



Universidad Nacional
SAN LUIS GONZAGA



[Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0)

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 EN LA CIUDAD DE ICA, 2022

Presentado por:

VIZARRETA MERE ÁNGEL JORDI Del nivel **PREGRADO** de la Facultad de Ciencias Económicas y Negocios Internacionales, Escuela Académico Profesional de **NEGOCIOS INTERNACIONALES**. El resultado obtenido es **9%** 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, 09 de octubre del 2023



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



Título.

REMUNERACIÓN ECONÓMICA Y EL NIVEL DE PRODUCTIVIDAD DE
LOS TRABAJADORES EN LA CIUDAD DE ICA, 2022.

Trabajo de investigación por modalidad de.

Presentación de tesis.

Para optar el título profesional de.

Licenciado en Negocios Internacionales.

Línea de investigación.

Sociedad, desarrollo sostenible, políticas públicas y ambientales

INFORME FINAL DE TESIS

AUTOR.

Bach. VIZARRETA MERE ÁNGEL JORDI

ASESOR.

Mag. TAMBRA VARGAS Leonidas Félix.

Código ORCID. 0000 0002 6511 571X

Ica, Perú

2023

DEDICATORIA

A mi creador por guiar mis pasos, cuidarme y darme las fuerzas necesarias para seguir adelante, aun estando lejos de casa; a mi madre por sus recomendaciones y motivación en todo momento para seguir con mis fines.

AGRADECIMIENTOS

A Dios.

Por amanecer día a día llena de esperanzas e ilusiones.

A mis Padres.

Por darme el amor y valores para enfrentar la vida, superar mis miedos y confiar en mí.

A mi Asesor

Quien me apoyo desde el inicio, con su continua guía y disponibilidad, por las pautas vertidas que sirvieron para culminar la tesis.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTOS	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	iv
ÍNDICE DE TABLAS	v
ÍNDICE DE FIGURAS.....	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. ESTRATEGIA METODOLÓGICA.....	18
III. RESULTADOS	20
IV. DISCUSIÓN.....	55
V. CONCLUSIONES	56
VI. RECOMENDACIONES	57
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	58
VIII. ANEXOS.....	62

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Matriz de operacionalización de variable (X): Remuneración económica ..	16
Tabla 2.	Matriz de operacionalización de variable (Y): Nivel de productividad.....	17
Tabla 3.	Resultados de la pregunta 1	20
Tabla 4.	Resultados de la pregunta 2	21
Tabla 5.	Resultados de la pregunta 3	22
Tabla 6.	Resultados de la pregunta 4	23
Tabla 7.	Resultados de la pregunta 5	24
Tabla 8.	Resultados de la pregunta 6	25
Tabla 9.	Resultados de la pregunta 7	26
Tabla 10.	Resultados de la pregunta 8	27
Tabla 11.	Resultados de la pregunta 9	28
Tabla 12.	Resultados de la pregunta 10	29
Tabla 13.	Resultados de la pregunta 11	30
Tabla 14.	Resultados de la pregunta 12	31
Tabla 15.	Resultados de la pregunta 13	32
Tabla 16.	Resultados de la pregunta 14	33
Tabla 17.	Resultados de la pregunta 15	34
Tabla 18.	Resultados de la pregunta 16	35
Tabla 19.	Resultados de la pregunta 17	36
Tabla 20.	Resultados de la pregunta 18	37
Tabla 21.	Resultados de la pregunta 19	38
Tabla 22.	Resultados de la pregunta 20	39
Tabla 23.	Resultados de la pregunta 21	40
Tabla 24.	Resultados de la pregunta 22	41
Tabla 25.	Resultados de la pregunta 23	42
Tabla 26.	Resultados de la pregunta 24	43
Tabla 27.	Resultados de la pregunta 25	44
Tabla 28.	Resultados de la pregunta 26	45
Tabla 29.	Resultados de la pregunta 27	46
Tabla 30.	Resultados de la pregunta 28	47
Tabla 31.	Resultados de la pregunta 29	48
Tabla 32.	Resultados de la pregunta 30	49
Tabla 33.	Resultados de la pregunta 31	50
Tabla 34.	Comprobación de la Hipótesis General	51

Tabla 35.	Comprobación de la Hipótesis específica 1	52
Tabla 36.	Comprobación de la Hipótesis específica 2	53
Tabla 37.	Comprobación de la Hipótesis específica 3	54

ÍNDICE DE FIGURAS

Gráfico 1.	Resultados de la pregunta 1	20
Gráfico 2.	Resultados de la pregunta 2	21
Gráfico 3.	Resultados de la pregunta 3	22
Gráfico 4.	Resultados de la pregunta 4	23
Gráfico 5.	Resultados de la pregunta 5	24
Gráfico 6.	Resultados de la pregunta 6	25
Gráfico 7.	Resultados de la pregunta 7	26
Gráfico 8.	Resultados de la pregunta 8	27
Gráfico 9.	Resultados de la pregunta 9	28
Gráfico 10.	Resultados de la pregunta 10	29
Gráfico 11.	Resultados de la pregunta 11	30
Gráfico 12.	Resultados de la pregunta 12	31
Gráfico 13.	Resultados de la pregunta 13	32
Gráfico 14.	Resultados de la pregunta 14	33
Gráfico 15.	Resultados de la pregunta 15	34
Gráfico 16.	Resultados de la pregunta 16	35
Gráfico 17.	Resultados de la pregunta 17	36
Gráfico 18.	Resultados de la pregunta 18	37
Gráfico 19.	Resultados de la pregunta 19	38
Gráfico 20.	Resultados de la pregunta 20	39
Gráfico 21.	Resultados de la pregunta 21	40
Gráfico 22.	Resultados de la pregunta 22	41
Gráfico 23.	Resultados de la pregunta 23	42
Gráfico 24.	Resultados de la pregunta 24	43
Gráfico 25.	Resultados de la pregunta 25	44
Gráfico 26.	Resultados de la pregunta 26	45
Gráfico 27.	Resultados de la pregunta 27	46
Gráfico 28.	Resultados de la pregunta 28	47
Gráfico 29.	Resultados de la pregunta 29	48
Gráfico 30.	Resultados de la pregunta 30	49
Gráfico 31.	Resultados de la pregunta 31	50

RESUMEN

Este análisis tiene como fin resolver cómo la remuneración económica se conecta con el nivel de productividad de los colaboradores en la zona de Ica en el año 2022.

El estudio fue de tipo básico, su nivel se conformó por lo descriptivo-correlacional y su modelo se estableció por el no experimental, además su población y muestreo está conformado por trabajadores de las empresas en Ica en el año 2022.

Según los informes conseguidos se puede decretar que, en consideración a la finalidad principal del estudio, el 55.62% de los indagados considera que la remuneración básica se conecta con el nivel de productividad de los colaboradores en la zona de Ica, 2022.

Con respecto a la primordial finalidad específica se determina que el 59.76% de los indagados resuelve que la remuneración básica se conecta con el nivel de productividad de los trabajadores en la ciudad de Ica, 2022.

Con relación a la posterior finalidad específica se decreta que, el 57.99% de los indagados determinan que la capacidad de innovación se conecta directamente con los volúmenes de productividad de las agroexportadoras de la provincia de Ica, 2022.

Respecto a la tercera finalidad específica determina que, el 61.54% de los indagados establece que la capacidad de innovación se conecta directamente con el nivel de calidad de la uva de las agroexportadoras de la provincia de Ica, 2022.

Palabras clave: Remuneración, productividad.

ABSTRACT

The purpose of this analysis is to resolve how economic remuneration is connected to the level of productivity of employees in the Ica area in the year 2022.

The study was of a basic type, its level was made up of the descriptive-correlational and its model was established by the non-experimental, in addition its population and sampling is made up of workers from companies in Ica in the year 2022.

According to the reports obtained, it can be decreed that, considering the main purpose of the study, 55.62% of those investigated consider that the basic remuneration is connected with the level of productivity of the collaborators in the Ica area, 2022.

With respect to the main specific purpose, it is determined that 59.76% of those investigated decide that the basic remuneration is connected with the level of productivity of workers in the city of Ica, 2022.

In relation to the subsequent specific purpose, it is decreed that 57.99% of those investigated determine that the innovation capacity is directly connected with the volumes of productivity of the agro-exporters of the province of Ica, 2022.

Regarding the third specific purpose, it determines that 61.54% of those investigated establish that the capacity for innovation is directly connected with the level of quality of the grapes of the agro-exporters of the province of Ica, 2022.

Keywords: Remuneration, productivity.

I. INTRODUCCIÓN

A. Planteamiento del problema

En los actuales tiempos, el mundo empresarial se ha establecido como una feroz rivalidad en la que las organizaciones y asociaciones corporativas tienen una fuerte influencia en los cambios económicos, culturales, sociales y tecnológicos. El cambio afecta no solo a las personas, sino también a las organizaciones para reactivarse, innovar y adaptarse al mercado en constante negociación.

Esta dinámica incluye robustecer las fatalidades tanto de los consumidores como de los socios comerciales. Son responsables del desarrollo empresarial, pero la mayoría de las empresas realmente no prestan atención a la motivación de los empleados, aunque entienden su alcance y contribución a la productividad. Motivar a sus empleados lo ayudará a lograr sus objetivos comerciales. Si una asociación quiere que sus empleados hagan una labor de calidad y aumenten significativamente la producción, es significativo que la organización aprenda a gestionar el capital humano. Hay muchos modos de motivar a un cooperador de trabajo y en este desarrollo la motivación es trascendental porque fomenta el deseo emocional del compañero de conseguir o hacer algo, mientras que dicha conducta motivadora logra el objetivo previsto. Sin embargo, la producción laboral es un indicativo de evaluación y gestión de los empleados que refleja el grado de eficiencia laboral de los colaboradores.

Las compañías y organizaciones empresariales peruanas abordan el tema de los incentivos de manera diferente, ya que los empresarios sienten la necesidad de motivar a sus socios comerciales para conseguir fines. La situación se presenta a través de las superiores compañías ubicadas en la zona del Perú hasta las compañías más pequeñas; por ello, ha sido importante motivar el conocimiento aplicado tanto a nivel individual como grupal.

En la región Ica, la motivación productiva de los asociados no está totalmente desarrollada, ya sea por ignorancia del tema, incapacidad para conseguir el mejor desempeño de los asociados o en todo caso, no se ofrecen suficientes estrategias. Asimismo, es importante tener un buen jefe en la compañía. Por consiguiente, los incentivos para la producción de los socios son fundamentales, ya que la demanda del lado de la venta es alta debido a la disponibilidad financiera y el consumo de los clientes. Muchas veces, los empleadores fingirán y tratarán de motivar a sus compañeros de trabajo con cosas que no los motivan, lo que lleva a una baja productividad. El empleador debe aprender y saber lo que motiva a sus compañeros de trabajo.

Por ello, en este trabajo de investigación tratamos de enfocarnos en encontrar la conexión entre la compensación económica y el grado de producción de los asociados

en la ciudad de Ica en 2022. La finalidad de la indagación es informar o redescubrir qué incentiva a los empleados para que puedan elaborar de acuerdo a la meta 2022, las empresas radicadas en la ciudad de Ica. Acorde a las conclusiones conseguidas, también se espera que este estudio pueda servir como aporte al conocimiento sobre la remuneración y su conexión con el nivel de producción de los colaboradores.

B. Antecedentes de la investigación

a. Antecedentes internacionales

1. **Velásquez. (2022).** *“El sueldo básico y su relación con la productividad e innovación del sector metalmecánico”*. Para alcanzar la titulación de economista. Universidad Agraria del Ecuador. Ecuador. El actual análisis científico tuvo como finalidad resolver la conexión entre salario base, productividad y capacidad de innovación en la industria de equipos metalmecánicos en el Ecuador en el periodo 1990 al 2020, donde el primer paso es analizar datos oficiales utilizando la variable de salario base obtenida del Banco Central y de igual manera analizar el desarrollo en términos de productividad e innovación en la industria de maquinaria metálica y calcular diversos índices de productividad, donde la innovación se incluye en el índice de productividad de materias primas intermedias y el índice de productividad de materiales y suministros a través de la índices anteriores, etc. Se puede lograr un cálculo multivariante del índice de productividad total. Hasta el objetivo final, es decir, para probar el supuesto de cointegración entre la variable salario básico, productividad e innovación, se realizó la prueba de Dickey Fuller, seguida de la búsqueda del nivel de rezago óptimo, y luego se hace el supuesto de causalidad con base en los datos de la fórmula de Granger, que la variable salario base influye en las variables productividad e innovación. Finalmente, se propone un modelo VAR para demostrar que hay una conexión unidireccional entre las inconstantes del salario básico, variables del salario base y variables de productividad e innovación y realizar una prueba de cointegración de Johansen similar.
2. **Cando. (2021).** *“Satisfacción laboral y su influencia en la productividad del capital humano en el área administrativa del Grupo Empresarial ADMG del cantón Machala”*. Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil. Guayaquil-Ecuador. Las tendencias históricas en Latinoamérica y el país ecuatoriano en cuanto al modo en que se mide la producción corporativa confirman que la efectividad depende de la dedicación del tiempo de trabajo

de los empleados, con el aforismo de que, a mayor entrega, mayor productividad en el trabajo. Por esta razón, este estudio utiliza el método deductivo de medición del rendimiento laboral desde la perspectiva de la teoría de la felicidad laboral para expresar el impacto de la productividad del capital humano en las empresas, lo cual es contrario al marco teórico tradicional. Asimismo, se fortalece la unión entre producción y contentamiento laboral, expresado por los ideales de Maslow y Herzberg, quienes demostraron que un excelente rendimiento está relacionado con el rendimiento de los empleados, mejorando así sus entendimientos, destrezas, y posturas. Se estudia el desarrollo de la noción de desarrollo humano desde el enfoque eficaz y eficiente para incrementar la productividad de la empresa, mostrando cómo la satisfacción laboral afecta al capital humano. Los niveles de rendimiento de la compañía ADMG, realizados por medio de entrevistas, revelaron la fatalidad de desarrollar programas de instrucción a los empleados para reconocer los buenos resultados laborales y motivar a cada empleado, donde se debe incorporar esta nueva teoría para mejorar efectivamente las perspectivas de productividad de la empresa.

3. **Rodríguez. (2019).** *“Remuneración salarial y su incidencia en la calidad de vida de la zona urbana del cantón jipijapa”*. Para alcanzar la titulación de economista. UESM. Ecuador. El propósito de este estudio, basado en la compensación remunerada y el nivel de existencia, es resolver cómo el pago remunerativo afecta el nivel de existencia de los colaboradores de la ciudad de Jipijapa. Los problemas en esta área son los canales de investigación y también se describen las variables relacionadas con los objetos de indagación. El estudio se sitúa en una metodología cualitativa, donde se agrupan procesos secuenciales y tipos de investigación descriptivos, como herramienta se logra un estudio de 392 colaboradores (padres de familia) que laboran en diversas organizaciones del estado, se logra la recolección, estudios, y procesamiento de datos. El estudio muestra que el pago laboral está verdaderamente conectado con la calidad de vida, ya que el 34,95% de los empleados cree que no está satisfecho con su salario, porque no puede tapar las fatalidades primordiales de la familia, por lo que, si aumenta el salario, su trabajo se verá afectado, también mejorará el bienestar y por tanto también el nivel de existencia de los socios. Además, el 74,74% de los trabajadores tiene una calidad de vida media, por lo que hay una diferencia entre salario y nivel de existencia laboral, y existe una correlación moderada entre cada componente. El 53,83% de los empleados está parcialmente de

acuerdo en que el salario tiene un efecto negativo en el estado de justicia económica. Entre otros hallazgos relacionados, el 66,94% de las personas cree que sus entradas no alcanzan para tapar las fatalidades primordiales de su familia. En resumen, el efecto del salario afectará el nivel de existencia, ya que, si el salario se acrecenta, los trabajadores estarán satisfechos y, por el contrario, si el salario disminuye, estarán insatisfechos.

b. Antecedentes nacionales

1. **Pinedo. (2022).** *“Remuneración y productividad del personal de la empresa Alma Perú S.A”*. Universidad Señor de Sipán. Perú. La finalidad fundamental de este trabajo es resolver la conexión que hay entre el salario y la producción de los trabajadores de Alma Perú en el año 2021. Este artículo se basa en un análisis descriptivo correlacional con un modelo no experimental. El instrumento de recaudación de informes fue un formulario aprobado por expertos adaptado a un muestreo de 30 socios comerciales. De acuerdo a los estadísticos inferidos del resultado de la fórmula de Pearson, se extraen las siguientes conclusiones: El índice es de 0,673, lo que interpreta como una conclusión que detalla la conexión verdadera entre el pago del personal y la producción. El 83% de los colaboradores cree que el nivel de compensación variable es alto y es la forma más común de compensación económica en la organización. El 90% de los socios considera que el nivel de producción de los consultores de Alma Perú es alto, y en 2021 los consultores de servicio brindan una atención de calidad a sus llamadas e implementan procedimientos para ahorrar recursos.
2. **Mayta. Paucar. (2022).** *“Salario emocional y su relación con la satisfacción laboral de los colaboradores de una firma consultora”*. Universidad de Lima. Perú. La finalidad de este análisis es describir la conexión entre el pago y el bienestar laboral entre los asociados de empresas consultoras. Para analizar el pago emocional, considere las posteriores dimensiones: temarios de instrucción, horarios de trabajo flexibles y temarios de satisfacción. En cuanto a la satisfacción, el estudio consideró las posteriores causas que influyen: la inspección laboral, las circunstancias y las relaciones con el grupo. El modelo de métodos más adecuado en función de las finalidades propuestas es la aplicación cuantitativa de la gama de métodos pertinente. Es práctico porque pretende dar solución a un problema: aumentar la satisfacción laboral. Asimismo, será relevante el alcance del estudio, pues se resolverá el nivel de relación entre las inconstantes de

investigación; y un modelo no experimental, ya que no se mangonearán las inconstantes, sino que se analizarán sus relaciones a lo largo del tiempo. Por lo tanto, se desarrollaron dos herramientas de recaudación de informes, y entrevistas. La indagación consta de 38 interrogantes y está destinada a socios comerciales de empresas de consultoría, mientras que las entrevistas se realizan con socios comerciales de la industria. Al realizar una encuesta y analizar los datos en SPSS, se encontró que la recompensa efusiva tiene una conexión verdadera y con el bienestar laboral. Además, se examinó que el pago afectivo se correlaciona positivamente con todas las dimensiones del bienestar laboral, confirmando así todas las hipótesis.

3. **Del Mar. Rodríguez. (2022).** *“Satisfacción laboral y productividad en la Municipalidad Provincial de Chota, 2022”*. Para alcanzar la titulación de contador. UNACH. Chota-Perú. El objetivo específico es resolver el grado de bienestar laboral y productividad de los empleados y determinar la relación entre las dimensiones de satisfacción laboral y productividad. El método es en parte de enfoque hipotético-deductivo, en parte de tipo investigación básica, de relevancia descriptiva, y el modelo es no experimental con métodos cuantitativos; población 432 trabajadores, muestra 105 trabajadores; además, se utilizan encuestas como técnicas y cuestionarios como herramientas para la recaudación de informes. Se puede concluir que la satisfacción laboral en la provincia y ciudad de Chota en el año 2022 está directa y significativamente relacionada con la productividad de los empleados; la fórmula de Rho de Spearman es 0,267 y la significación es 0,006; de igual manera se concluyó que el grado de bienestar laboral es normal, es de 68,57%, pero la productividad se encuentra en un nivel relativamente alto - 87,62%; además, las dimensiones del contentamiento laboral incluyen: Los beneficios laborales y las relaciones con las instituciones están directa y significativamente conectados con la producción de los colaboradores en la Provincia y Municipio de Chota en 2022; La significación Rho de Spearman es 0.045 y 0.000 respectivamente.
4. **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. Arequipa-Perú. La finalidad de este trabajo es investigar la conexión entre la remuneración y el rendimiento laboral en la compañía Incosel S.R.L. Como en el tema no consideró la intervención de los autores, se utilizó un análisis cuantitativo, buscando el nivel de alianza y un modelo no experimental utilizando datos numéricos,

niveles descriptivos relevantes. La empresa tiene un total de 32 empleados en cada región y, para lograr una cooperación del 100 %, realizó una encuesta a participantes de todo el mundo utilizando una muestra del censo. El estudio se realizó en el SPSS utilizando escala de confiabilidad, estadística descriptiva y conveniencia bivariado. La confiabilidad respaldada por estas herramientas arrojó coeficientes de confiabilidad de 0,938 y 0,905 para la recompensa y el rendimiento laboral. La investigación muestra que el pago está correlacionado verdaderamente con el rendimiento laboral con un coeficiente ($r = .831^{**}$, valor $p = .000$). Asimismo, encontraron que la conexión entre las recompensas y el rendimiento laboral era significativa.

