exactamente cómo es su productividad, cuáles son sus fundamentos y dónde están fallando. Es un indicador tan importante (o más importante) que los indicadores financieros de la empresa. Necesitamos conocer la fórmula de productividad de nuestra empresa.

- **Indicadores del nivel de productividad**

- ***Eficacia:*** La eficacia es utilizada para medir el logro de los resultados. Es el grado en que se implementan las metas y objetivos del plan, es decir, cuántos resultados esperados se han logrado. Esto significa concentrar las energías de la empresa en sus labores y procesos que se logren mejorar los fines deseadas. Se conceptualiza como la situación de la competitividad sobre una asociación en lograr las metas u objetivos establecidos. Cuanto mejor sea la capacidad de la organización para cumplir objetivos financieros predeterminados, más eficiente será. Es importante recordar que la eficacia es alcanzar el objetivo, dado que su concepto se centra únicamente sobre el desenlace. Esto no implica que los activos no tengan relevancia, en vista de que se recuerdan esencialmente para la estrategia y son los activos a utilizar para cumplir los objetivos.

Aunque las empresas suelen hablar de eficiencia, la eficiencia de los empleados también es importante. Para ello, deben estar bien formados y motivados para realizar las tareas, con suficiente autonomía para afrontar los retos, compromiso y un alto sentido de la responsabilidad.

- ***Desempeño contextual:*** alude a las formas de comportamiento que, al sumarse a la optimización del clima mental, social o potencialmente autoritario en el que se desarrolla el trabajo, contribuyen a la consecución de los fines de la asociación.

Hace referencia a la eficiencia con que el trabajador cumple con sus funciones técnicas que le son asignadas por parte de la organización, agrupa las conductas que ayudan a crear entorno de trabajos favorables. El desempeño de la situación es un método para evaluar el desempeño del empleado en el área de responsabilidad definida. La

idea es medir el desempeño no solo para lograr lo que se considera un nivel aceptable de desempeño, sino también en situaciones donde los empleados demuestran habilidades u otras características que conducen a un comportamiento ejemplar en el trabajo. Al evaluar el desenvolvimiento sobre los colaboradores en conexión sobre el rol del empleado en la organización de la empresa, a menudo es más fácil determinar quién es el más adecuado para su trabajo actual, quién podría usar algún tipo de capacitación de recuperación y quién podría usar algún tipo de capacitación de recuperación. Ellos deberían. Considere un movimiento lateral o una promoción que esté más en línea con sus dones y talentos.

- ***Desempeño de tarea:*** Cuando mencionamos sobre el desempeño de tareas dentro de la asociación, nos referimos a la cualidad de la asistencia o trabajo que brinda un empleado en una organización. Al hacerlo, desempeñan un papel en todo, desde las habilidades profesionales hasta las sociales, que impactan directamente en el desempeño de la organización. En última instancia, importa cómo se comportan y trabajan los empleados, y qué impacto positivo y negativo tiene esto en la empresa. Así que tienes que medirlo. El bajo rendimiento no solo perjudica a su empresa, sino que el buen rendimiento lo motiva y lo acerca a su objetivo final. La ejecución de tareas se percibe como la naturaleza del trabajo que cada representante se propone realizar en su día a día dentro de un plazo dado. Se trata de un término individual que se emplea para comprender cómo se desempeña un individuo dentro de su puesto de trabajo. Diferentes elementos se convierten posiblemente en el factor más importante, incluyendo la viabilidad, conveniencia y apoyo del singular a la hora de desempeñar su trabajo pensando en sus obligaciones, compromisos y suposiciones particulares. Para conseguir una visión inconfundible de la capacidad de su organización, debe cuantificar la ejecución personal y de grupo a cualquier escala, desde los representantes a los jefes, pasando por los altos dirigentes.

Para lograr esto, cada empresa adoptará diferentes criterios, tales como los factores a considerar en el cálculo del desempeño de los empleados, el período de tiempo para realizar dichos procedimientos, los métodos y las partes involucradas

D. Marco conceptual

a. Remuneración

La retribución se caracteriza por ser el pensamiento a obtener por el empleado a causa del negocio contratado.

b. Informalidad

Abarca el conjunto de actividades y tipos de fabricación llevados a cabo por individuos o representantes que reciben una remuneración, aunque sus circunstancias de funcionamiento no estén dirigidas por el sistema legal.

c. Diagnóstico

Generalmente, se refiere al análisis realizado para identificar cualquier situación y tendencia. Hacer juicios basados en datos y hechos recopilados y categorizados por el sistema para juzgar mejor lo que está pasando.

d. Desempeño

Es el acto y resultado de la ejecución: el cumplimiento de una obligación, la realización de una actividad, la dedicación a una tarea. El concepto de desempeño se usa a menudo para medir qué tan bien se desempeña una persona en un entorno laboral o académico.

e. Empresario

Cualquier individuo normal o legítimo que, sin nadie más o a través de sus agentes, practica el movimiento monetario de entregar o vender servicios y productos disponibles en su propio nombre y obtiene la posesión y los compromisos conseguidos de esta acción.

E. Problemas de la investigación

a. Problema general

¿De qué manera la remuneración económica influye en el nivel de productividad de los trabajadores en la ciudad de Ica, 2023?

b. Problemas específicos

1. ¿De qué manera la remuneración fija influye en el nivel de productividad de los trabajadores en la ciudad de Ica, 2023?
2. ¿De qué manera la remuneración variable influye en el nivel de productividad de los trabajadores en la ciudad de Ica, 2023?
3. ¿De qué manera las prestaciones influyen en el nivel de productividad de los trabajadores en la ciudad de Ica, 2023?

F. Justificación

La justificación de este estudio es establecer la conexión que puede existir en la remuneración económica y el rendimiento del trabajo sobre los trabajadores dentro de

una asociación, es un tema de investigación relevante e interesante. Existen múltiples elementos que logran impactar sobre el grado de productividad en los trabajadores, y su remuneración económica es uno de los más importantes. Una compensación económica adecuada puede ser un incentivo hacia los trabajadores para que se puedan desempeñar de manera grata y justa en sus labores. Se puede mantener la eficacia de los trabajadores que se comprometen en cumplir de manera adecuada sus labores, lo que se interpreta en el desenvolvimiento de la asociación.

G. Objetivos de la investigación

a. Objetivo general

Analizar como la remuneración económica influye en el nivel de productividad de los trabajadores en la ciudad de Ica, 2023.

b. Objetivos específicos

1. Determinar como la remuneración fija influye en el nivel de productividad de los trabajadores en la ciudad de Ica, 2023.
2. Determinar como la remuneración variable influyen en el nivel de productividad de los trabajadores en la ciudad de Ica, 2023.
3. Determinar como las prestaciones influyen en el nivel de productividad de los trabajadores en la ciudad de Ica, 2023.

H. Hipótesis de la investigación

a. Hipótesis general

La remuneración económica influye en el nivel de productividad de los trabajadores en la ciudad de Ica, 2023.

b. Hipótesis específicas

1. La remuneración fija influye en el nivel de productividad de los trabajadores en la ciudad de Ica, 2023.
2. La remuneración variable influye en el nivel de productividad de los trabajadores en la ciudad de Ica, 2023.
3. Las prestaciones influyen en el nivel de productividad de los trabajadores en la ciudad de Ica, 2023.

I. Variables de la investigación

a. Variable independiente

Remuneración económica

b. Variable dependiente

Nivel de productividad

J. Operacionalización de variables

Tabla 1

Matriz de operacionalización de variable (X): Remuneración económica

Variable (X)	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores
Remuneración económica	Pago financiero que recibe un trabajador por desarrollar un trabajo	La variable remuneración económica se evaluará por medio de las dimensiones ingreso, logro de objetivos y beneficios.	Ingreso	Remuneración fija
			Logro de objetivos	Remuneración variable
			Beneficios	Prestaciones

Nota. Elaborado por el autor, 2023

Tabla 2*Matriz de operacionalización de variable (Y): Nivel de productividad*

Variable (Y)	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores
	Es la relación entre la producción que se obtiene y el trabajo que se aplica en un determinado tiempo dentro del proceso de producción	La variable de nivel de productividad se evaluará mediante las dimensiones de logro de objetivos, desenvolvimiento y calidad.	Logro de objetivos	Eficacia
Nivel de productividad			Desenvolvimiento	Desempeño contextual
			Calidad	Desempeño de tarea

Nota. Elaborado por el autor, 2023.

II. ESTRATEGIA METODOLÓGICA

A. Tipo, nivel y diseño de investigación

a. Tipo de investigación

En este estudio se considera trabajar con una investigación básica.

Esta investigación está orientada a conseguir un nuevo conocimiento de modo sistemático, con el objetivo de incrementar nuestros conocimientos de manera teórica. (Alvares, 2020). El objetivo este en incrementar nuestros conocimientos científicos, pero sin considerar el aspecto práctico.

b. Nivel de investigación

Se utilizará un nivel correlacional cuyo corte será transversal y correlacional dado que su fin es reconocer la conexión e influencia sobre los dos factores que se hacen mención en el análisis.

c. Diseño de investigación

De acuerdo a la intención de los investigadores, el diseño se conectó con el no experimental, Porque se describe los factores más importantes de los factores que se consideran en este estudio y por qué la inspección estadística debe usarse con el fin de conocer vinculación en el grado de correlación.

B. Población, muestra materia de investigación

a. Población

Para este estudio la población se basó por 1,350 trabajadores de la ciudad de Ica.

b. Muestra

La muestra se basó sobre la formula:

$$n = \frac{S^2 \times N \times P \times R}{E^2 \times (N - 1) + S^2 \times P \times R}$$

Donde:

N = Población, cuyo valor es 1,350

S = Nivel de confianza al 95%, cuyo valor es 1.96

E = Error muestral, cuyo valor es 5

P = Probabilidad de éxito, cuyo valor es 50

R = Probabilidad de fracaso, cuyo valor es 50

Reemplazando:

$$n = \frac{(1.96)^2 \times (0.5) \times (0.5) \times 1350}{(0.05)^2 \times (1350 - 1) + (1.96)^2 \times (0.5) \times (0.5)}$$

$$n = 300$$

La muestra se basó por 300 trabajadores de la ciudad de Ica.

C. Técnica de recolección de datos

El procedimiento estudiado fue la encuesta ya que nos permitió obtener el informe que nos permitiría anotar y manejar la información para concentrarnos en los factores para captarlos.

D. Instrumentos de recolección de datos

El instrumento se basó en el cuestionario que se constituye de una progresión de interrogantes que facilitarían al miembro responder con opciones a fin de que logre sellar para contar con un recuento de las mediaciones y posteriormente tener la opción de estudiarlas.

Para recoger datos, se empleará el cuestionario basado en una escala de Likert, y seguiré recogiendo información a partir de los componentes de los factores contemplados.

E. Técnica de procesamiento de datos, análisis e interpretación de resultados

Se uso la encuesta como técnica establecida por medio de la realización de un enlace con la ayuda que ofrece Google, ya que por este medio virtual permitirá archivar los datos por el Microsoft Excel para luego ser estudiados y después aplicarlo en la estadística descriptiva para la explicación a través de las tablas como gráficos para que continuamente se deduzca los resultados del tema en estudio usando el Microsoft Word. Asimismo, se utilizará la programación estadística SPSS para mostrar la vinculación que tienen las dos variables mediante el mecanismo de correlación del Coeficiente de Pearson con el fin de comprobar la prueba de hipótesis y realizar su interpretación con la ayuda de la tabulación.

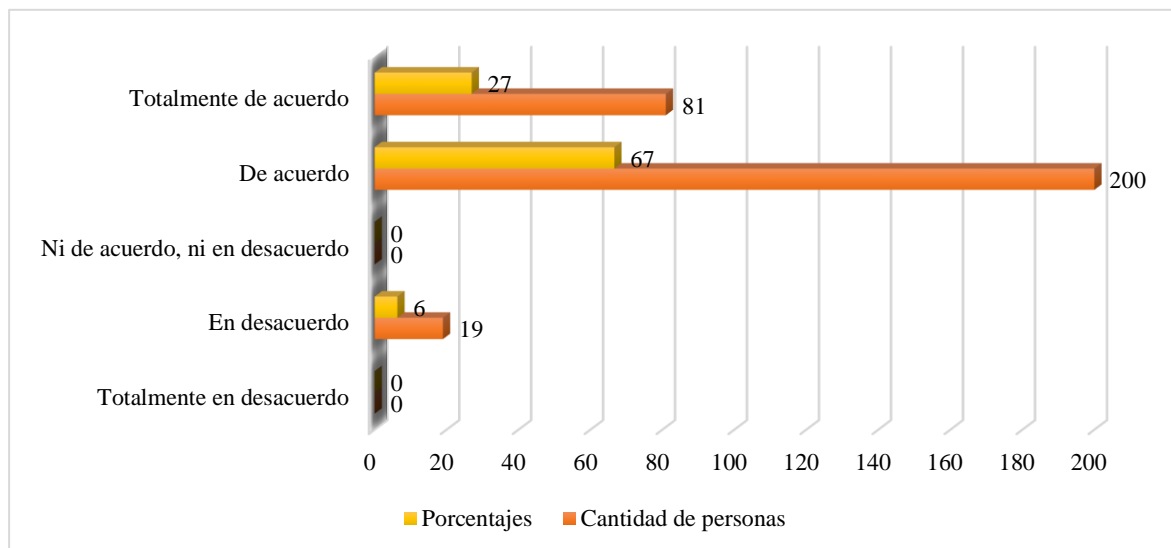
III. RESULTADOS

Tabla N° 03: Respuestas de la pregunta N° 01

<i>Alternativas</i>	<i>Cantidad de personas</i>	<i>Porcentajes</i>
<i>Totalmente en desacuerdo</i>	0	0
<i>En desacuerdo</i>	19	6
<i>Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</i>	0	0
<i>De acuerdo</i>	200	67
<i>Totalmente de acuerdo</i>	81	27
<i>Total</i>	300	100.00

