

UNIVERSIDAD PRIVADA LÍDER PERUANA

ESCUELA PROFESIONAL DE ECONOMÍA



TESIS PARA OPTAR AL TÍTULO PROFESIONAL DE ECONOMISTA

**“REMUNERACIÓN Y PRODUCTIVIDAD DE LOS
TRABAJADORES DEL INSTITUTO URUSAYHUA, SANTA
ANA, LA CONVENCIÓN, CUSCO 2023”**

Autoras:

Br. Luz Maria Merma Flores

Br. Milusca Estarlin Carrion Apaza

Asesor:

Mg. Henry Washington Cuadros Tito

Santa Ana, La Convención, Cusco

2023

II. TÍTULO Y LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Título

“REMUNERACIÓN Y PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DEL INSTITUTO
URUSAYHUA, SANTA ANA, LA CONVENCIÓN, CUSCO 2023”

Línea de investigación

Negocios y emprendimiento

III. HOJA DE DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD DE TESIS

HOJA DE DECLARACION JURADA DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo, Miluxa Estalin Cañón Apaza, identificado
 (a) con DNI N° 73392299, Bachiller de la Escuela Profesional
 de Económica, domiciliado(a) en La calle/Jirón/Av
Jr. Santa Ana del Distrito La Convención Provincia Santa Ana
 Departamento Cusco Celular 958201240 Email: miluxa.canon@gmail.com

DECLARO BAJO JURAMENTO: Que la tesis que presento es original e inédita, no siendo copia parcial ni total de una tesis desarrollada, y/o realizada en el Perú o en el extranjero, en caso contrario de resultar falsa la información que proporciono, me sujeto a los alcances de lo establecido en el Art. N° 411, del código penal concordante con el Art. 32° de la Ley N° 27444, y la ley del procedimiento Administrativo general y las Normas Legales de Protección a los Derechos de Autor.

En fe de lo cual firmo la presente.

Santa Ana, 07 de septiembre del 2023


 DNI N° 73392299


HOJA DE DECLARACION JURADA DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo, Luz María Merma Flores, identificado
 (a) con DNI N° 62.17.8047, Bachiller de la Escuela Profesional
 de Economía, domiciliado(a) en La calle/Jirón/Av
Jr. Chivumbia del Distrito Santa Ana Provincia La Convención
 Departamento Cusco Celular 980769872 Email: mariamerma60@gmail.com

DECLARO BAJO JURAMENTO: Que la tesis que presento es original e inédita, no siendo copia parcial ni total de una tesis desarrollada, y/o realizada en el Perú o en el extranjero, en caso contrario de resultar falsa la información que proporcione, me sujeto a los alcances de lo establecido en el Art. N° 411, del código penal concordante con el Art. 32° de la Ley N° 27444, y la ley del procedimiento Administrativo general y las Normas Legales de Protección a los Derechos de Autor.

En fe de lo cual firmo la presente.

Santa Ana, 07 de setiembre del 2023



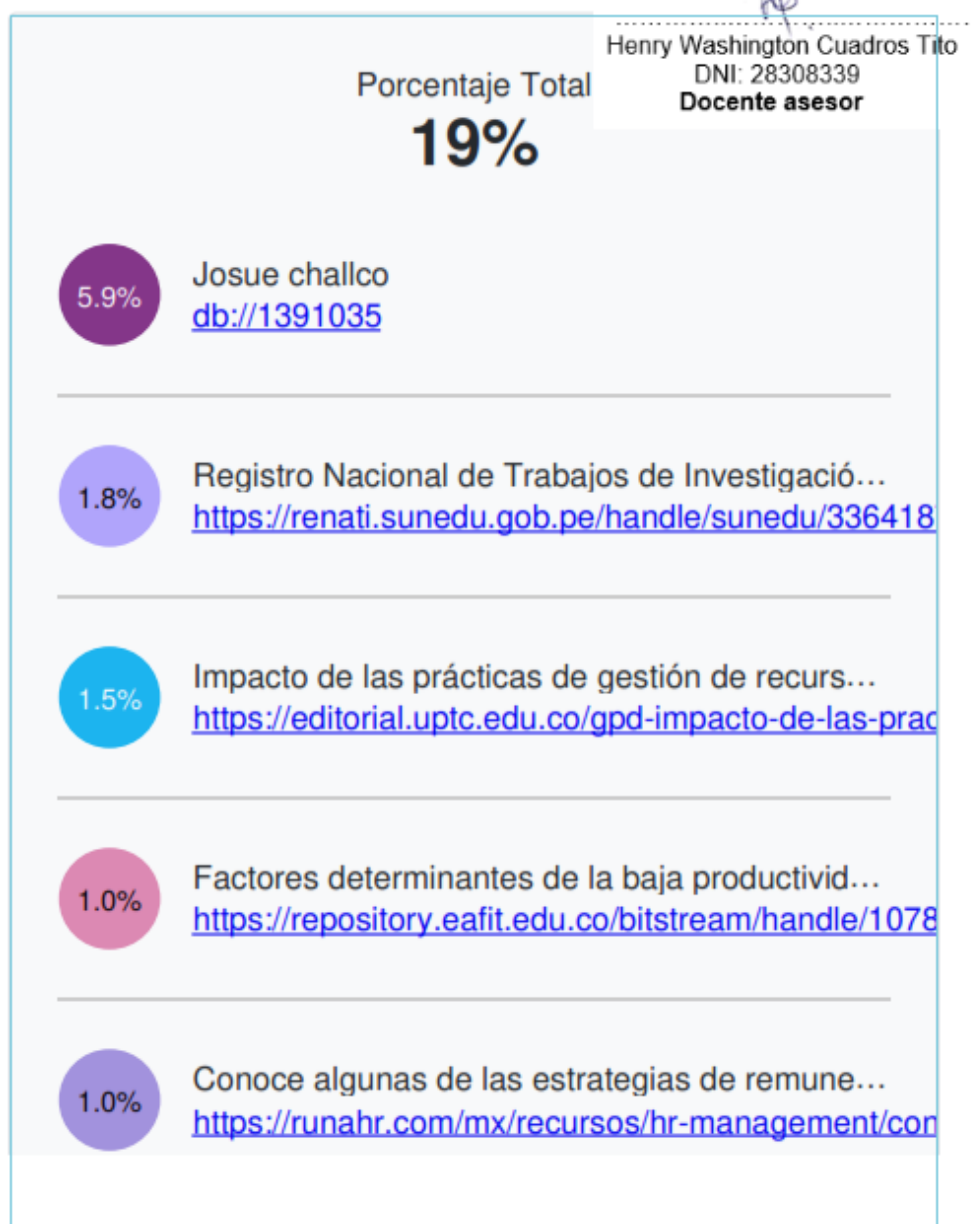
 DNI N° 62-178047.....

IV. REPORTE DE SIMILITUD



Informe del Detector de Plagio Viper

Informe de tesis Milusca y Luz 17.01.24...docx escan
2, 2024



V. HOJA DE FIRMA DE JURADOS

**UNIVERSIDAD PRIVADA LÍDER
PERUANA**

ESCUELA PROFESIONAL DE ECONOMÍA



TESIS PARA OPTAR AL TÍTULO PROFESIONAL DE ECONOMISTA

**“REMUNERACIÓN Y PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES
DEL INSTITUTO URUSAYHUA, SANTA ANA, LA CONVENCIÓN,
CUSCO 2023”**

Presentado por Br. Luz Maria Merma Flores y Br. Milusca Estarlin Carrion Apaza

Presidente:

Nombre: Jeronimo Soria Mormontoy

Grado académico: Doctor

Primer Miembro:

Nombre: Angel Jaime Orduña Ventura

Grado académico: Maestro

Segundo Miembro:

Nombre: Alejandro Rojas Luque

Grado académico: Maestro

V. DEDICATORIA

Dedico esta tesis a las personas más importantes de mi vida mi padre y mis abuelos Yoni y Juan que nunca dudaron en apoyarme en mis proyectos y fueron los encargados de ser el soporte para mi carrera, a los que supieron darme todo cuando podían, sin ellos no lo habría logrado, les doy las gracias por haberme formado con principios y valores, por haber depositado su confianza en mí y estar segura de que podía alcanzar mis metas por haberme puesto como prioridad antes que sus propias necesidades.

MILUSCA ESTARLIN CARRION APAZA

Dedico esta tesis a mis queridos padres, sin ellos no lo habría logrado pues me criaron con amor y paciencia siendo las personas que más admiro en mi vida, por educarme y brindarme su apoyo siempre. También se la dedico a Dios quien supo guiarme por el buen camino dándome fuerzas para seguir adelante y no rendirme en el camino ante las adversidades que se me presentaron.

MARIA MERMA FLORES

VI. AGRADECIMIENTOS

A Dios quien fue que me guio por el buen camino, a mi familia, a nuestra querida asesora de tesis y mi amigo Vladimir sin ellos no hubiera sido posible, gracias a su comprensión y apoyo incondicional a lo largo de mis estudios, también agradezco a mi compañera de tesis MARIA quien fue el soporte para la culminación de este proyecto.

MILUSCA ESTARLIN CARRION APAZA

Gracias a Dios por permitirme alcanzar mis metas a corto y largo plazo, a mis padres que me dieron el impulso para poder culminar este proyecto, gracias a cada maestro que formo parte de este proceso de formación compartiendo sus conocimientos con cada alumno.

MARIA MERMA FLORES

VII. ÍNDICE DE CONTENIDO

I. PORTADA.....	i
II. TÍTULO Y LÍNEA DE INVESTIGACIÓN.....	ii
III. HOJA DE DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD DE TESIS	iii
IV. REPORTE DE SIMILITUD	v
V. HOJA DE FIRMA DE JURADOS	vi
V. DEDICATORIA	vii
VI. AGRADECIMIENTOS	viii
VII. ÍNDICE DE CONTENIDO.....	ix
VIII. ÍNDICE DE TABLAS.....	xii
IX. ÍNDICE DE FIGURAS	xiii
X. RESUMEN.....	xiv
XI. ABSTRACT.....	xv
XII. INTRODUCCIÓN.....	xvi
CAPÍTULO I Planteamiento del problema.....	18
1.1. Descripción de la realidad problemática	18
1.2. Formulación del problema	20
1.2.1. Problema general.....	20
1.2.2. Problemas específicos	20
1.3. Objetivo de investigación.....	20
1.3.1. Objetivo general.....	20
1.3.2. Objetivos específicos	21
1.4. Formulación de hipótesis	21
1.4.1. Hipótesis general.....	21
1.4.2. Hipótesis específicas	21
1.5. Justificación de la investigación	22
1.5.1. Justificación teórica.....	22

1.5.2. Justificación práctica.....	22
1.5.3. Justificación de implicancia social.....	22
1.5.4. Justificación Metodológica	23
1.6. Delimitaciones de la investigación.....	23
1.6.1. Delimitación espacial	23
1.6.2. Delimitación temporal.....	23
1.6.3. Delimitación teórica	23
CAPÍTULO II Marco teórico.....	24
2.1. Antecedentes de la investigación	24
2.1.1. Antecedentes internacionales	24
2.1.2. Antecedentes nacionales	25
2.1.3. Antecedentes regionales.....	26
2.2. Bases teóricas	28
2.2.1. Remuneración	28
2.2.2. Tipos de remuneración	28
2.2.3. Dimensiones de la remuneración	29
2.2.4. Productividad	31
2.1.1. Importancia de la productividad.....	31
2.1.2. Dimensiones de la productividad.....	32
CAPÍTULO III Metodología de la investigación.....	34
3.1. Tipo de investigación	34
3.2. Enfoque de la investigación	34
3.3. Diseño de la investigación	34
3.4. Alcance de investigación.....	34
3.5. Población y muestra	35
3.5.1. Población.....	35
3.5.2. Descripción de muestra.....	35