5. **Martínez. (2021).** *“Impacto de la remuneración variable en la motivación de los trabajadores sindicalistas de una institución financiera en tiempos de covid19/2021”*. Para alcanzar la titulación de Licenciada en Administración y Finanzas. U.C.S. Perú. La finalidad de este estudio es conocer cómo afecta la retribución variable en entidades financieras a la motivación laboral de los empleados afiliados a sindicatos durante el periodo de la pandemia 2021. El universo y muestreo de este análisis estuvo conformada por 122 empleados y fue una investigación de modelo no experimental de corte transversal utilizando métodos cuantitativos utilizando tipos de correlación descriptivos. La fórmula alfa de Cronbach para la herramienta de pago variable y la inconstante de motivación laboral fueron 0,827 y 0,942, respectivamente, y los resultados se correlacionaron positivamente. La fórmula de Rho Spearman fue 0,673, el valor p para la prueba de significación fue $0,000 < 0,05$. Entre ellos, se destaca más el cambio en el nivel de remuneración en las instituciones financieras, el 73,8% de los indagados cree que su grado de remuneración es bajo, el 25,4% de los indagados cree que su grado de remuneración está en un grado medio y solo el 0,8% de los indagados cree que su grado de salarios es bajo. Cuando se trata de la satisfacción laboral de los empleados, el 71,3 % cree que su salario es bajo, el 23 % cree que su satisfacción laboral es media y el 5,7 % cree que su satisfacción laboral es alta. El estudio concluyó que, durante el período de la epidemia, los salarios variables tienen un efecto positivo en los incentivos laborales de los empleados que participan en los sindicatos de las instituciones financieras, o sea, cuanto mayor es el salario, mayor es el entusiasmo de los empleados. Así la sugerencia de Chiavenato y la descripción de Azorín.

6. **Huertas. Zeta. (2019)** “*La remuneración económica y su impacto en la satisfacción laboral en entidades públicas; organismos educativos*”. Para alcanzar la titulación en ciencias financieras. UPAO. Perú. Los esfuerzos de investigación actuales incluyen el desarrollo de medidas de recursos humanos organizacionales, como la compensación financiera y sus efectos en la felicidad laboral de los empleados. La finalidad fundamental es comprender el choque de la compensación financiera en el bienestar laboral en instituciones públicas y organizaciones educativas. La indagación se realiza sobre la base del enfoque de estudio de caso, tomando datos de distintas fuentes como trabajos, tesinas, documentos de tesis, etc. El resultado principal es la comprensión del desarrollo, los factores y las causas de la compensación, así como las consecuencias, y los patrones del bienestar laboral. Los hallazgos anteriores sugieren que cuando los empleados reciben una compensación justa por su trabajo y se sienten felices y complacidos con su labor, la producción general acrecienta, lo que conduce al bienestar financiero que anhelan.

c. Antecedentes locales

Análisis y búsqueda bibliográfica sobre la remuneración económica y el grado de producción de los colaboradores en la ciudad de Ica en el año 2022, finalizando que no hay antecedentes locales para nuestra actual indagación.

C. Bases teóricas

a. Remuneración Económica

La remuneración es el producto de los ingresos económicos por los servicios prestados a la asociación, esta varía de acuerdo a los puestos que pueda desempeñar el empleado. (Cruz 2018), el salario incluye “recompensa, financiera o en especie, recibida a por trabajo” (p. 298). Acorde con Chiavenato (2009), los empleados adecuadamente remunerados se componen de agentes como remuneración base, incitativos remunerativos y favores que cambian de una asociación a otra. (s. 283) Según Rodríguez (2005), la remuneración es regularmente lo pagan los empleadores a los empleados, lo que estimula la integración y continuidad de los empleadores, pero ante promociones más dadas, incita a más personas a comprobar la duración del empleo. (s. 119) Para determinar los ingresos salariales adecuados, se deben tener en cuenta los criterios esenciales para la determinación de estos ingresos.

Compensación por experiencia y entendimiento

De acuerdo con Werther y Davies (2008), es fundamental enfatizar que las recompensas se conceden en función de la capacidad del empleado. El uso de dichos métodos permite a las organizaciones aumentar el nivel de circunstancias fundamentales, como la cualidad de los servicios prestados, mediante el uso de empleados calificados y experimentados. (página 377).

Diseño del Sistema de Remuneraciones

Cuando una organización diseña un sistema de compensación, debe centrarse en ciertos componentes, como el ahínco y compromiso, para recompensar a los empleados por brindar un servicio adecuado a la organización. Chiavenato (2009) argumenta que la formulación del sistema de recompensas requiere una atención estricta porque tiene efectos de gran alcance en los empleados y, por lo tanto, en su desarrollo funcional. (página 287).

Significancia de la Remuneración Económica

Chiavenato (2010) considera que una figura muy fundamental y necesaria es que los empleados estén absolutamente incentivados y complacidos en sus puestos, y es por ello que la llamada motivación laboral es sin duda un punto importante para su realización y el cumplimiento de las finalidades organizacionales; objetivos a medida que operan o evolucionan como un medio para que los colaboradores aumenten la producción. Los cooperadores de la compañía buscan no sólo el acceso económico a incentivos en el marco del trabajo, sino también una variedad de incentivos que incluyen desempeño, capacitación y otros puntos que hoy se consideran importantes.

Planes de incentivos individuales.

Los planes de incentivos individuales se pagan a través de bonos o comisiones de producción basados en el rendimiento individual de los colaboradores para lograr las conclusiones deseadas. De esta manera, los empleados estarán motivados para realizar tareas diarias que beneficien a la organización. Según Aamodt (2010), afirma que cuando se presentan programas de incentivos de carácter económico, mejora el desempeño de los compañeros de trabajo y se puede reducir la conflictividad grupal. (No son. 349).

Propósitos de gratificaciones para equipos.

Mientras que los planes de desempeño del equipo laboral miden el rendimiento del equipo en el logro de las metas establecidas, estas gratificaciones no miden el rendimiento particular, sino que alientan a cada miembro del grupo a esforzarse por contribuir. Según Dessler (2009), en su estudio, el plan de incentivos del equipo es un medio para evaluar el desempeño de los colaboradores, y de esta manera se pueden juzgar los beneficios. En tales programas, la labor en grupo es

visto como el logro de las finalidades de la compañía, al tiempo que promueve la cooperación y el compañerismo entre los empleados. Estas técnicas de motivación basadas en equipos aseguran la cooperación entre los empleados. (s. 283).

Dimensiones de la Remuneración Económica

Remuneración Básica: Consiste en la renta básica, independientemente de que se calcule sobre una tarifa mensual o por hora, es decir, el salario es la percepción monetaria del socio de la transacción por el bien para el que se presta el servicio. Orihuela (2016) en su estudio planteó que la remuneración base es el salario mínimo percibido por el desempeño del trabajo y este monto se le otorga a la calificación básica porque es la base de otros pagos adicionales. De acuerdo con De La Villa (1980), el salario básico es lo que reciben los trabajadores por su servicio regular con base en una unidad de cuenta acordada (p. 79). El salario base es un acuerdo entre el colaborador y la organización sobre el pago del salario que se cancelará al trabajador para su beneficio, gracias a su experiencia y habilidades. La remuneración mensual, se puede conceptualizar como un modo de pago universal a favor de los asociados, pagado por todos los días del mes, independientemente de que se trabaje o no. La remuneración por hora, se puede idealizar como el modo de pago que un empleador proporciona a un empleado por cada hora laborada. En cuanto a las bonificaciones, se conceptualiza como una recompensa a favor de los empleados proporcionada por los empleadores en función del desempeño de los empleados.

Incentivos salariales: Estos programas pueden actuar como incentivos para los empleados, premiándolos por su buen desempeño. Dessler (2007) indica los incentivos remunerativos como "cancelación por desempeño, que es un acrecentamiento en el salario otorgado a un empleado en función de su rendimiento particular". Wayne (2005), indica como "algún beneficio particular ofrecido por una compañía a un pequeño conjunto de directivos clave con la intención de proporcionarles una compensación adicional" (p. 17). Los premios de remuneración se distribuyen con base en los resultados alcanzados y el desempeño de los socios. Los resultados de la participación deben entenderse como la injerencia de los empleados en las acciones de progreso organizacional, lo que redundará en un mayor compromiso de los socios comerciales con la empresa. Las horas extraordinarias se definen como el tiempo adicional que trabaja un empleado durante la jornada laboral (generalmente una jornada laboral de ocho horas). Para las horas adicionales que excedan los días laborales legales o contractuales, se aplica un recargo, es decir, más caro que el tiempo correspondiente a un día laboral normal. Se entiende por gratuidad el dinero que

se destina al desarrollo del servicio. Las gratificaciones son una forma de ingreso adicional que consiguen los colaboradores dos ocasiones al año en Perú y son obligatorias según la legislación vigente para ser pagadas a los trabajadores durante los días festivos y la Navidad.

Prestaciones: Esto a menudo se llama el pago transversal. Los resultados financieros se asignan de diferentes maneras. Los beneficios económicos otorgados a los asociados son un gran indicador de su completa satisfacción con lo que la institución tiene para ofrecer. De acuerdo con Juárez y Carrillo (2014), el tema del bienestar se refiere a los pagos monetarios que se suman a los salarios, así como otros beneficios recibidos por los asociados que identifican a los trabajadores con la organización (p. 17). Chiavenato (2007) define los beneficios como las amenidades, beneficios y prestaciones que brindan las compañías a los colaboradores con la finalidad de brindarles tranquilidad y esfuerzo. Estas herramientas son esenciales para sostener niveles óptimos de productividad y satisfacción de los empleados (p. 15). En el caso de los empleados, la compensación suele ser responsabilidad del empleador. La compensación por jornada laboral (CTS) es una prima que las empresas otorgan a los colaboradores en función de las horas que trabajan. Asimismo, uno de los beneficios que ofrece la empresa al empleado es que cuando finaliza su relación laboral, éste puede contar con un fondo que le permite anticipar los riesgos a los que se enfrentará cuando se quede sin trabajo. Asimismo, la licencia, se detalla como una etapa en el que un sujeto o un conjunto de sujetos se abstiene de cualquier actividad relacionada con cuestiones laborales. Todo el mundo tiene derecho y durante este tiempo se suspenden todas nuestras acciones o tareas diarias relacionadas con el trabajo.

b. Nivel de Productividad

Adam Smith descubrió que la productividad en economía mide el grado en que uno o más factores de producción (factores inmateriales implementados o factores materiales consumidos) contribuyen a un cambio en la meta del proceso de transformación. La productividad tiene que ver con la eficiencia y la eficacia. La productividad es importante para comprender cómo el comportamiento humano (micro y macro) contribuye al progreso, el progreso y el desarrollo financiero. Los mayores aumentos de la productividad coincidieron con períodos de fuerte crecimiento económico. La Organización Mundial del Trabajo (2016) en el primer capítulo señaló el concepto de productividad, el cual establece que la producción es el uso eficaz de la innovación y los medios para generar más ganancias o valor

agregado a los servicios o productos producidos. También mencionó que hay dos pilares a considerar para aumentar la productividad de una organización: uno es enfocarse en maximizar el uso de los medios, es decir, usar los mismos recursos accesibles para crear más recursos; reducir los costos de producción.

Productividad laboral

Se detalla como la cantidad de bien o prestación producida utilizando cada unidad de trabajo. Si el trabajo se mide en horas trabajadas, la productividad será igual a la cantidad producida en un período (corto o largo) dividida por el número total de horas trabajadas por el trabajador en ese período. También se puede calcular dividiendo el valor de los bienes producidos (ingresos) por el coste de la fuerza laboral. Según Cequea, Rodríguez y Nuñez (2011) consideran que el objetivo principal y el compromiso de la superior dirección debe ser la productividad del trabajo o de la organización. Las funciones dirigidas por humanos son aquellas que hacen todo lo posible para producir servicios o bienes de manera eficiente, asegurando así mejoras en la producción a largo plazo. Por las razones anteriores, es importante promover la productividad en cualquier organización, pero el enfoque principal está en las personas. Con base en la definición anterior, se puede entender que la productividad laboral se mide en relación al nivel de atención en la organización a los bienes o servicios producidos por los empleados, esta productividad debe estar relacionada con la identificación de los colaboradores con la compañía.

Importancia del Nivel de Productividad

El rendimiento laboral es un indicativo que refleja el uso de los medios de la economía nacional en la productividad de bienes y prestaciones; se expresa en la conexión entre los medios usados y los artículos conseguidos, y también indica la eficacia en el uso de medios como el recurso humano, el capital, el conocimiento y la energía.

Dimensiones del Nivel de Productividad

Eficacia: Gaither y Frazier (2000) argumentaron que la efectividad es la evaluación del impacto del producto o servicio que se logra. No solo se debe satisfacer la eficiencia del producto o servicio entregado, sino también la cantidad y calidad, para que el efecto del resultado sea alto y el cliente quede satisfecho.

Eficiencia: Gaither y Frazier (2000) explican que la eficiencia es la tasa a la que se completa un recurso o actividad, como la conexión entre la cuantía de recurso utilizado y la cuantía planificada para ello y la tasa de utilización del recurso utilizado, que lo convierte en el producto. Algo que ver con la productividad; pero solo cuando este indicador se utiliza para medir la producción, solo se relaciona

con el uso de los medios, teniendo en cuenta la cuantía de productos, no la cualidad, lo que enfatiza que es más efectivo buscar la eficiencia en toda la organización.

Efectividad: La efectividad es la conexión entre las conclusiones conseguidas y las conclusiones propuestas, mide el nivel en que se logran las finalidades conseguidas y también se estima la cantidad como la única medida donde importa el éxito independientemente del costo. Está relacionado con la productividad, influyendo en mejores resultados del producto

D. Marco conceptual

a. Actitud

Las actitudes son procesos que conducen a ciertos comportamientos. Es el cumplimiento de una intención o propósito.

b. Autorrealización

Impulsado por sí mismo para realizar, satisfacer y mejorar su mayor potencial humano.

c. Competencia Laboral

Es la cabida integral de un sujeto para funcionar primordialmente en una situación laboral específica.

d. Motivación Laboral Intrínseca

Esto es evidente cuando una persona se dedica a una acción por simple contentación sin que nadie le dé un estímulo externo. Los pasatiempos son un ejemplo clásico, junto con los sentimientos de alegría, superación personal o éxito.

e. Motivación Laboral Extrínseca

Ocurre cuando un individuo no se siente atraído por la actividad en sí, sino por algo obtenido a través de la actividad (efectivo, alimento u otra recompensa).

f. Motivación Laboral

La motivación es un incentivo que anima a una persona a tomar ciertas acciones y perseverar para llegar a la cima.

g. Nivel de Productividad

El nivel de producción es el modo en que los colaboradores efectúan su labor. Esto se mide en informes de desempeño, donde los empleadores analizan a cada empleado individualmente, teniendo en cuenta factores como el liderato, la administración del tiempo, las destrezas organizativas y la producción.

h. Satisfacción

La saciedad es un estado cerebral que es el resultado de una retroalimentación cerebral más o menos optimizada, donde diferentes áreas compensan su capacidad energética, dando como resultado una percepción de saciedad y una pérdida extrema de apetito.

i. Productividad

Es la conexión entre el valor del producto elaborado y la cuantía de materias primas utilizadas en esta productividad. En términos de producción laboral, es la conexión entre la productividad y la cantidad de factores laborales empleados.

E. Problemas de la investigación

a. Problema general

¿De qué manera la remuneración económica influye en el nivel de productividad de los colaboradores en la ciudad de Ica, 2022?

b. Problemas específicos

1. ¿De qué manera la remuneración básica se conecta con el nivel de productividad de los trabajadores en la ciudad de Ica, 2022?
2. ¿De qué manera los incentivos salariales se conectan con el nivel de productividad de los colaboradores en la ciudad de Ica, 2022?
3. ¿De qué manera las prestaciones se conectan con el nivel de productividad de los trabajadores en la ciudad de Ica, 2022?

F. Justificación

Justificación

Este estudio es teórico en cuanto ayudará a ampliar las teorías existentes relacionadas con estas dos variables a través del análisis de diferentes autores, lo cual es útil para quienes quieran basar su investigación en él; esto ayudará a definir los objetivos generales descritos en este estudio de investigación, el cual brinda actuales entendimientos y probables disoluciones para perfeccionar y/o incrementar el choque de la compensación financiera en el nivel de productividad de los colaboradores de la ciudad de Ica. Este estudio servirá como guía metodológica y herramienta de investigación para la solución de problemas en otros campos, y sus resultados servirán de precedente para venideras indagaciones y permitirán interpretar e instaurar la comprobación de sus herramientas.

Importancia

En este estudio, buscamos examinar el impacto significativo de la relación recompensa-desempeño, que conducirá al desarrollo de mejores políticas para perfeccionar la producción de los colaboradores y sus determinantes. Las empresas

prestan cada vez más atención a los empleados y optimizan la administración del capital humano, porque es muy significativo para el funcionamiento y el éxito de las empresas. Uno de los aportes y finalidades de esta investigación es conseguir y demostrar conclusiones sobre la relación entre la remuneración y el rendimiento de los empleados y cómo favorece a la compañía. Esta indagación y estudio de las conclusiones ayudará a las empresas a valorar los planteamientos implementados y si estas estrategias han sido exitosas tanto para la empresa como para sus empleados.

G. Objetivos de la investigación

a. Objetivo general

Determinar cómo la remuneración económica se conecta con el nivel de productividad de los trabajadores en la ciudad de Ica, 2022.

b. Objetivos específicos

1. Determinar cómo la remuneración básica se conecta con el nivel de productividad de los trabajadores en la ciudad de Ica, 2022.
2. Determinar cómo los incentivos salariales se conectan con el nivel de productividad de los trabajadores en la ciudad de Ica, 2022.
3. Determinar cómo las prestaciones se conectan con el nivel de productividad de los colaboradores en la ciudad de Ica, 2022.

H. Hipótesis de la investigación

a. Hipótesis general

La remuneración económica se conecta con el nivel de productividad de los trabajadores en la ciudad de Ica, 2022.

b. Hipótesis específicas

1. La remuneración básica se conecta con el nivel de productividad de los colaboradores en la ciudad de Ica, 2022.
2. Los incentivos salariales se conectan con el nivel de productividad de los trabajadores en la ciudad de Ica, 2022.
3. Las prestaciones se conectan con el nivel de productividad de los trabajadores en la ciudad de Ica, 2022.

I. Variables de la investigación

a. Variable independiente

Remuneración Económica

Cuando hablamos de la compensación económica de la mano de obra, estamos hablando directamente de salarios. Este es un pago mensual regular y se acuerda entre el empleado y el empleador cuando firman el primer contrato.

b. Variable dependiente

Nivel de Productividad

Para cuantificar el grado de producción de cada trabajador, calcule el ingreso neto personal y divídalo por la cantidad de horas trabajadas por cada empleado. Los colaboradores con superiores ventas netas personales fueron más beneficiosos que aquellos con inferiores ventas por las mismas horas trabajadas.

J. Operacionalización de variables

Tabla 1

Matriz de operacionalización de variable (X): Remuneración Económica.