Elaboración: Propia

Gráfico N° 01: Respuestas de la pregunta N° 01



Elaboración: Propia

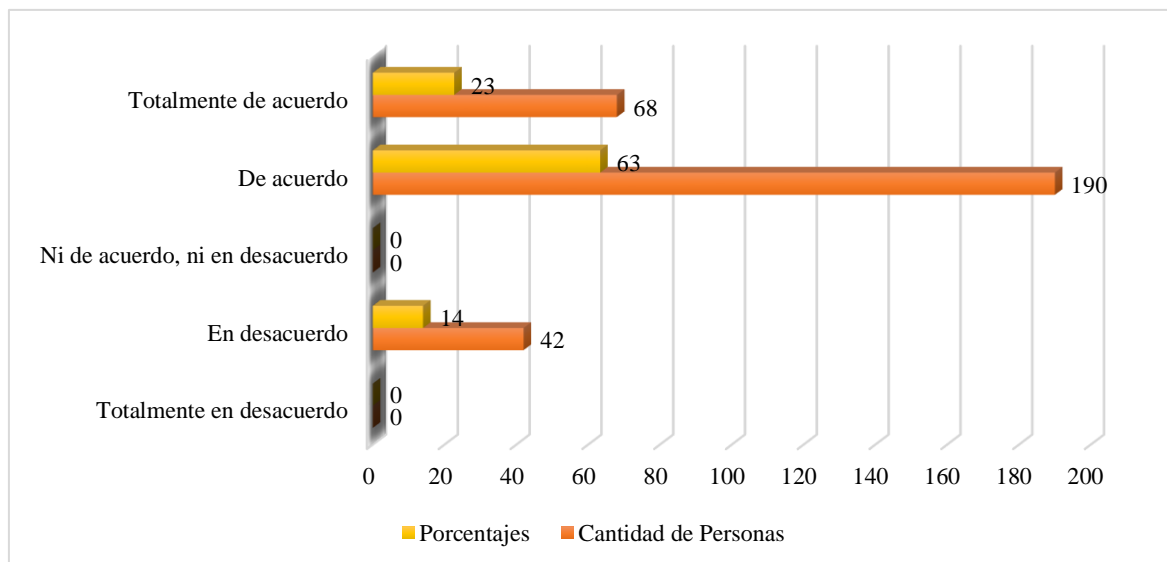
Interpretación: Se contemplo que el 67% sobre los participantes que muestran estar de acuerdo con el salario fijo mensual que percibe cubre mis expectativas. El 27% de los encuestados manifestaron estar totalmente de acuerdo, el 6% expresan estar en desacuerdo.

Tabla N° 04: Respuestas de la pregunta N° 02

<i>Alternativas</i>	<i>Cantidad de Personas</i>	<i>Porcentajes</i>
<i>Totalmente en desacuerdo</i>	0	0
<i>En desacuerdo</i>	42	14
<i>Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</i>	0	0
<i>De acuerdo</i>	190	63
<i>Totalmente de acuerdo</i>	68	23
<i>Total</i>	300	100.00

Elaboración: Propia

Gráfico N° 02: Respuestas de la pregunta N° 02



Elaboración: Propia

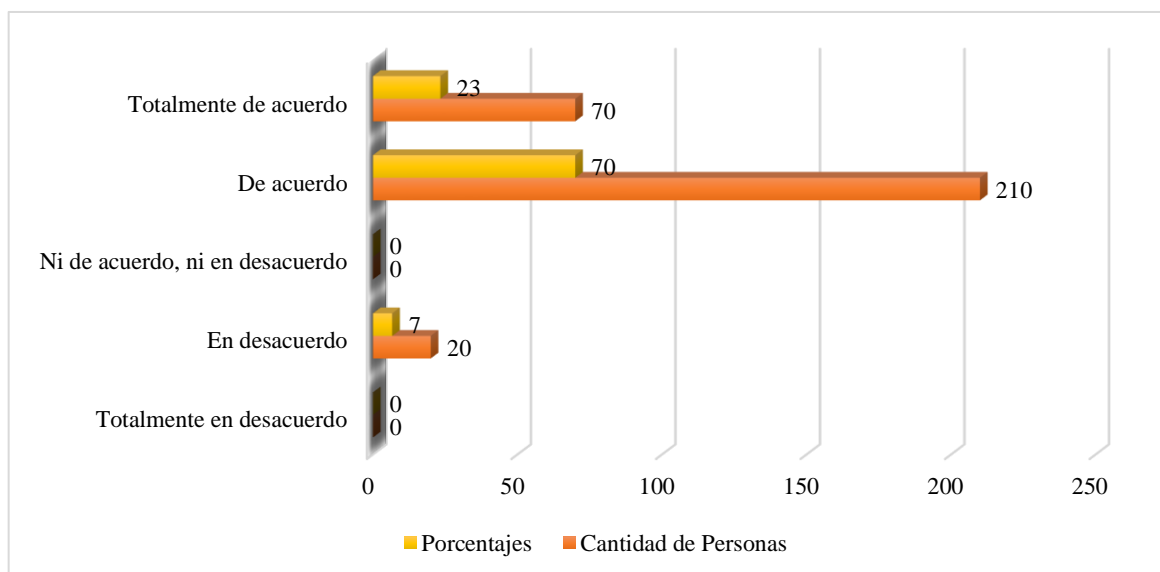
Interpretación: Se contemplo que el 63% sobre los participantes expresan estar de acuerdo al comprender que su salario fijo es abonado en las fechas indicadas, el 23% expresa que están totalmente de acuerdo y solo el 14% manifiesta estar en desacuerdo.

Tabla N° 05: Respuestas de la pregunta N° 03

<i>Alternativas</i>	<i>Cantidad de Personas</i>	<i>Porcentajes</i>
<i>Totalmente en desacuerdo</i>	0	0
<i>En desacuerdo</i>	20	7
<i>Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</i>	0	0
<i>De acuerdo</i>	210	70
<i>Totalmente de acuerdo</i>	70	23
Total	300	100.00

Elaboración: Propia

Gráfico N° 03: Respuestas de la pregunta N° 03



Elaboración: Propia

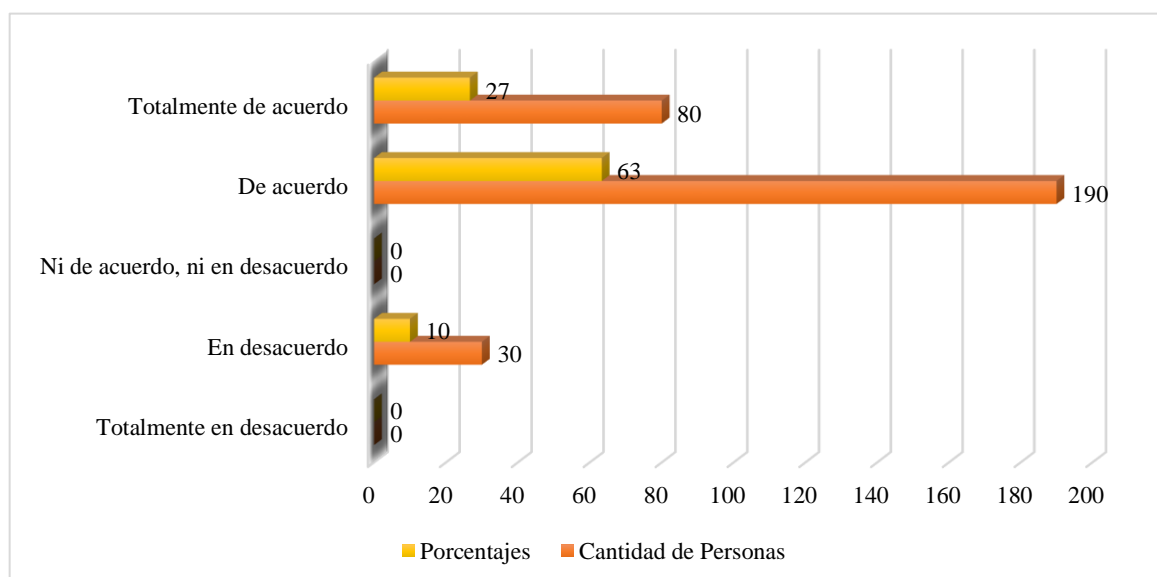
Interpretación: Se contemplo que el 70% sobre los participantes que manifiestan estar de acuerdo en la remuneración que percibe está en el parámetro de la comercialización, el 23% expresa que están totalmente de acuerdo y solo el 7% manifiesta estar en desacuerdo.

Tabla N° 06: Respuestas de la pregunta N° 04

<i>Alternativas</i>	<i>Cantidad de Personas</i>	<i>Porcentajes</i>
<i>Totalmente en desacuerdo</i>	0	0
<i>En desacuerdo</i>	30	10
<i>Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</i>	0	0
<i>De acuerdo</i>	190	63
<i>Totalmente de acuerdo</i>	80	27
<i>Total</i>	300	100.00

Elaboración: Propia

Gráfico N° 04: Respuestas de la pregunta N° 04



Elaboración: Propia

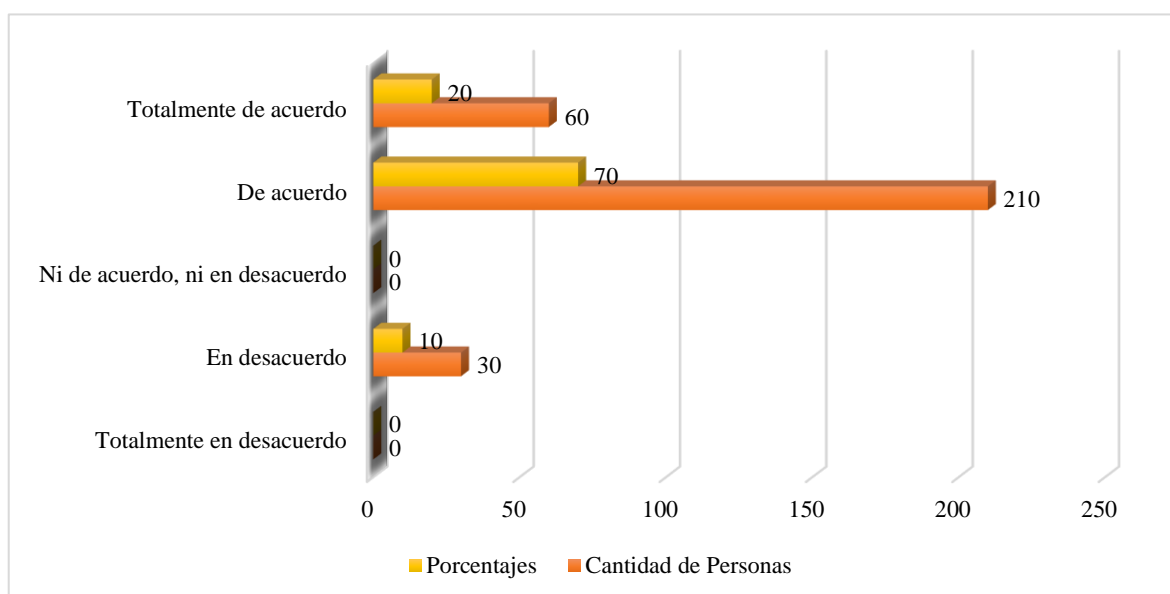
Interpretación: Se contemplo que el 63% sobre los participantes que manifiestan estar en de acuerdo en cuando se logran sus objetivos institucionales recibo un bono como premio, el 27% expresan que están totalmente de acuerdo y el 10% expresa estar en desacuerdo.

Tabla N° 07: Respuestas de la pregunta N° 05

<i>Alternativas</i>	<i>Cantidad de Personas</i>	<i>Porcentajes</i>
<i>Totalmente en desacuerdo</i>	0	0
<i>En desacuerdo</i>	30	10
<i>Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</i>	0	0
<i>De acuerdo</i>	210	70
<i>Totalmente de acuerdo</i>	60	20
<i>Total</i>	300	100.00

Elaboración: Propia

Gráfico N° 05: Respuestas de la pregunta N° 05



Elaboración: Propia

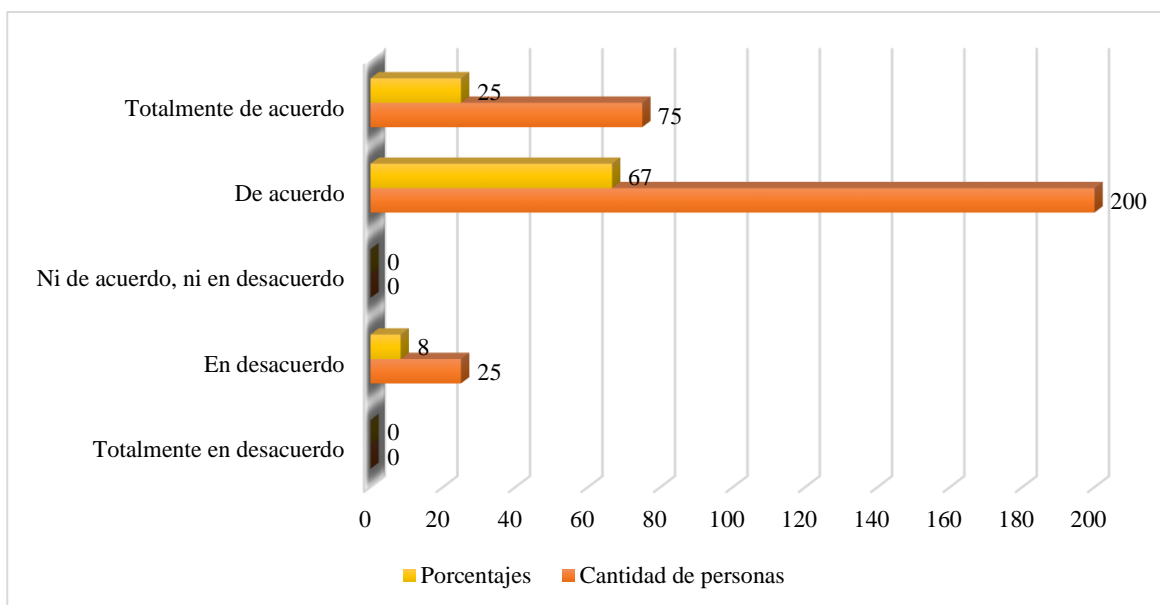
Interpretación: Se contemplo que el 70% sobre los encuestados manifiesta que están de acuerdo en que la institución me entrega algún incentivo por bono, el 20% sitúa que están totalmente de acuerdo, y el 10% manifiesta que están en desacuerdo.