3.6.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	35
3.6.1.	Técnica	35
3.6.2.	Instrumento	36
3.7.	Técnicas de procesamiento y análisis de datos	36
3.8.	Procedimiento de procesamiento de datos	37
3.9.	Confiabilidad y validez	37
CAPITULO IV.....		39
RESULTADOS, CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS Y DISCUSIÓN		39
4.1.	Resultados	39
4.2.	Contrastación de hipótesis	44
4.3.	Discusión.....	48
CONCLUSIONES		50
RECOMENDACIONES.....		52
Bibliografía		53
ANEXO 1: Operacionalización de variables		57
ANEXO 2: Matriz de consistencia		58
ANEXO 3: Instrumento de aplicación.....		59
ANEXO 4: VALIDACION DE INSTRUMENTOS.....		61
ANEXO 5: BASE DE DATOS		63
ANEXO 6: GALERIA FOTOGRAFICA		64

VIII. ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Alfa de Cronbach.....	38
Tabla 2 Variable: Remuneración	39
Tabla 3 Variable: Dimensiones de la remuneración.....	41
Tabla 4 Variable: Productividad	42
Tabla 5 Variable: Dimensiones de la Productividad.....	43
Tabla 6 Prueba de hipótesis general	44
Tabla 13 Prueba de hipótesis específica 1	45
Tabla 14 Prueba de hipótesis específica 2.....	46
Tabla 15 Prueba de hipótesis específica 3.....	47

IX. ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Variable Remuneración	39
Figura 2 Dimensiones de la Remuneración	41
Figura 3 Variable: Productividad	42
Figura 4 Variable: Dimensiones de la Productividad.....	43

X. RESUMEN

Título de investigación: “REMUNERACIÓN Y PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DEL INSTITUTO URUSAYHUA, SANTA ANA, LA CONVENCIÓN, CUSCO 2023”.

Objetivo: Establecer en qué medida la remuneración se relaciona con la productividad de los trabajadores del instituto Urusayhua, Santa Ana, La convención, Cusco 2023.

Metodología: La metodología desarrollada fue de tipo básica, con enfoque cuantitativo, de diseño no experimental y de alcance correlacional. Se consideró una muestra representativa de 60 trabajadores del instituto Urusayhua, distrito de Santa Ana, a quienes se aplicó el instrumento de un cuestionario para conocer la percepción sobre ambas variables.

Resultados: Mediante la prueba estadística de Chi cuadrado= 72.933 y el p-valor =0.000 < 0.05, además el valor pseudo-R cuadrado de Nagelkerke 0.299 por lo que se comprende la variabilidad explicada en el modelo, pues se estima un 29.9%, que indica la variable predictora (remuneración) se relaciona con la segunda variable (empleabilidad).

Conclusión: La remuneración si se relaciona directamente con la productividad de los trabajadores del instituto Urusayhua, Santa Ana, La convención, Cusco 2023.

Palabras clave: Remuneración, productividad.

XI. ABSTRACT

Research title: “REMUNERATION AND PRODUCTIVITY OF THE WORKERS OF THE URUSAYHUA INSTITUTE, SANTA ANA, LA CONVENCION, CUSCO 2023”. **Objective:** Establish to what extent remuneration is related to the productivity of workers at the Urusayhua Institute, Santa Ana, La convention, Cusco 2023.

Methodology: The methodology developed was basic, with a quantitative approach, non-experimental design and scope. correlational. A representative sample of 60 workers from the Urusayhua Institute, district of Santa Ana, was considered, to whom a questionnaire instrument was applied to know the perception of both variables.

Results: Through the statistical test of Chi square = 72.933 and the p-value = 0.000 < 0.05, in addition the Nagelkerke pseudo-R square value 0.299, so the variability explained in the model is understood, since it is estimated at 29.9%, which indicates the predictor variable (remuneration) is related to the second variable (employability).

Conclusion: Remuneration is directly related to the productivity of the workers of the Urusayhua institute, Santa Ana, La convention, Cusco 2023.

Keywords: Remuneration, productivity.

XII. INTRODUCCIÓN

La remuneración y la productividad son dos aspectos fundamentales en el ámbito laboral, especialmente en el caso de los trabajadores de una empresa educativa. La remuneración se refiere al salario o compensación económica que reciben los trabajadores por su trabajo, mientras que la productividad se relaciona con la eficiencia y rendimiento en la realización de las tareas asignadas.

En el sector educativo, la remuneración de los trabajadores es esencial para mantener la motivación y satisfacción laboral. Los profesionales de la educación desempeñan un papel crucial en la formación y desarrollo de las personas, y su labor merece una compensación acorde a la responsabilidad que conlleva. Es importante valorar y reconocer el esfuerzo que dedican a su trabajo, ya que su dedicación influye directamente en la calidad de la educación que se brinda. Sin embargo, la remuneración no debe ser el único factor que se tenga en cuenta. La productividad también juega un papel relevante en la evaluación del desempeño de los trabajadores de una empresa educativa. Una mayor productividad se traduce en una mayor eficiencia en la realización de las tareas, lo que a su vez se refleja en una mejora en la calidad de la enseñanza.

Para fomentar la productividad, es necesario establecer un entorno de trabajo favorable y motivador. Esto implica proporcionar recursos adecuados, ofrecer oportunidades de formación y desarrollo profesional, y fomentar la participación y la colaboración entre los miembros del equipo. Es importante que los trabajadores se sientan valorados y apoyados en su labor, lo que les permitirá realizar su trabajo de manera más eficiente. Por el tema explicado, se presenta la presente investigación seccionada de la siguiente manera:

Capítulo I: En este capítulo se desarrolla el planteamiento del problema, con la descripción del problema en investigación con el apoyo de definiciones y argumentos que fortalecen al

planteamiento, seguidamente se presenta la formulación del problema general y específicos de acuerdo a las dimensiones de la primera variable en relación a la segunda variable, asimismo, se presentan los objetivos tanto general y específicos de la investigación, a continuación se desarrolla la formulación de hipótesis. Seguidamente, la justificación de la investigación, en la cual se desarrolla la razón de la existencia del problema en curso, finalmente se presentan las delimitaciones de estudio.

Capítulo II: Marco teórico, que comprende los antecedentes a nivel internacional, nacional y local, que pueden exponer situaciones congruentes al tema en curso, estas en su resumen presentan objetivos, método y conclusiones para poder ser contrastadas finalmente con los resultados obtenidos. A continuación, este capítulo contiene también las bases teóricas, en la que se desarrollan las teorías relacionadas al tema con fundamento bibliográfico, seguidamente, se presenta la identificación y conceptualización de las variables en estudio, acompañados de la operacionalización de variables, finalmente, se presenta el marco conceptual, en la que se desarrolla la definición de términos básicos en la investigación.

Capítulo III: La metodología de la investigación, en la cual se detalla en tipo de investigación, seguido del enfoque, diseño y alcance de investigación, con el cual se segmenta la población y muestra de la investigación además de las técnicas e instrumentos de investigación. Seguidamente se presenta las técnicas y procedimientos de análisis y procesamiento de datos. Además de la confiabilidad y valides de los instrumentos

Capítulo IV: En este capítulo se presentan los aspectos administrativos, en la que se detalla el cronograma de actividades, recursos humano y materiales, además del presupuesto para el desarrollo de la investigación.

Para concluir: Referencias bibliográficas y anexos.

CAPÍTULO I

Planteamiento del problema

1.1. Descripción de la realidad problemática

La productividad y la remuneración es esencial en el mundo laboral y económico, ya que un aumento en la productividad de los trabajadores se traduce en mayores salarios y una mayor eficiencia laboral que a menudo contribuye al éxito de las empresas.

La productividad laboral implica la transformación de las operaciones de una empresa en procesos medibles desde su inicio, simplificándolos en términos de valores monetarios, facilitando la incorporación de la producción como un elemento clave en la determinación de las remuneraciones para el personal que desempeña diversas funciones en la empresa.

Las ventajas competitivas y el nivel de productividad en una región, estado o país, se origina y mantiene gracias a un proceso que se desarrolla en un entorno geográfico cercano, donde se observan diferencias significativas en la industrialización y el desarrollo de las economías locales en distintos niveles geográficos, debido a la preeminencia de ciertas actividades y sectores específicos en cada área.

A nivel internacional, la Organización Internacional del Trabajo (2023) menciona que la estructura salarial y su evolución en los países están estrechamente ligadas al nivel y los cambios en la productividad de sus economías. En general, las actividades de alta productividad, que generan un mayor valor por cada unidad de trabajo, suelen estar relacionadas con salarios más altos, ya que permiten generar un excedente económico mayor por empleado, cuando un país cuenta con una mayor proporción de actividades altamente productivas en su economía, el salario promedio tiende a ser más elevado. Esta relación se observa a nivel global cuando se analizan los niveles de

productividad y los salarios promedio en los diversos sectores de un amplio conjunto de naciones.

Según datos del Banco de desarrollo de América Latina y el Caribe (2020) la situación en América Latina ha experimentado un estancamiento persistente. En 1970, la región representaba el 5,5% del comercio mundial y el 7,3% de la producción global. Sin embargo, medio siglo después, en 2019, las cifras se mantienen prácticamente invariables, con América Latina contribuyendo con el 5,6% del comercio mundial y el 7,4% de la producción mundial. En términos de productividad laboral, los países latinoamericanos también muestran signos de estancamiento en comparación con la economía de Estados Unidos, la productividad laboral en América Latina pasó del 25% en 1970 al 27,8% en 2017. Esta falta de crecimiento contrasta con otras regiones y países que han logrado un marcado proceso de convergencia, un ejemplo notable es Corea del Sur, cuya productividad laboral en relación a la de Estados Unidos aumentó significativamente, pasando del 8,5% en 1970 al 67,2% en el mismo período.

En el Perú, la situación es similar, ya que, en 2021, aproximadamente la mitad de los trabajadores estaban en condiciones precarias, y la tasa de informalidad alcanzó un 76.8% ese mismo año, casi igualando los resultados de 2010 (77.1%). Estas cifras se mantuvieron incluso en periodos de crecimiento en la productividad laboral nacional, que aumentó de S/ 20,651 a S/ 26,790 a precios constantes de 2007, un incremento del 29.7% entre 2007 y 2014. Sin embargo, este crecimiento se desaceleró en los últimos siete años, llegando a S/ 29,202 a precios constantes de 2007 en 2021, un aumento del 9% en comparación con 2014 (ComexPerú, 2022).

Es así que la presente investigación busca conocer la relación entre la Remuneración y la productividad de los trabajadores del Instituto Urusayhua, Santa Ana, La Convención, Cusco 2023

1.2. Formulación del problema

Con el propósito de encaminar la investigación, se ha generado los problemas fundamentados en las 2 variables en estudio.

1.2.1. Problema general

¿En qué medida la remuneración se relaciona con la productividad de los trabajadores del instituto Urusayhua, Santa Ana, La Convención, Cusco 2023?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿De qué manera la remuneración con la base a las competencias se relaciona con la productividad de los trabajadores del instituto Urusayhua, Santa Ana, La Convención, Cusco 2023?
- ¿De qué manera las estrategias de remuneración con la base a las competencias se relacionan con la productividad de los trabajadores del instituto Urusayhua, Santa Ana, La Convención, Cusco 2023?
- ¿De qué manera la remuneración variable se relaciona con la productividad de los trabajadores del instituto Urusayhua, Santa Ana, La Convención, Cusco 2023?