Título: Remuneración económica y el nivel de productividad de los colaboradores en la ciudad de Ica, 2022.				
Variable (X)	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores
Remuneración económica	Según Chiavenato (2009), la remuneración adecuada para los empleados se compone de factores como la remuneración base, los incentivos remunerativos y los beneficios, que varían de una asociación a otra.	La remuneración económica será medida mediante la remuneración básica, incentivos salariales y las prestaciones.	Remuneración básica.	Remuneración mensual. Remuneración por hora. Bonos. -----
			Incentivos salariales.	Participación en los resultados. Horas extras. -----
			Prestaciones.	Gratificaciones. Seguro de salud. CTS

Nota. Elaborado por el autor (2023).

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

Título: Remuneración económica y el nivel de productividad de los colaboradores en la ciudad de Ica, 2022.				
Variable (Y)	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores
Nivel de productividad	Según Chiavenato (2009), es “la acción de un empleado encaminada a lograr una meta establecida” (p. 359).	El nivel de productividad será medido mediante la eficacia, eficiencia y la efectividad.	Eficacia	Tiempo de entrega y pedido. Información requerida. Cumplimiento de pedido. Atención y trato. ----- Retrabajo. Inventario. Ratio de operación. -----
			Efectividad	Cumplimiento de cantidad. Concordancia de calidad. Cumplimiento de oportunidad de entrega.

Nota. Elaborado por el autor (2023).

II. ESTRATEGIA METODOLÓGICA

A. Tipo, nivel y diseño de investigación

a. Tipo de investigación

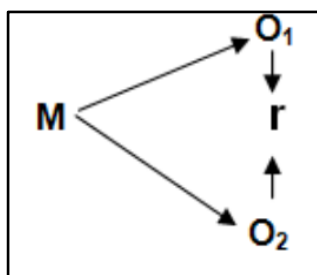
La investigación es una forma básica de descripción porque se enfoca en el análisis de variables y proporciona conocimiento para la remuneración económica y el grado de producción de los colaboradores en la ciudad de Ica en el año 2022. Según Valderrama (2013). El cree que recopilar informes de la realidad es aumentar el entendimiento especulativo de la ciencia, lo que contribuye a ubicar principios y normas, y trata de ubicar correlación entre inconstantes.

b. Nivel de investigación

El estudio tendrá al nivel descriptivo-correlacional. El nivel es descriptivo según Bernal (2010) este autor sostiene que el análisis descriptivo se apoya fundamentalmente en métodos como la indagación, el formulario, la conversación, la examinación y la revisión documental. Tal y como lo describen Hernández et al. (2016), cuyo objetivo principal es mostrar cualquier conexión entre dos variables en estudio.

c. Diseño de investigación

El modelo para la indagación en cuestión será no experimental, porque la base de datos se obtendrá sin manipulación o experimento, más bien serán recolectados de fuentes de información secundaria.



Donde:

M = Muestra

O1 = Remuneración económica.

O2 = Nivel de productividad.

R = Correlación entre dichas variables

B. Población, muestra materia de investigación

a. Población

La población son todos los trabajadores de la ciudad de Ica en 2022.

b. Muestra

El muestreo estará formado por 169 colaboradores de la zona de Ica.

C. Técnica de recolección de datos

La técnica se basará en entrevistas estructuradas con preguntas o escenarios ya establecidos para los objetivos de la encuesta. Asimismo, una entrevista es un mecanismo en el que se acuerda recoger información de forma oral mediante la formulación de preguntas, con el objetivo de modificar los datos para sugerir una solución a la interrogante de indagación planteada.

D. Instrumentos de recolección de datos

Se usará como herramienta el formulario, que es uno de los instrumentos más utilizados en la recaudación de informes de la muestra de indagación, en esta ocasión se desarrollará a partir de un conjunto de preguntas cerradas y posteriormente se aplicará a los trabajadores en la ciudad de Ica. Las provincias y ciudades residentes comprenden los niveles y dimensiones cambiantes, y también se crean los contextos correspondientes.

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

Para el encausamiento de los datos de la indagación se utilizarán hojas de cálculo de Excel para facilitar la tabulación de los informes recolectados durante el trabajo también se realizarán los gráficos y luego se utilizará el programa SPSS, una aplicación estadística que facilita el análisis descriptivo y el procesamiento de la información recolectada y poder así resolver la hipótesis planteada.

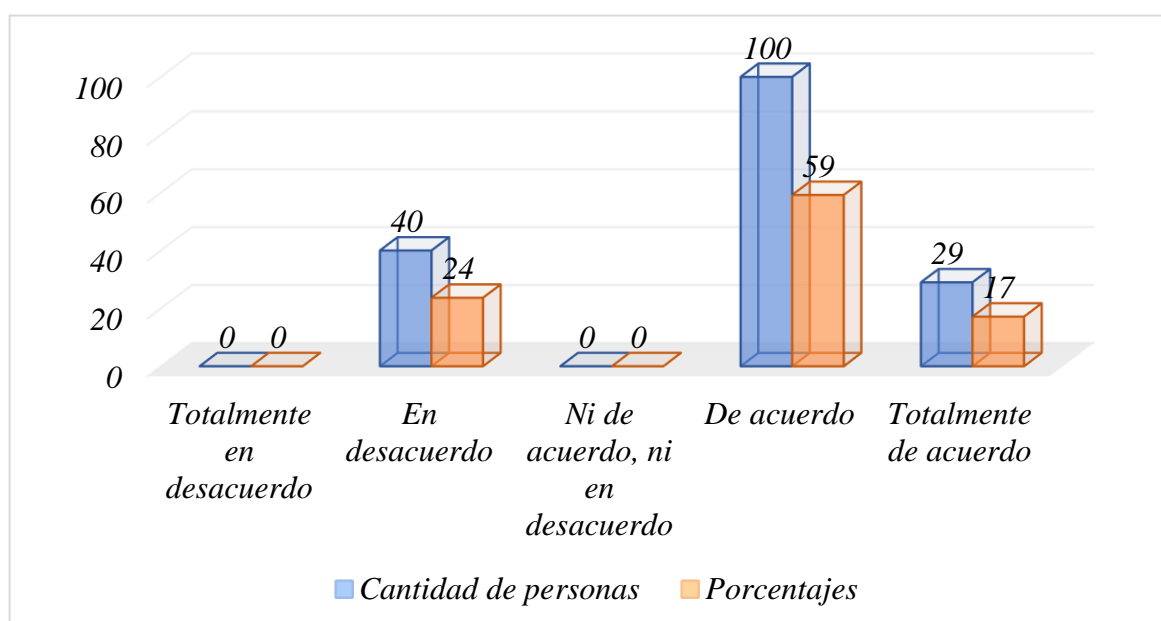
III. RESULTADOS

Tabla 03: Respuestas de la pregunta 01

<i>Alternativas</i>	<i>Cantidad de personas</i>	<i>Porcentajes</i>
<i>Totalmente en desacuerdo</i>	0	0
<i>En desacuerdo</i>	40	24
<i>Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</i>	0	0
<i>De acuerdo</i>	100	59
<i>Totalmente de acuerdo</i>	29	17
Total	169	100.00

Elaboración: Propia

Gráfico 01: Respuestas de la pregunta 01



Elaboración: Propia

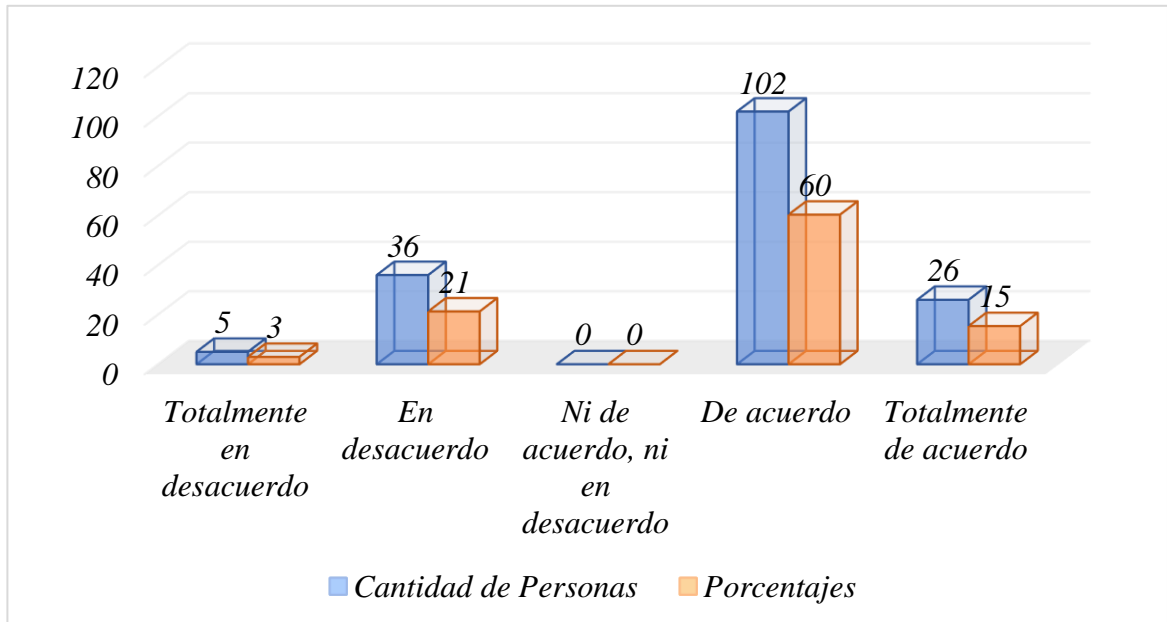
Interpretación: De la recaudación de datos, se puede explorar en la tabla y figura que el 59% de los indagados expresa estar de acuerdo sobre que la labor que realiza se ajusta a mi remuneración. El 24% de los encuestados se muestran en desacuerdo, el 17% expresan estar totalmente de acuerdo.

Tabla 04: Respuestas de la pregunta 02

<i>Alternativas</i>	<i>Cantidad de Personas</i>	<i>Porcentajes</i>
<i>Totalmente en desacuerdo</i>	5	3
<i>En desacuerdo</i>	36	21
<i>Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</i>	0	0
<i>De acuerdo</i>	102	60
<i>Totalmente de acuerdo</i>	26	15
Total	169	100.00

Elaboración: Propia

Gráfico 02: Respuestas de la pregunta 02



Elaboración: Propia

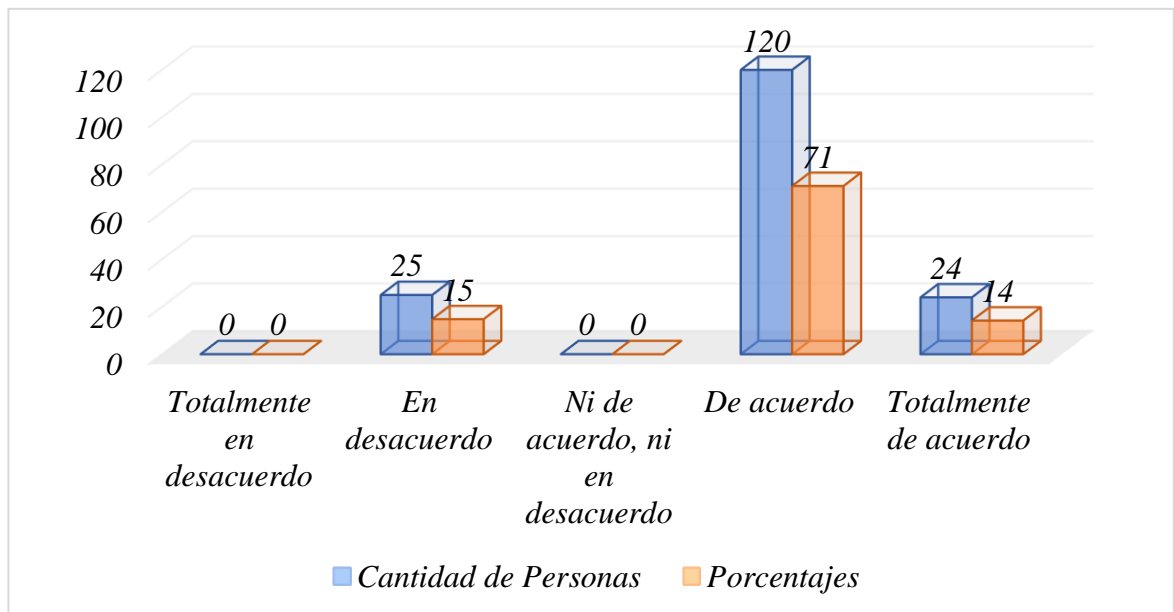
Interpretación: Se puede evidenciar en la tabla y gráfico que el 60% de los indagados se muestra de acuerdo al considerar que la remuneración que percibe está adentro del estándar del emporio, le sigue un 21% que manifiesta estar en desacuerdo, el 15% está absolutamente de acuerdo, y solamente 3% expresa estar absolutamente en desacuerdo.

Tabla 05: Respuestas de la pregunta 03

<i>Alternativas</i>	<i>Cantidad de Personas</i>	<i>Porcentajes</i>
<i>Totalmente en desacuerdo</i>	0	0
<i>En desacuerdo</i>	25	15
<i>Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</i>	0	0
<i>De acuerdo</i>	120	71
<i>Totalmente de acuerdo</i>	24	14
Total	169	100.00

Elaboración: Propia

Gráfico 03: Respuestas de la pregunta 03



Elaboración: Propia

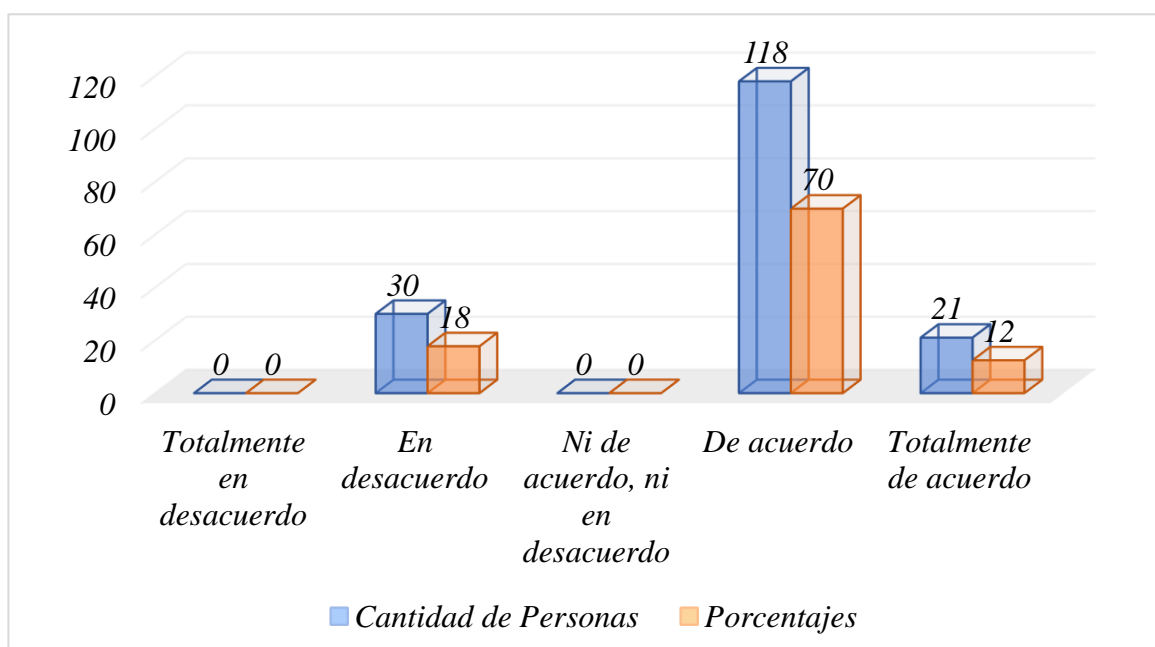
Interpretación: Después de la obtención de datos, se puede analizar en la tabla y figura que el 71% de los colaboradores expresa estar de acuerdo que la remuneración mensual es abonado en el periodo indicado, el 15% expresa estar en desacuerdo, el 14% manifiesta estar totalmente de acuerdo.

Tabla 06: Respuestas de la pregunta 04

<i>Alternativas</i>	<i>Cantidad de Personas</i>	<i>Porcentajes</i>
<i>Totalmente en desacuerdo</i>	0	0
<i>En desacuerdo</i>	30	18
<i>Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</i>	0	0
<i>De acuerdo</i>	118	70
<i>Totalmente de acuerdo</i>	21	12
Total	169	100.00

Elaboración: Propia

Gráfico 04: Respuestas de la pregunta 04



Elaboración: Propia

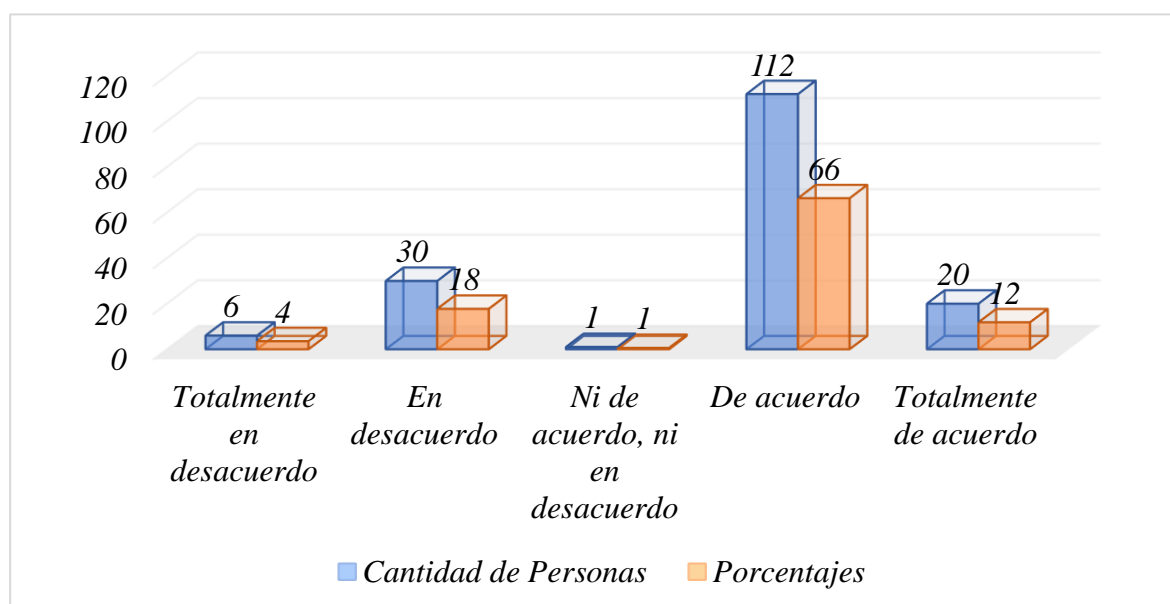
Interpretación: Se puede observar en la cuadro y gráfico que el 70% de los encuestados expresa estar de acuerdo sobre que la remuneración mensual que percibe tapa mis probabilidades, el 18% manifiesta estar en desacuerdo, y solamente el 12% totalmente de acuerdo.