Tabla N° 08: Respuestas de la pregunta N° 06

<i>Alternativas</i>	<i>Cantidad de personas</i>	<i>Porcentajes</i>
<i>Totalmente en desacuerdo</i>	0	0
<i>En desacuerdo</i>	25	8
<i>Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</i>	0	0
<i>De acuerdo</i>	200	67
<i>Totalmente de acuerdo</i>	75	25
<i>Total</i>	300	100.00

Elaboración: Propia

Gráfico N° 06: Respuestas de la pregunta N° 06



Elaboración: Propia

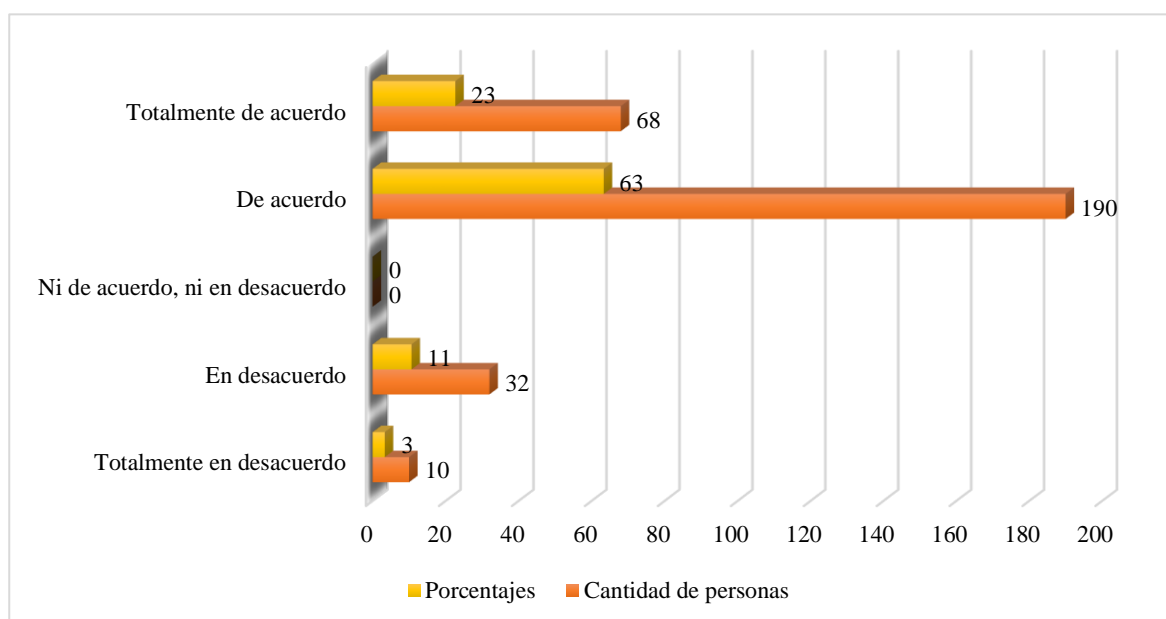
Interpretación: Se contemplo que el 67% sobre los participantes que definen estar de acuerdo en la comisión sobre sus ventas que te motiva en aumentar las ventas, el 25% se encuentra totalmente de acuerdo y solamente el 8% manifiesta estar en desacuerdo.

Tabla N° 09: Respuestas de la pregunta N° 07

<i>Alternativas</i>	<i>Cantidad de personas</i>	<i>Porcentajes</i>
<i>Totalmente en desacuerdo</i>	10	3
<i>En desacuerdo</i>	32	11
<i>Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</i>	0	0
<i>De acuerdo</i>	190	63
<i>Totalmente de acuerdo</i>	68	23
Total	300	100.00

Elaboración: Propia

Gráfico N° 07: Respuestas de la pregunta N° 07



Elaboración: Propia

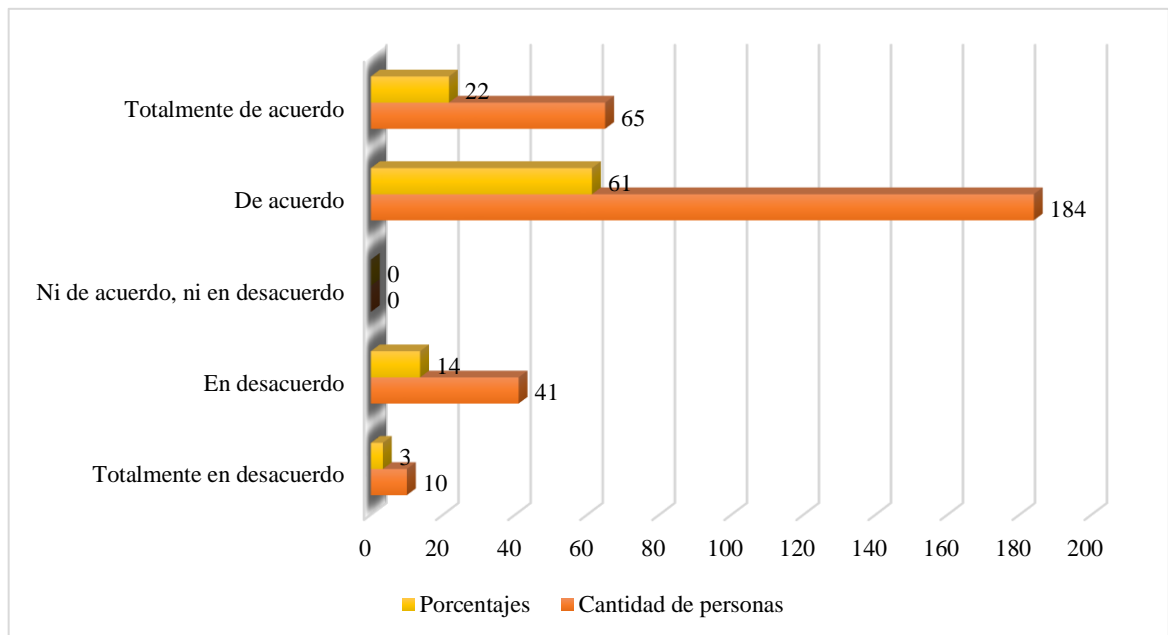
Interpretación: Se contemplo que el 63% sobre los participantes que definen estar de acuerdo en la comisión sobre las ventas es justa y equitativa, le continua el 23% que deciden estar totalmente de acuerdo, el 11% indican que están en desacuerdo y el 3% definen que es totalmente en desacuerdo.

Tabla N° 10: Respuestas de la pregunta N° 08

<i>Alternativas</i>	<i>Cantidad de personas</i>	<i>Porcentajes</i>
<i>Totalmente en desacuerdo</i>	10	3
<i>En desacuerdo</i>	41	14
<i>Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</i>	0	0
<i>De acuerdo</i>	184	61
<i>Totalmente de acuerdo</i>	65	22
<i>Total</i>	300	100.00

Elaboración: Propia

Gráfico N° 08: Respuestas de la pregunta N° 08



Elaboración: Propia

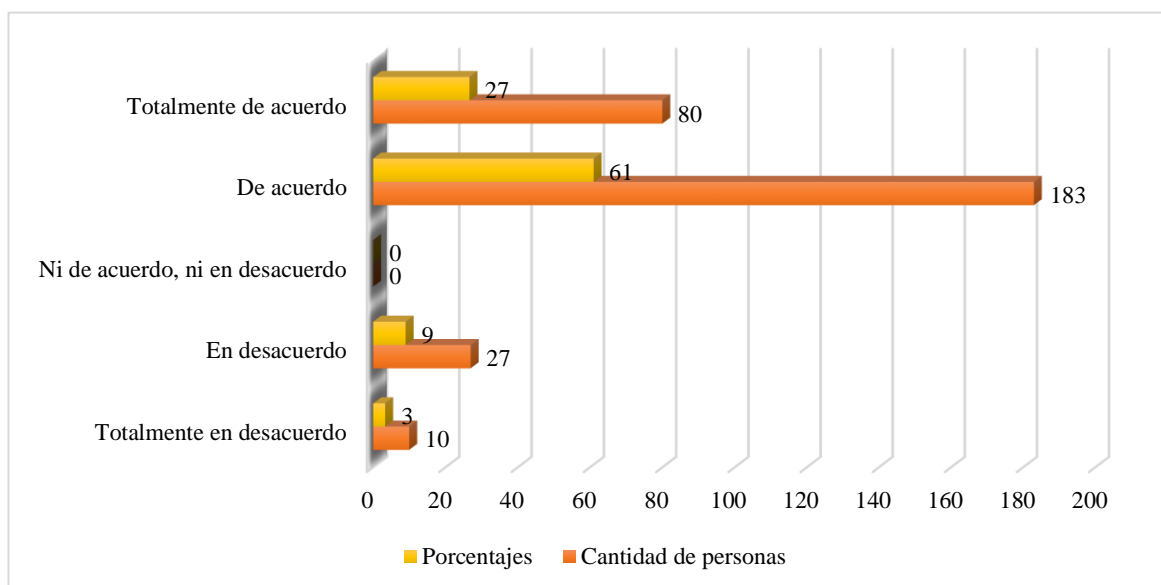
Interpretación: Se contemplo que el 61% sobre los participantes muestran que están de acuerdo en la comisión sobre las ventas es un incentivo efectivo para lograr los objetivos sobre la venta de las empresas, el 22% indica estar totalmente de acuerdo, el 14% indican que están en desacuerdo y solamente el 3% se muestra totalmente en desacuerdo.

Tabla N° 11: Respuestas de la pregunta N° 09

<i>Alternativas</i>	<i>Cantidad de personas</i>	<i>Porcentajes</i>
<i>Totalmente en desacuerdo</i>	10	3
<i>En desacuerdo</i>	27	9
<i>Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</i>	0	0
<i>De acuerdo</i>	183	61
<i>Totalmente de acuerdo</i>	80	27
Total	300	100.00

Elaboración: Propia

Gráfico N° 09: Respuestas de la pregunta N° 09



Elaboración: Propia

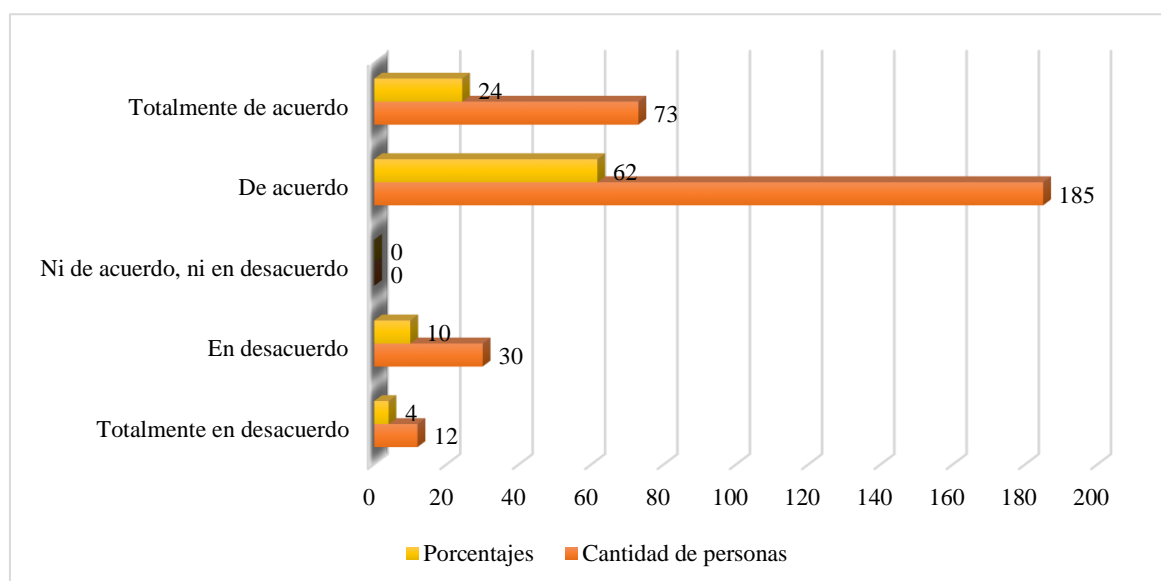
Interpretación: Se contempla que el 61% sobre los participantes que indican estar de acuerdo en las gratificaciones que son un incentivo efectivo para aumentar tu motivación en el trabajo, el 27% se basa en estar totalmente de acuerdo, el 9% indican que están en desacuerdo y solamente el 3% se muestra totalmente en desacuerdo.