1.3. Objetivo de investigación

1.3.1. Objetivo general

Establecer en qué medida la remuneración se relaciona con la productividad de los trabajadores del instituto Urusayhua, Santa Ana, La Convención, Cusco 2023.

1.3.2. Objetivos específicos

- Identificar de qué manera la remuneración con la base a las competencias se relaciona con la productividad de los trabajadores del instituto Urusayhua, Santa Ana, La convención, Cusco 2023.
- Determinar de qué manera las estrategias de remuneración con la base a las competencias se relacionan con la productividad de los trabajadores del instituto Urusayhua, Santa Ana, La convención, Cusco 2023
- Analizar de qué manera la remuneración variable se relaciona con la productividad de los trabajadores del instituto Urusayhua, Santa Ana, La convención, Cusco 2023.

1.4. Formulación de hipótesis

1.4.1. Hipótesis general

La remuneración se relaciona directamente con la productividad de los trabajadores del instituto Urusayhua, Santa Ana, La convención, Cusco 2023

1.4.2. Hipótesis específicas

- La remuneración con la base a las competencias se relaciona directamente con la productividad de los trabajadores del instituto Urusayhua, Santa Ana, La convención, Cusco 2023.
- Las estrategias de remuneración con la base a las competencias se relacionan directamente con la productividad de los trabajadores del instituto Urusayhua, Santa Ana, La convención, Cusco 2023.
- La remuneración variable se relaciona directamente con la productividad de los trabajadores del instituto Urusayhua, Santa Ana, La convención, Cusco 2023.

1.5. Justificación de la investigación

1.5.1. Justificación teórica

La investigación se justifica teóricamente en base a las diversas teorías económicas y organizacionales que respaldan esta interconexión. La teoría del capital humano, la equidad laboral, la justicia organizacional y el salario de eficiencia, entre otras, ofrecen marcos conceptuales sólidos que destacan cómo la remuneración adecuada y equitativa puede influir en la motivación, la satisfacción laboral y el rendimiento de los trabajadores.

1.5.2. Justificación práctica

La justificación práctica del estudio comprende mejorar la productividad de los trabajadores del Instituto Urusayhua. Los resultados motivaran el mejoramiento de los procesos, desde las gerencias correspondientes, para así, lograr y mantener un determinado posicionamiento en el mercado, que viene a ser la meta que tienen toda organización.

1.5.3. Justificación de implicancia social

La justificación práctica de abordar el estudio de la remuneración y la productividad de los trabajadores radica en su estrecha relación con el desempeño y el éxito sostenible de cualquier organización. Una remuneración adecuada no solo es un incentivo fundamental para los empleados, sino que también influye directamente en su nivel de compromiso y motivación. Cuando los trabajadores se sienten justamente recompensados, tienden a ser más productivos, lo que, a su vez, beneficia a la empresa en términos de eficiencia y competitividad en el mercado.

1.5.4. Justificación Metodológica

La justificación metodológica radica en la necesidad de establecer un enfoque riguroso y estructurado que permita evaluar y comprender mejor esta interacción. La elección de la metodología adecuada es crucial, ya que nos proporcionará los datos y las conclusiones necesarios para la toma de decisiones informadas. Mediante el diseño y la implementación de un enfoque metodológico sólido, podremos medir con precisión el impacto de la remuneración en la productividad laboral.

1.6. Delimitaciones de la investigación

1.6.1. Delimitación espacial

La investigación será desarrollada en el Instituto Urusayhua ubicado en el distrito de Santa Ana, provincia de la Convención, Cusco.

1.6.2. Delimitación temporal

La investigación transcurrirá en el año 2023.

1.6.3. Delimitación teórica

La investigación desarrollará el análisis científico y teórico de la variable Remuneración y Productividad.

CAPÍTULO II

Marco teórico

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes internacionales

Rodríguez (2019) en su estudio sobre “Remuneración salarial y su incidencia en la calidad de vida de la zona urbana del Cantón Jipijapa” el cual tuvo por objetivo determinar de qué manera incide la remuneración salarial en la calidad de vida de los empleados. Este estudio se basó en una metodología cualitativa que involucraba la combinación de procesos secuenciales y se clasificó como un estudio descriptivo. El principal instrumento utilizado para recopilar datos fue una encuesta realizada a 392 empleados. Los resultados del estudio indicaron una relación directa entre la remuneración salarial y la calidad de vida, ya que un 34,95% de los empleados expresaron insatisfacción con sus actuales niveles de compensación, que no les permitían cubrir las necesidades básicas de sus hogares. Por lo tanto, se concluyó que un aumento salarial contribuiría a mejorar su satisfacción laboral y, en consecuencia, la calidad de vida de sus familias.

García & Sierra (2020) en su investigación sobre “Factores determinantes de la baja productividad laboral percibidos por un grupo de trabajadores del área comercial de una organización del sector de hidrocarburos de la ciudad de Medellín” el cual tuvo por objetivo identificar los factores de la baja productividad percibidos por los empleados. La metodología se realizó a través de un estudio cualitativo en donde se utilizó el instrumento de entrevista por encuesta a los diez empleados del área comercial que son los implicados en la problemática presentada. Los resultados del estudio destacaron una tendencia general entre todos los colaboradores del área

comercial, quienes identificaron problemas en el proceso de incorporación de la organización, específicamente en lo que respecta a la capacitación. Estos hallazgos resaltaron los esfuerzos realizados por los empleados para mejorar los niveles de productividad. Sin embargo, también se reveló una percepción común de que el cambio en los procesos es esencial para la supervivencia de la empresa en el contexto de las nuevas dinámicas del mercado. Los empleados expresaron un fuerte compromiso en mantener y elevar los niveles de productividad, pero también manifestaron inquietudes relacionadas con la falta de conocimiento acerca de los nuevos productos que la organización estaba implementando en el momento de las ventas, lo que generaba incertidumbre.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Pinedo (2022) en su investigación sobre “Remuneración y productividad del personal de la empresa Alma Perú S.A.”, el cual tuvo como objetivo determinar el grado de relación que existe entre la remuneración y la productividad del personal. La metodología empleada se basó en un estudio descriptivo, correlacional con un diseño no experimental. Los instrumentos de recolección de datos fueron cuestionarios debidamente validados por expertos, los cuales fueron aplicados a una muestra de 30 colaboradores. La estadística inferencial permitió llegar a las siguientes conclusiones de acuerdo a los resultados del coeficiente de correlación de Pearson se obtiene un indicador de 0.673 el mismo que puede ser interpretado como un resultado que expresa una relación positiva y moderada entre la remuneración la productividad del personal. El 83% de los colaboradores encuentra un nivel alto en la variable remuneración, siendo el tipo de remuneración económica la que más prevalece en la organización. El 90% de los colaboradores encuentra un nivel alto en la

productividad de los asesores del personal de Alma Perú, 2021, los asesores de servicios brindan calidad en la atención de sus llamadas y realizan las gestiones con el fin de economizar recursos.

Ramirez (2018) en su investigación titulada “La productividad laboral y su relación en el sistema de remuneración de operadores de caja de Conecta Retail S.A. Chiclayo” el cual tuvo como objetivo evaluar la productividad del área de caja de la empresa. La metodología empleada en la investigación fue enfoque mixto (cualitativo y cuantitativo) de tipo transversal, nivel Correlacional y diseño no experimental. Concluyendo que del análisis realizado, la información que proporcionó la empresa Conecta Retail, del periodo 2015, se contrastó con información obtenida de la toma tiempos, realizada en sus tiendas de la ciudad de Chiclayo, permitiéndonos determinar, entre otras conclusiones, el fuerte y dispar impacto que la productividad genera en el cálculo de remuneraciones de operadores de caja.

2.1.3. Antecedentes regionales

Cutiri (2021) en su estudio sobre “Satisfacción laboral y productividad de los trabajadores de la empresa Fabitex de la ciudad del Cusco - 2021” cuyo objetivo fue determinar en qué medida la satisfacción laboral se relaciona con la productividad de los trabajadores. La metodología empleada fue de tipo aplicada con un enfoque cuantitativo, de alcance correlacional de diseño no experimental y de método deductivo, empleada en una muestra de 35 trabajadores. Los resultados obtenidos indican una relación significativa entre la satisfacción laboral y la productividad, respaldada por un valor de significancia de chi-cuadrado de $p = 0.000$, que es menor que el nivel de significancia estándar de 0.05. En consecuencia, la hipótesis nula (H_0)

fue rechazada y se aceptó la hipótesis alterna (Ha). Además, se observó que las cuatro dimensiones de satisfacción laboral (desafío en el trabajo, remuneración justa, condiciones laborales y la relación entre el trabajo y el empleado) mantuvieron una relación significativa con la productividad. En estas dimensiones, se confirmaron las hipótesis alternas y se descartaron las hipótesis nulas.

Huamán (2019) en su investigación sobre “Análisis de las remuneraciones de los trabajadores en la empresa inversiones Yahuarmaqui s.a.c, Urubamba – Cusco” cuyo objetivo fue describir los ingresos remunerativos de los trabajadores de servicios en la empresa. La metodología empleada fue de tipo básico, enfoque cuantitativo, diseño no experimental y alcance descriptivo; la población de estudio estuvo conformada por 12 trabajadores que laboran en la empresa, de los cuales se recopiló información a través de una entrevista elaborada específicamente. A partir de los resultados de la investigación, se concluyó que la empresa privada Inversiones Yahuarmaqui SAC no está aplicando correctamente o carece de una estructura adecuada en su sistema de remuneración. Esto la coloca en incumplimiento con la normativa laboral vigente. Como recomendación, se sugiere una reestructuración de la remuneración, separando de manera clara los conceptos remunerativos de los no remunerativos. Esta reestructuración se plantea con el objetivo de beneficiar tanto a los trabajadores como a la empresa. Al hacerlo, la empresa podría obtener una utilidad real y, al mismo tiempo, reducir su carga tributaria anual, lo que sería beneficioso para sus empleados. Esta reconfiguración de la remuneración no solo crearía un entorno laboral más positivo, sino que también aseguraría una compensación justa para los trabajadores.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Remuneración

La remuneración se refiere a la compensación en forma de dinero, y en casos excepcionales, en especie, que un trabajador recibe a cambio de los servicios que efectivamente ha proporcionado a su empleador o por haber puesto su capacidad de trabajo a disposición de este último.

La remuneración se refiere a cualquier compensación que un trabajador recibe por parte de su empleador a cambio de los servicios que presta y por poner su capacidad de trabajo a disposición de la empresa. Además, la remuneración es un componente fundamental del contrato de trabajo (Ministerio de trabajo, 2023).

El término "remuneración" abarca no solo los pagos regulares, sino también cualquier otro tipo de compensación, independientemente de su forma o nombre, a menos que exista una norma explícita que lo excluya de esta categoría.

2.2.2. Tipos de remuneración

Huamán (2019) menciona que existen tres tipos de remuneración:

Remuneración monetaria.- Representa la compensación más reconocida y hace referencia al pago en forma de dinero recibido por el trabajo realizado. Comúnmente, se considera que esta forma de compensación es obligatoria por ley, y la cantidad recibida determina la calidad del talento humano que puede atraer una organización. En este contexto, la remuneración es la gratificación que los empleados obtienen a cambio de sus labores.

A través de la remuneración monetaria, el trabajador adquiere bienes y servicios esenciales para su vida, como alimentos, transporte, y recreación, entre otros. Las organizaciones que ofrecen salarios bajos obtienen empleados con un compromiso

débil, cuyos pensamientos están centrados en la supervivencia en lugar de la productividad..