Tabla 07: Respuestas de la pregunta 05

<i>Alternativas</i>	<i>Cantidad de Personas</i>	<i>Porcentajes</i>
<i>Totalmente en desacuerdo</i>	6	4
<i>En desacuerdo</i>	30	18
<i>Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</i>	1	1
<i>De acuerdo</i>	112	66
<i>Totalmente de acuerdo</i>	20	12
<i>Total</i>	169	100.00

Elaboración: Propia

Gráfico 05: Respuestas de la pregunta 05



Elaboración: Propia

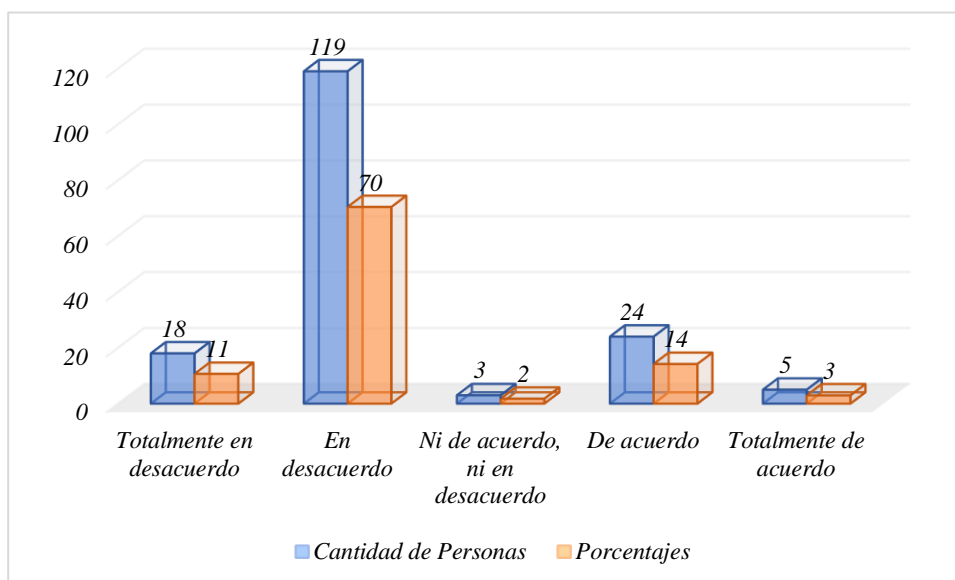
Interpretación: Según los datos obtenidos, se pueden observar en la tabla y gráfico que el 66% de los trabajadores expresa estar de acuerdo en que la asociación como incentivo debe cancelar las "horas extras" por el contrario, el 18% expresa estar en desacuerdo, le sigue el 12% que manifiesta estar absolutamente de acuerdo, el 4% absolutamente en desacuerdo y solamente el 1% se muestra neutral.

Tabla N° 08: Respuestas de la pregunta 06

<i>Alternativas</i>	<i>Cantidad de personas</i>	<i>Porcentajes</i>
<i>Totalmente en desacuerdo</i>	18	11
<i>En desacuerdo</i>	119	70
<i>Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</i>	3	2
<i>De acuerdo</i>	24	14
<i>Totalmente de acuerdo</i>	5	3
Total	169	100.00

Elaboración: Propia

Gráfico 06: Respuestas de la pregunta 06



Elaboración: Propia

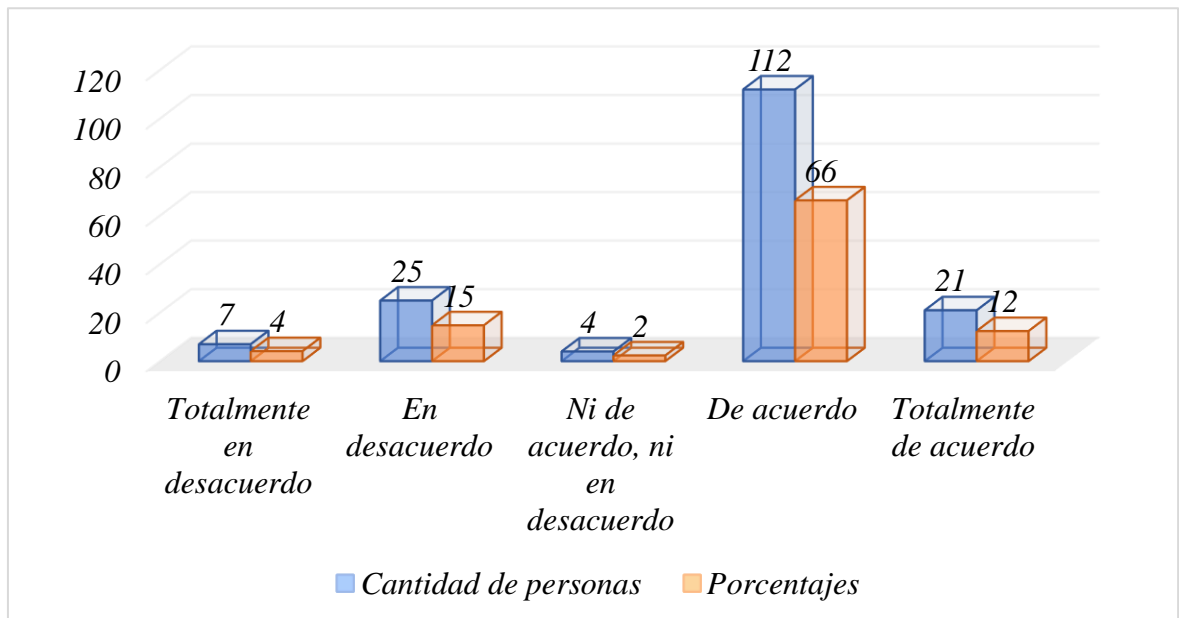
Interpretación: Se puede observar en el cuadro y gráfico que el 70% de los indagados expresa estar en desacuerdo sobre que cuando laboran más horas lo reconocen como "horas extras", el 14% manifiesta estar en de acuerdo, el 11% se ubica absolutamente en desacuerdo, el 3% absolutamente de acuerdo y finalmente el 2% que se mantiene neutral.

Tabla 09: Respuestas de la pregunta 07

<i>Alternativas</i>	<i>Cantidad de personas</i>	<i>Porcentajes</i>
<i>Totalmente en desacuerdo</i>	7	4
<i>En desacuerdo</i>	25	15
<i>Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</i>	4	2
<i>De acuerdo</i>	112	66
<i>Totalmente de acuerdo</i>	21	12
<i>Total</i>	<i>169</i>	<i>100.00</i>

Elaboración: Propia

Gráfico 07: Respuestas de la pregunta 07



Elaboración: Propia

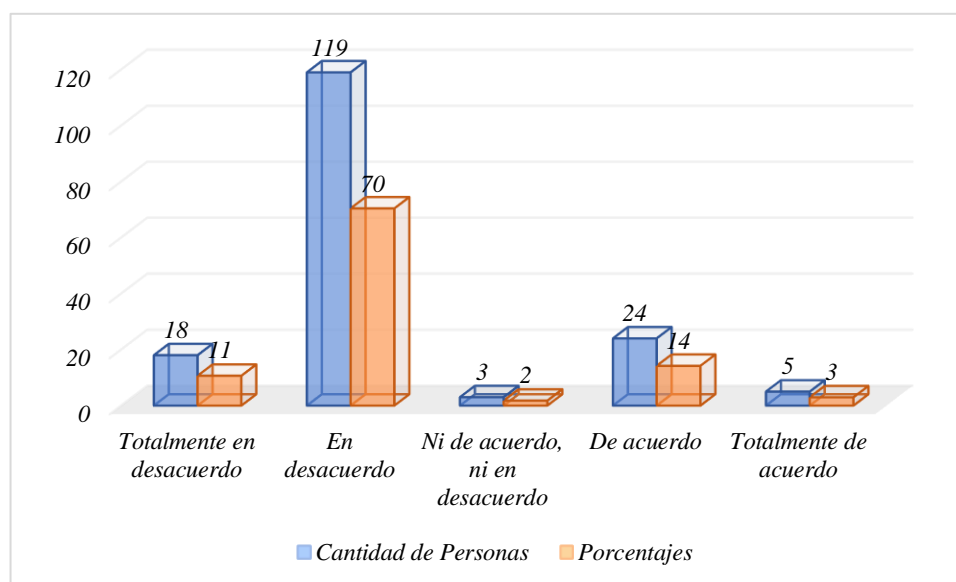
Interpretación: Se puede observar en el cuadro y gráfico que el 66% de los trabajadores expresan estar de acuerdo que todos participan en consecución de los objetivos institucionales, le sigue el 15% que manifiesta estar en desacuerdo, el 12% manifiesta estar absolutamente de acuerdo, el 4% absolutamente en desacuerdo y solamente el 2% se muestra neutral.

Tabla N° 10: Respuestas de la pregunta 08

<i>Alternativas</i>	<i>Cantidad de personas</i>	<i>Porcentajes</i>
<i>Totalmente en desacuerdo</i>	18	11
<i>En desacuerdo</i>	119	70
<i>Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</i>	3	2
<i>De acuerdo</i>	24	14
<i>Totalmente de acuerdo</i>	5	3
Total	169	100.00

Elaboración: Propia

Gráfico 08: Respuestas de la pregunta 08



Elaboración: Propia

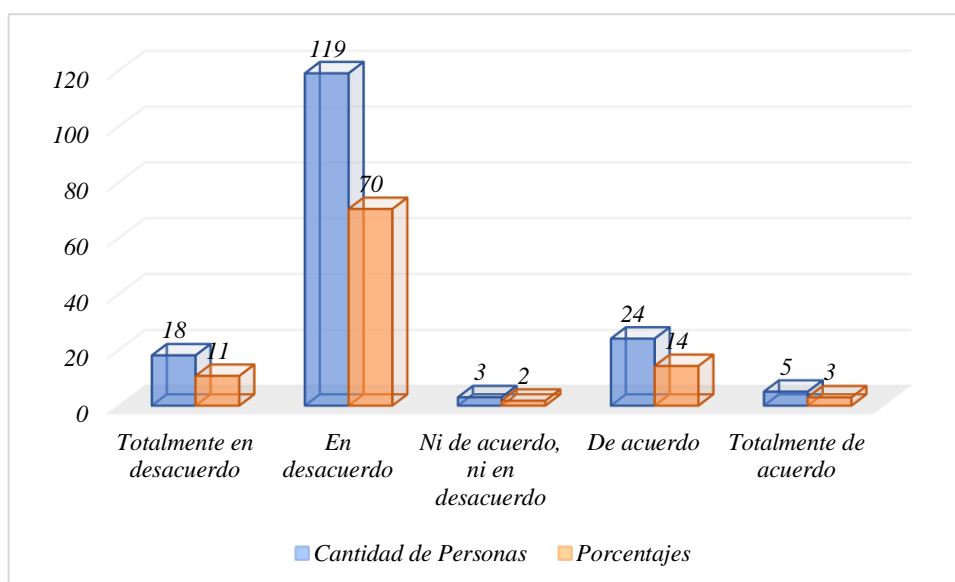
Interpretación: Después de la aplicación del instrumento, se puede analizar en el cuadro y figura que el 70% de los indagados expresa estar en desacuerdo sobre que las conclusiones verdaderas de la asociación son compartidas entre nosotros los colaboradores el 14% manifiesta estar de acuerdo, el 11% se ubica absolutamente en desacuerdo, el 3% absolutamente de acuerdo y finalmente el 2% que se mantiene neutral.

Tabla 11: Respuestas de la pregunta 09

<i>Alternativas</i>	<i>Cantidad de personas</i>	<i>Porcentajes</i>
<i>Totalmente en desacuerdo</i>	18	11
<i>En desacuerdo</i>	119	70
<i>Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</i>	3	2
<i>De acuerdo</i>	24	14
<i>Totalmente de acuerdo</i>	5	3
Total	169	100.00

Elaboración: Propia

Gráfico 09: Respuestas de la pregunta 09



Elaboración: Propia

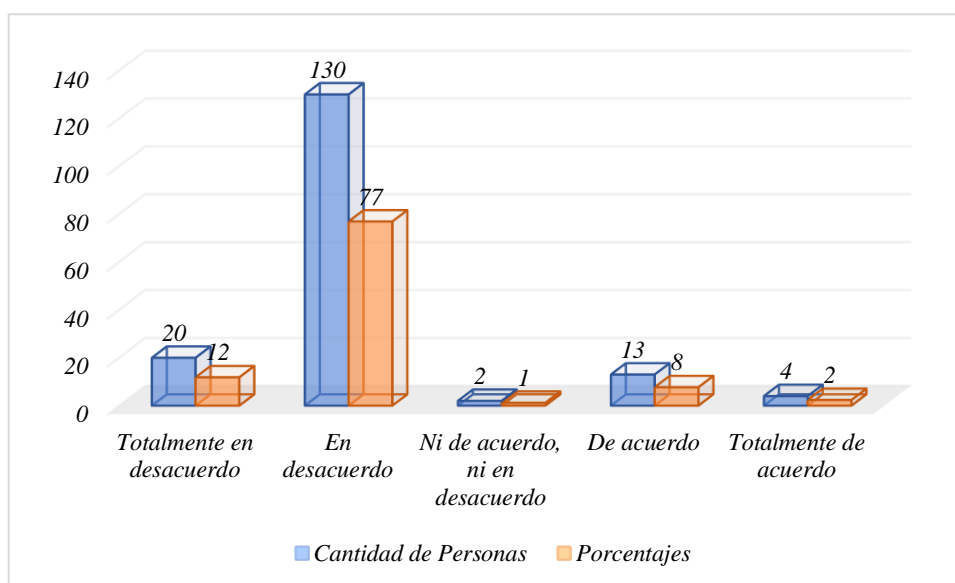
Interpretación: Después de la aplicación del instrumento, se puede analizar en el cuadro y figura que el 70% de los indagados expresa estar en desacuerdo sobre que la asociación por política me otorga incitativos por medio de bonos, el 14% manifiesta estar de acuerdo, el 11% se ubica absolutamente en desacuerdo, el 3% absolutamente de acuerdo y finalmente el 2% que se mantiene neutral.

Tabla 12: Respuestas de la pregunta 10

<i>Alternativas</i>	<i>Cantidad de personas</i>	<i>Porcentajes</i>
<i>Totalmente en desacuerdo</i>	20	12
<i>En desacuerdo</i>	130	77
<i>Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</i>	2	1
<i>De acuerdo</i>	13	8
<i>Totalmente de acuerdo</i>	4	2
Total	169	100.00

Elaboración: Propia

Gráfico 10: Respuestas de la pregunta 10



Elaboración: Propia

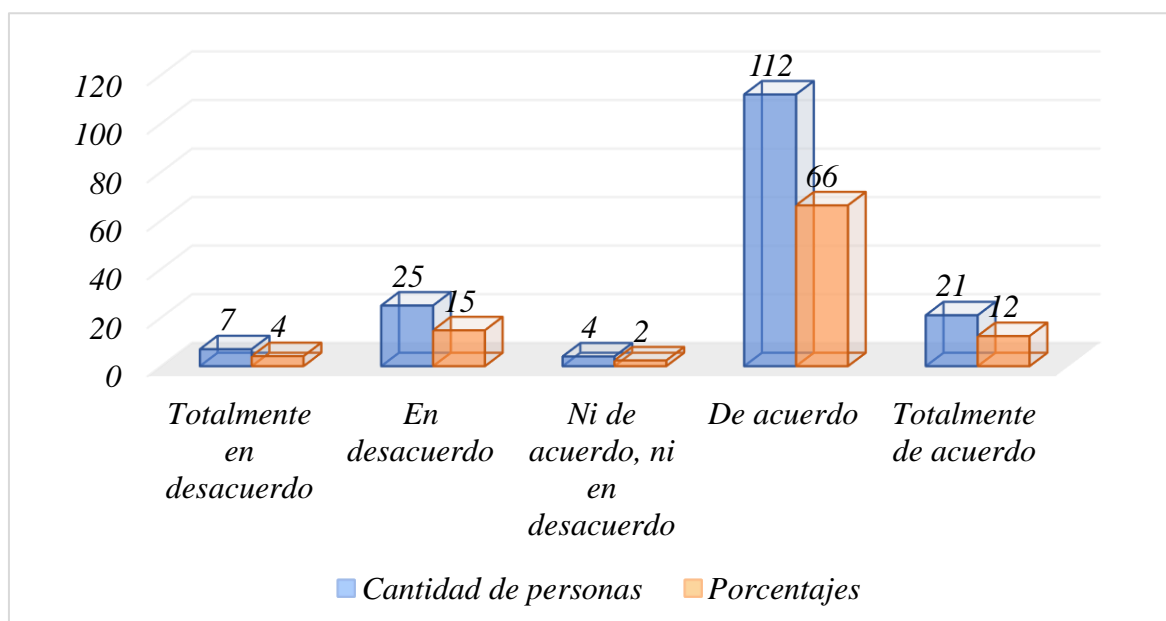
Interpretación: Después de la aplicación del instrumento, se puede analizar en el cuadro y figura que el 77% de los indagados expresa estar en desacuerdo sobre que cuando se consiguen las finalidades institucionales como un bono como remuneración el 12% manifiesta estar totalmente en desacuerdo, el 8% se encuentra de acuerdo, el 2% totalmente de acuerdo y finalmente el 1% que se mantiene neutral.

Tabla 13: Respuestas de la pregunta 11

<i>Alternativas</i>	<i>Cantidad de personas</i>	<i>Porcentajes</i>
<i>Totalmente en desacuerdo</i>	7	4
<i>En desacuerdo</i>	25	15
<i>Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</i>	4	2
<i>De acuerdo</i>	112	66
<i>Totalmente de acuerdo</i>	21	12
<i>Total</i>	<i>169</i>	<i>100.00</i>

Elaboración: Propia

Gráfico 11: Respuestas de la pregunta 11



Elaboración: Propia

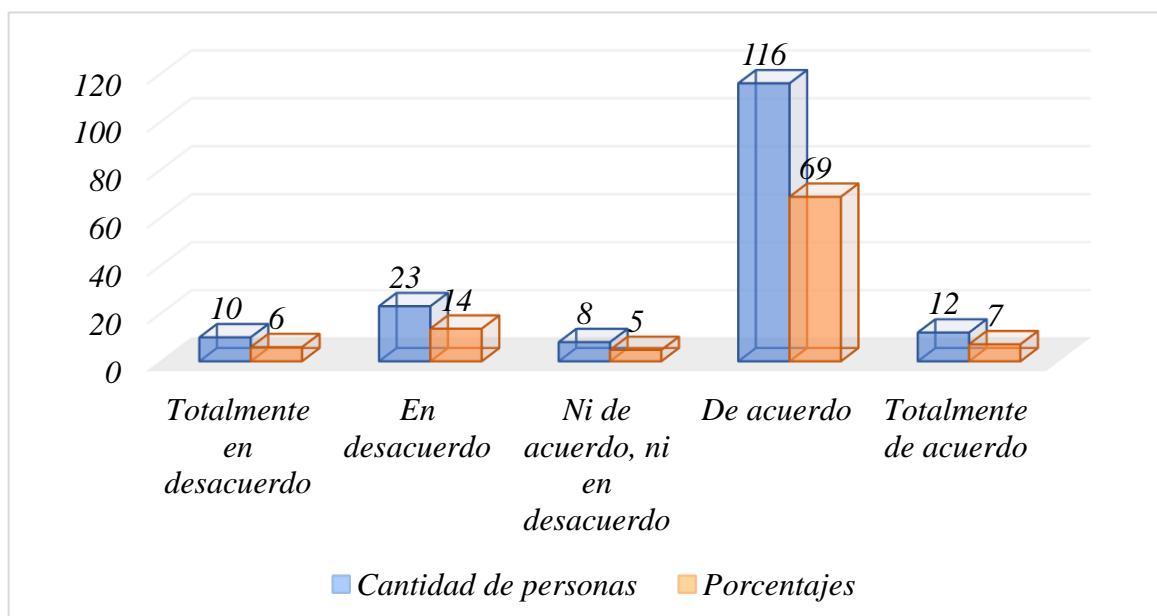
Interpretación: Se puede observar en el cuadro y gráfico que el 66% de los trabajadores expresan estar en de acuerdo sobre que la asociación debe cancelarme un seguro de salud particular, le sigue el 15% que manifiesta estar en desacuerdo, el 12% manifiesta estar absolutamente de acuerdo, el 4% absolutamente en desacuerdo y solamente el 2% se muestra neutral.