Tabla N° 12: Respuestas de la pregunta N° 10

<i>Alternativas</i>	<i>Cantidad de personas</i>	<i>Porcentajes</i>
<i>Totalmente en desacuerdo</i>	12	4
<i>En desacuerdo</i>	30	10
<i>Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</i>	0	0
<i>De acuerdo</i>	185	62
<i>Totalmente de acuerdo</i>	73	24
<i>Total</i>	300	100.00

Elaboración: Propia

Gráfico N° 10: Respuestas de la pregunta N° 10



Elaboración: Propia

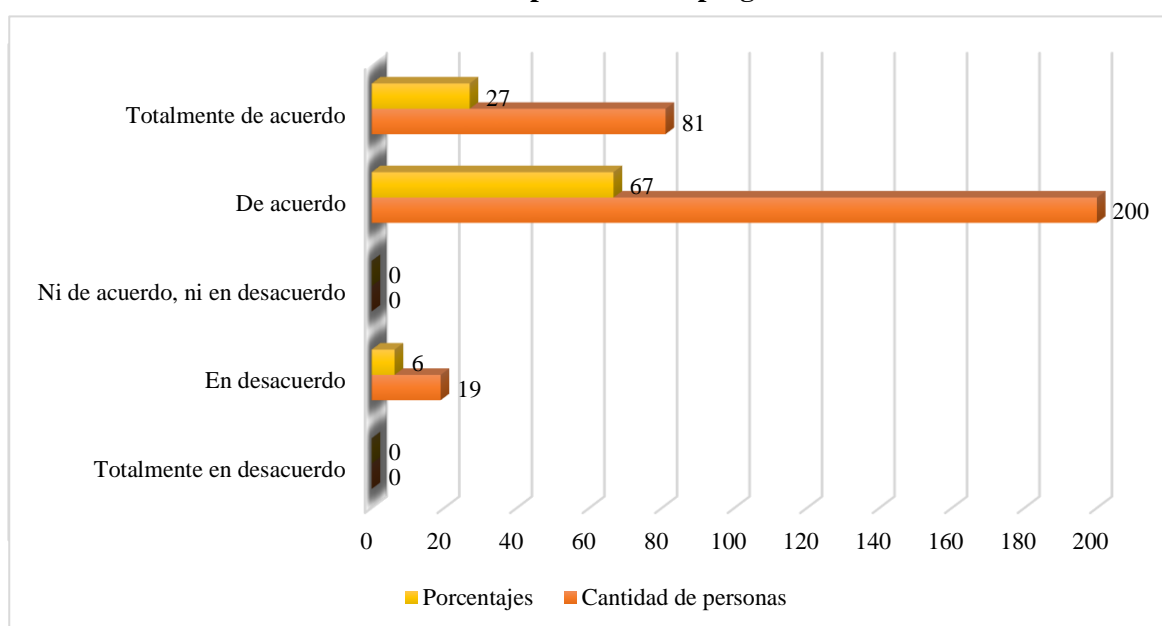
Interpretación: Se contemplo que el 62% sobre los trabajadores expresan que están de acuerdo en que se siente satisfecho con la cobertura del seguro de salud proporcionado por la empresa, el 24% indican que están totalmente de acuerdo, el 10% se basa en que están en desacuerdo y el 4% se muestra totalmente en desacuerdo.

Tabla N° 13: Respuestas de la pregunta N° 11

<i>Alternativas</i>	<i>Cantidad de personas</i>	<i>Porcentajes</i>
<i>Totalmente en desacuerdo</i>	0	0
<i>En desacuerdo</i>	22	7
<i>Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</i>	0	0
<i>De acuerdo</i>	188	63
<i>Totalmente de acuerdo</i>	90	30
Total	300	100.00

Elaboración: Propia

Gráfico N° 11: Respuestas de la pregunta N° 11



Elaboración: Propia

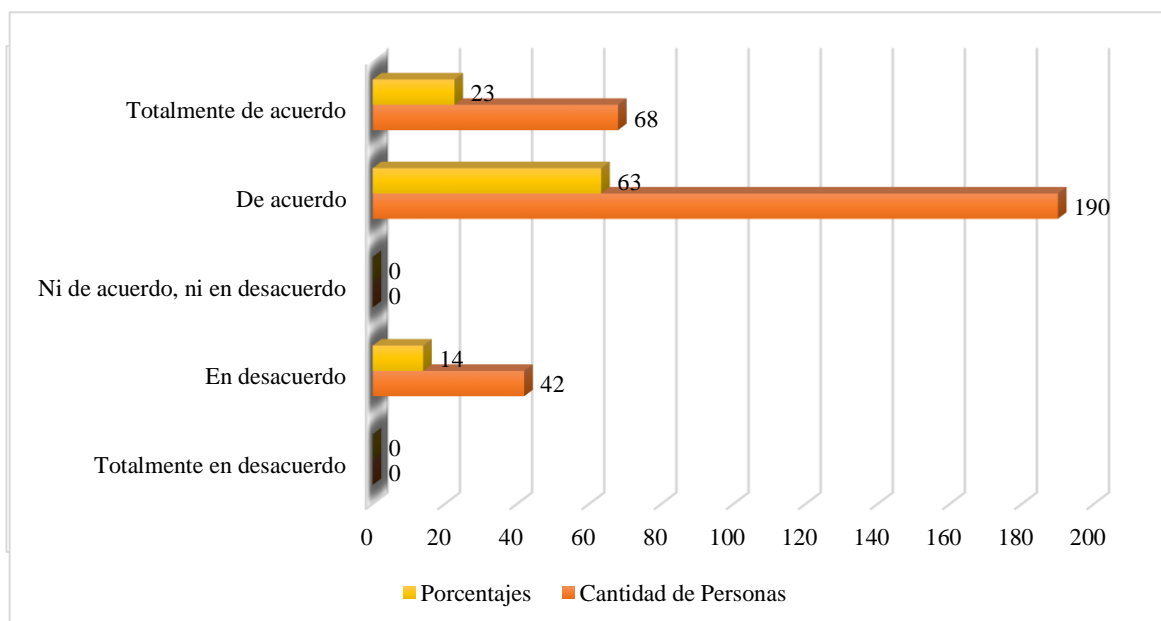
Interpretación: Se contemplo que el 67% sobre los participantes que indican estar de acuerdo en que su empleador le brinda opciones flexibles de horario para trabajar, el 27% se encuentra totalmente de acuerdo y solamente el 6% manifiesta estar en desacuerdo.

Tabla N° 14: Respuestas de la pregunta N° 12

<i>Alternativas</i>	<i>Cantidad de Personas</i>	<i>Porcentajes</i>
<i>Totalmente en desacuerdo</i>	0	0
<i>En desacuerdo</i>	33	11
<i>Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</i>	0	0
<i>De acuerdo</i>	187	62
<i>Totalmente de acuerdo</i>	80	27
<i>Total</i>	300	100.00

Elaboración: Propia

Gráfico N° 12: Respuestas de la pregunta N° 12



Elaboración: Propia

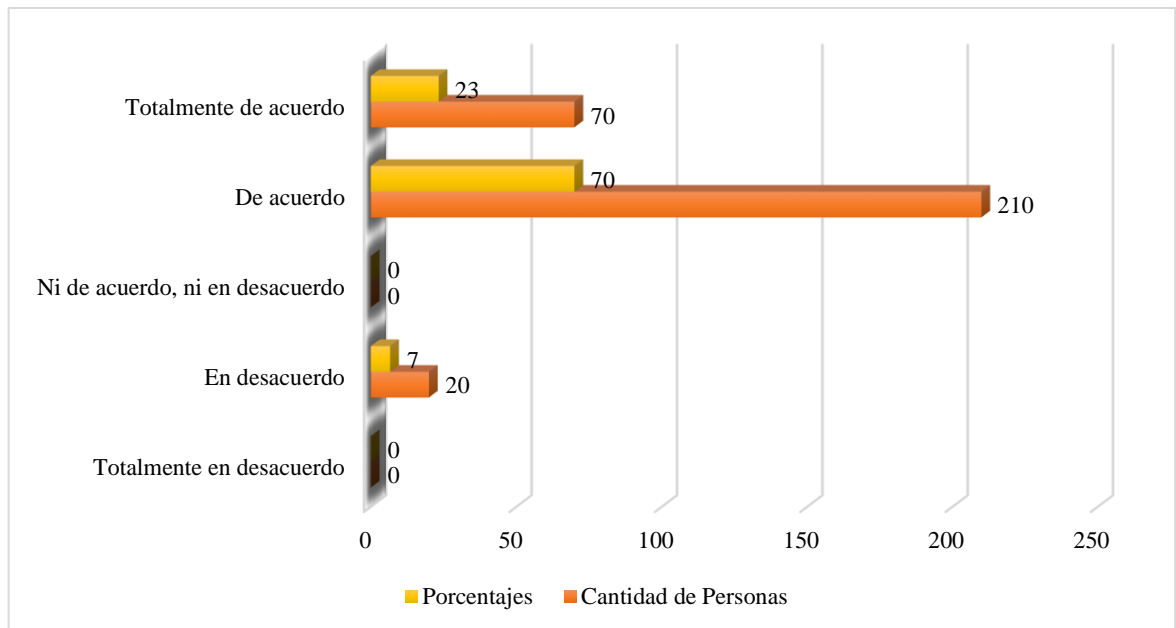
Interpretación: Se contemplo que el 63% sobre los encuestados se basa en que están de acuerdo sobre el seguro de salud proporcionado por la empresa es accesible y fácil de utilizar, el 23% se encuentra totalmente de acuerdo y solamente el 14% indica que están en desacuerdo.

Tabla N° 15: Respuestas de la pregunta N° 13

<i>Alternativas</i>	<i>Cantidad de Personas</i>	<i>Porcentajes</i>
<i>Totalmente en desacuerdo</i>	0	0
<i>En desacuerdo</i>	18	6
<i>Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</i>	0	0
<i>De acuerdo</i>	202	67
<i>Totalmente de acuerdo</i>	80	27
Total	300	100.00

Elaboración: Propia

Gráfico N° 13: Respuestas de la pregunta N° 13



Elaboración: Propia

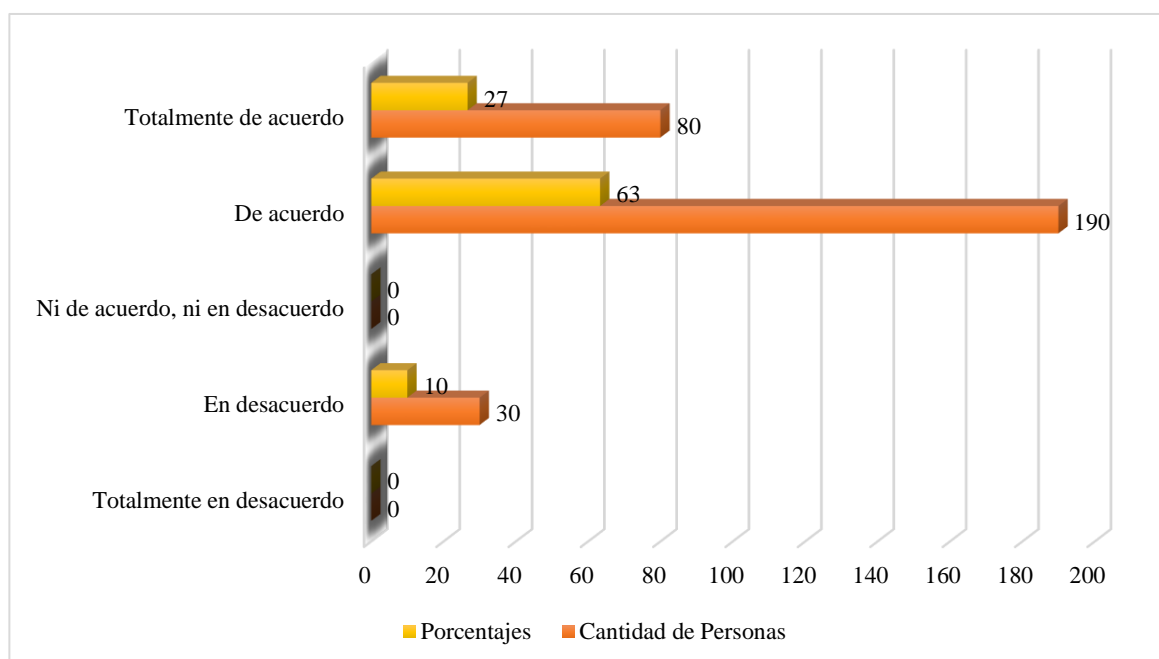
Interpretación: Se contemplo que el 70% sobre los encuestados indican que están de acuerdo en los objetivos laborales establecidos para ti son alcanzables y realistas, el 23% se encuentra totalmente de acuerdo y solamente el 7% manifiesta estar en desacuerdo.