Remuneración psicológica.- Busca fomentar el bienestar completo del trabajador y está vinculada a sentirse valorado y reconocido dentro de la organización, lo que a su vez influye en el grado de lealtad del empleado. En ocasiones, algunas organizaciones pueden evitar el reconocimiento por temor a que sus trabajadores desarrollen actitudes arrogantes, sin embargo, es importante comprender que dentro de las necesidades humanas se encuentra la necesidad de ser reconocido en su entorno, tanto a nivel social como en el ámbito laboral.

Remuneración espiritual.- La remuneración espiritual se relaciona con la contribución que la organización realiza para fomentar el crecimiento de los trabajadores más allá de lo puramente laboral. Esto implica que la empresa busca que sus empleados alcancen niveles de vida más elevados a través de la educación, la profesionalización, la mejora de la calidad de vida, las oportunidades de recreación y su desarrollo personal. Para lograr una remuneración espiritual, es fundamental que la organización promueva una cultura de bienestar, lo que a su vez requiere que los líderes de la empresa comprendan que sus trabajadores son su activo más valioso.

2.2.3. Dimensiones de la remuneración

Remuneración con base a las competencias

Comprende un sistema de retribución por competencias es aquel que se centra en los empleados como individuos (Terzakyan, 2022). Suele ser más motivador para que los empleados trabajen y desarrollen sus habilidades, tengan más aspiraciones y apliquen los conocimientos adquiridos y nuevas habilidades en su trabajo. Sin

embargo, en la práctica, estos sistemas de retribución rara vez se utilizan en su forma más pura, sino que se combinan con sistemas de pago basados en el desempeño.

Estrategias de Remuneración

Es un plan de compensaciones eficaz que ayuda a lograr el mayor potencial de los empleados, y por lo tanto, los resultados que la compañía espera. Por eso es tan importante que todas las organizaciones desarrollen una estrategia de compensación (Terzakyan, 2022). El establecer las estrategias de compensación es un proceso esencial para la organización ya que es el instrumento principal que alinea a la organización con sus empleados para llegar a un fin en común.

El enfoque es que los salarios permitan el desarrollo profesional de quienes ocupan los puestos en esta y se logren las motivaciones deseadas por quien aspira a un puesto importante.

Para lograr un clima organizacional positivo y generar una cultura organizacional enfocada en la productividad se debe contar con un factor crítico el cual es la compensación de los empleados, misma que debe estar previamente establecida en el presupuesto anual de la organización.

Remuneración Variable

La remuneración variable es un sistema o compensación por el rendimiento y los logros alcanzados por un colaborador. Este tipo de remuneración está alineado con los objetivos de desempeño (Càceres, 2013).

Generalmente, la compensación variable se contempla junto a otra que es fija. Y la variabilidad depende del cumplimiento de ciertas condiciones preestablecidas con anterioridad. A su vez, el logro de estos resultados pueden ser individuales o grupales y la forma de medirlos es de manera cuantitativa.

2.2.4. Productividad

Rivilla & Tayupanda (2017) sostienen la productividad en general consiste en tener la plena capacidad para manufacturar los productos aprovechando los recursos disponibles de la empresa, con el objetivo de iniciar, mantener e incrementar la economía de la entidad.

Requejo (2016) menciona que la productividad laboral es una variable económica clave en la competitividad y un instrumento útil de las tendencias del empleo y salarios. La definición más usual de la productividad laboral del trabajo es mediante una ratio entre una medida de output y una medida de input del factor trabajo

Por ello, se entiende que, la productividad es la capacidad de realizar un trabajo, buscando siempre el poco uso de recursos (materiales, tiempo) al igual que la máxima eficiencia y buenos resultados, siendo el indicador máximo de resultado del trabajo ejecutado por parte de la empresa

2.1.1. Importancia de la productividad

La importancia de la productividad laboral radica en ser el resultado de un sistema inteligente que permite a las personas en un centro de trabajo, optimizar la aportación de todos los recursos materiales, financieros y tecnológicos que concurren en la empresa, para producir bienes y/o servicios con el fin de promover la competitividad de la economía nacional, mejorar la sustentabilidad de la empresa, así como de mantener y ampliar la planta productiva nacional e incrementar los ingresos de los trabajadores (Vílchez, 2017). Es decir, es la relación entre el producto obtenido y los insumos laborales utilizados para obtener ese producto.

La productividad laboral es de suma importancia en las empresas ya que nos muestra directamente resultados de cómo se va desarrollando el trabajo, dentro de lo más

importante estos son los factores que más influyen para el crecimiento de la productividad: Estudiar la distribución, en todos sus ambientes, con el fin de poder determinar aspectos que ayuden a obtener una mejora en sus procesos y realizar un fortalecimiento donde sea conveniente.

2.1.2. Dimensiones de la productividad

Las tecnologías de información y comunicación

Es un proceso que automatiza los procesos y los flujos de trabajo. El uso de aplicaciones informáticas avanzadas de gestión optimiza los procesos complejos de una empresa. Lo que facilita la ejecución de tareas en menor tiempo (Serrano, 2022). La automatización de procesos permite la captación y almacenamiento de datos generados en cada área, así como el uso de los datos y documentos digitalizados. Esto crea mayor cohesión organizacional y mayor productividad.

Organización

Es el proceso que permite la división del trabajo y la coordinación entre cada uno de los procesos, lo anterior permite funcionar con dinamismo y tener la capacidad de reorganizarse cuando sea necesario para alcanzar los objetivos (Borrero, 2013). La excesiva rigidez de muchas organizaciones les impide prever los cambios en el mercado lo que les dificulta responder a ellos con la flexibilidad necesaria causando en muchas ocasiones ineficiencia en toda la organización.

Recursos humanos

El sistema de gestión del recurso humano tiene la función de lograr que las personas adquieran las competencias necesarias para lograr los objetivos de las organizaciones. En el aporte que el recurso humano realiza a la empresa, median diversos factores que definen el desempeño de la fuerza laboral (Fontalvo, 2018)

La productividad laboral es un indicador que permite observar el desempeño del recurso humano y su aporte a la consecución de metas organizacionales, que se define como la relación entre lo que produce y los insumos o costos de personal requerido para obtener los productos y servicios. Las prácticas de gestión del recurso humano están implícitamente orientadas a conseguir mayor productividad laboral, sin embargo, sus aportes no son fácilmente verificables porque son intangibles, quedan incrustados en el conocimiento habilidades de las personas. Este trabajo busca comprender el vínculo entre las prácticas de gestión del recurso humano y la productividad laboral.

CAPÍTULO III

Metodología de la investigación

3.1. Tipo de investigación

Es básica, ya que se realizó la recopilación de información para posteriormente con los resultados hallados construir y fortalecer el conocimiento sobre la información previa existente. Según Sánchez et al. (2018) la investigación básica es un tipo de investigación científica con el objetivo de mejorar las teorías científicas para una mejor comprensión y predicción de fenómenos naturales o de otro tipo.

3.2. Enfoque de la investigación

Es cuantitativo, porque se realizó la contabilización de datos para la generación de resultados mediante el procesamiento estadístico. Al respecto Hernández (2018), menciona que el enfoque cuantitativo de una investigación es el proceso de medición numérica para la interpretación estadística inferencial, comprobando las hipótesis planteadas previamente.

3.3. Diseño de la investigación

El presente trabajo presenta particularidades de diseño no experimental, ya que con la intervención de los instrumentos no se ha buscado alterar la realidad en estudio.

La investigación no experimental tiende a buscar únicamente el análisis interpretativo fundamentado en la observación (Baena, 2017)

3.4. Alcance de investigación

De acuerdo a la especificidad del presente trabajo, la investigación es correlacional ya que se buscará identificar la interacción de ambas variables en estudio. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) la investigación correlacional tuvo por finalidad la correlación entre las variables de forma descriptiva e inferencial hallando

un resultado estadístico sistematizado entre estas variables.

3.5.Población y muestra

3.5.1.Población

La población es un grupo de individuos los cuales tienen una característica particular en común que es efecto de estudio (Moreno, 2017).

Para la presente investigación, la población está conformada por los trabajadores del instituto Urusayhua, distrito de Santa Ana, La Convención, que de acuerdo a la planilla otorgada por el área de Talento Humano son un total de 60 trabajadores.

3.5.2.Descripción de muestra

La muestra es un subgrupo de la población, que representa eficazmente a esta (Hernández, 2018). La muestra es del tipo censal es aquella en la que se considera todas las unidades de investigación como la muestra, por lo que el tamaño muestral será de 60 trabajadores del instituto en mención.

La muestra de la presente investigación se percibe como la representación de la población en que se llevará a cabo la investigación. Hay procedimientos para obtener la cantidad de los componentes de la muestra como fórmulas, lógica y otros que se verá más adelante.

3.6.Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.6.1.Técnica

Para la presente investigación se utilizó la encuesta. La encuesta es el método el cual es una estructura de preguntas organizadas para medir uno más variables (Hernández, 2018).

3.6.2. Instrumento

El instrumento a utilizar fue el cuestionario cerrado, en vista de que se busca conocer la percepción de los trabajadores de la institución mencionada.

Este instrumento se adaptará a las necesidades de la investigación en función a las variables presentadas, ello permitirá la recolección de varios indicadores de cada expediente y finalmente se organizará la información para su tratamiento estadístico.

3.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Una vez finalizado el proceso de recopilación de datos o aplicación de instrumentos, se procedió con el vaciado de respuestas al programa estadístico Statical Package for the Social Sciences (SPSS) v- 26, con el fin de agrupar dimensiones y variable, los cuales serán representados en tablas y gráficos estadísticos con su respectiva interpretación.

Seguidamente, estos resultados fueron presentados de forma segmentada de la siguiente manera:

Resultados descriptivos: En esta etapa, se presentó los resultados de dimensiones y variables expresados en tablas con el contenido de resultados agrupados, con su debida interpretación.

Resultados inferenciales: En esta etapa se presentó las tablas que evidencien las pruebas estadísticas necesarias para comprobar las hipótesis planteadas. Por lo que, se tiene que recurrir al proceso estadístico de prueba de normalidad mediante la agrupación de dimensiones y variables en el programa SPSS, v-26, todo este proceso con el fin de orientar el modelo estadístico denominado Rho de Spearman, con la siguiente formula:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum_{i=1}^n d_i^2}{n^3 - n}$$

Donde: n fue el número de casos en estudio. D fue la diferencia de los rangos de las variables.

3.8.Procedimiento de procesamiento de datos

Se entiende como el proceso que toma el investigador desde el acopio de datos hasta la exposición y sustentación de los mismos, organizándolo de manera adecuada, esto proceso está compuesto por tres etapas: la recolección y entrada, procesamiento y por último presentación (Merino, 2019).

La investigación cumplió con las siguientes etapas:

1. Solicitud de aplicación a la dirección del instituto Urusayhua
2. Recolección de datos mediante la encuesta.
3. Organización y estructuración de los datos
4. Presentación de la información resultante.

3.9.Confiabilidad y validez

Según Santos (2017) la confiabilidad nos indica el grado en el que la aplicación repetida del instrumento al mismo sujeto, produzca los mismos resultados y la validez se refiere al grado en el que un instrumento mide lo que se supone que debe medir.

Para poder obtener la confiabilidad del instrumento se recurrió a una prueba piloto, que consta de la aplicación del instrumento a pobladores de similares características considerados de manera indistinta, de forma virtual, a continuación, estos datos fueron trasladados al programa estadístico SPSS v-26, para seguidamente realizar la prueba estadística de Alfa de Cronbach, con el propósito de medir la confiabilidad

del instrumento de manera cuantitativa y estadística.