Tabla 14: Respuestas de la pregunta 12

<i>Alternativas</i>	<i>Cantidad de personas</i>	<i>Porcentajes</i>
<i>Totalmente en desacuerdo</i>	10	6
<i>En desacuerdo</i>	23	14
<i>Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</i>	8	5
<i>De acuerdo</i>	116	69
<i>Totalmente de acuerdo</i>	12	7
<i>Total</i>	<i>169</i>	<i>100.00</i>

Elaboración: Propia

Gráfico 12: Respuestas de la pregunta 12



Elaboración: Propia

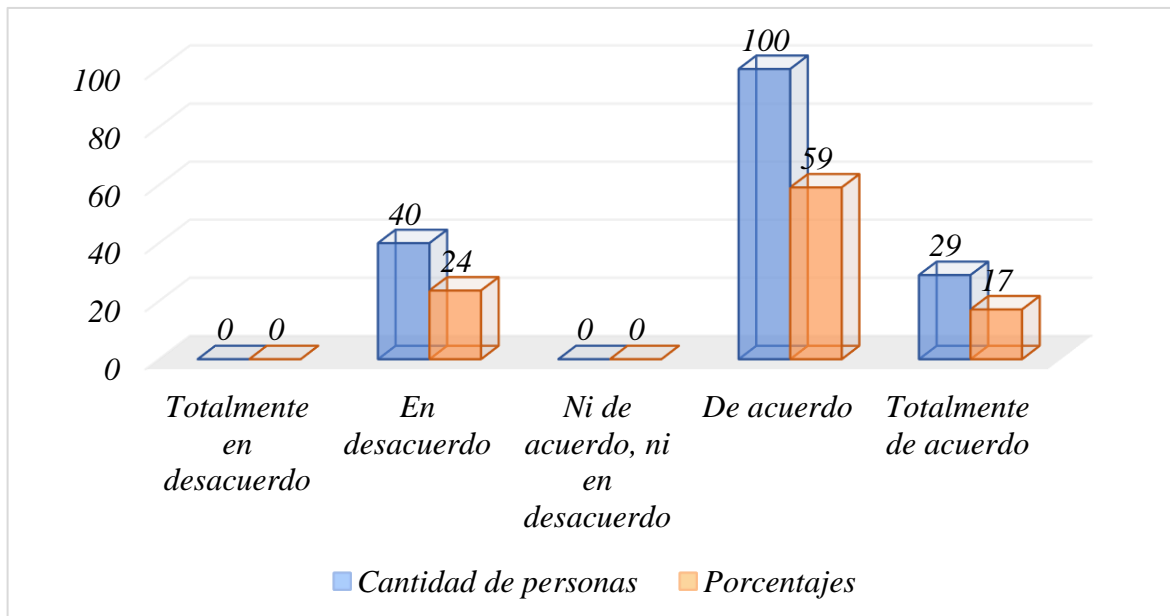
Interpretación: Después de la aplicación del instrumento, se puede analizar en el cuadro y figura que el 69% de los indagados expresan estar de acuerdo sobre que las remuneraciones deben estar atribuidas a las responsabilidades que efectuó, el 14% manifiesta estar en desacuerdo, el 7% expresa estar absolutamente de acuerdo, el 6% absolutamente en desacuerdo y finalmente el 5% se manifiesta neutral.

Tabla 15: Respuestas de la pregunta 13

<i>Alternativas</i>	<i>Cantidad de personas</i>	<i>Porcentajes</i>
<i>Totalmente en desacuerdo</i>	0	0
<i>En desacuerdo</i>	40	24
<i>Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</i>	0	0
<i>De acuerdo</i>	100	59
<i>Totalmente de acuerdo</i>	29	17
<i>Total</i>	169	100.00

Elaboración: Propia

Gráfico 13: Respuestas de la pregunta 13



Elaboración: Propia

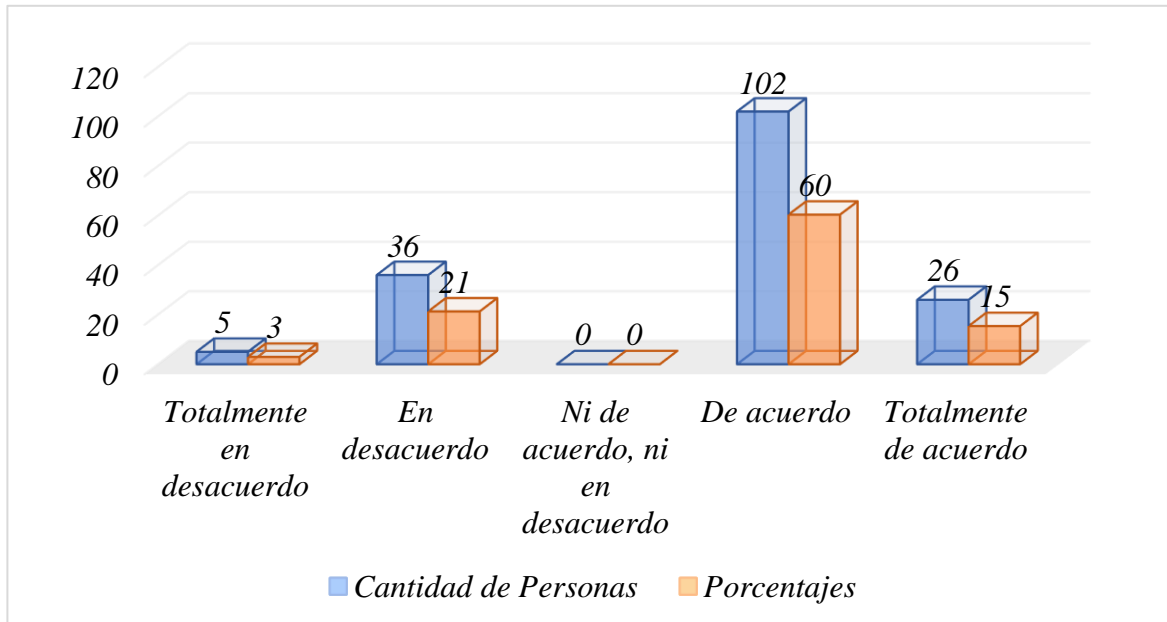
Interpretación: De la recaudación de informes, se puede analizar en el cuadro y figura que el 59% de los indagados expresa estar de acuerdo sobre que el Estado debe acrecentar el monto de las remuneraciones. El 24% de los encuestados se muestran en desacuerdo, el 17% expresan estar totalmente de acuerdo.

Tabla 16: Respuestas de la pregunta 14

<i>Alternativas</i>	<i>Cantidad de Personas</i>	<i>Porcentajes</i>
<i>Totalmente en desacuerdo</i>	5	3
<i>En desacuerdo</i>	36	21
<i>Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</i>	0	0
<i>De acuerdo</i>	102	60
<i>Totalmente de acuerdo</i>	26	15
Total	169	100.00

Elaboración: Propia

Gráfico 14: Respuestas de la pregunta 14



Elaboración: Propia

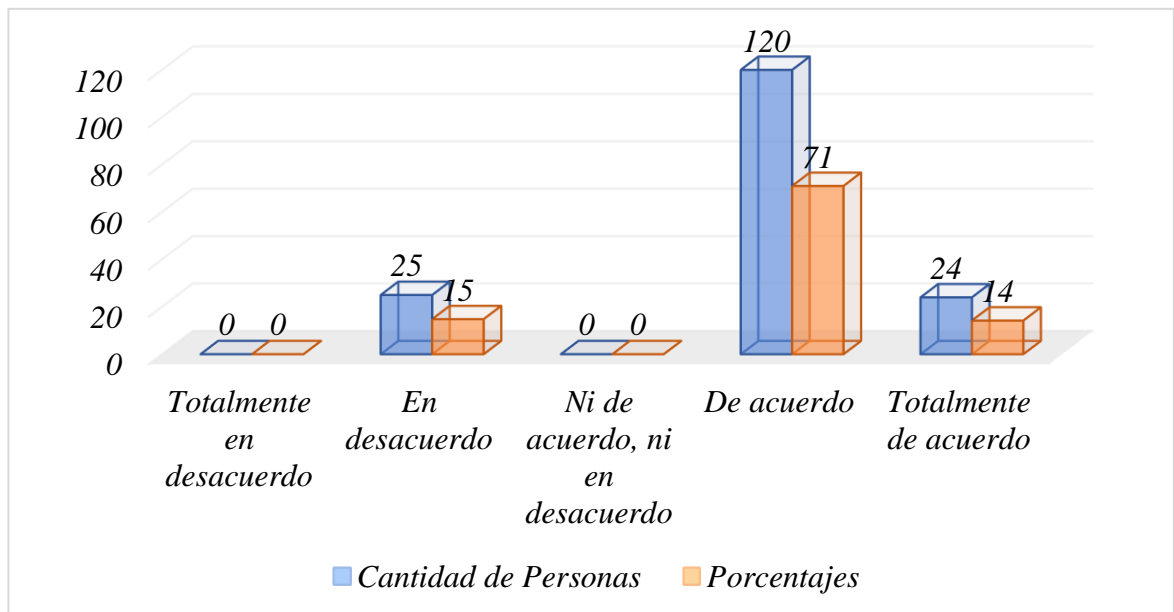
Interpretación: Se puede evidenciar en el cuadro y gráfico que el 60% de los indagados se muestra de acuerdo al considerar que por el volumen de trabajo que tengo debo cobrar dos remuneraciones en mis vacaciones, le sigue un 21% que manifiesta estar en desacuerdo, el 15% está absolutamente de acuerdo, y solamente 3% expresa estar absolutamente en desacuerdo.

Tabla 17: Respuestas de la pregunta 15

<i>Alternativas</i>	<i>Cantidad de Personas</i>	<i>Porcentajes</i>
<i>Totalmente en desacuerdo</i>	0	0
<i>En desacuerdo</i>	25	15
<i>Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</i>	0	0
<i>De acuerdo</i>	120	71
<i>Totalmente de acuerdo</i>	24	14
Total	169	100.00

Elaboración: Propia

Gráfico 15: Respuestas de la pregunta 15



Elaboración: Propia

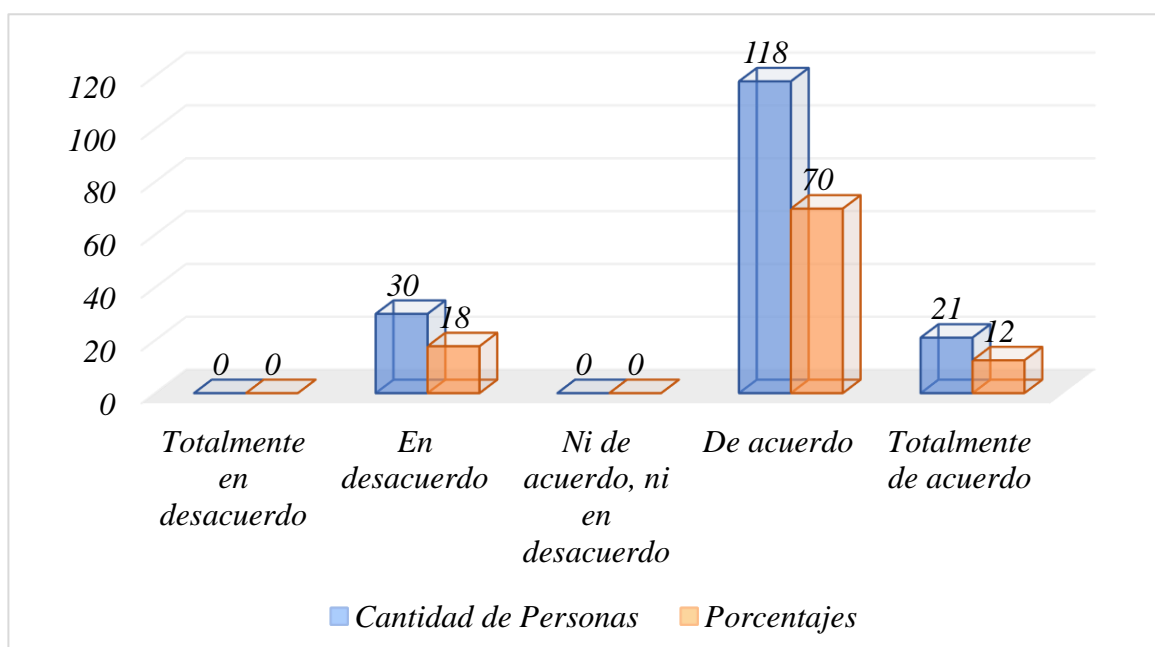
Interpretación: Después de la obtención de datos, se puede analizar en el cuadro y figura que el 71% de los colaboradores expresa estar de acuerdo que mis vacaciones deben ser remuneradas antes de salir, el 15% expresa estar en desacuerdo, el 14% manifiesta estar totalmente de acuerdo.

Tabla 18: Respuestas de la pregunta 16

<i>Alternativas</i>	<i>Cantidad de Personas</i>	<i>Porcentajes</i>
<i>Totalmente en desacuerdo</i>	0	0
<i>En desacuerdo</i>	30	18
<i>Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</i>	0	0
<i>De acuerdo</i>	118	70
<i>Totalmente de acuerdo</i>	21	12
Total	169	100.00

Elaboración: Propia

Gráfico 16: Respuestas de la pregunta 16



Elaboración: Propia

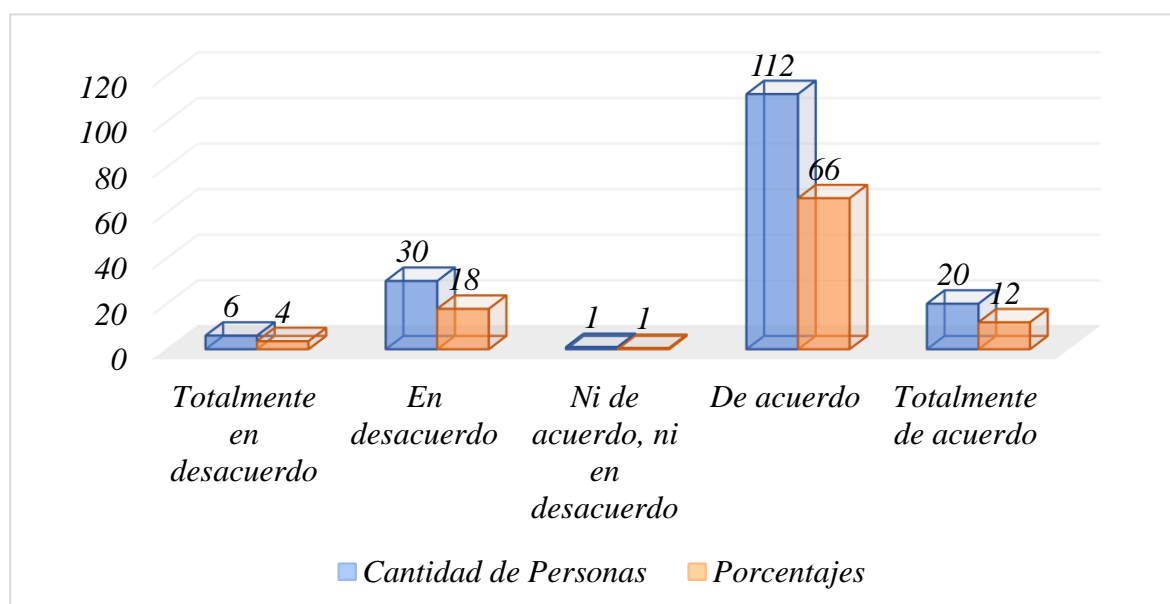
Interpretación: Se puede observar en el cuadro y gráfico que el 70% de los encuestados expresa estar de acuerdo sobre que la CTS me accederá ejecutar mis sueños en el venidero, el 18% manifiesta estar en desacuerdo, y solamente el 12% totalmente de acuerdo.

Tabla 19: Respuestas de la pregunta 17

<i>Alternativas</i>	<i>Cantidad de Personas</i>	<i>Porcentajes</i>
<i>Totalmente en desacuerdo</i>	6	4
<i>En desacuerdo</i>	30	18
<i>Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</i>	1	1
<i>De acuerdo</i>	112	66
<i>Totalmente de acuerdo</i>	20	12
<i>Total</i>	169	100.00

Elaboración: Propia

Gráfico 17: Respuestas de la pregunta 17



Elaboración: Propia

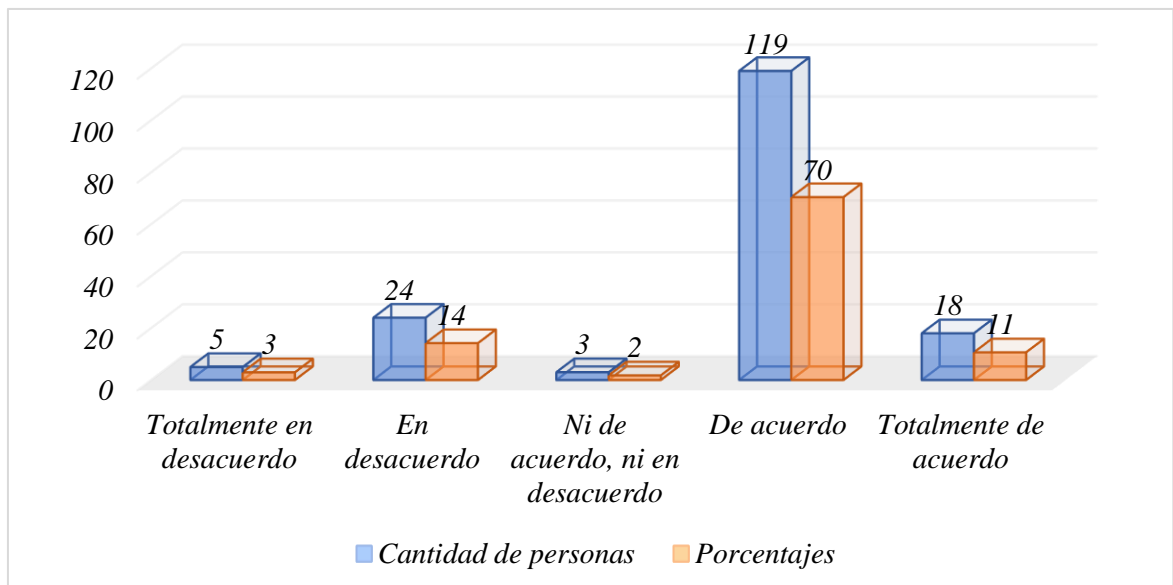
Interpretación: Según los datos obtenidos, se pueden observar en la tabla y gráfico que el 66% de los trabajadores expresa estar de acuerdo en que la CTS debe ser de libre disponibilidad, por el contrario, el 18% expresa estar en desacuerdo, le sigue el 12% que manifiesta estar absolutamente de acuerdo, el 4% absolutamente en desacuerdo y solamente el 1% se muestra neutral.

Tabla N° 20: Respuestas de la pregunta 18

<i>Alternativas</i>	<i>Cantidad de personas</i>	<i>Porcentajes</i>
<i>Totalmente en desacuerdo</i>	5	3
<i>En desacuerdo</i>	24	14
<i>Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</i>	3	2
<i>De acuerdo</i>	119	70
<i>Totalmente de acuerdo</i>	18	11
<i>Total</i>	<i>169</i>	<i>100.00</i>

Elaboración: Propia

Gráfico 18: Respuestas de la pregunta 18



Elaboración: Propia

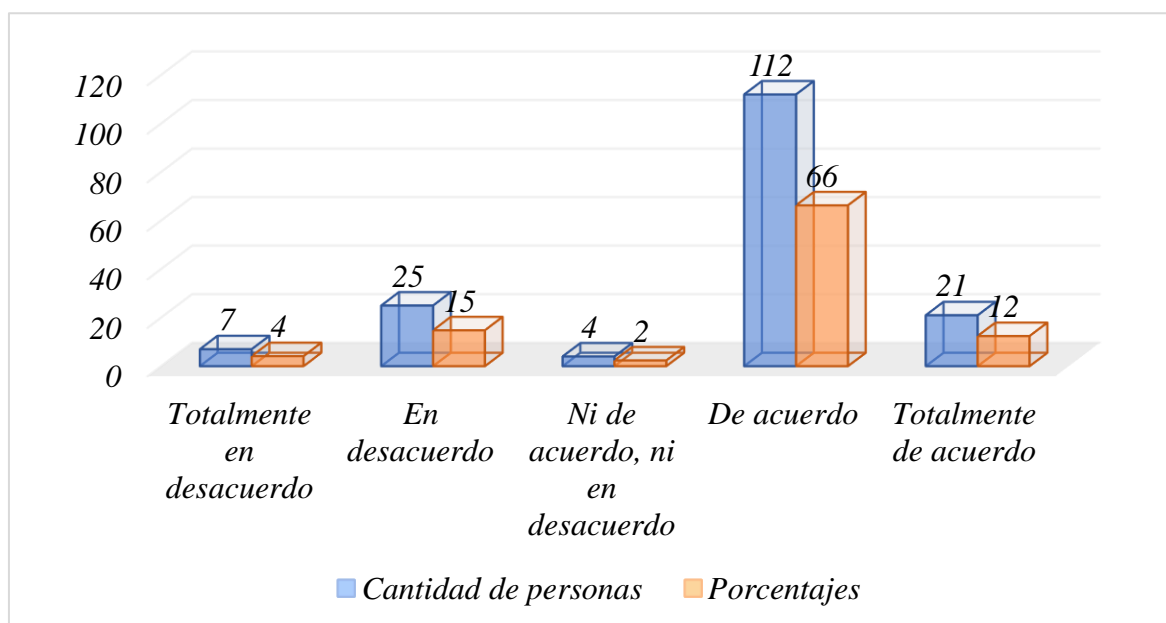
Interpretación: Se puede analizar en el cuadro y figura que el 70% de los indagados expresa estar de acuerdo sobre que el monto por la prestación de salud debe ser adicionado mi pago, el 14% manifiesta estar en desacuerdo, el 11% se encuentra absolutamente de acuerdo, el 3% absolutamente en desacuerdo y finalmente el 2% que se mantiene neutral.