Tabla N° 16: Respuestas de la pregunta N° 14

<i>Alternativas</i>	<i>Cantidad de Personas</i>	<i>Porcentajes</i>
<i>Totalmente en desacuerdo</i>	0	0
<i>En desacuerdo</i>	25	8
<i>Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</i>	0	0
<i>De acuerdo</i>	195	65
<i>Totalmente de acuerdo</i>	80	27
<i>Total</i>	300	100.00

Elaboración: Propia

Gráfico N° 14: Respuestas de la pregunta N° 14



Elaboración: Propia

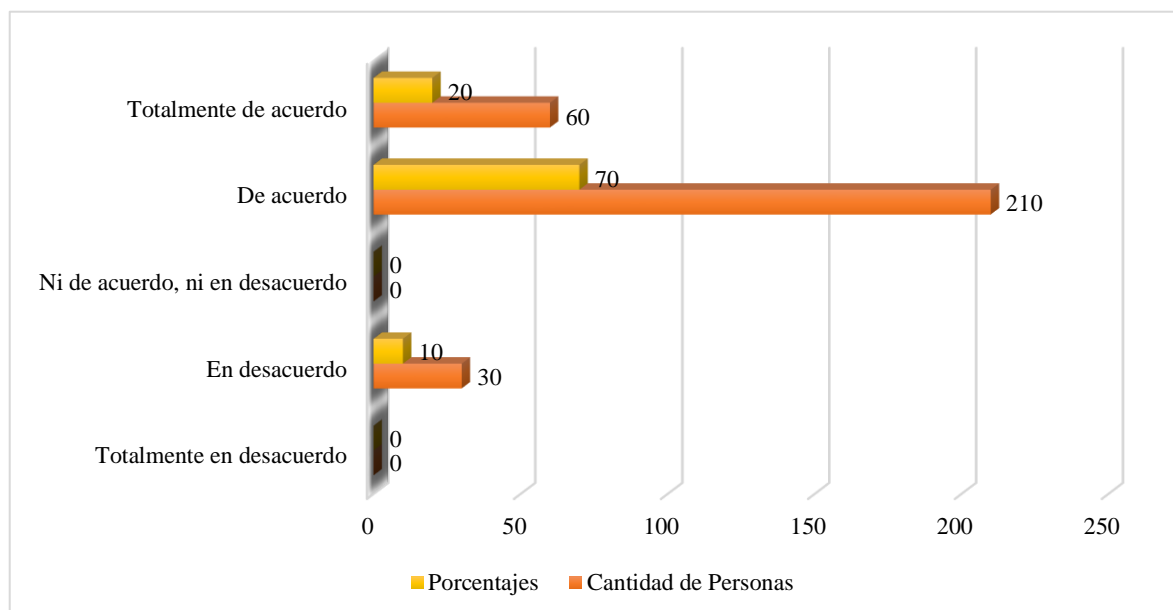
Interpretación: Se contemplo que el 63% sobre los participantes que indican estar de acuerdo en que se siente motivado a alcanzar tus objetivos laborales establecidos, el 27% se encuentra totalmente de acuerdo y solamente el 10% manifiesta estar en desacuerdo.

Tabla N° 17: Respuestas de la pregunta N° 15

<i>Alternativas</i>	<i>Cantidad de Personas</i>	<i>Porcentajes</i>
<i>Totalmente en desacuerdo</i>	0	0
<i>En desacuerdo</i>	24	8
<i>Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</i>	0	0
<i>De acuerdo</i>	210	70
<i>Totalmente de acuerdo</i>	66	22
<i>Total</i>	300	100.00

Elaboración: Propia

Gráfico N° 15: Respuestas de la pregunta N° 15



Elaboración: Propia

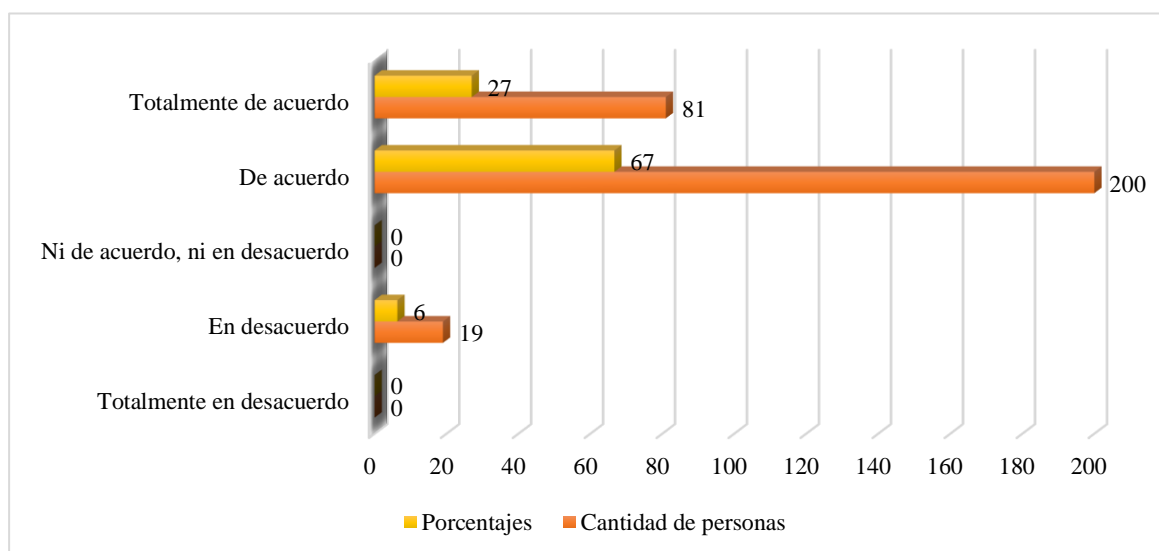
Interpretación: Se contemplo que el 70% sobre los encuestados indican que están de acuerdo en que se reconoce y se recompensa el cumplimiento de tus objetivos de Latinoamérica, el 20% se encuentra totalmente de acuerdo y solamente el 10% manifiesta estar en desacuerdo.

Tabla N° 18: Respuestas de la pregunta N° 16

<i>Alternativas</i>	<i>Cantidad de personas</i>	<i>Porcentajes</i>
<i>Totalmente en desacuerdo</i>	0	0
<i>En desacuerdo</i>	19	6
<i>Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</i>	0	0
<i>De acuerdo</i>	200	67
<i>Totalmente de acuerdo</i>	81	27
<i>Total</i>	300	100.00

Elaboración: Propia

Gráfico N° 16: Respuestas de la pregunta N° 16



Elaboración: Propia

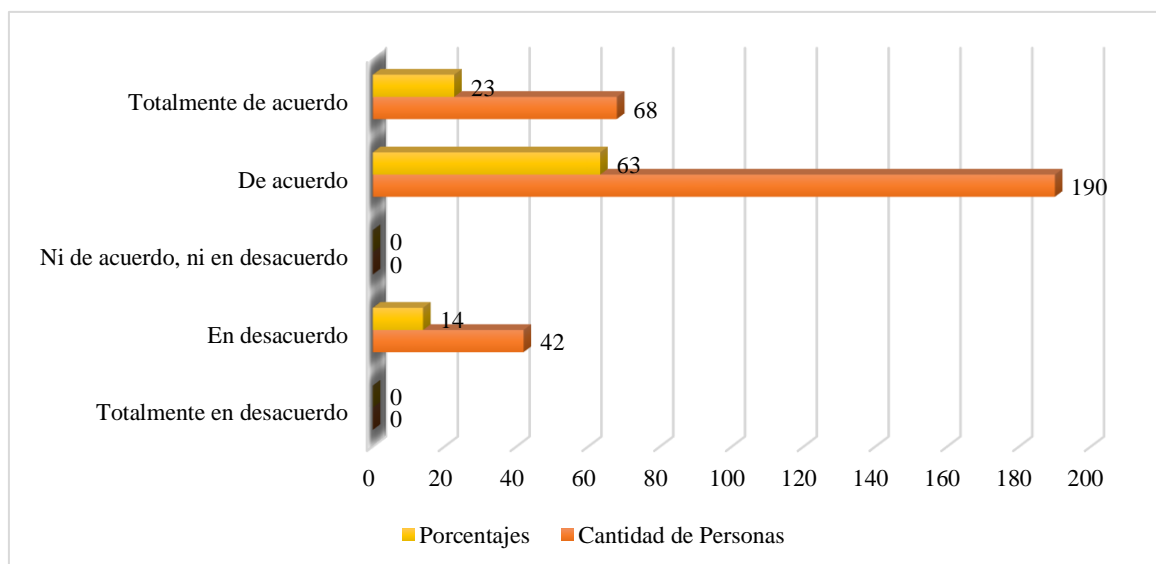
Interpretación: Se contemplo que el 67% sobre los participantes indican que están de acuerdo sobre siente que el registro de personal es claro y transparente. El 27% de los encuestados que están totalmente de acuerdo, el 6% expresan estar en desacuerdo.

Tabla N° 19: Respuestas de la pregunta N° 17

<i>Alternativas</i>	<i>Cantidad de Personas</i>	<i>Porcentajes</i>
<i>Totalmente en desacuerdo</i>	0	0
<i>En desacuerdo</i>	42	14
<i>Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</i>	0	0
<i>De acuerdo</i>	190	63
<i>Totalmente de acuerdo</i>	68	23
<i>Total</i>	300	100.00

Elaboración: Propia

Gráfico N° 17: Respuestas de la pregunta N° 17



Elaboración: Propia

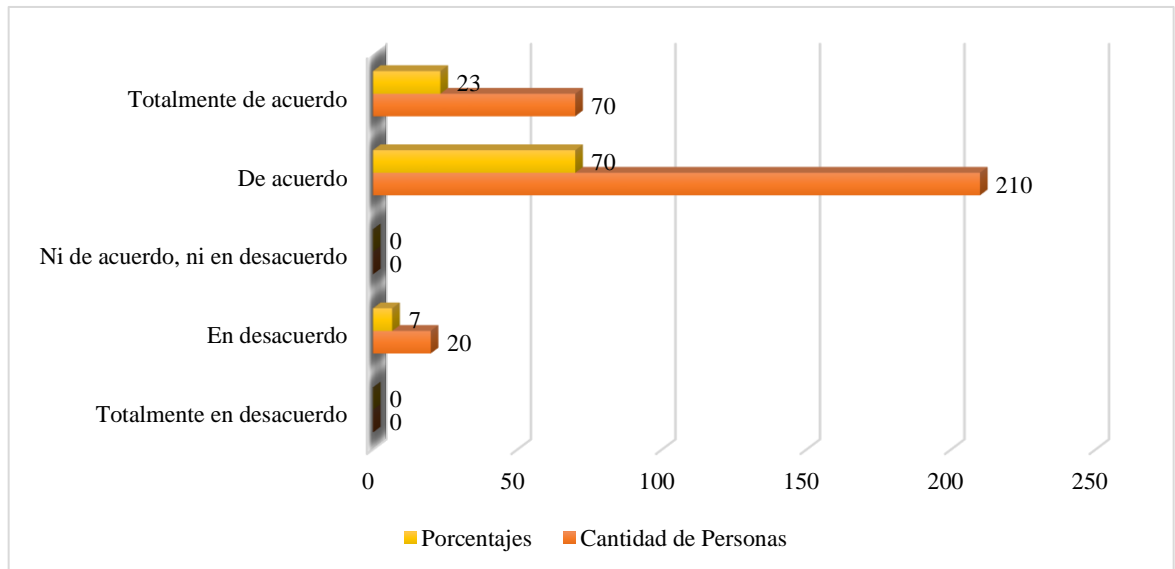
Interpretación: Se contemplo que el 63% sobre los participantes expresan estar de acuerdo al contemplar que el registro de personal se realiza en un tiempo razonable, el 23% expresa que están totalmente de acuerdo y solo el 14% manifiesta estar en desacuerdo.

Tabla N° 20: Respuestas de la pregunta N° 18

<i>Alternativas</i>	<i>Cantidad de Personas</i>	<i>Porcentajes</i>
<i>Totalmente en desacuerdo</i>	0	0
<i>En desacuerdo</i>	20	7
<i>Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</i>	0	0
<i>De acuerdo</i>	210	70
<i>Totalmente de acuerdo</i>	70	23
Total	300	100.00

Elaboración: Propia

Gráfico N° 18: Respuestas de la pregunta N° 18



Elaboración: Propia

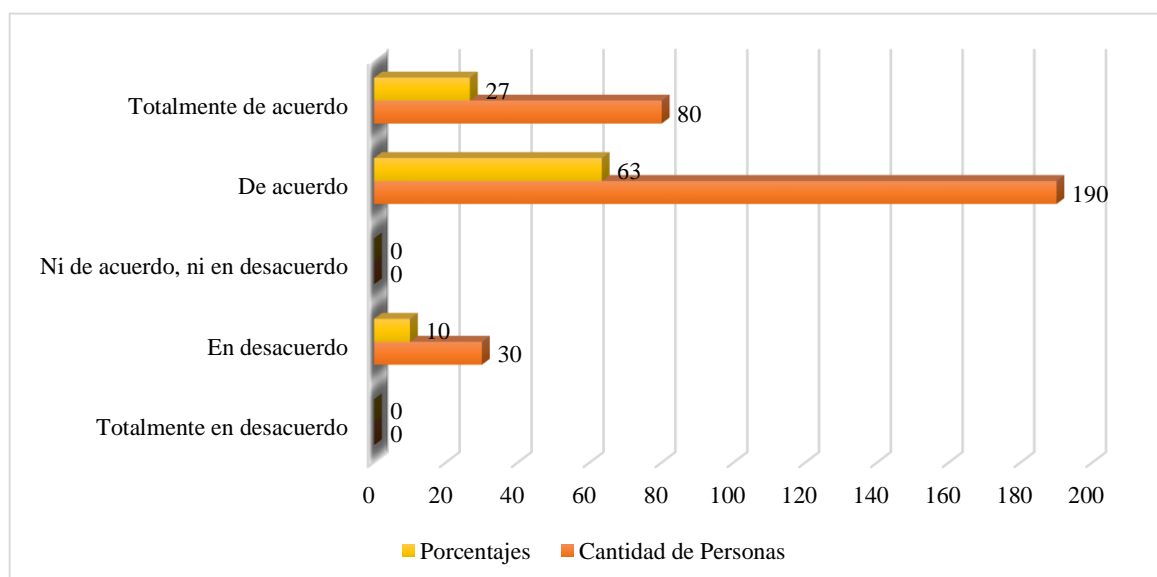
Interpretación: Se contemplo que el 70% sobre los participantes que indican estar de acuerdo en que se siente cómodo con tus conocimientos técnicos relacionados con tus tareas laborales, el 23% expresa estar totalmente de acuerdo y solo el 7% manifiesta estar en desacuerdo.