Tabla 1
Alfa de Cronbach

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,845	31

Nota: Fuente elaboración propia

La validez del instrumento del instrumento se dio a través de la consulta con expertos en el tema de investigación para que de acuerdo a su experiencia y conocimiento validen que el instrumento.

De acuerdo a la publicación emitida por la Universidad Cayetano Heredia, el procedimiento para la validación de instrumentos para colecta de datos de investigación se debe realizar a través de indicadores de contenido, de constructo y de criterio (Universidad Cayetano Heredia, s.f.).

CAPITULO IV

RESULTADOS, CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados

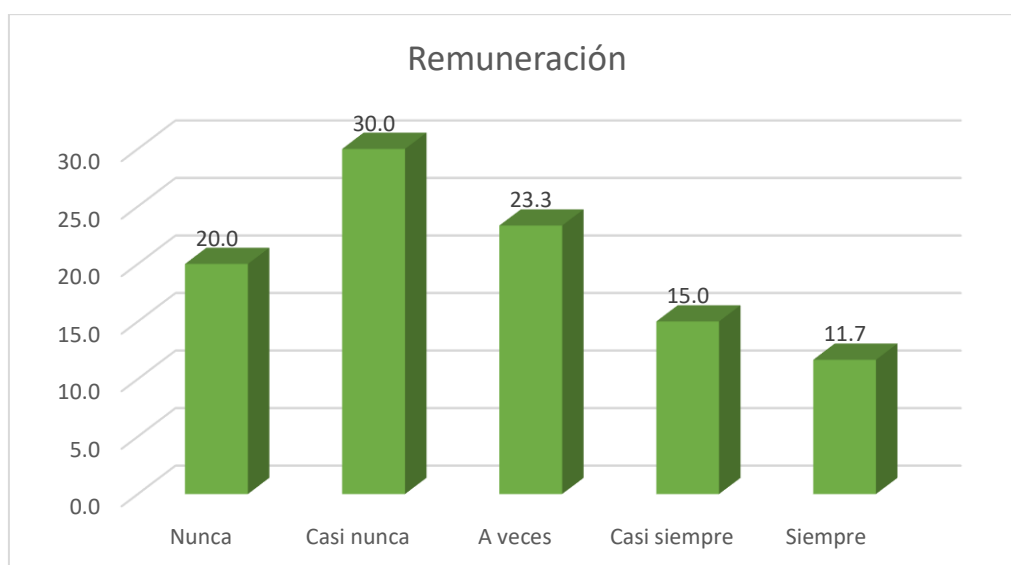
Tabla 2

Variable: Remuneración

		Remuneración	
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	12	20.0
	Casi nunca	18	30.0
	A veces	14	23.3
	Casi siempre	9	15.0
	Siempre	7	11.7
	Total	60	100

Figura 1

Variable Remuneración



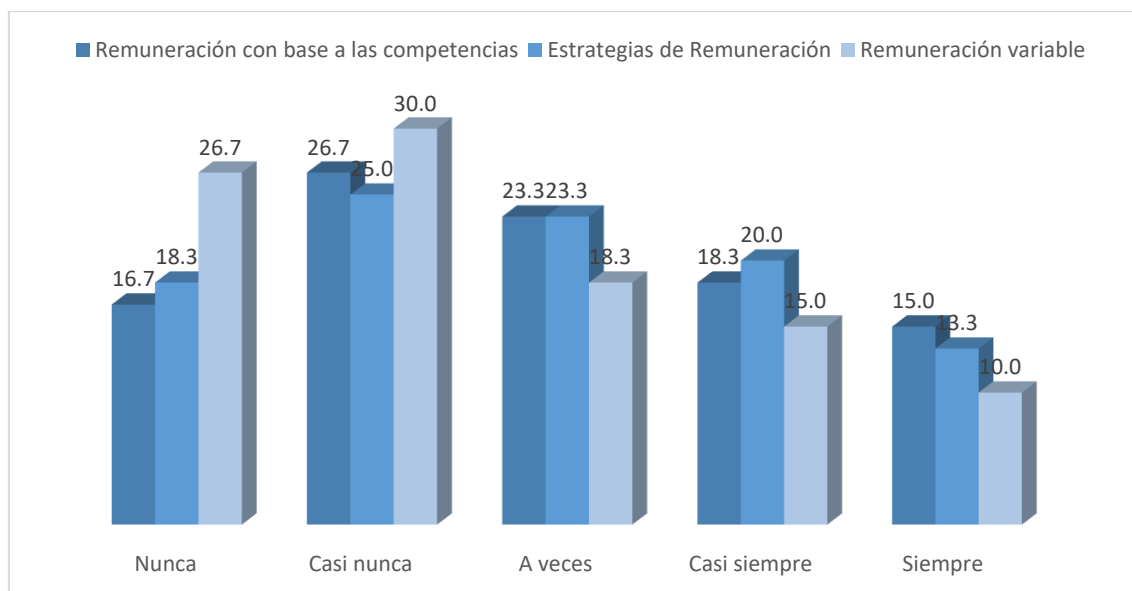
Interpretación

La recopilación de datos obtenidos sobre la variable remuneración, se evidenció que el 30% de los trabajadores perciben que casi nunca se encuentran de acuerdo con la remuneración. Por otra parte, el 23.3% de estos trabajadores perciben que a veces se

encuentran de acuerdo con la remuneración a la que perciben. Finalmente, el 11.7% de los mismos siempre se encuentran de acuerdo con la remuneración que perciben.

Tabla 3*Variable: Dimensiones de la remuneración*

	Remuneración con base a las competencias		Estrategias de Remuneración		Remuneración Variable	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	10	16.7	11	18.3	16	26.7
Casi nunca	16	26.7	15	25.0	18	30.0
A veces	14	23.3	14	23.3	11	18.3
Casi siempre	11	18.3	12	20.0	9	15.0
Siempre	9	15.0	8	13.3	6	10.0
Total	60	100	60	100	60	100

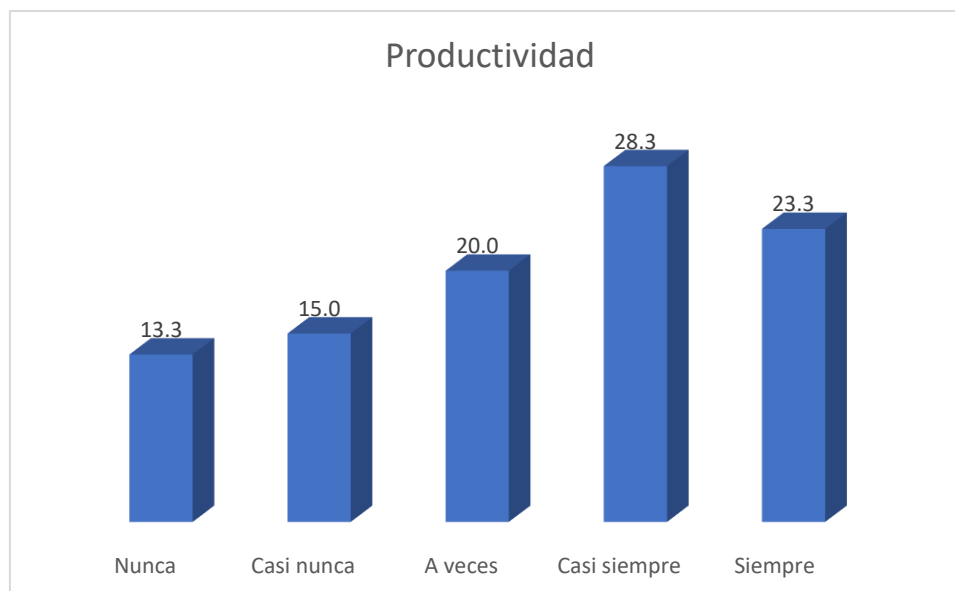
Figura 2*Dimensiones de la Remuneración***Interpretación**

La recopilación de datos obtenidos sobre las dimensiones de la remuneración, se percibe que el 26.7% de los trabajadores casi nunca se encuentran de acuerdo con la remuneración con base a las competencias. Por otro lado, el 25% de estos colaboradores casi nunca perciben las estrategias de remuneración. Finalmente, el 30% de estos colaboradores casi nunca perciben una adecuada remuneración variable.

Tabla 4
Variable: Productividad

		Productividad	
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	8	13.3
	Casi nunca	9	15.0
	A veces	12	20.0
	Casi siempre	17	28.3
	Siempre	14	23.3
	Total	60	100

Figura 3
Variable: Productividad

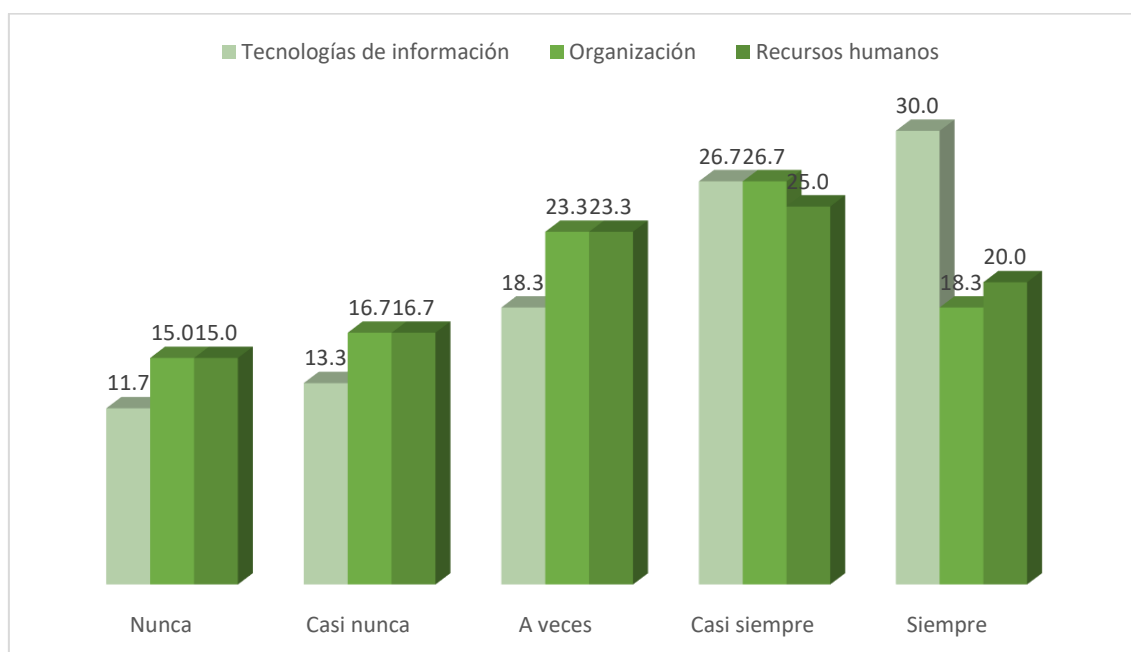


Interpretación

La recopilación de datos obtenidos sobre la variable productividad, se evidenció que el 28.3% de los trabajadores manifestaron que casi siempre tienen una óptima productividad en el trabajo. Por otra parte, el 23.3% de estos trabajadores manifestaron que siempre desarrollan su productividad de manera óptima. Finalmente, el 13.3% de los mismos nunca desarrollan su productividad.

Tabla 5*Variable: Dimensiones de la Productividad*

	Tecnologías de información		Organización		Recursos humanos	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	7	11.7	9	15.0	9	15.0
Casi nunca	8	13.3	10	16.7	10	16.7
A veces	11	18.3	14	23.3	14	23.3
Casi siempre	16	26.7	16	26.7	15	25.0
Siempre	18	30.0	11	18.3	12	20.0
Total	60	100	60	100	60	100

Figura 4*Variable: Dimensiones de la Productividad***Interpretación**

La recopilación de datos obtenidos sobre las dimensiones de la productividad, se ha evidenciado que el 30% de los trabajadores manifestaron que siempre tienen acceso a las tecnologías de información. Por otro lado, el 26.7% de los trabajadores manifestaron que casi siempre se encuentran en una organización adecuada. Finalmente, el 25% de esta misma población ha manifestado que casi siempre los recursos humanos se desarrollan de manera adecuada en la empresa.