Tabla 21: Respuestas de la pregunta 19

<i>Alternativas</i>	<i>Cantidad de personas</i>	<i>Porcentajes</i>
<i>Totalmente en desacuerdo</i>	7	4
<i>En desacuerdo</i>	25	15
<i>Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</i>	4	2
<i>De acuerdo</i>	112	66
<i>Totalmente de acuerdo</i>	21	12
<i>Total</i>	<i>169</i>	<i>100.00</i>

Elaboración: Propia

Gráfico 19: Respuestas de la pregunta 19



Elaboración: Propia

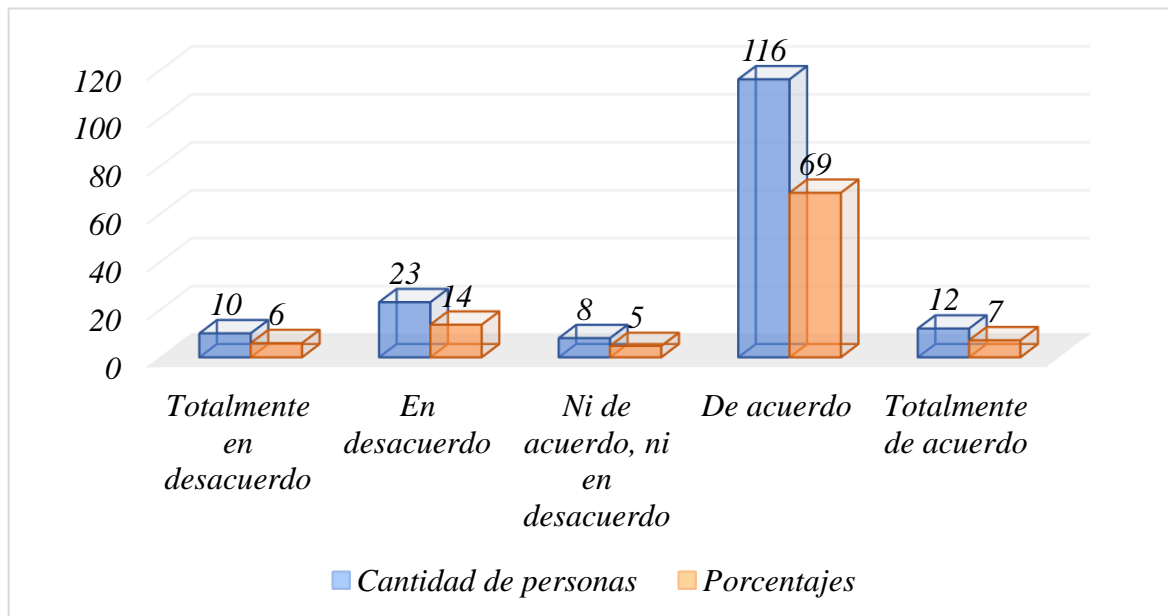
Interpretación: Se puede observar en el cuadro y gráfico que el 66% de los trabajadores expresan estar de acuerdo que son atentos y brindan un buen trato, le sigue el 15% que manifiesta estar en desacuerdo, el 12% manifiesta estar absolutamente de acuerdo, el 4% absolutamente en desacuerdo y solamente el 2% se muestra neutral.

Tabla N° 22: Respuestas de la pregunta 20

<i>Alternativas</i>	<i>Cantidad de personas</i>	<i>Porcentajes</i>
<i>Totalmente en desacuerdo</i>	10	6
<i>En desacuerdo</i>	23	14
<i>Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</i>	8	5
<i>De acuerdo</i>	116	69
<i>Totalmente de acuerdo</i>	12	7
<i>Total</i>	<i>169</i>	<i>100.00</i>

Elaboración: Propia

Gráfico 20: Respuestas de la pregunta 20



Elaboración: Propia

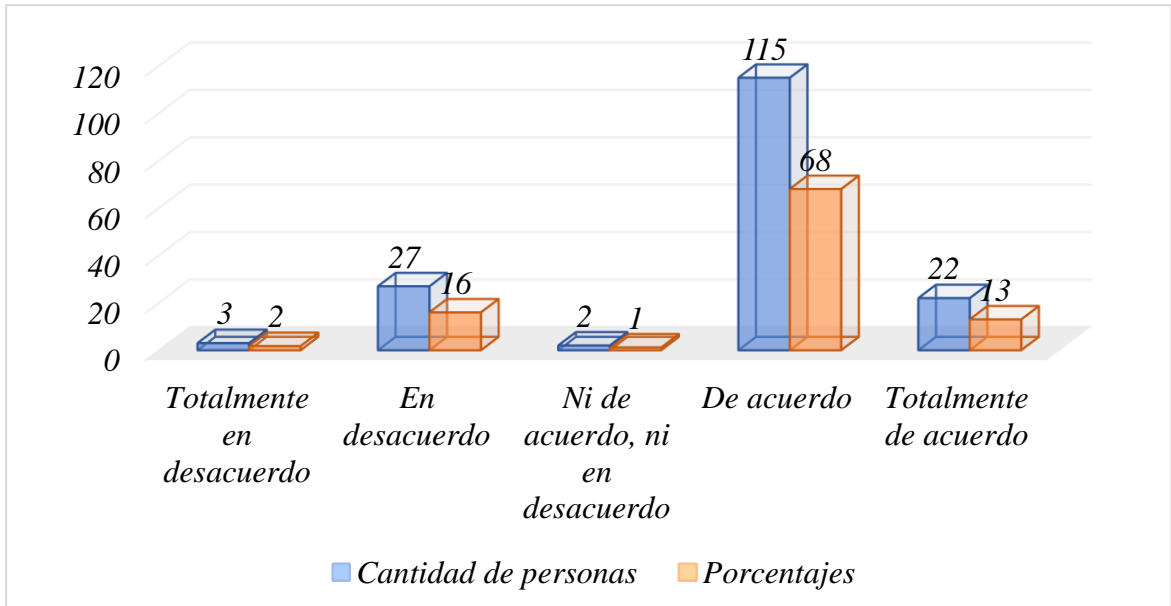
Interpretación: Después de la aplicación del instrumento, se puede analizar en el cuadro y figura que el 69% de los indagados expresan estar de acuerdo sobre que cumple debidamente con las tareas encargadas, el 14% manifiesta estar en desacuerdo, el 7% expresa estar absolutamente de acuerdo, el 6% absolutamente en desacuerdo y finalmente el 5% se manifiesta neutral.

Tabla 23: Respuestas de la pregunta 21

<i>Alternativas</i>	<i>Cantidad de personas</i>	<i>Porcentajes</i>
<i>Totalmente en desacuerdo</i>	3	2
<i>En desacuerdo</i>	27	16
<i>Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</i>	2	1
<i>De acuerdo</i>	115	68
<i>Totalmente de acuerdo</i>	22	13
Total	169	100.00

Elaboración: Propia

Gráfico 21: Respuestas de la pregunta 21



Elaboración: Propia

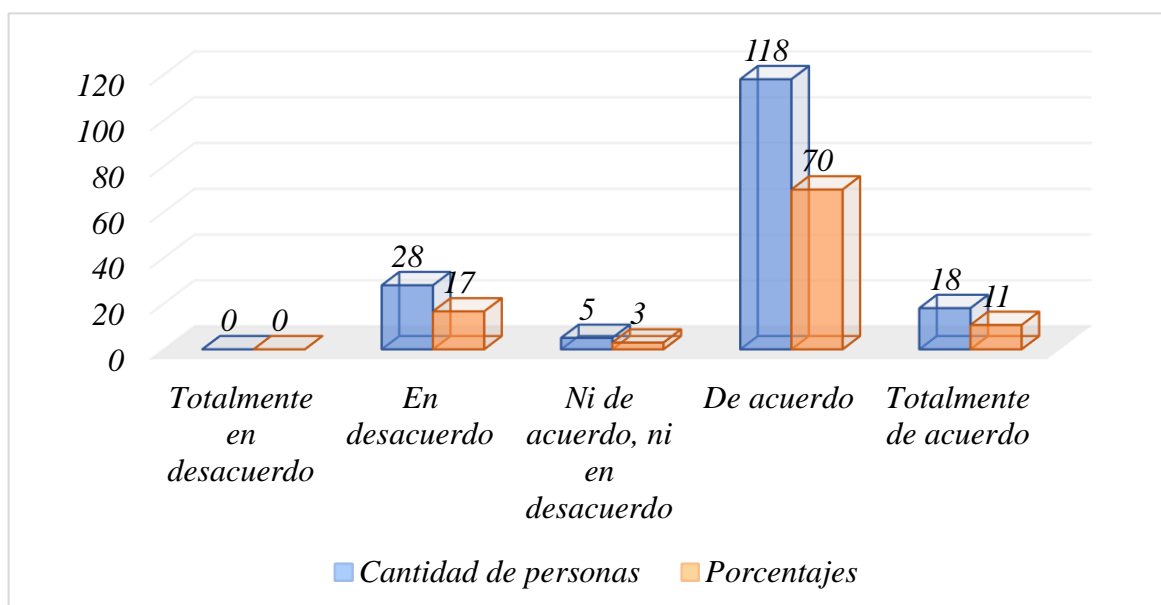
Interpretación: Se puede analizar en el cuadro y figura que el 68% de los indagados expresa estar de acuerdo en que en caso de requerimiento, cumplen con brindar información a tiempo, el 16% expresa estar en desacuerdo, le sigue el 13% que manifiesta estar absolutamente de acuerdo, el 2% absolutamente en desacuerdo y finalmente el 1% que expresa neutralidad.

Tabla 24: Respuestas de la pregunta 22

<i>Alternativas</i>	<i>Cantidad de personas</i>	<i>Porcentajes</i>
<i>Totalmente en desacuerdo</i>	0	0
<i>En desacuerdo</i>	28	17
<i>Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</i>	5	3
<i>De acuerdo</i>	118	70
<i>Totalmente de acuerdo</i>	18	11
Total	169	100.00

Elaboración: Propia

Gráfico 22: Respuestas de la pregunta 22



Elaboración: Propia

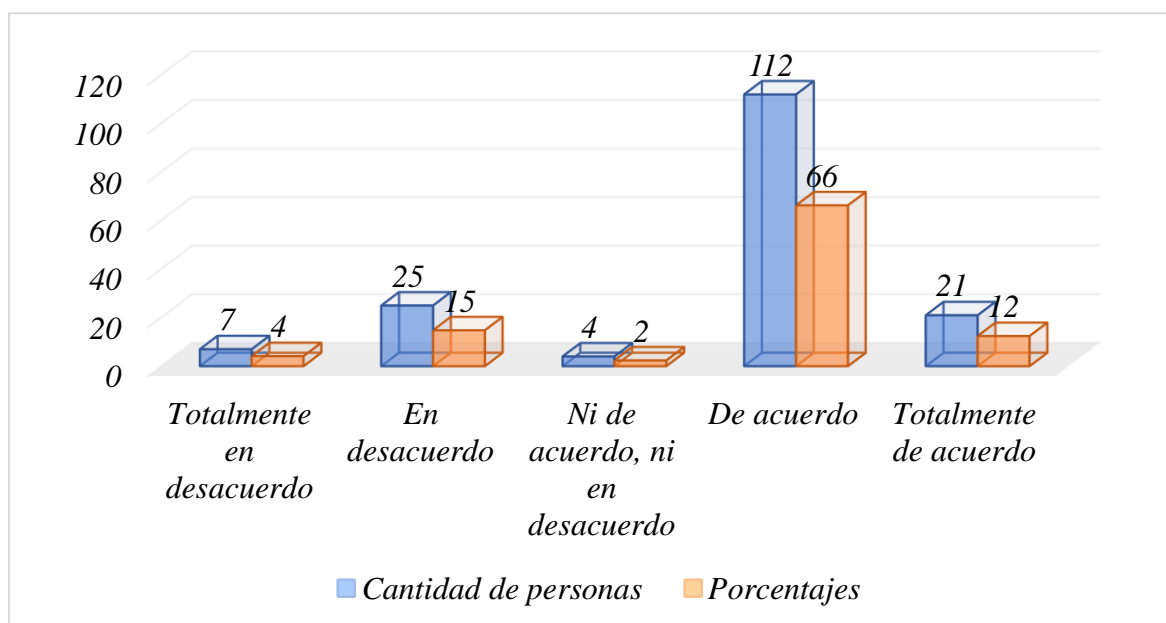
Interpretación: Se puede evidenciar en el cuadro y gráfico que el 70% expresa estar de acuerdo sobre cumplir apropiadamente con el tiempo de entrega de trabajo según demanda, el 17% manifiesta estar en desacuerdo, el 11% se encuentra totalmente de acuerdo y el 3% expresa neutralidad.

Tabla 25: Respuestas de la pregunta 23

<i>Alternativas</i>	<i>Cantidad de personas</i>	<i>Porcentajes</i>
<i>Totalmente en desacuerdo</i>	7	4
<i>En desacuerdo</i>	25	15
<i>Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</i>	4	2
<i>De acuerdo</i>	112	66
<i>Totalmente de acuerdo</i>	21	12
<i>Total</i>	<i>169</i>	<i>100.00</i>

Elaboración: Propia

Gráfico 23: Respuestas de la pregunta 23



Elaboración: Propia

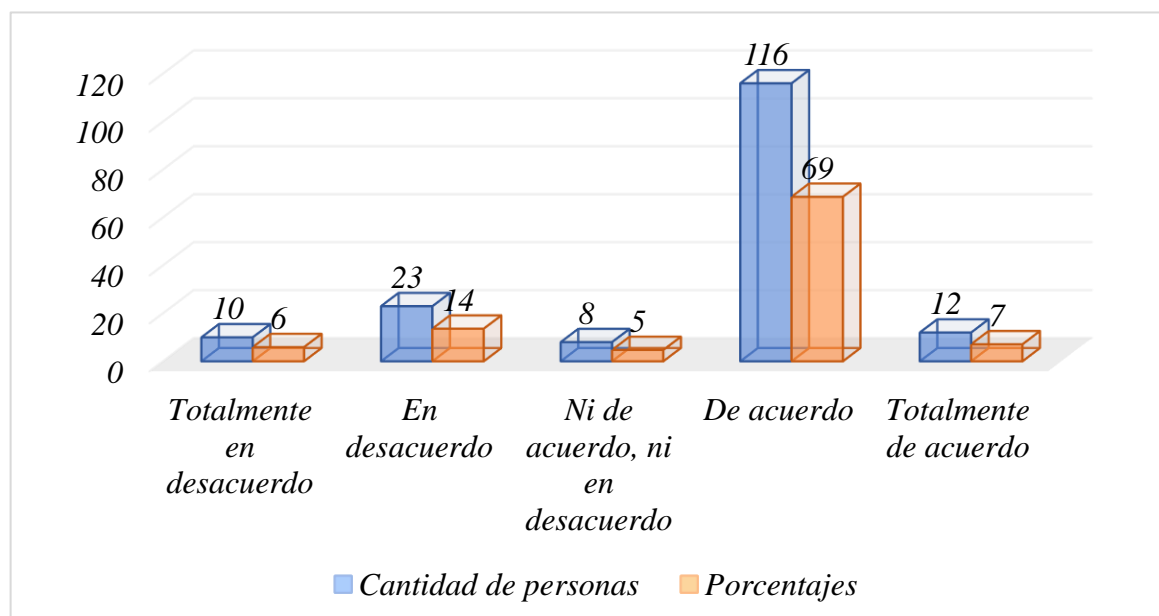
Interpretación: Se puede observar en el cuadro y gráfico que el 66% de los trabajadores expresan estar de acuerdo sobre brindar un buen servicio a los usuarios, lo que permite que estos se lleven buenas impresiones respecto a la gestión municipal, le sigue el 15% que manifiesta estar en desacuerdo, el 12% manifiesta estar absolutamente de acuerdo, el 4% absolutamente en desacuerdo y solamente el 2% se muestra neutral.

Tabla 26: Respuestas de la pregunta 24

<i>Alternativas</i>	<i>Cantidad de personas</i>	<i>Porcentajes</i>
<i>Totalmente en desacuerdo</i>	10	6
<i>En desacuerdo</i>	23	14
<i>Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</i>	8	5
<i>De acuerdo</i>	116	69
<i>Totalmente de acuerdo</i>	12	7
<i>Total</i>	<i>169</i>	<i>100.00</i>

Elaboración: Propia

Gráfico 24: Respuestas de la pregunta 24



Elaboración: Propia

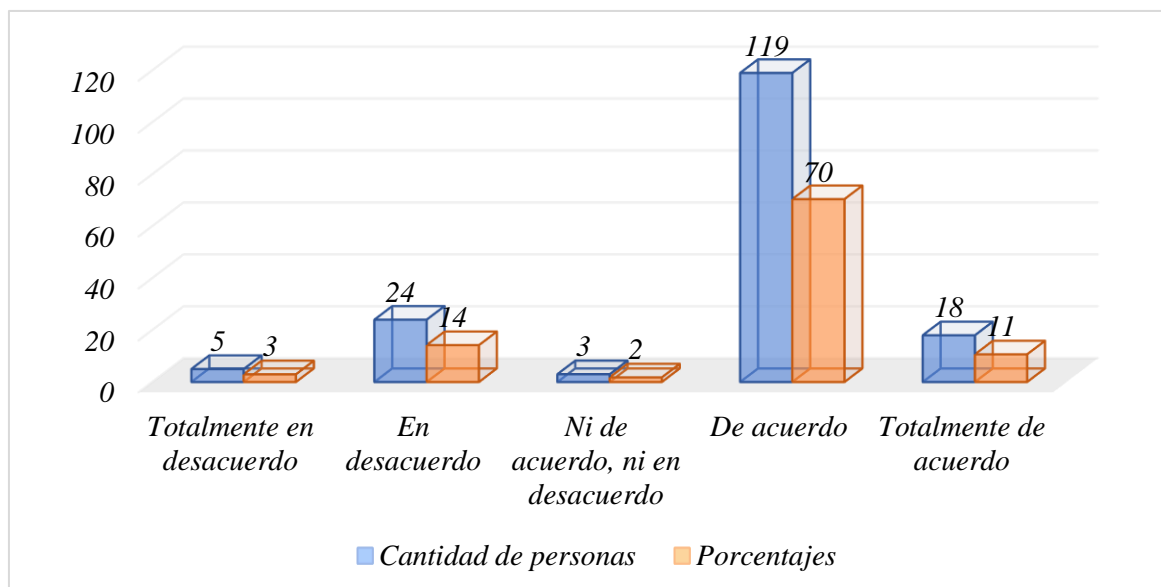
Interpretación: Después de la aplicación del instrumento, se puede analizar en el cuadro y figura que el 69% de los indagados expresan estar de acuerdo sobre que brindan un buen trato al personal de otras áreas y/o usuarios de la entidad, el 14% manifiesta estar en desacuerdo, el 7% expresa estar absolutamente de acuerdo, el 6% absolutamente en desacuerdo y finalmente el 5% se manifiesta neutral.