Tabla N° 21: Respuestas de la pregunta N° 19

<i>Alternativas</i>	<i>Cantidad de Personas</i>	<i>Porcentajes</i>
<i>Totalmente en desacuerdo</i>	0	0
<i>En desacuerdo</i>	30	10
<i>Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</i>	0	0
<i>De acuerdo</i>	190	63
<i>Totalmente de acuerdo</i>	80	27
<i>Total</i>	300	100.00

Elaboración: Propia

Gráfico N° 19: Respuestas de la pregunta N° 19



Elaboración: Propia

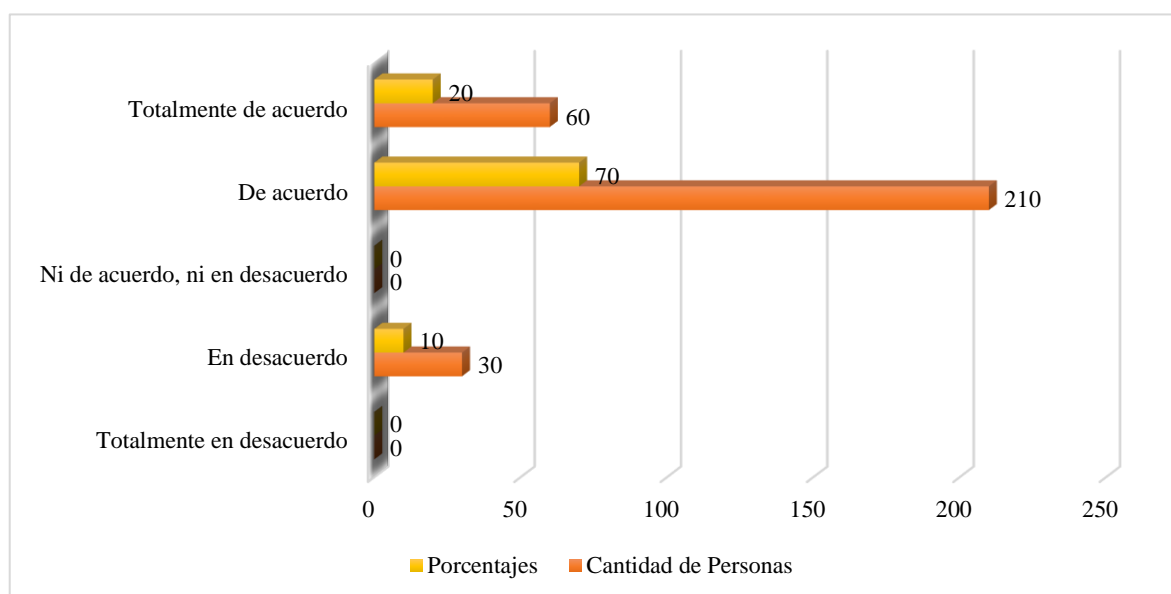
Interpretación: Se contemplo que el 63% sobre los participantes que indican estar en de acuerdo en que se te han proporcionado los recursos necesarios para mejorar tus conocimientos técnicos, el 27% definen que están totalmente de acuerdo y el 10% expresa estar en desacuerdo.

Tabla N° 22: Respuestas de la pregunta N° 20

<i>Alternativas</i>	<i>Cantidad de Personas</i>	<i>Porcentajes</i>
<i>Totalmente en desacuerdo</i>	0	0
<i>En desacuerdo</i>	30	10
<i>Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</i>	0	0
<i>De acuerdo</i>	210	70
<i>Totalmente de acuerdo</i>	60	20
<i>Total</i>	300	100.00

Elaboración: Propia

Gráfico N° 20: Respuestas de la pregunta N° 20



Elaboración: Propia

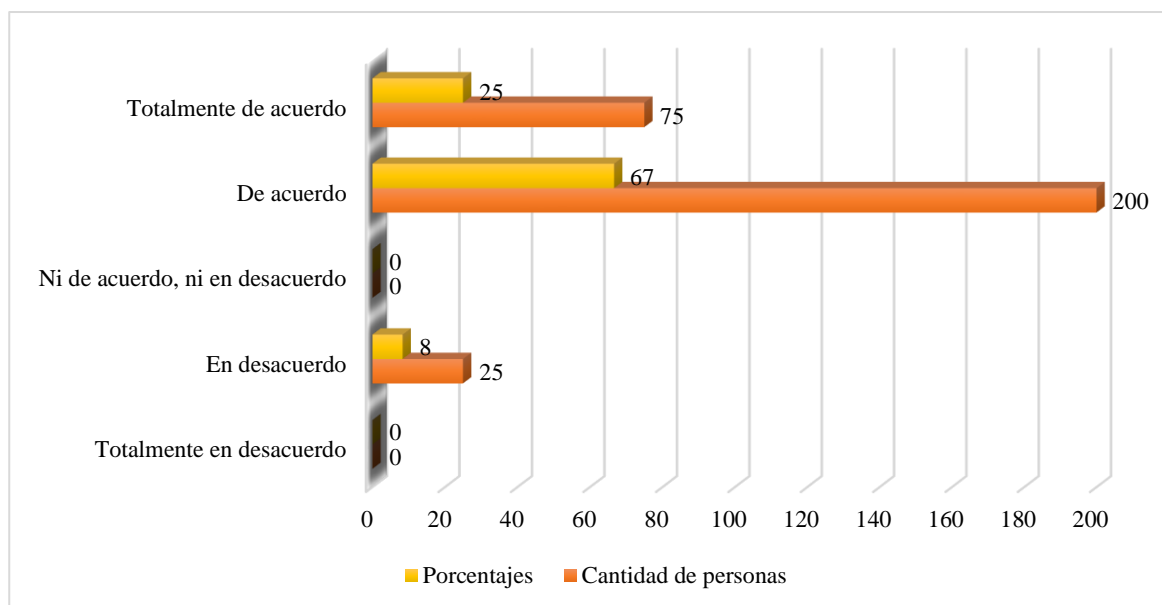
Interpretación: Se contemplo que el 70% sobre los encuestados indican que están de acuerdo en que han brindado capacitación y formación adecuada para mejorar tus conocimientos técnicos, el 20% se basan en estar totalmente de acuerdo, y el 10% manifiesta que están en desacuerdo.

Tabla N° 23: Respuestas de la pregunta N° 21

<i>Alternativas</i>	<i>Cantidad de personas</i>	<i>Porcentajes</i>
<i>Totalmente en desacuerdo</i>	0	0
<i>En desacuerdo</i>	25	8
<i>Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</i>	0	0
<i>De acuerdo</i>	200	67
<i>Totalmente de acuerdo</i>	75	25
<i>Total</i>	300	100.00

Elaboración: Propia

Gráfico N° 21: Respuestas de la pregunta N° 21



Elaboración: Propia

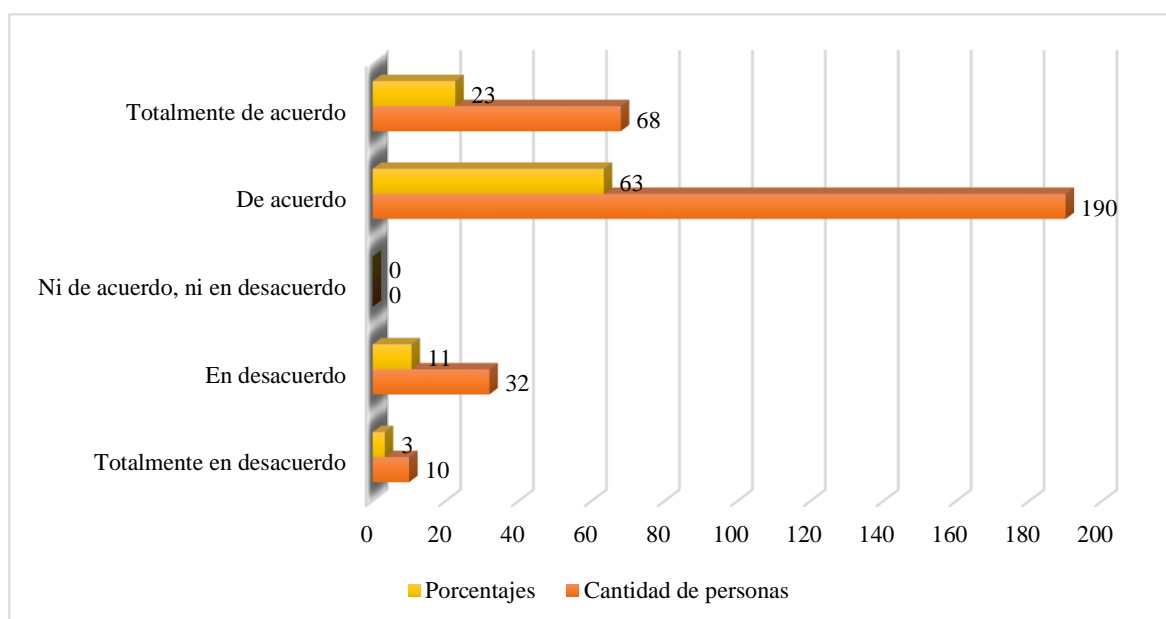
Interpretación: Se contemplo que el 67% sobre los participantes indican que están de acuerdo en que sus conocimientos técnicos son valorados y reconocidos por la empresa, el 25% se encuentra totalmente de acuerdo y solamente el 8% manifiesta estar en desacuerdo.

Tabla N° 24: Respuestas de la pregunta N° 22

<i>Alternativas</i>	<i>Cantidad de personas</i>	<i>Porcentajes</i>
<i>Totalmente en desacuerdo</i>	10	3
<i>En desacuerdo</i>	32	11
<i>Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</i>	0	0
<i>De acuerdo</i>	190	63
<i>Totalmente de acuerdo</i>	68	23
<i>Total</i>	300	100.00

Elaboración: Propia

Gráfico N° 22: Respuestas de la pregunta N° 22



Elaboración: Propia

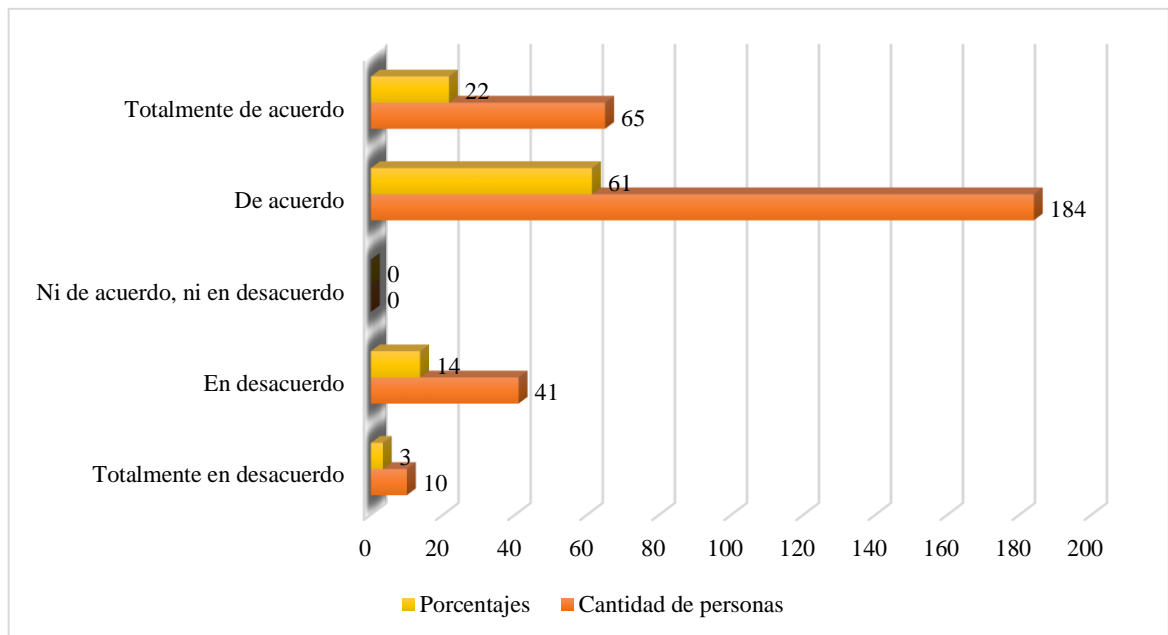
Interpretación: Se contemplo que el 63% sobre los participantes indican que están de acuerdo que te ha brindado capacitación y formación adecuada para mejorar tus habilidades dentro de la empresa, el 23% se basa en que están totalmente de acuerdo, el 11% expresa estar en desacuerdo y el 3% se muestra totalmente en desacuerdo.

Tabla N° 25: Respuestas de la pregunta N° 23

<i>Alternativas</i>	<i>Cantidad de personas</i>	<i>Porcentajes</i>
<i>Totalmente en desacuerdo</i>	10	3
<i>En desacuerdo</i>	41	14
<i>Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</i>	0	0
<i>De acuerdo</i>	184	61
<i>Totalmente de acuerdo</i>	65	22
<i>Total</i>	300	100.00

Elaboración: Propia

Gráfico N° 23: Respuestas de la pregunta N° 23



Elaboración: Propia

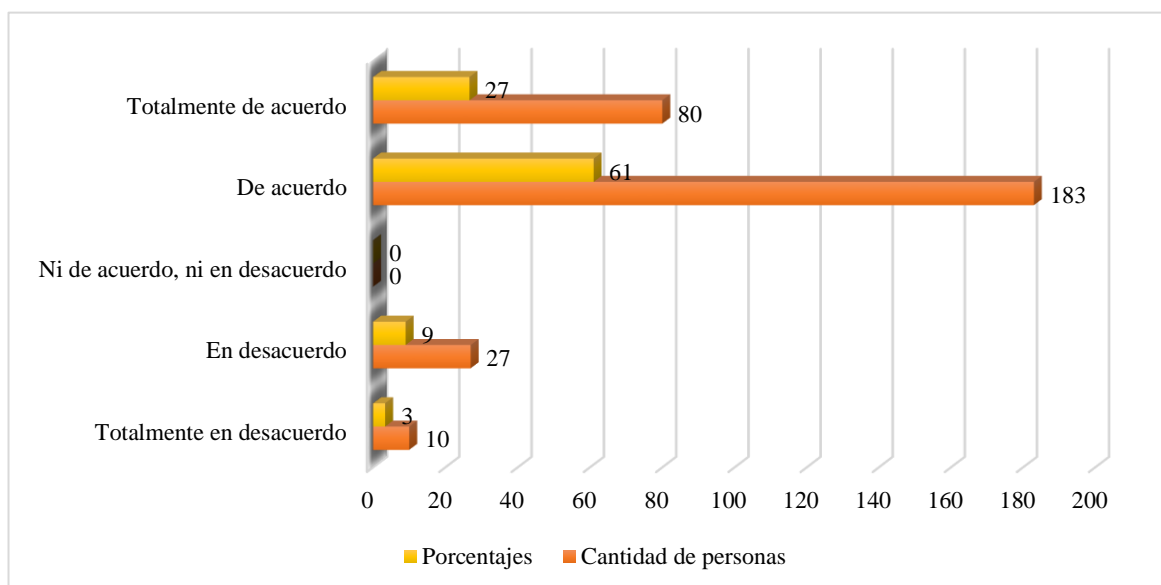
Interpretación: Se contemplo que el 61% sobre los participantes indican que están de acuerdo en que se te ha brindado los recursos necesarios para mejorar tus habilidades dentro de la empresa, el 22% se basa en estar totalmente de acuerdo, el 14% contemplan que están en desacuerdo y solamente el 3% se muestra totalmente en desacuerdo.