4.2. Contrastación de hipótesis

Con el fin de obtener los resultados de prueba de hipótesis, se ha recurrido a la regresión logística ordinal con el fin de establecer en qué medida la remuneración se relaciona con la productividad de los trabajadores del instituto Urusayhua, Santa Ana.

Prueba de hipótesis general

La remuneración se relaciona directamente con la productividad de los trabajadores del instituto Urusayhua, Santa Ana, La convención, Cusco 2023

Tabla 6
Prueba de hipótesis general

	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado
Remuneración	82,871 ^a				Cox y Snell 0.177
con la	12.907	72.933	2	0.000	Nagelkerke 0.299
productividad					McFadden 0.046

Nota: Fuente elaboración propia, Función de enlace: Logit.

Interpretación

En la presente tabla se identifica los resultados de la prueba de regresión logística ordinal, en la que se percibe que la remuneración se relaciona con la productividad de los trabajadores del instituto Urusayhua, Santa Ana, La convención, Cusco 2023, mediante la prueba estadística de Chi cuadrado= 72.933 y el p-valor =0.000 < 0.05, además el valor pseudo-R cuadrado de Nagelkerke 0.299 por lo que se comprende la variabilidad explicada en el modelo, pues se estima un 29.9%, que indica la variable predictora (remuneración) se relaciona con la segunda variable (empleabilidad).

Prueba de hipótesis específica 1

La remuneración con la base a las competencias se relaciona directamente con la productividad de los trabajadores del instituto Urusayhua, Santa Ana, La convención, Cusco 2023.

Tabla 7
Prueba de hipótesis específica 1

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado
La remuneración con la base a las competencias con la productividad	82,871 ^a				Cox y Snell 0.177
	12.907	69.933	2	0.000	Nagelkerke 0.592
					McFadden 0.046

Nota: Fuente elaboración propia, Función de enlace: Logit.

Interpretación

En la presente tabla se percibe los resultados de la prueba de regresión logística ordinal, en la cual se identifica que la remuneración con la base a las competencias se relaciona con la productividad de los trabajadores del instituto Urusayhua, Santa Ana, La convención. pues se ha determinado en la prueba estadística de Chi cuadrado= 69.933 y el p-valor =0.000 < 0.05 y el valor pseudo-R cuadrado de Nagelkerke 0.592 por lo que se comprende la variabilidad explicada en el modelo, pues se estima un 59.2%, que indica la variable predictora (remuneración con base a las competencias) se relaciona con la variable (productividad).

Prueba de hipótesis específica 2

Las estrategias de remuneración con la base a las competencias se relacionan directamente con la productividad de los trabajadores del instituto Urusayhua, Santa Ana, La convención, Cusco 2023.

Tabla 8

Prueba de hipótesis específica 2

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado
Las estrategias de remuneración con la base a las competencias con la productividad	69,671 ^a				Cox y Snell 0.354
	19.907	61.119	2	0.001	Nagelkerke 0.471
					McFadden 0.056

Nota: Fuente elaboración propia, Función de enlace: Logit.

Interpretación

En la presentación de los resultados de la presente tabla, mediante la prueba de regresión logística ordinal, en la cual se identifica que las estrategias de remuneración con la base a las competencias se relacionan con la productividad de los trabajadores del instituto Urusayhua, Santa Ana, pues se ha determinado en la prueba estadística de Chi cuadrado= 61.119 y el p-valor =0.001 < 0.05 y el valor pseudo-R cuadrado de Nagelkerke 0.471 por lo que se comprende la variabilidad explicada en el modelo, pues se estima un 47.1%, que indica la variable predictora (estrategias de remuneración con la base a las competencias) se relaciona con la variable (productividad).

Prueba de hipótesis específica 3

La remuneración variable se relaciona directamente con la productividad de los trabajadores del instituto Urusayhua, Santa Ana, La convención, Cusco 2023

Tabla 9
Prueba de hipótesis específica 3

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado
	70,671 ^a				Cox y Snell 0.373
La remuneración variable con la productividad	14.907	38.422	2	0.000	Nagelkerke 0.486 McFadden 0.421

Nota: Fuente elaboración propia, Función de enlace: Logit.

Hipótesis específica 3

En los resultados de la presente tabla se evidencia los resultados de acuerdo a la regresión logística ordinal, en la cual se identifica que la remuneración variable se relaciona con la productividad de los trabajadores del instituto Urusayhua, además, se ha determinado en la prueba estadística de Chi cuadrado= 38.422 y el p-valor =0.000 < 0.05 y el valor pseudo-R cuadrado de Nagelkerke 0.486 por lo que se comprende la variabilidad explicada en el modelo, pues se estima un 48.6%, que indica la variable predictora (remuneración variable) se relaciona con la variable (productividad).

4.3. Discusión

Mediante la recopilación de datos, se ha logrado identificar las pruebas de hipótesis que se contrastarán con la información de referencia proporcionada en el contexto teórico de la investigación que se presenta a continuación.

Mediante la prueba estadística de Chi cuadrado= 72.933 y el p-valor =0.000 < 0.05, además el valor pseudo-R cuadrado de Nagelkerke 0.299 por lo que se comprende la variabilidad explicada en el modelo, pues se estima un 29.9%, que indica la variable predictora (remuneración) se relaciona con la segunda variable (empleabilidad).

Al respecto,

García & Sierra (2020) en su investigación sobre los factores determinantes de la baja productividad laboral de los trabajadores. Donde se ha resaltado los esfuerzos realizados por los empleados para mejorar los niveles de productividad. Sin embargo, también se reveló una percepción común de que el cambio en los procesos es esencial para la supervivencia de la empresa en el contexto de las nuevas dinámicas del mercado. Los empleados expresaron un fuerte compromiso en mantener y elevar los niveles de productividad, pero también manifestaron inquietudes relacionadas con la falta de conocimiento acerca de los nuevos productos que la organización estaba implementando en el momento de las ventas, lo que generaba incertidumbre.

Por otro lado Pinedo (2022) en su investigación sobre la remuneración y productividad del personal de una empresa donde se expresa una relación positiva y moderada entre la remuneración la productividad del personal, con el 83% de los colaboradores con un nivel alto de remuneración.

Por lo expuesto, la remuneración y la productividad de los trabajadores son dos aspectos clave en la gestión de recursos humanos de una empresa. Ambos están interrelacionados

y son fundamentales para el rendimiento y el éxito general de la organización. Aquí hay algunas consideraciones importantes sobre aspectos como la remuneración, de acuerdo a los salarios y beneficios frente a la remuneración que incluye los salarios y beneficios que se proporcionan a los empleados. Esto puede abarcar desde el salario base hasta bonificaciones, comisiones, incentivos y beneficios como seguro de salud, planes de retiro, entre otros. Por otro lado, la equidad salarial, que es importante para mantener una estructura salarial que sea justa y equitativa, tanto internamente, como externamente.

Por otro lado, la motivación que es una remuneración competitiva y justa puede servir como motivador para los empleados, contribuyendo a un ambiente laboral positivo y a la retención del talento.

CONCLUSIONES

Primera: La remuneración si se relaciona directamente con la productividad de los trabajadores del instituto Urusayhua, Santa Ana, La convención, Cusco 2023, pues, mediante la prueba estadística de Chi cuadrado= 72.933 y el p-valor =0.000 < 0.05, además el valor pseudo-R cuadrado de Nagelkerke 0.299 por lo que se comprende la variabilidad explicada en el modelo, pues se estima un 29.9%.

Segunda: La remuneración con la base a las competencias si se relaciona directamente con la productividad de los trabajadores del instituto Urusayhua, Santa Ana, La convención, Cusco 2023, pues, se ha determinado en la prueba estadística de Chi cuadrado= 69.933 y el p-valor =0.000 < 0.05 y el valor pseudo-R cuadrado de Nagelkerke 0.592 por lo que se comprende la variabilidad explicada en el modelo, pues se estima un 59.2%.

Tercera: Las estrategias de remuneración con la base a las competencias si se relacionan directamente con la productividad de los trabajadores del instituto Urusayhua, Santa Ana, La convención, Cusco 2023. Pues se ha determinado en la prueba estadística de Chi cuadrado= 61.119 y el p-valor =0.001 < 0.05 y el valor pseudo-R cuadrado de Nagelkerke 0.471 por lo que se comprende la variabilidad explicada en el modelo, pues se estima un 47.1%.

Cuarta: La remuneración variable si se relaciona directamente con la productividad de los trabajadores del instituto Urusayhua, Santa Ana, La convención, Cusco 2023. Pues se ha encontrado en la prueba estadística de Chi cuadrado= 38.422 y el p-valor =0.000 < 0.05 y el valor pseudo-R cuadrado de Nagelkerke 0.486 por lo

que se comprende la variabilidad explicada en el modelo, pues se estima un 48.6%.

RECOMENDACIONES

- Al instituto Urusayhua, Santa Ana, evaluar el proceso de remuneración a los trabajadores con el fin de lograr mejor productividad en todas sus áreas, optimizando todos sus procesos.
- La gerencia de recursos humanos del instituto, establecer indicadores de productividad, para garantizar las medidas necesarias para proveer aspectos remunerativos de índole no económico.
- A los colaboradores del instituto Urusayhua, fortalecer las competencias de formación técnica profesional para optimizar procesos de organización y atención a los usuarios de la misma.

Bibliografía

- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación*. Mexico: Tercera edición ebook 2017. Grupo editorial Patria.
- Banco de desarrollo de América Latina y el Caribe . (2020). *América Latina en la encrucijada*. Obtenido de <https://www.caf.com/es/conocimiento/visiones/2020/07/america-latina-en-la-encrucijada/#:~:text=Con%20datos%20de%20finales%20de,27%2C8%25%20en%202017.>
- Borrero, I. (2013). Procedure of organization of the production for a company of drinks and sodas. <https://doi.org/10.15446/dyna.v81n184.37901> . *Scielo*.
- Càceres, J. (2013). *La remuneración como derecho fundamental*. . Obtenido de file:///C:/Users/usuario/Downloads/doc_boletin_41_1.pdf
- ComexPerú. (2022). *SITUACIÓN DEL MERCADO LABORAL PERUANO: ¿QUÉ SE NECESITA PARA MEJORARLO?* Obtenido de <https://www.comexperu.org.pe/articulo/situacion-del-mercado-laboral-peruano-que-se-necesita-para-mejorarlo>
- Cuesta, A. (2010). *TECNOLOGÍA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS*. Obtenido de <http://www.dncontabilidad.sld.cu/rrhh/Doc/BIBLIOGRAFIA/3%20-%20Libro%20Cuesta.%202010%20tecnologia%20gestion%20recursos%20humanos.pdf>
- Cutiri, A. (2021). *Satisfacción laboral y productividad de los trabajadores de la empresa Fabitex de la ciudad del Cusco - 2021*. Universidad César Vallejo, Cusco.
- Fontalvo, T. (2018). PRODUCTIVITY AND ITS FACTORS: IMPACT ON ORGANIZATIONAL IMPROVEMENT. <https://doi.org/10.15665/dem.v16i1.1375> . *Dimensión Empresarial*. *Scielo*.
- García, E., & Sierra, M. (2020). *Factores determinantes de la baja productividad laboral percibidos por un grupo de trabajadores del área comercial de una organización*