Tabla N° 27: Respuestas de la pregunta 25

<i>Alternativas</i>	<i>Cantidad de personas</i>	<i>Porcentajes</i>
<i>Totalmente en desacuerdo</i>	5	3
<i>En desacuerdo</i>	24	14
<i>Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</i>	3	2
<i>De acuerdo</i>	119	70
<i>Totalmente de acuerdo</i>	18	11
<i>Total</i>	<i>169</i>	<i>100.00</i>

Elaboración: Propia

Gráfico 25: Respuestas de la pregunta 25



Elaboración: Propia

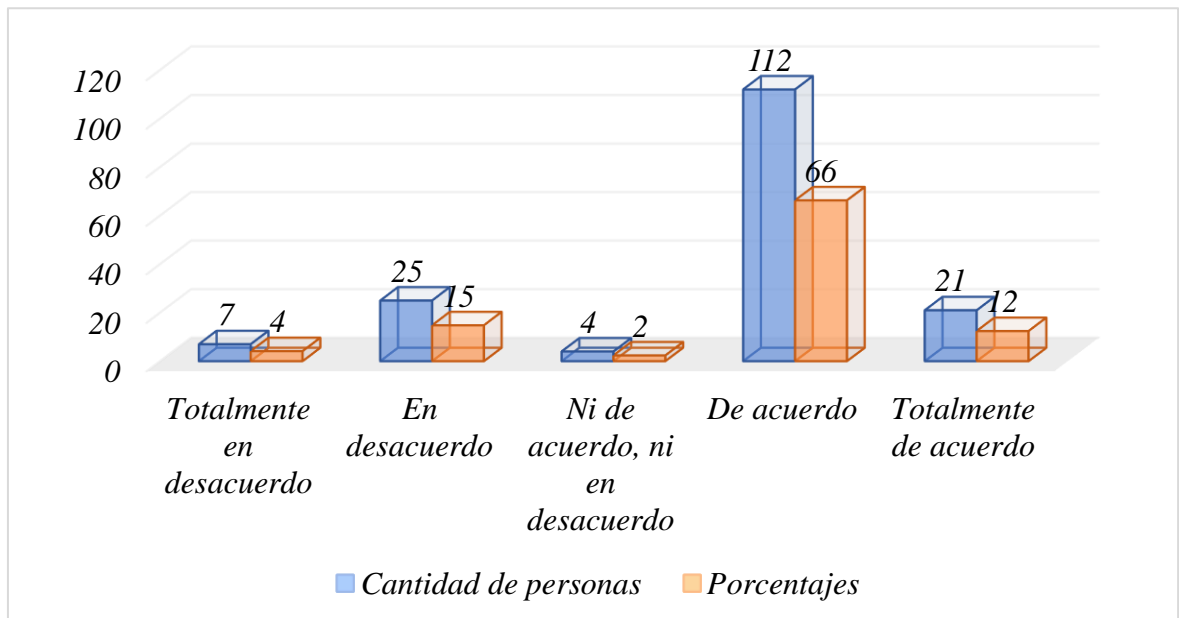
Interpretación: Se puede analizar en el cuadro y figura que el 70% de los indagados expresa estar de acuerdo sobre que brindan un buen servicio a los usuarios y/o otros colaboradores que requieren de sus servicios en un tiempo debido, el 14% manifiesta estar en desacuerdo, el 11% se encuentra absolutamente de acuerdo, el 3% absolutamente en desacuerdo y finalmente el 2% que se mantiene neutral.

Tabla 28: Respuestas de la pregunta 26

<i>Alternativas</i>	<i>Cantidad de personas</i>	<i>Porcentajes</i>
<i>Totalmente en desacuerdo</i>	7	4
<i>En desacuerdo</i>	25	15
<i>Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</i>	4	2
<i>De acuerdo</i>	112	66
<i>Totalmente de acuerdo</i>	21	12
<i>Total</i>	<i>169</i>	<i>100.00</i>

Elaboración: Propia

Gráfico 26: Respuestas de la pregunta 26



Elaboración: Propia

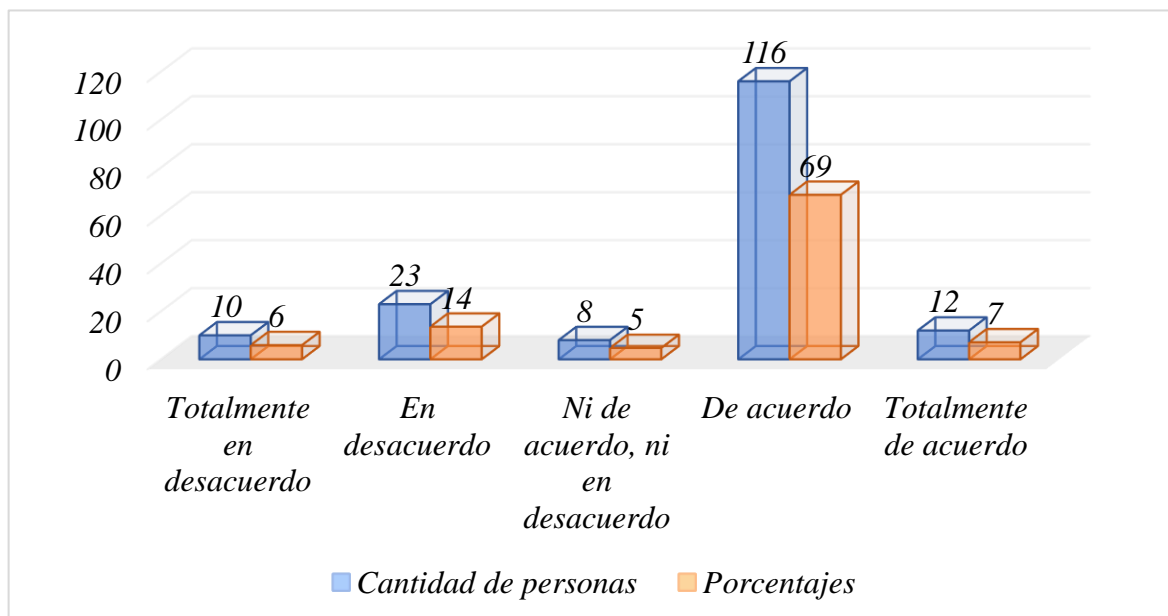
Interpretación: Se puede observar en el cuadro y gráfico que el 66% de los trabajadores expresan estar de acuerdo que entregan sus datos y/o cumplen los trabajos con prontitud, sin retrasos o demoras que dificulten la operabilidad, le sigue el 15% que manifiesta estar en desacuerdo, el 12% manifiesta estar absolutamente de acuerdo, el 4% absolutamente en desacuerdo y solamente el 2% se muestra neutral.

Tabla N° 29: Respuestas de la pregunta 27

<i>Alternativas</i>	<i>Cantidad de personas</i>	<i>Porcentajes</i>
<i>Totalmente en desacuerdo</i>	10	6
<i>En desacuerdo</i>	23	14
<i>Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</i>	8	5
<i>De acuerdo</i>	116	69
<i>Totalmente de acuerdo</i>	12	7
<i>Total</i>	<i>169</i>	<i>100.00</i>

Elaboración: Propia

Gráfico 27: Respuestas de la pregunta 27



Elaboración: Propia

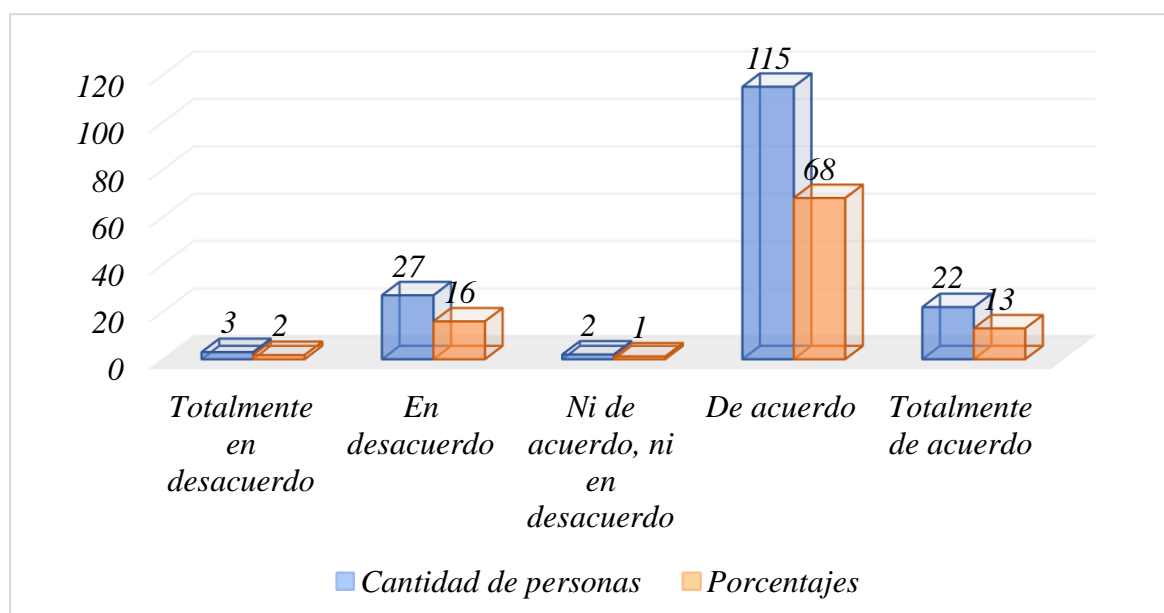
Interpretación: Después de la aplicación del instrumento, se puede observar en el cuadro y figura que el 69% de los indagados expresan estar de acuerdo sobre que cumplen exactamente con el trabajo encargado, según lineamientos solicitados, el 14% manifiesta estar en desacuerdo, el 7% expresa estar absolutamente de acuerdo, el 6% absolutamente en desacuerdo y finalmente el 5% se manifiesta neutral.

Tabla 30: Respuestas de la pregunta 28

<i>Alternativas</i>	<i>Cantidad de personas</i>	<i>Porcentajes</i>
<i>Totalmente en desacuerdo</i>	3	2
<i>En desacuerdo</i>	27	16
<i>Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</i>	2	1
<i>De acuerdo</i>	115	68
<i>Totalmente de acuerdo</i>	22	13
Total	169	100.00

Elaboración: Propia

Gráfico 28: Respuestas de la pregunta 28



Elaboración: Propia

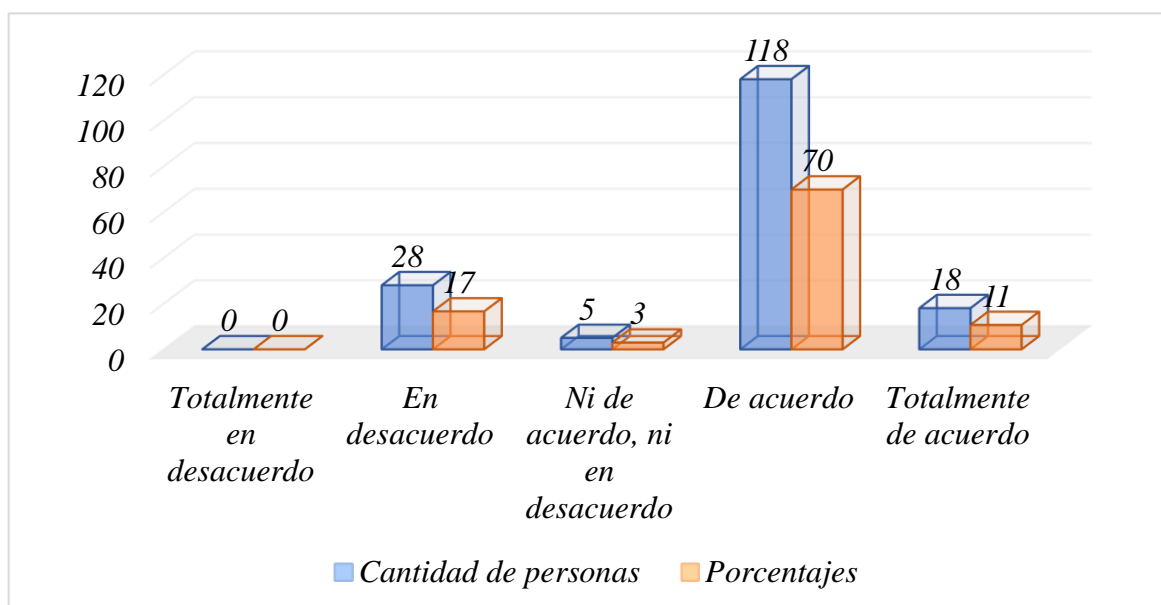
Interpretación: Se puede analizar en el cuadro y figura que el 68% de los indagados expresa estar de acuerdo en que cumplen con el trabajo encargado en términos de cantidad, el 16% expresa estar en desacuerdo, le sigue el 13% que manifiesta estar absolutamente de acuerdo, el 2% absolutamente en desacuerdo y finalmente el 1% que expresa neutralidad.

Tabla 31: Respuestas de la pregunta 29

<i>Alternativas</i>	<i>Cantidad de personas</i>	<i>Porcentajes</i>
<i>Totalmente en desacuerdo</i>	0	0
<i>En desacuerdo</i>	28	17
<i>Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</i>	5	3
<i>De acuerdo</i>	118	70
<i>Totalmente de acuerdo</i>	18	11
Total	169	100.00

Elaboración: Propia

Gráfico 29: Respuestas de la pregunta 29



Elaboración: Propia

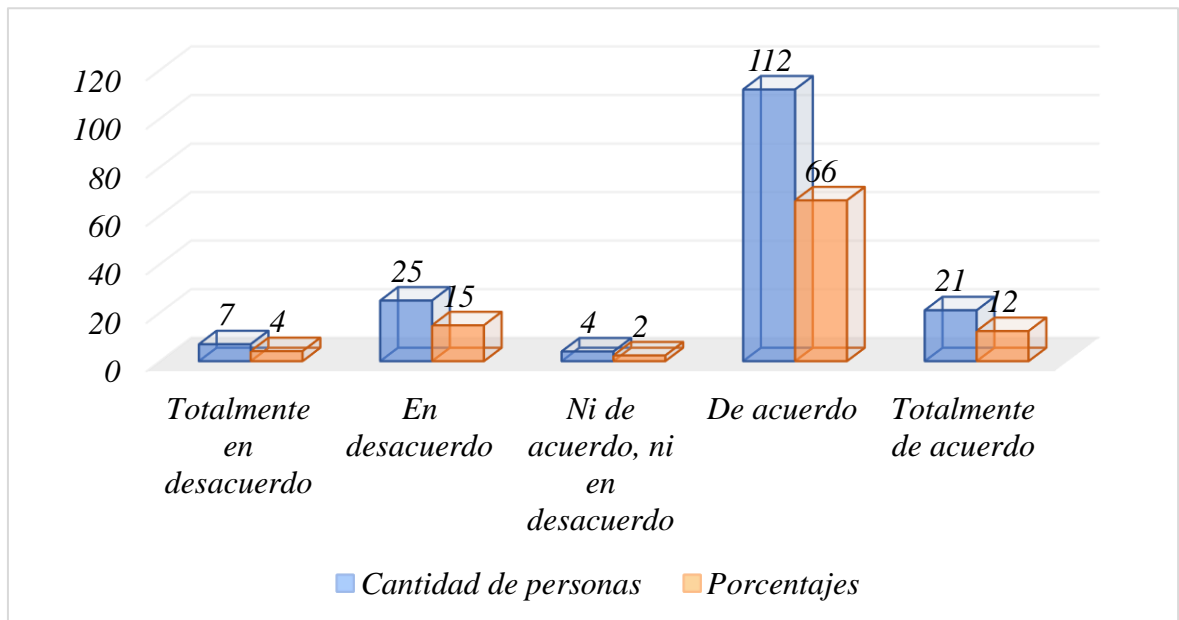
Interpretación: Se puede evidenciar en el cuadro y gráfico que el 70% expresa estar de acuerdo sobre cumplir con sus puestos de modo acertado, el 17% manifiesta estar en desacuerdo, el 11% se encuentra totalmente de acuerdo y el 3% expresa neutralidad.

Tabla 32: Respuestas de la pregunta 30

<i>Alternativas</i>	<i>Cantidad de personas</i>	<i>Porcentajes</i>
<i>Totalmente en desacuerdo</i>	7	4
<i>En desacuerdo</i>	25	15
<i>Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</i>	4	2
<i>De acuerdo</i>	112	66
<i>Totalmente de acuerdo</i>	21	12
<i>Total</i>	169	100.00

Elaboración: Propia

Gráfico 30: Respuestas de la pregunta 30



Elaboración: Propia

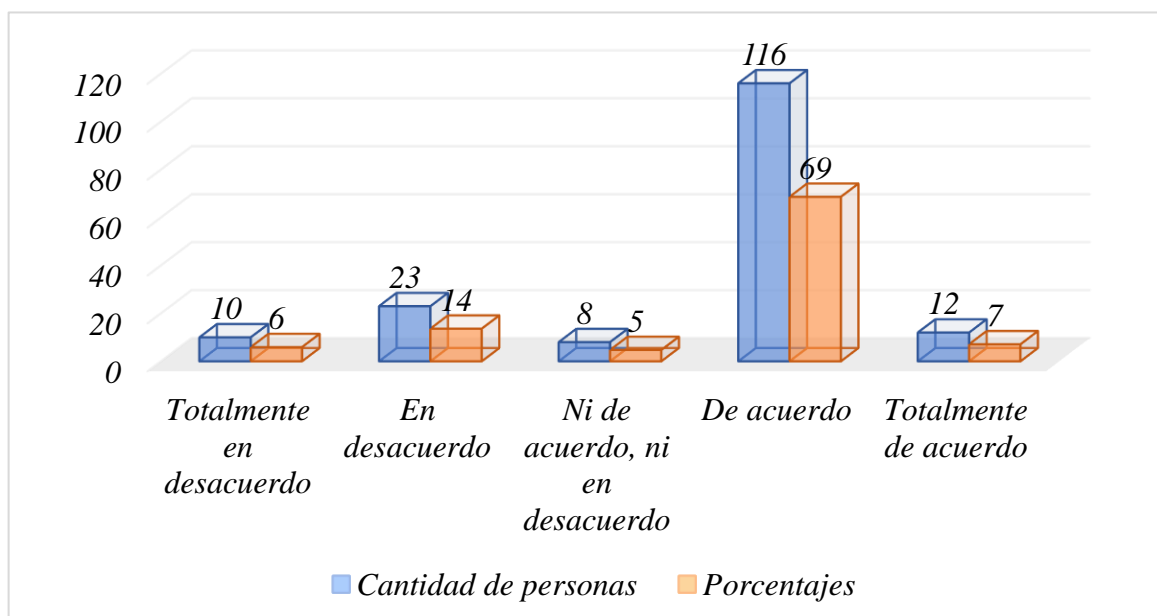
Interpretación: Se puede observar en el cuadro y gráfico que el 66% de los trabajadores expresan estar de acuerdo sobre hacer uso adecuado de los medios asignados para cumplir con su labor, le sigue el 15% que manifiesta estar en desacuerdo, el 12% manifiesta estar absolutamente de acuerdo, el 4% absolutamente en desacuerdo y solamente el 2% se muestra neutral.

Tabla 33: Respuestas de la pregunta 31

<i>Alternativas</i>	<i>Cantidad de personas</i>	<i>Porcentajes</i>
<i>Totalmente en desacuerdo</i>	10	6
<i>En desacuerdo</i>	23	14
<i>Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</i>	8	5
<i>De acuerdo</i>	116	69
<i>Totalmente de acuerdo</i>	12	7
<i>Total</i>	<i>169</i>	<i>100.00</i>

Elaboración: Propia

Gráfico 31: Respuestas de la pregunta 31



Elaboración: Propia

Interpretación: Después de la aplicación del instrumento, se puede analizar en el cuadro y figura que el 69% de los indagados expresan estar de acuerdo sobre que el tiempo empleado cumplir con sus procedimientos es el necesario, no pasándose más de la hora, el 14% manifiesta estar en desacuerdo, el 7% expresa estar absolutamente de acuerdo, el 6% absolutamente en desacuerdo y finalmente el 5% se manifiesta neutral.