Tabla N° 26: Respuestas de la pregunta N° 24

<i>Alternativas</i>	<i>Cantidad de personas</i>	<i>Porcentajes</i>
<i>Totalmente en desacuerdo</i>	10	3
<i>En desacuerdo</i>	27	9
<i>Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</i>	0	0
<i>De acuerdo</i>	183	61
<i>Totalmente de acuerdo</i>	80	27
<i>Total</i>	300	100.00

Elaboración: Propia

Gráfico N° 24: Respuestas de la pregunta N° 24



Elaboración: Propia

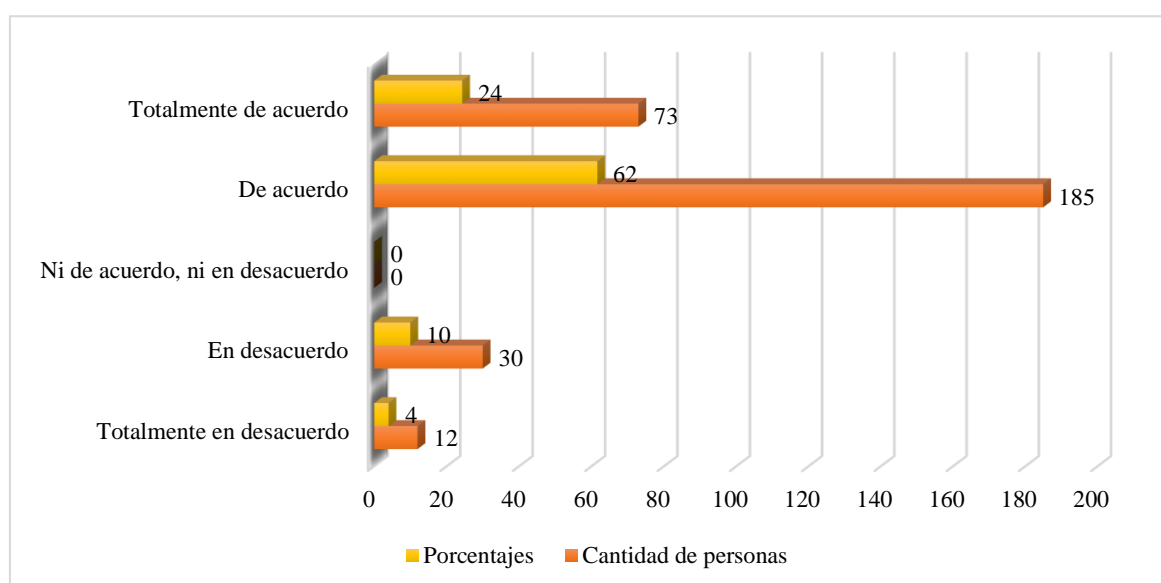
Interpretación: Se contemplo que el 61% sobre los participantes que se basan en estar de acuerdo sobre que tus obligaciones en el trabajo son claras y definidas, le sigue el 27% indican que están totalmente de acuerdo, el 9% contemplan que están en desacuerdo y solamente el 3% se muestra totalmente en desacuerdo.

Tabla N° 27: Respuestas de la pregunta N° 25

<i>Alternativas</i>	<i>Cantidad de personas</i>	<i>Porcentajes</i>
<i>Totalmente en desacuerdo</i>	12	4
<i>En desacuerdo</i>	30	10
<i>Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</i>	0	0
<i>De acuerdo</i>	185	62
<i>Totalmente de acuerdo</i>	73	24
<i>Total</i>	300	100.00

Elaboración: Propia

Gráfico N° 25: Respuestas de la pregunta N° 25



Elaboración: Propia

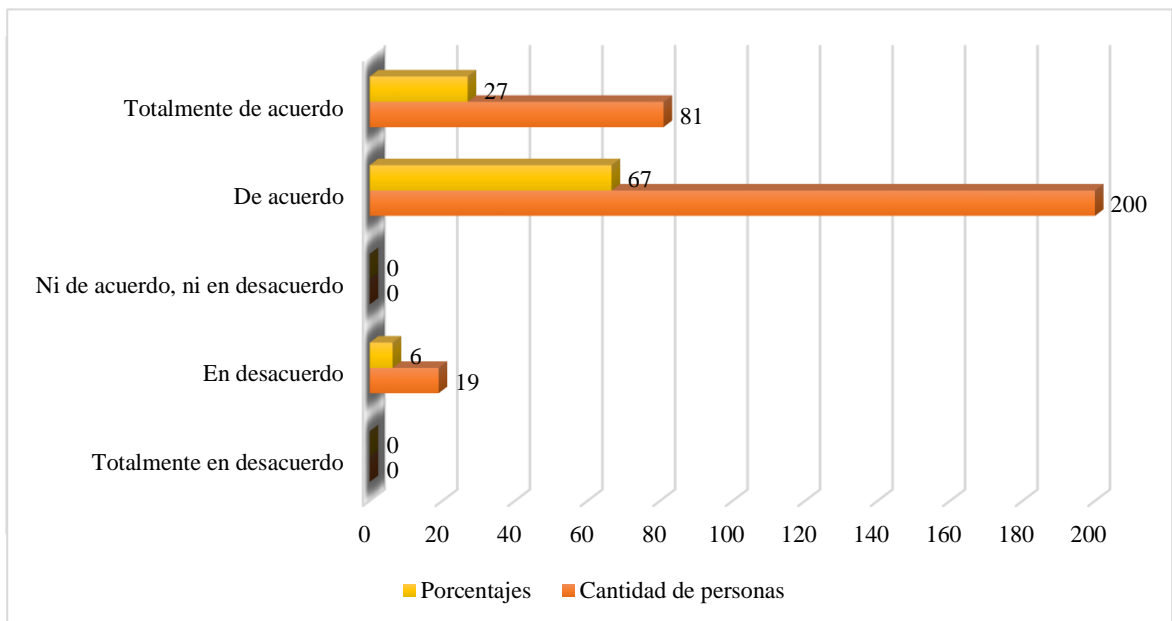
Interpretación: Se contemplo que el 62% sobre los participantes indican que están de acuerdo sobre que sus obligaciones en el trabajo son razonables y alcanzables en el tiempo asignado, el 24% que contemplan que están totalmente de acuerdo, el 10% se basan en que están en desacuerdo y el 4% se muestra totalmente en desacuerdo.

Tabla N° 28: Respuestas de la pregunta N° 26

<i>Alternativas</i>	<i>Cantidad de personas</i>	<i>Porcentajes</i>
<i>Totalmente en desacuerdo</i>	0	0
<i>En desacuerdo</i>	22	7
<i>Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</i>	0	0
<i>De acuerdo</i>	188	63
<i>Totalmente de acuerdo</i>	90	30
Total	300	100.00

Elaboración: Propia

Gráfico N° 26: Respuestas de la pregunta N° 26



Elaboración: Propia

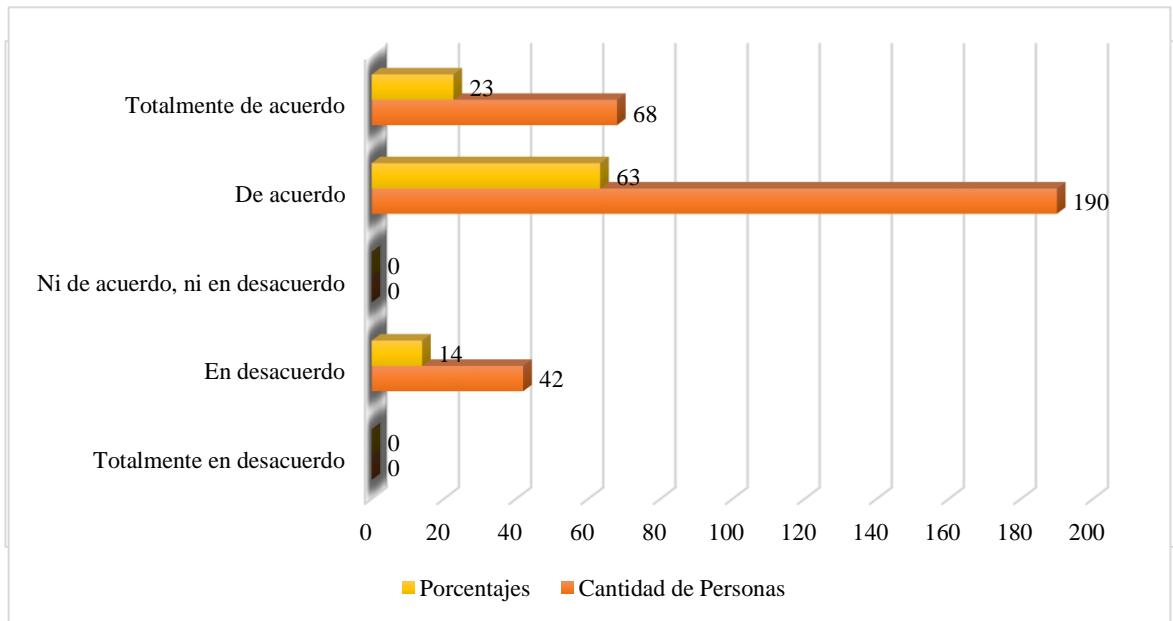
Interpretación: Se contemplo que el 67% sobre los participantes indican que están de acuerdo en que se le brinda el apoyo y los recursos necesarios para cumplir con tus obligaciones laborales, el 27% se encuentra totalmente de acuerdo y solamente el 6% manifiesta estar en desacuerdo.

Tabla N° 29: Respuestas de la pregunta N° 27

<i>Alternativas</i>	<i>Cantidad de Personas</i>	<i>Porcentajes</i>
<i>Totalmente en desacuerdo</i>	0	0
<i>En desacuerdo</i>	33	11
<i>Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</i>	0	0
<i>De acuerdo</i>	187	62
<i>Totalmente de acuerdo</i>	80	27
<i>Total</i>	300	100.00

Elaboración: Propia

Gráfico N° 27: Respuestas de la pregunta N° 27



Elaboración: Propia

Interpretación: Se contemplo que el 63% sobre los encuestados indican que están de acuerdo en que el desempeño de sus tareas laborales dentro de la empresa es valoradas y reconocidas por sus superiores, el 23% se encuentra totalmente de acuerdo y el 14% manifiesta estar en desacuerdo.

Hipótesis general

H₀: La remuneración económica no influye en el nivel de productividad de los trabajadores en la ciudad de Ica, 2023.

H₁: La remuneración económica influye en el nivel de productividad de los trabajadores en la ciudad de Ica, 2023.

Tabla 28:

Comprobación de la Hipótesis General

	1			2			3			TOTAL
	f_0	f_1	x^2	f_0	f_1	x^2	f_0	f_1	x^2	
1	140	116.000	4.966	34	49.300	4.748	0	8.700	8.700	174
2	60	60.667	0.007	31	25.783	1.055	0	4.550	4.550	91
3	0	23.333	23.333	20	9.917	10.253	15	1.750	100.321	35
TOTAL	200		28.306	85		16.057	15		113.571	300

Nota. Elaborado por el autor, 2022.

Interpretación: Se interpreta con una estimación chi cuadrado de 157.934, mayor a la estimación de la tabla de 9.487, dado que se genera medir la contrastación de la hipótesis general sobre la interpretación que comprende “La remuneración económica influye en el nivel de productividad de los trabajadores en la ciudad de Ica, 2023”.

Hipótesis específica 1

H₀: La remuneración fija no influye en el nivel de productividad de los trabajadores en la ciudad de Ica, 2023.

H₁: La remuneración fija influye en el nivel de productividad de los trabajadores en la ciudad de Ica, 2023.

Tabla 29:

Comprobación de la Hipótesis específica 1

	1			2			3			TOTAL
	f_0	f_1	x^2	f_0	f_1	x^2	f_0	f_1	x^2	
1	110	95.200	2.301	58	61.600	0.210	0	11.200	11.200	168
2	60	51.000	1.588	30	33.000	0.273	0	6.000	6.000	90
3	0	23.800	23.800	22	15.400	2.829	20	2.800	105.657	42
TOTAL	170		27.689	110		3.312	20		122.857	300

Nota. Elaborado por el autor, 2023.

Interpretación: Se interpreta con una estimación chi cuadrado de 153.858, mayor a la estimación de la tabla de 9.487, dado que se genera medir la contrastación de la primera hipótesis específica de la indagación que comprende “La remuneración fija influye en el nivel de productividad de los trabajadores en la ciudad de Ica, 2023”.

Hipótesis específica 2

H₀: La remuneración variable no influye en el nivel de productividad de los trabajadores en la ciudad de Ica, 2023.