- del sector de hidrocarburos de la ciudad de Medellín.* Universidad EAFIT, Medellín.
- Hernández, R. (2018). *Metodología de la investigación.* Mc Grill Hill Education. doi:<https://n9.cl/fgycf>
- Hernandez, S., Fernandez, C., & Baptista, M. (2014). *Metodologia de la investigacion.* Mexico: McGraw-Hill Education .
- Hernandez, S., Fernandez, C., & Baptista, M. (2014). *Metodologia de la investigacion.* Mexico: McGraw-Hill Education.
- Hernandez, S., Fernandez, C., & Baptista, M. (2018). *Metodologia de la investigacion.* Mexico: McGraw-Hill Education.
- Huamán, W. (2019). *Análisis de las remuneraciones de los trabajadores en la empresa inversiones Yahuarmaqui s.a.c, Urubamba – Cusco, periodo del 2018.* Universidad Andina del Cusco, Cusco.
- Merino, C. (2019). *Gulf of the Farallones National Marine Sanctuary Advisory Council.* Washington, USA: Revista Interamericana de Psicología/Interamerican Journal of Psychology .
- Ministerio de trabajo. (2023). *Remuneraciones.*
- Moreno, A. (2017). *Lineas de investigacion metodologica.* Obtenido de Lineas de investigacion metodologica: [https://issuu.com/indtec/docs/revista_scientific_-_edici__n_espec/388#:~:text=En%20este%20sentido%2C%20Ram%C3%ADrez%20\(2012,simult%C3%A1neamente%20universo%2C%20poblaci%C3%B3n%20y%20muestra.](https://issuu.com/indtec/docs/revista_scientific_-_edici__n_espec/388#:~:text=En%20este%20sentido%2C%20Ram%C3%ADrez%20(2012,simult%C3%A1neamente%20universo%2C%20poblaci%C3%B3n%20y%20muestra.)
- Olivares, J. (2017). *Guía de muestreo.* Maracaibo.
- Organización Internacional del Trabajo. (2023). Coyuntura laboral en la Argentina. Productividad y salarios: una mirada a largo plazo. 2(1).
- Pinedo, K. (2022). *Remuneración y productividad del personal de la empresa Alma Perú S.A.* Universidad Señor de Sipán, Pimentel.

- Ramirez, R. (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.
- Requejo, O. (2016). *Productividad laboral y protección social de las Mypes en el sector comercio de la ciudad de Chiclayo (Tesis de pregrado)*. . Obtenido de http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/28/1/TL_Requejo_Espinal_Oscar.pdf
- Rivilla, C., & Tayupanda, J. (2017). *Análisis de factores que inciden en la productividad laboral de empresas dedicadas a la producción y distribución de productos de consumo masivo en el distrito metropolitano de Quito (Tesis de pregrado)*. . Obtenido de <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/6581/1/UPS-QT04480.pdf>
- Rodríguez, V. (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.
- Sánchez Carlessi, H., Reyes Romero, C., & Mejía Saenz, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Universidad Ricardo Palma.
- Santos, G. (2017). *Validez y confiabilidad del cuestionario de calidad de vida*. Puebla, Mexico: BENEMERITA UNIVERSIDAD AUTONOMA DE PUEBLA. <https://www.fcfm.buap.mx/assets/docs/docencia/tesis/ma/GuadalupeSantosSánchez.pdf>.
- Serrano, V. (13 de junio de 2022). *Relacion entre la tecnologia y la prodctividad laboral*. Obtenido de <https://www.datadec.es/blog/relacion-entre-tecnologia-y-productividad#:~:text=De%20una%20forma%20general%2C%20la,de%20areas%20en%20menor%20tiempo>.
- Terzakyan, T. (15 de noviembre de 2022). *¿Qué es remuneración variable? [Beneficios para empresas]*. Obtenido de <https://www.deel.com/es/blog/remuneracion-variable#:~:text=La%20remuneraci%C3%B3n%20variable%20es%20un,a%20otra%20que%20es%20fija>.

Vilchez, P. (2017). *Motivación y productividad de los trabajadores de la empresa Vilmar SAC, Callao – 2017 (Tesis de pregrado)*.
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/23274/Vilchez_MP.pdf?s.

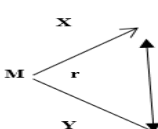
ANEXO 1: Operacionalización de variables

Título: REMUNERACIÓN Y PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DEL INSTITUTO URUSAYHUA, SANTA ANA, LA CONVENCIÓN, CUSCO 2023.

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
VI: Remuneración	Es la compensación fija que un empleador otorga a sus colaboradores a cambio de su desenvolvimiento en el campo laboral (Càceres, 2013)	Se entiende como la prestación de servicios de un colaborador en relación a su retribución desde su remuneración con base a las competencias, considerando las estrategias y variaciones de esta.	Remuneración con base a las competencias	<ul style="list-style-type: none"> • Sistema de capacitación • Diseño de trabajo • Aptitudes del trabajador 		Ordinal. Likert: <ul style="list-style-type: none"> • Siempre • Casi siempre • A veces • Casi nunca • Nunca
			Estrategias de Remuneración	<ul style="list-style-type: none"> • Desempeño del personal • Selección de talento • Requerimientos regulatorios del Ministerio de Trabajo 		
			Remuneración Variable	<ul style="list-style-type: none"> • La remuneración por cumplimiento • La remuneración por Valor Agregado • Bonificación 		
VD: productividad	Se comprende como la eficiencia en el proceso de rendimiento laboral de una persona con un determinado numero de tareas empleando recursos en específico (Cuesta, 2010)	Es el resultado de la capacidad productiva de un colaborador que se desarrolla con el uso de tecnologías de manera organizada mediante la dirección de los recursos humanos	Las tecnologías de información y comunicación	<ul style="list-style-type: none"> • Tecnologías de información • Uso de los equipos • Conocimientos del puesto 		
			Organización	<ul style="list-style-type: none"> • Administración • Motivación • Información 		
			Recursos humanos	<ul style="list-style-type: none"> • Principios de productividad • Trabajo en equipo • Rentabilidad 		

ANEXO 2: Matriz de consistencia

Título: REMUNERACIÓN Y PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DEL INSTITUTO URUSAYHUA, SANTA ANA, LA CONVENCIÓN, CUSCO 2023.

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA
¿En qué medida la remuneración se relaciona con la productividad de los trabajadores del instituto Urusayhua, Santa Ana, La convención, Cusco 2023?	Establecer en qué medida la remuneración se relaciona con la productividad de los trabajadores del instituto Urusayhua, Santa Ana, La convención, Cusco 2023	La remuneración se relaciona directamente con la productividad de los trabajadores del instituto Urusayhua, Santa Ana, La convención, Cusco 2023	VI: Remuneración <ul style="list-style-type: none"> Remuneración con base a las competencias Estrategias de Remuneración Remuneración Variable VD: Productividad <ul style="list-style-type: none"> Las tecnologías de información y Organización Recursos humanos 	Enfoque: Cuantitativo Tipo: Correlacional  M: Muestra de aplicación X: Remuneración Y: Productividad r: correlación de variables Diseño: No experimental Población: 60 Trabajadores del instituto Urusayhua Muestra: 60 Trabajadores del instituto Urusayhua Técnicas e instrumentos de recolección de datos: Encuesta y como instrumentos los cuestionarios
ESPECÍFICOS	ESPECÍFICOS	ESPECÍFICOS		
<ul style="list-style-type: none"> ¿De qué manera la remuneración con la base a las competencias se relaciona con la productividad de los trabajadores del instituto Urusayhua, Santa Ana, La convención, Cusco 2023? ¿De qué manera las estrategias de remuneración con la base a las competencias se relacionan con la productividad de los trabajadores del instituto Urusayhua, Santa Ana, La convención, Cusco 2023? ¿De qué manera la remuneración variable se relaciona con la productividad de los trabajadores del instituto Urusayhua, Santa Ana, La convención, Cusco 2023? 	<ul style="list-style-type: none"> Identificar de qué manera la remuneración con la base a las competencias se relaciona con la productividad de los trabajadores del instituto Urusayhua, Santa Ana, La convención, Cusco 2023. Determinar de qué manera las estrategias de remuneración con la base a las competencias se relacionan con la productividad de los trabajadores del instituto Urusayhua, Santa Ana, La convención, Cusco 2023 Analizar de qué manera la remuneración variable se relaciona con la productividad de los trabajadores del instituto Urusayhua, Santa Ana, La convención, Cusco 2023. 	<ul style="list-style-type: none"> La remuneración con la base a las competencias se relaciona directamente con la productividad de los trabajadores del instituto Urusayhua, Santa Ana, La convención, Cusco 2023. Las estrategias de remuneración con la base a las competencias se relacionan directamente con la productividad de los trabajadores del instituto Urusayhua, Santa Ana, La convención, Cusco 2023. La remuneración variable se relaciona directamente con la productividad de los trabajadores del instituto Urusayhua, Santa Ana, La convención, Cusco 2023. 		

ANEXO 3: Instrumento de aplicación



“REMUNERACIÓN Y PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DEL INSTITUTO URUSAYHUA, SANTA ANA, LA CONVENCION, CUSCO 2023”

Estimado participante recurrimos a Ud. para que pueda colaborarnos respondiendo a las preguntas del presente cuestionario frente al tema de remuneración y productividad en su centro laboral. Cabe resaltar que este cuestionario no tiene respuestas correctas e incorrectas. Indicaciones: Las preguntas están valoradas en escalas del 1 al 5 según su respuesta, marque la que considere apropiada.

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

Remuneración

N °	ITEM	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
Remuneración con base a las competencias						
1.	Considera que la empresa cuenta con un buen sistema de capacitación					
2.	Considera que la empresa realiza capacitación constante					
3.	Considera que la labor que realiza se ajusta a su remuneración					
4.	La organización determina las aptitudes del colaborador					
5.	La organización reconoce las aptitudes del trabajador					
Estrategias de Remuneración						
6.	En la organización maximizan el desempeño laboral					
7.	Posee conocimientos y destrezas que le permitan ejercer su puesto con eficacia					
8.	La empresa atrae el mejor talento					
9.	La empresa retiene el mejor talento					
10.	La empresa cumple con los requerimientos regulatorios del Ministerio de Trabajo					
11.	La organización de la empresa es supervisada por el					

	Ministerio de trabajo					
Remuneración Variable		1	2	3	4	5
12.	La empresa paga remuneración por cumplimiento					
13.	El salario mensual que percibe cubre sus expectativas					
14.	La organización paga remuneración por Valor Agregado					
15.	La organización paga otras bonificaciones					
16.	La empresa otorga incentivos a través de bonos.					

Productividad

N °	ITEM	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
Tecnologías de información		1	2	3	4	5
17.	Las tecnologías tienen inmaterialidad e interactividad en su desempeño laboral					
18.	Las tecnologías tienen interconexión e instantaneidad					
19.	Hace buen uso de los equipos e instrumentos de trabajos que le brinda la organización para desempeñar el cargo					
20.	La tecnología tiene penetración en todos los sectores de la organización					
21.	Está capacitado para desempeñar el cargo que tiene.					
Organización		1	2	3	4	5
22.	La administración ordena las divisiones y señala personas responsables					
23.	La administración establece materiales y humanos que requiere cada división					
24.	La empresa se preocupa por su bienestar y motivación a fin de rendir en el puesto que ocupa.					
25.	La empresa utiliza medios para motivar a su personal					
26.	La información necesaria sirve para tomar decisiones					
27.	Participa de las actividades que desarrolla la organización					
Recursos humanos		1	2	3	4	5
28.	Percibe que el equipo de trabajo tiene compromiso productivo					
29.	Mantiene una actitud positiva ante los cambios que se dan dentro de la organización.					
30.	El personal supera los objetivos propuestos al año					
31.	Dentro de la organización se tiene la costumbre de realizar trabajos en conjunto					

ANEXO 4: Validacion De Instrumentos

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

Datos del Experto: APAZA LIMA, Irving Maycoll

Grado: Magister

Título de la Investigación: "REMUNERACIÓN Y PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DEL INSTITUTO URUSAYHUA, SANTA ANA, LA CONVENCIÓN, CUSCO 2023"

Objetivo: Validar instrumento

Objeto de análisis: Está conformada por 60 trabajadores del Instituto Urusayhua, Santa Ana, La Convención, 2023.