Hipótesis general

H₀: La remuneración económica no se conecta con el nivel de productividad de los colaboradores en la ciudad de Ica, 2022.

H₁: La remuneración económica se conecta con el nivel de productividad de los colaboradores en la ciudad de Ica, 2022.

Tabla 34:

Comprobación de la Hipótesis General

	1			2			3			TOTAL
	<i>f₀</i>	<i>f₁</i>	<i>x²</i>	<i>f₀</i>	<i>f₁</i>	<i>x²</i>	<i>f₀</i>	<i>f₁</i>	<i>x²</i>	
1	71	55.065	4.611	23	31.148	2.131	0	7.787	7.787	94
2	28	26.361	0.102	17	14.911	0.293	0	3.728	3.728	45
3	0	17.574	17.574	16	9.941	3.693	14	2.485	53.352	30
TOTAL	99		22.287	56		6.117	14		64.867	169

Nota. Elaborado por el autor, 2022.

Interpretación: Se analiza un valor chi cuadrado de 93.271, mayor al valor crítico del cuadro de 9.487, por lo que se efectúa a la verificación del supuesto general del estudio que ordena que “La remuneración económica se conecta con el nivel de productividad de los trabajadores en la ciudad de Ica, 2022”.

Hipótesis específica 1

H₀: La remuneración básica no se conecta con el nivel de productividad de los trabajadores en la ciudad de Ica, 2022.

H₁: La remuneración básica se conecta con el nivel de productividad de los colaboradores en la ciudad de Ica, 2022.

Tabla 35:

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	76	63.349	2.526	25	34.065	2.412	0	3.586	3.586	101
2	30	31.361	0.059	20	16.864	0.583	0	1.775	1.775	50
3	0	11.290	11.290	12	6.071	5.790	6	0.639	44.972	18
TOTAL	106		13.875	57		8.786	6		50.333	169

Nota. Elaborado por el autor, 2023.

Interpretación: Se analiza un valor chi cuadrado de 72.995 mayor al valor crítico del cuadro de 9.487, por lo que se desarrolla a efectuar la validación del primordial supuesto específico del análisis que ordena que “La remuneración básica se conecta con el nivel de productividad de los trabajadores en la ciudad de Ica, 2022”.

Hipótesis específica 2

H₀: Los incentivos salariales no se conectan con el nivel de productividad de los colaboradores en la ciudad de Ica, 2022.

H₁: Los incentivos salariales se conectan con el nivel de productividad de los trabajadores en la ciudad de Ica, 2022.

Tabla 36:

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	69	57.988	2.091	29	34.213	0.794	0	5.799	5.799	98
2	31	27.811	0.366	16	16.408	0.010	0	2.781	2.781	47
3	0	14.201	14.201	14	8.379	3.771	10	1.420	51.837	24
TOTAL	100		16.658	59		4.576	10		60.417	169

Nota. Elaborado por el autor, 2023.

Interpretación: Se analiza un valor chi cuadrado de 81.651 mayor al valor crítico de la tabla de 9.487, por lo que se ordena a efectuar la verificación del segundo supuesto específico del estudio que ordena que “Los incentivos salariales se relacionan con el nivel de productividad de los trabajadores en la ciudad de Ica, 2022”.

Hipótesis específica 3

H₀: Las prestaciones no se conectan con el nivel de productividad de los trabajadores en la ciudad de Ica, 2022.

H₁: Las prestaciones se conectan con el nivel de productividad de los trabajadores en la ciudad de Ica, 2022.

Tabla 37:

Comprobación de la Hipótesis específica 3

	1			2			3			TOTAL
	f_0	f_1	x^2	f_0	f_1	x^2	f_0	f_1	x^2	
1	84	65.846	5.005	20	30.769	3.769	0	7.385	7.385	104
2	23	24.692	0.116	16	11.538	1.725	0	2.769	2.769	39
3	0	16.462	16.462	14	7.692	5.172	12	1.846	55.846	26
TOTAL	107		21.583	50		10.667	12		66.000	169

Nota. Elaborado por el autor, 2022.

Interpretación: Se analiza un valor chi cuadrado de 98.249 mayor al valor crítico del cuadro de 9.487, por lo que se desarrolla a efectuar la verificación del posterior supuesto específico del estudio que ordena que “Las prestaciones se relacionan con el nivel de productividad de los trabajadores en la ciudad de Ica, 2022”.

IV. DISCUSIÓN

Según los informes conseguidos se puede determinar que, con respecto a la finalidad universal del estudio, el 55.62% de los indagados reconsidera que la remuneración básica se conecta con el nivel de productividad de los colaboradores en la zona de Ica, 2022.

Alusivo al primordial fin específico se remedia que el 59.76% de los indagados estima que la remuneración básica se conecta con el nivel de productividad de los trabajadores en la ciudad de Ica, 2022.

Alusivo a la posterior finalidad específica se instaure que, el 57.99% de los indagados declara que la capacidad de innovación se conecta directamente con los volúmenes de productividad de las agroexportadoras de la provincia de Ica, 2022.

Alusivo a la tercera finalidad específica se ordena que, el 61.54% de los indagados considera que la capacidad de innovación se conecta directamente con el nivel de calidad de la uva de las agroexportadoras de la provincia de Ica, 2022.

V. CONCLUSIONES

1. Con respecto a la finalidad general de la indagación, se resuelve que la remuneración económica se conecta con el nivel de productividad de los colaboradores en la zona de Ica, 2022.
2. Con respecto a la primordial finalidad específica de la investigación, se establece que la remuneración básica se conecta con el nivel de productividad de los trabajadores en la ciudad de Ica, 2022.
3. Con respecto a la segunda finalidad específica de la indagación, se establece que los incentivos salariales se conectan con el nivel de productividad de los colaboradores en la ciudad de Ica, 2022.
4. Con respecto a la tercera finalidad específica de la indagación, se establece que las prestaciones se relacionan con el nivel de productividad de los trabajadores en la zona de Ica, 2022.

VI. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a las instituciones realizar una evaluación a fin de determinar si la remuneración económica que reciben sus trabajadores es la adecuada según el puesto laboral que ocupan.
2. Se recomienda a las instituciones laborales evaluar la posibilidad de incrementar la remuneración básica, a fin de poder incrementar los niveles de producción de los colaboradores para el logro de las finalidades planteadas.
3. Se recomienda evaluar la probabilidad de instaurar una política de incentivos financieros, que deben ser el 10% de la remuneración fija en base a indicativos de avance. Se debe robustecer las contiendas de intelectualización de recursos y de atención de consumidores que poseen los cooperadores de la asociación por medio de la aplicación de un programa de instrucción.
4. Se recomienda a las instituciones, instaurar una nueva política de salario no financiera, que se basa en la entrega de vales de descuentos y agradecimientos públicos, con el fin de incitar la producción de los trabajadores.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abanto. Vásquez. (2021). “*motivación laboral y nivel de productividad de los colaboradores en la Empresa Salesland Internacional S.A en la ciudad de Cajamarca en el año 2020.*”. Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo. Cajamarca-Perú.
<http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1578/TESIS%20EN%20PDF.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Boada. (2019). “*Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral de trabajadores operativos en una Pyme de servicios de seguridad peruana en 2018*”. Universidad San Ignacio de Loyola. Lima-Perú.
<https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/25c6743b-4f5e-46fd-a506-426c155f337a/content>
- Cornejo. (2021). “*El Compromiso Laboral y la Productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna, 2020*”. Universidad Privada de Tacna. Tacna-Perú.
<https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/2125/Cornejo-Echenique-Fiorella.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_FLM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cando. (2021). “*Satisfacción laboral y su influencia en la productividad del capital humano en el área administrativa del Grupo Empresarial ADMG del cantón Machala*”. Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil. Guayaquil-Ecuador.
<http://biblioteca.uteg.edu.ec:8080/bitstream/handle/123456789/1562/Satisfacci%C3%B3n%20laboral%20y%20su%20influencia%20en%20la%20productividad%20del%20capital%20humano%20en%20el%20%C3%A1rea%20administrativa%20del%20Grupo%20Empresarial%20ADMG%20del%20cant%C3%B3n%20Machala.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. Recuperado de:
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/8541/D%C3%A1vila%20Hurtado%20Alexis%20Valent%C3%ADn.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Del Mar. Rodríguez. (2022). “*Satisfacción laboral y productividad en la Municipalidad Provincial de Chota, 2022*”. Universidad Nacional Autónoma

- de Chota. Chota-Perú.
<https://repositorio.unach.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14142/339/Satisfacci%C3%B3n%20laboral%20y%20productividad%20en%20la%20Municipalidad%20Provincial%20de%20Chota%2C%202022..pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- 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. Recuperado de: 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. Recuperado de: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/47894/1/S2200376_es.pdf
- Huertas. Zeta. (2019) “La remuneración económica y su impacto en la satisfacción laboral en entidades públicas; organismos educativos”. Universidad Privada Antenor Orrego. Trujillo-Perú.
https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/7336/1/B_ADM_LILIAN.HUERTAS_KEYLA.ZETA_LA.REMUNERACION.ECONOMICA%282%29.pdf
- Herzoza. (2021). “*Los incentivos laborales y su relación con la productividad en la empresa Atento Peru SAC, sede Callao 2020*”. Universidad Peruana de Ciencias e Informática. Lima-Perú.
<https://repositorio.upci.edu.pe/bitstream/handle/upci/360/Tesis%20Final%20Presentado%20-%20Joaquin%20Taza%20Alcos.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Herrera. Facundo. (2019). “*Nivel de rendimiento productivo y satisfacción laboral en los colaboradores de la financiera compartamos de la región Lambayeque, Chiclayo 2018*”. Universidad de Lambayeque. Chiclayo-Perú.
<https://repositorio.udl.edu.pe/bitstream/UDL/210/1/TESIS-2019.pdf>
- Livia. Molinari. (2018). “*La relación entre la productividad y los salarios en el sector manufacturero peruano*”. Universidad del Pacífico. Lima-Perú.
https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2264/Donaldo_Tesis_maestria_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mayta. Paucar. (2022). “Salario emocional y su relación con la satisfacción laboral de los colaboradores de una firma consultora”. Universidad de Lima. Lima-Perú.

- https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/16011/Mayta_Paucar-Salario-emocional-satisfacci%C3%B3n-laboral.pdf?sequence=1
- Martínez. (2021). “Impacto de la remuneración variable en la motivación de los trabajadores sindicalistas de una institución financiera en tiempos de covid19/2021”. Universidad Científica del Sur. Lima-Perú. <https://repositorio.cientifica.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12805/2253/TL-Martinez%20A-Ext.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Montesinos. Moya. (2019). “*Impacto de las compensaciones en el desempeño laboral de los colaboradores en las empresas del sector de servicios de back office: Caso Corporación de Servicios Grupo Romero en el periodo 2018*”. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. Lima-Perú. https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/625894/MontesinosR_L.pdf?sequence=3
- Macedo. Alvarado. (2020). “*Gestión de remuneración y la satisfacción del cliente interno en la empresa Don Pollo San Martín S.A.C., periodo 2018*”. Universidad Nacional de San Martín. Tarapoto-2020. <https://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/11458/3825/1/ADMINISTRACION%20Juni%C3%B3r%20Paolo%20Macedo%20Tuesta%20%26%20Miguel%20%26%20Ingl%20Alvarado%20Torres.pdf>
- Nivela. (2019). “*La motivación y su influencia en la productividad laboral de las haciendas agrícolas bananeras pequeñas de la provincia de Los Ríos, 2016*”. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima-Perú. https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/10409/Nivela_ij.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Pinedo. (2022). “Remuneración y productividad del personal de la empresa Alma Peru S.A”. Universidad Señor de Sipán. Lima-Perú. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/10578/Pinedo%20Zapata%20Karol%20Kattia%20Michelle.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rodríguez. (2019). “Remuneración salarial y su incidencia en la calidad de vida de la zona urbana del cantón jipijapa”. Universidad Estatal del Sur de Manabí. Manabí-Ecuador. <http://repositorio.unesum.edu.ec/bitstream/53000/2445/1/TESIS-VICTOR%20RODRIGUEZ.pdf>
- 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. Chiclayo-

Perú.https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1787/1/TL_%20RamirezGutierrezRicardo.pdf

Serpa. (2019). “*Desempeño laboral y la productividad de los colaboradores de Juan Galindo SLU Sucursal del Perú del distrito de San Martín de Porres, 2017*”. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Huacho-Perú.
[http://repositorio.unjpsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/3606/TESIS%20ANA%20MILAGROS%20\(1\).pdf?sequence=1](http://repositorio.unjpsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/3606/TESIS%20ANA%20MILAGROS%20(1).pdf?sequence=1)

Velásquez. (2022). “El sueldo básico y su relación con la productividad e innovación del sector metalmecánico”. Universidad Agraria del Ecuador. Guayaquil-Ecuador.
<https://cia.uagraria.edu.ec/Archivos/VELASQUEZ%20MIRANDA%20JOSUE%20SEBASTIAN.pdf>

VIII. ANEXOS

CUESTIONARIO PARA REMUNERACIÓN ECONÓMICA

Por favor, realice el siguiente cuestionario y la información que usted nos proporcione será muy importante para nosotros, agradeceríamos responder con la mayor sinceridad.

ESCALA DE MEDICIÓN				
1	2	3	4	5
Siempre	Muy seguido	A veces	Casi nunca	Nunca

Nº	ITEM	ESCALA DE MEDICIÓN				
		1	2	3	4	5
	Dimensión Remuneración Básica					
1	Considero que la labor que realizo se ajusta a mi salario.					
2	El salario que percibo está dentro del estándar del mercado.					
3	Mi salario mensual es abonado en las fechas indicadas.					
4	Considero que el salario mensual que percibo cubre mis expectativas.					
	Dimensión Incentivos Salariales					
5	Considero que la institución como incentivo debe pagar las "horas extras"					
6	Cuando laboramos más horas lo reconocen como "horas extras."					
7	Todos participamos en consecución de los objetivos institucionales.					
8	Los resultados positivos de la institución son repartidos entre nosotros los trabajadores.					
9	La institución por política me otorga incentivos a través de bonos.					
10	Cuando se logran los objetivos institucionales recibo un bono como premio.					
	Dimensión Prestaciones					

11	Considero que la institución debe pagarme un seguro de salud privado.					
12	Las gratificaciones deben estar asignadas a las funciones que realizo.					
13	Considero que el Estado debe incrementar el monto de las gratificaciones.					
14	Considero que por la carga laboral que tengo debo percibir dos sueldos en mis vacaciones.					
15	Considero que mis vacaciones deben ser pagadas antes de salir.					
16	Considero que la CTS me permitirá cumplir mis sueños en el futuro.					
17	La CTS debe ser de libre disponibilidad.					
18	Considero que el monto por la prestación de salud debe ser sumado a mi remuneración.					

Elaboración propia (2023).

CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL NIVEL DE PRODUCTIVIDAD

Por favor, realice el siguiente cuestionario y la información que usted nos proporcione será muy importante para nosotros, agradeceríamos responder con la mayor sinceridad.

ESCALA DE MEDICIÓN				
1	2	3	4	5
Siempre	Muy seguido	A veces	Casi nunca	Nunca

N°	ITEM	ESCALA DE MEDICIÓN				
		1	2	3	4	5
	Dimensión Eficacia					
1	El colaborador es atento y brinda un buen trato.					
2	El colaborador cumple debidamente con las tareas encargadas					
3	En caso de requerimiento, el trabajador cumple con brindar información a tiempo.					
4	El colaborador cumple adecuadamente con el tiempo de entrega de trabajo según requerimiento					
5	El colaborador brinda un buen servicio a los usuarios, lo que permite que estos se lleven buenas impresiones respecto a la gestión municipal					
6	El colaborador brinda un buen trato al personal de otras áreas y/o usuarios de la entidad.					
7	El colaborador brinda un buen servicio a los usuarios y/o otros trabajadores que requieren de sus servicios en un tiempo debido.					
	Dimensión Efectividad					
8	El colaborador entrega sus informes y/o cumple las labores con prontitud, sin retrasos o demoras que afecten la operatividad.					
9	El colaborador cumple exactamente con el trabajo encargado, según lineamientos solicitados.					
10	El colaborador cumple con el trabajo encargado en términos de cantidad.					

	Dimensión Eficiencia					
11	El colaborador cumple con sus funciones de forma acertada.					
12	El colaborador hace uso adecuado de los recursos asignados para cumplir con su trabajo.					
13	El tiempo empleado por el trabajador para cumplir con sus procesos es el necesario, no pasándose más de la hora.					

Elaboración propia (2023)



Consentimiento informado

Universidad Nacional San Luis Gonzaga

Facultad de Ciencias Económicas y Negocios Internacionales

PERMISO INFORMADO PARA PARTICIPANTES

La razón de usar este permiso es permitir que los colaboradores de la investigación describan claramente su naturaleza y funciones a los participantes. La nominación de colaboradores para este tema de investigación es voluntaria y debe darnos 30 minutos para explicar el formulario o completar la entrevista. Nuevamente, los datos recopilados son estrictamente confidenciales y no se utilizarán para ningún otro propósito que no sea el desarrollo de este estudio. Las respuestas a esta encuesta serán anónimas y solo se le pedirá que proporcione la ubicación y la disponibilidad de su empresa. Si tiene preguntas sobre la consulta, puede hacer preguntas durante la fase de cooperación. Si encuentra una pregunta que le preocupa, también puede hacérselo saber o dejar la pregunta sin respuesta. Finalmente, puede optar por no participar en la encuesta en cualquier momento.

DATOS DEL PARTICIPE:

FIRMA: _____ FECHA: _____

Nota. Elaboración propia (2023)

Anexo N°2. *Matriz de consistencia*

Título: Remuneración económica y el nivel de productividad de los trabajadores en la ciudad de Ica, 2022.				
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, 2022?	Determinar cómo la remuneración económica se relaciona con el nivel de productividad de los trabajadores en la ciudad de Ica, 2022.	La remuneración económica se relaciona con el nivel de productividad de los trabajadores en la ciudad de Ica, 2022.	Variable (X): Remuneración económica. Dimensiones: • Remuneración básica. • Incentivos salariales. • Prestaciones.	Tipo: Básica. Nivel: Descriptivo-Correlacional. Diseño: No experimental. Población: Trabajadores de la ciudad de Ica. Muestra: 169 trabajadores de la ciudad de Ica.
Preguntas específicas	Objetivos específicos	Hipótesis específicas		
¿De qué manera la remuneración básica se relaciona con el nivel de productividad de los trabajadores en la ciudad de Ica, 2022?	Determinar cómo la remuneración básica se relaciona con el nivel de productividad de los trabajadores en la ciudad de Ica, 2022.	La remuneración básica se relaciona con el nivel de productividad de los trabajadores en la ciudad de Ica, 2022. Los incentivos salariales	Variable (Y): Nivel de productividad	Técnica de recolección: Encuesta.
¿De qué manera los incentivos salariales se relacionan con el nivel de productividad de los trabajadores en la ciudad de Ica, 2022?	Determinar cómo los incentivos salariales se relacionan con el nivel de productividad de los trabajadores en la ciudad de Ica, 2022.	se relacionan con el nivel de productividad de los trabajadores en la ciudad de Ica, 2022. Las prestaciones se relacionan con el nivel de	Dimensiones: • Eficacia. • Eficiencia. • Efectividad.	Instrumento de recolección: Cuestionario.

¿De qué manera las prestaciones se relacionan con el nivel de productividad de los trabajadores en la ciudad de Ica, 2022?

Determinar cómo las prestaciones se relacionan con el nivel de productividad de los trabajadores en la ciudad de Ica, 2022.

Elaboración Propia (2023)