H₁: La remuneración variable influye en el nivel de productividad de los trabajadores en la ciudad de Ica, 2023.

Tabla 30:

Comprobación de la Hipótesis específica 2

	1			2			3			TOTAL
	f_0	f_1	x^2	f_0	f_1	x^2	f_0	f_1	x^2	
1	135	104.833	8.681	35	52.700	5.945	0	12.467	12.467	170
2	50	51.800	0.063	34	26.040	2.433	0	6.160	6.160	84
3	0	28.367	28.367	24	14.260	6.653	22	3.373	102.852	46
TOTAL	185		37.110	93		15.031	22		121.478	300

Nota. Elaborado por el autor, 2023.

Interpretación: Se interpreta con una estimación chi cuadrado de 173.619 mayor a la estimación de la tabla de 9.487, dado que se genera medir la contrastación de la segunda hipótesis específica de la indagación que comprende “La remuneración variable influye en el nivel de productividad de los trabajadores en la ciudad de Ica, 2023”.

Hipótesis específica 3

H₀: Las prestaciones no influyen en el nivel de productividad de los trabajadores en la ciudad de Ica, 2023.

H₁: Las prestaciones influyen en el nivel de productividad de los trabajadores en la ciudad de Ica, 2023.

Tabla 31:

Comprobación de la Hipótesis específica 3

	1			2			3			TOTAL
	<i>f_o</i>	<i>f_i</i>	<i>x²</i>	<i>f_o</i>	<i>f_i</i>	<i>x²</i>	<i>f_o</i>	<i>f_i</i>	<i>x²</i>	
1	150	120.000	7.500	30	46.800	6.031	0	13.200	13.200	180
2	50	50.000	0.000	25	19.500	1.551	0	5.500	5.500	75
3	0	30.000	30.000	23	11.700	10.914	22	3.300	105.967	45
TOTAL	200		37.500	78		18.496	22		124.667	300

Nota. Elaborado por el autor, 2022.

Interpretación: Se interpreta con una estimación chi cuadrado de 180.662 mayor a la estimación de la tabla de 9.487, dado que se genera medir la contrastación de la segunda hipótesis específica de la indagación que comprende que “Las prestaciones influyen en el nivel de productividad de los trabajadores en la ciudad de Ica, 2023”.

IV. DISCUSIÓN

Según la información adquirida se puede resolver que, con respecto al objetivo general de la investigación, el 58% de los encuestados considera que la remuneración económica influye en el nivel de productividad de los trabajadores en la ciudad de Ica, 2023.

Referente a la primera finalidad específica se resuelve que el 56% de los encuestados considera que la remuneración fija influye en el nivel de productividad de los trabajadores en la ciudad de Ica, 2023, puesto que mientras mayor sea la remuneración que percibe el trabajador mayor será su nivel de productividad, debido a la exigencia del puesto o por sus motivaciones salariales.

Respecto al segundo objetivo específico se establece que, el 56% de los encuestados manifiesta que la remuneración variable influye en el nivel de productividad de los trabajadores en la ciudad de Ica, 2023, esto se evidencia puesto que los trabajadores debido a sus expectativas salariales se ven en la obligación de incrementar su productividad para cumplir con los objetivos planteados por la empresa.

Respecto al tercer objetivo específico se establece que, el 60% de los encuestados considera que las prestaciones influyen en el nivel de productividad de los trabajadores en la ciudad de Ica, 2023, puesto que el trabajador elevará su nivel productivo debido a las motivaciones salariales que representan las prestaciones.

V. CONCLUSIONES

1. Referente al objetivo general de la investigación se determina que, la remuneración económica influye en el nivel de productividad de los trabajadores en la ciudad de Ica, 2023.
2. Referente al primer objetivo específico de la indagación se determina que, la remuneración fija influye en el nivel de productividad de los trabajadores en la ciudad de Ica, 2023.
3. Referente al segundo objetivo específico de la indagación se determina que, la remuneración variable influye en el nivel de productividad de los trabajadores en la ciudad de Ica, 2023.
4. Referente al tercer objetivo específico de la indagación se determina que, las prestaciones influyen en el nivel de productividad de los trabajadores en la ciudad de Ica, 2023.

VI. RECOMENDACIONES

1. Se sugiere que las organizaciones propongan otra estrategia de compensación no monetaria, a la vista de la concesión de vales de descuento y premios en público, para aumentar la eficiencia del equipo, centrada en los empleados que consigan un aumento del 10% por encima del objetivo fijado.
2. Se sugiere que las organizaciones fijen parámetros cuantitativos de eficiencia, para asegurar las acciones importantes de compensación no monetaria. Los medidores tendrían que tener en cuenta los acuerdos anteriores del año.
3. Se sugiere que las organizaciones lleven a cabo una estrategia de recompensas económicas para los trabajadores que excedan los niveles de eficiencia dentro de un periodo contable. Las recompensas deberían ser del 10% de la remuneración adecuada en función de los señalizadores de progreso.
4. Se sugiere que las organizaciones refuercen las habilidades de justificación de activos y apoyo al usuario de los representantes de la asociación mediante la ejecución de un esquema de preparación e instrucción por parte de un mentor particular.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abanto (2020) “Motivación laboral y nivel de productividad de los colaboradores en la empresa Salesland International S.A en la ciudad de Cajamarca en el año 2020”
<http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1578/TESIS%20EN%20PDF.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ccaulla (2018). La remuneración salarial y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 – Ate, 2018. Universidad Cesar Vallejo
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22499/Ccaulla_FL_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Dávila (2021). Remuneración y desempeño laboral en el área de digitación de la red de salud Lambayeque, 2020. Universidad Señor de Sipán.
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/8541/D%C3%A1vila%20Hurtado%20Alexis%20Valent%C3%ADn.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ferreyros (2020) Remuneración y satisfacción laboral en la empresa Representaciones Vargas S.A., Tarapoto – 2020. Trabajo de Tesis para obtener el grado de maestra en administración de negocios. Universidad Cesar Vallejos.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/55439>
- Flores (2022). La compensación remunerativa y su relación con el desempeño laboral en la empresa Incosel S.R.L. provincia de Espinar, 2021. Universidad Tecnológica del Perú.
https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/5899/L.Flores_Tesis_Titulo_Profesional_2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gonzales (2020). Relación entre productividad laboral y remuneraciones: Un análisis de proximidad espacial a nivel estatal en la industria manufacturera en México, 2004, 2009, 2014 y 2019.
https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/47894/1/S2200376_es.pdf
- Huertas (2019). La remuneración económica y su impacto en la satisfacción laboral en entidades públicas; organismos educativos. Universidad Privada Antenor Orrego.
https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/7336/1/B_ADM_LILIAN_HUERTAS_KEYLA.ZETA_LA.REMUNERACION.ECONOMICA%282%29.pdf
- Martínez (2021). Impacto de la remuneración variable en la motivación de los trabajadores sindicalistas de una institución financiera en tiempos de covid 29, 2021. Universidad Científica del Sur.
<https://repositorio.cientifica.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12805/2253/TL-Martinez%20A-Ext.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Ramírez (2018). La productividad laboral y su relación en el sistema de remuneración de operadores de caja de conecta retail S.A. Chiclayo. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Recuperado: https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1787/1/TL_%20RamirezGutierrezRicardo.pdf
- Sánchez (2019). Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Martín, Tarapoto, 2018. <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/1960>
- Zea (2021) Análisis del Salario Emocional e impacto en la productividad laboral en el sector hotelero de Guayaquil caso Holliday-Inn. <http://biblioteca.uteg.edu.ec/xmlui/handle/123456789/1573>

VIII. ANEXOS

Anexo N°1. Instrumento de recolección de información



UNIVERSIDAD NACIONAL “SAN LUIS GONZAGA”
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES

Estimado(a), esta vez me dirijo a usted y le pido su colaboración para responder todas las preguntas que surjan. A continuación, se plantean preguntas sobre los indicadores financieros.

Instrucciones:

Marca las opciones con una “X” de acuerdo a sus ideas, para cada pregunta. Recuerde, no hay verdad o falso por lo que su respuesta es el resultado de su apreciación personal, además, sus respuestas se conservan por completo y se guardarán confidencialmente.

Finalmente, considere las siguientes escalas de medición:

Escala de medición:

Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	nunca
1	2	3	4	5

N°	Remuneración económica	ESCALA				
		1	2	3	4	5
Remuneración fija						
01	¿Estimo que la retribución adecuada que obtengo mes a mes está a la altura de mis presupuestos??					
02	¿Me pagan la retribución adecuada en las fechas demostradas?					
03	¿La remuneración que obtengo está dentro de la norma del mercado?					
04	¿Cuándo se cumplen las metas de la organización, se obtiene una recompensa?					
05	¿Me da la organización un impulso de recompensa?					
Remuneración variable						
06	¿Sientes que la comisión sobre las ventas te motiva a aumentar tus ventas?					

07	¿Considera que la comisión sobre las ventas es justa y equitativa?					
08	¿Considera que la comisión sobre las ventas es un incentivo efectivo para lograr los objetivos sobre la venta de las empresas?					
Prestaciones						
09	¿Considera que las gratificaciones son un incentivo efectivo para aumentar tu motivación en el trabajo?					
10	¿Te sientes satisfecho con la cobertura del seguro de salud proporcionado por la empresa?					
11	¿Considera que su empleador le brinda opciones flexibles de horario para trabajar?					
12	¿Considera que el seguro de salud proporcionado por la empresa es accesible y fácil de utilizar?					

Nota. Elaboración propia, 2023.

Instrumento de recolección de información



UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA" FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

CUESTIONARIO VARIABLE DEPENDIENTE

Estimado(a), esta vez me dirijo a usted y le pido su colaboración para responder todas las preguntas que surjan. A continuación, se plantean preguntas sobre los indicadores financieros.

Instrucciones:

Marca las opciones con una "X" de acuerdo a sus ideas, para cada pregunta. Recuerde, no hay verdad o falso por lo que su respuesta es el resultado de su apreciación personal, además, sus respuestas se conservan por completo y se guardarán confidencialmente. Finalmente, considere las siguientes escalas de medición:

Escala de medición:

Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	nunca
1	2	3	4	5

N°	Nivel de productividad	ESCALA				
		1	2	3	4	5
Eficacia						
01	¿Sientes que los objetivos laborales establecidos para ti son alcanzables y realistas?					
02	¿Te sientes motivado a alcanzar tus objetivos laborales establecidos?					
03	¿Siente que se reconoce y se recompensa el cumplimiento de tus objetivos?					
04	¿Siente que el registro de personal es claro y transparente?					
05	¿Cree que el registro de personal se realiza en un tiempo razonable?					
Desempeño contextual						
06	¿Se siente cómodo con tus conocimientos técnicos relacionados con tus tareas laborales?					

07	¿Crees que se te han proporcionado los recursos necesarios para mejorar tus conocimientos técnicos?					
08	¿Te han brindado capacitación y formación adecuada para mejorar tus conocimientos técnicos?					
09	¿Cree que sus conocimientos técnicos son valorados y reconocidos por la empresa?					
10	¿Se te ha brindado capacitación y formación adecuada para mejorar tus habilidades dentro de la empresa?					
11	¿Sientes que se te ha brindado los recursos necesarios para mejorar tus habilidades dentro de la empresa?					
	Desempeño de tarea					
12	¿Sientes que tus obligaciones en el trabajo son claras y definidas?					
13	¿Crees que tus obligaciones en el trabajo son razonables y alcanzables en el tiempo asignado?					
14	¿Consideras que se te brinda la asistencia como medios adecuados para considerar las obligaciones laborales?					
15	¿Cree que el desempeño de sus tareas laborales dentro de la empresa es valorada y reconocida por sus superiores?					

Nota. Elaboración propia, 2023.

Matriz de consistencia

Pregunta general	Objetivo general	Hipótesis general	Variables	Metodología
¿De qué manera la remuneración económica influye en el nivel de productividad de los trabajadores en la ciudad de Ica, 2023?	Analizar como la remuneración económica influye en el nivel de productividad de los trabajadores en la ciudad de Ica, 2023.	La remuneración económica influye en el nivel de productividad de los trabajadores en la ciudad de Ica, 2023.	Variable (X): Remuneración económica Dimensiones: <ul style="list-style-type: none"> • Ingreso • Logro de objetivos • Beneficios 	Tipo: Básica. Nivel: Correlacional. Diseño: No experimental. Población: 1,350 trabajadores de la ciudad de Ica. Muestra: 300 trabajadores de la ciudad de Ica.
Preguntas específicas	Objetivos específicos	Hipótesis específicas		
PE1: ¿De qué manera la remuneración fija influye en el nivel de productividad de los trabajadores en la ciudad de Ica, 2023?	OE1: Determinar como la remuneración fija influye en el nivel de productividad de los trabajadores en la ciudad de Ica, 2023.	HE1: La remuneración fija influye en el nivel de productividad de los trabajadores en la ciudad de Ica, 2023.	Variable (Y): Nivel de productividad Dimensiones: <ul style="list-style-type: none"> • Logro de objetivos • Desenvolvimiento • Calidad 	Técnica de recolección: Encuesta. Instrumento de recolección: Cuestionario.
PE2: ¿De qué manera la remuneración variable influye en el nivel de productividad de los trabajadores en la ciudad de Ica, 2023?	OE2: Determinar como la remuneración variable influyen en el nivel de productividad de los trabajadores en la ciudad de Ica, 2023.	HE2: La remuneración variable influye en el nivel de productividad de los trabajadores en la ciudad de Ica, 2023. HE3: Las prestaciones influyen en el nivel de productividad de los		

PE3: ¿De qué manera las prestaciones influyen en el nivel de productividad de los trabajadores en la ciudad de Ica, 2023?

OE3: Determinar como las prestaciones influyen en el nivel de productividad de los trabajadores en la ciudad de Ica, 2023.