Investigador: MERMA FLORES Luz María / CARRION APAZA Milusca Estarlin

Nº	EVIDENCIAS	INDICADORES	VALORACIÓN				
			1 (a)	2 (b)	3 (c)	4 (d)	5 (e)
1	Operacionalización de las variables	Metodología				X	
2	Pertinencia de reactivos	Coherencia				X	
3	Cantidad de reactivos para medir variable	Suficiencia			X		
4	Basados en aspectos teóricos de la variable	Consistencia					X
5	Expresado en hechos perceptibles	Objetividad				X	
6	Adecuado para los sujetos de estudio	Oportunidad					X
7	Formulado con lenguaje apropiado	Claridad				X	
8	Acorde al avance de la ciencia y tecnología	Actualidad			X		
9	Muestra una organización lógica	Organización				X	
10	Calidad de instrucciones	Calidad					X
TOTAL					6	20	15

$$\text{COEFICIENTE DE VALIDACIÓN: } C = \frac{a+b+c+d+e}{50} = \frac{41}{50} = 0.82$$

$$\text{CALIFICACION PORCENTUAL: } C \cdot 100\% = 82$$

Para emitir su calificación final tomar en cuenta el recuadro:

CALIFICACIÓN	OBSERVACION
0% a 69%	Desaprobado
70% a 100%	Aprobado

CALIFICACION FINAL:

Aprobado

Santa Ana, 20 de Octubre del 2023.


 M.C. IRVING APAZA LIMA
 CONTADOR PUBLICO
 C C P I 13-1389

Sello y firma del experto

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

Datos del Experto: ~~Mogollon Gutierrez~~ Gladys

Grado: Maestro

Título de la Investigación: "REMUNERACIÓN Y PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DEL INSTITUTO URUSAYHUA, SANTA ANA, LA CONVENCION, CUSCO 2023"

Objetivo: Validar instrumento

Objeto de análisis: Está conformada por 60 trabajadores del Instituto Urusayhua, Santa Ana, La Convención, 2023.

Investigador: MERMA FLORES Luz ~~Maria~~ y CARRION APAZA ~~Milusca~~ Estarlin

Nº	EVIDENCIAS	INDICADORES	VALORACIÓN				
			1 (a)	2 (b)	3 (c)	4 (d)	5 (e)
1	Operacionalización de las variables	Metodología					x
2	Pertinencia de reactivos	Coherencia					X
3	Cantidad de reactivos para medir variable	Suficiencia					X
4	Basados en aspectos teóricos de la variable	Consistencia					x
5	Expresado en hechos perceptibles	Objetividad				X	
6	Adecuado para los sujetos de estudio	Oportunidad				x	
7	Formulado con lenguaje apropiado	Claridad					x
8	Acorde al avance de la ciencia y tecnología	Actualidad					x
9	Muestra una organización lógica	Organización				X	
10	Calidad de instrucciones	Calidad					x
TOTAL						12	35

COEFICIENTE DE VALIDACIÓN: $C = \frac{a+b+c+d+e}{50} = 47/50 = 0.94$

CALIFICACION PORCENTUAL: $C * 100\% = 94\%$

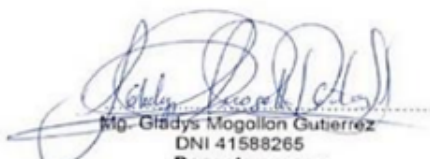
Para emitir su calificación final tomar en cuenta el recuadro:

CALIFICACION FINAL:

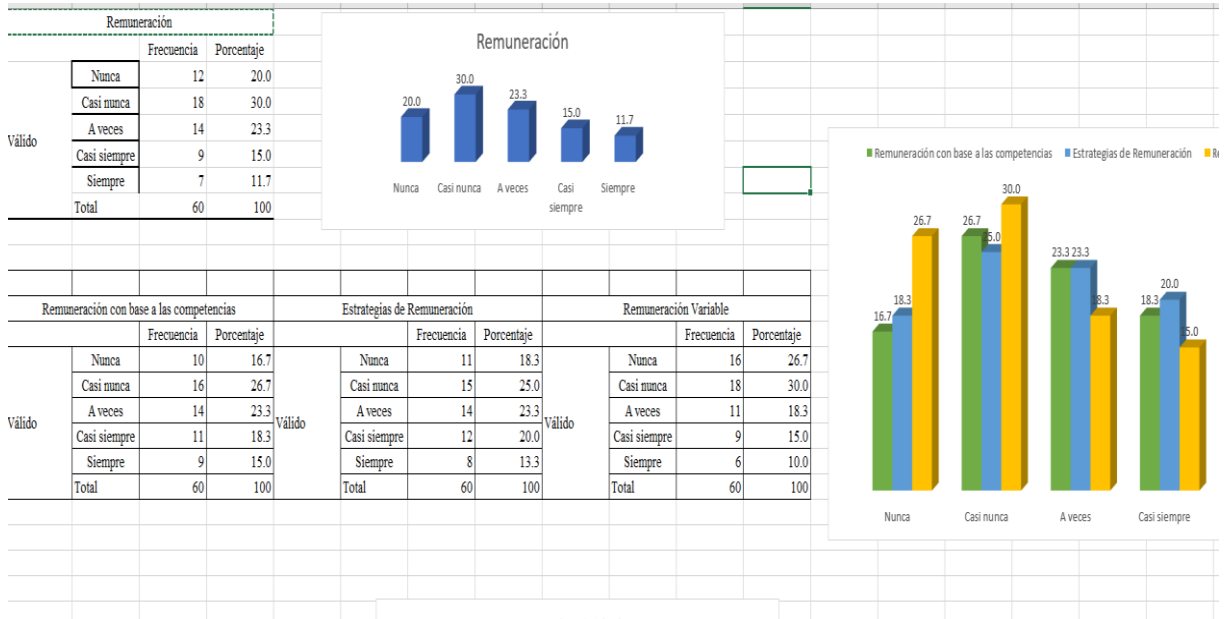
CALIFICACIÓN	OBSERVACION
0% a 69%	Desaprobado
70% a 100%	Aprobado

Aprobado

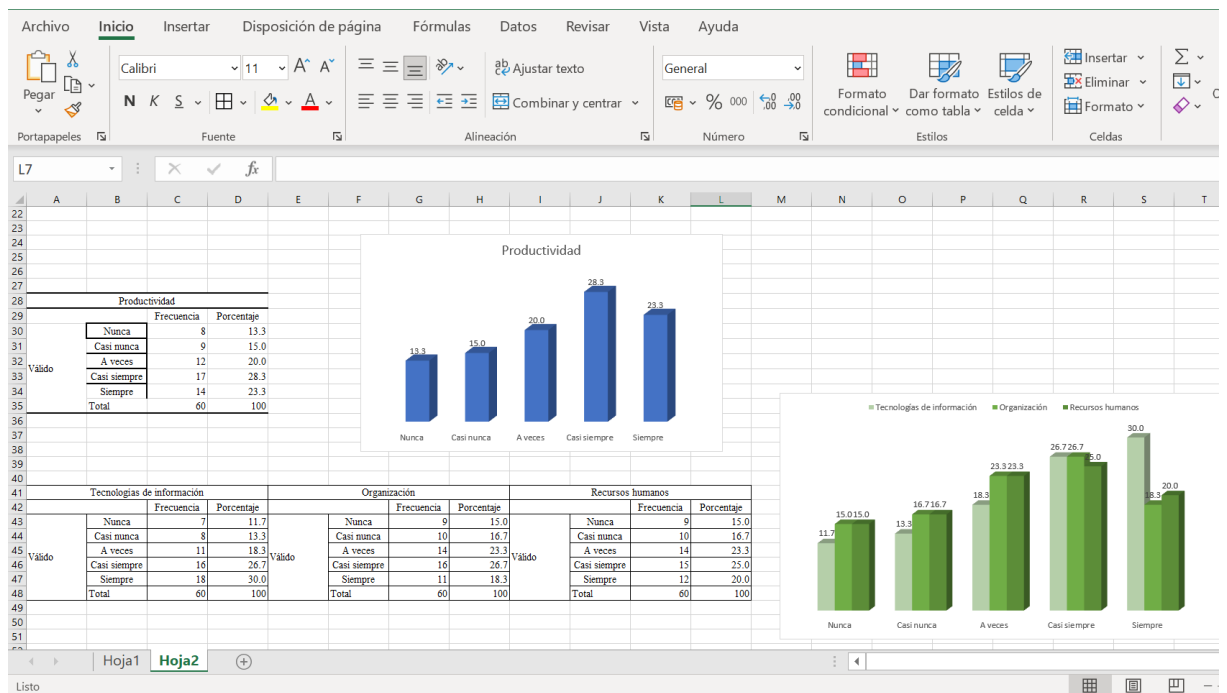
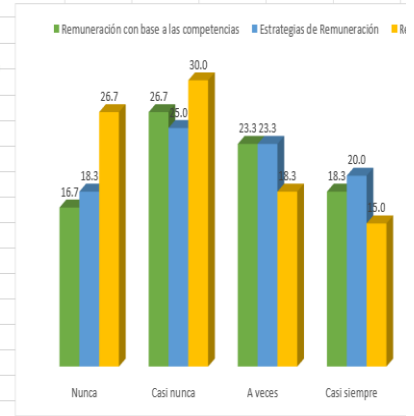
Santa Ana, 01 de octubre del 2023.


 Mg. Gladys Mogollon Gutierrez
 DNI 41588265
 Docente asesor

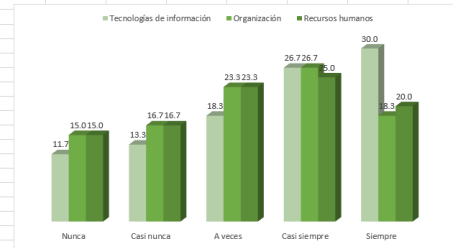
ANEXO 5: Base De Datos



Remuneración con base a las competencias		Estrategias de Remuneración		Remuneración Variable	
	Frecuencia	Porcentaje		Frecuencia	Porcentaje
Nunca	10	16.7	Nunca	11	18.3
Casi nunca	16	26.7	Casi nunca	15	25.0
A veces	14	23.3	A veces	14	23.3
Casi siempre	11	18.3	Casi siempre	12	20.0
Siempre	9	15.0	Siempre	8	13.3
Total	60	100	Total	60	100



Tecnologías de información		Organización		Recursos humanos	
	Frecuencia	Porcentaje		Frecuencia	Porcentaje
Nunca	7	11.7	Nunca	9	15.0
Casi nunca	8	13.3	Casi nunca	10	16.7
A veces	11	18.3	A veces	14	23.3
Casi siempre	16	26.7	Casi siempre	16	26.7
Siempre	18	30.0	Siempre	11	18.3
Total	60	100	Total	60	100



ANEXO 6: Galeria Fotografica



