

UNIVERSIDAD PRIVADA LÍDER PERUANA

ESCUELA PROFESIONAL DE ECONOMÍA



**UNIVERSIDAD
LÍDER PERUANA**

**TESIS PARA OPTAR AL TÍTULO PROFESIONAL DE
ECONOMISTA**

**“REMUNERACIÓN Y PRODUCTIVIDAD DE LOS
TRABAJADORES DE LA EMPRESA AICA COLOR SAC LA
CONVENCIÓN, 2023”**

Autores:

Br. Raiza Lisandra Morante Chilo

Br. Davide Valdez Pinares

Asesor:

Mg. Henry Washington Cuadros Tito

Santa Ana, La Convención, Cusco

2025

II. TÍTULO Y LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Título

“REMUNERACIÓN Y PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA
AICA COLOR SAC LA CONVENCIÓN, 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, Raiza Lisandra Morante Chilo....., identificado
(a) con DNI N° 72536466....., Bachiller de la Escuela Profesional
de Economía....., domiciliado(a) en La calle/Jirón/Av
Jirón Kiteni P-9..... del Distrito Santa Ana..... Provincia La Convención
Departamento Cusco..... Celular 901774320..... Email: 72536466@umch.edu.pe

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, 31 de enero.....del 20.24..


.....
DNI N°: 72536466.....

HOJA DE DECLARACION JURADA DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo, Paule Valdez Pinares, identificado
(a) con DNI N° 70135709, Bachiller de la Escuela Profesional
de Economía, domiciliado(a) en La calle/Jirón/Av
Jr. Pavezos 149 del Distrito Santa Ana Provincia La Convención
Departamento Cusco Celular 984043542 Email:.....

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, 31 de enero del 2024...


.....
DNI N°: 70135709.....

IV. HOJA DE FIRMA DE JURADOS

UNIVERSIDAD PRIVADA LÍDER PERUANA

ESCUELA PROFESIONAL DE ECONOMÍA



**UNIVERSIDAD
LÍDER PERUANA**

TESIS

**“REMUNERACIÓN Y PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES
DE LA EMPRESA AICA COLOR SAC LA CONVENCIÓN, 2023”**

Presentado por Raiza Lisandra Morante Chilo y Davide Valdez Pinares

Presidente:

Nombre: Henry Washington Cuadros Tito
Grado académico: Magister

Primer Miembro:

Nombre: Alejandro Rojas Luque
Grado académico: Magister

Segundo Miembro:

Nombre: Jose Alexander Carmen Orozco
Grado académico: Magister

V. REPORTE DE SIMILITUD



Informe del Detector de Plagio Viper

Informe de tesis Raiza y davide prf. 18.06.24.docx esr
Jun 19, 2024



VI. DEDICATORIA

A nuestros padres, por su amor, apoyo y sacrificios que hicieron posible este logro.

A nuestros amigos y familiares, por estar siempre a nuestro lado, animándonos y creyendo en nosotros.

VII. AGRADECIMIENTOS

Queremos expresar nuestro sincero agradecimiento a todas las personas e instituciones que nos han apoyado durante la realización de esta tesis.

A nuestros compañeros de estudio y amigos, por sus debates, ideas y amistad que enriquecieron nuestra investigación.

A la Universidad Líder Peruana, por proporcionarnos los recursos académicos y el ambiente propicio para llevar a cabo este proyecto.

A nuestras familias, por su amor incondicional, comprensión y apoyo constante a lo largo de esta travesía académica.

VII. ÍNDICE DE CONTENIDO

II. TÍTULO Y LÍNEA DE INVESTIGACIÓN	ii
III. HOJA DE DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD DE TESIS	iii
IV. HOJA DE FIRMA DE JURADOS	v
V. REPORTE DE SIMILITUD	vi
VI. DEDICATORIA	vii
VII. AGRADECIMIENTOS.....	viii
VII. ÍNDICE DE CONTENIDO	ix
VIII. INDICE DE TABLAS	xii
X. RESUMEN.....	xiv
XI. ABSTRACT	xv
XII. INTRODUCCIÓN.....	xvi
CAPÍTULO I	19
Planteamiento del problema.....	19
1.1. Descripción de la realidad problemática	19
1.2. Formulación del problema.....	21
1.2.1. Problema general	21
1.2.2. Problemas específicos	21
1.3. Objetivos de la investigación	22
1.3.1. Objetivo general	22
1.3.2. Objetivos específicos.....	22
1.4. Formulación de hipótesis	22
1.4.1. Hipótesis general	22
1.4.2. Hipótesis específicas	22
1.5. Justificación de la investigación	23
1.5.1. Justificación teórica.....	23

1.5.2.	Justificación práctica	23
1.5.3.	Justificación de implicancia social.	23
1.5.4.	Justificación metodológica	24
1.6.	Delimitaciones de la investigación	24
1.6.1.	Delimitación espacial	24
1.6.2.	Delimitación temporal	24
1.6.3.	Delimitación teórica	24
CAPÍTULO II		25
Marco Teórico.....		25
2.1.	Antecedentes de la investigación	25
2.1.1.	Antecedentes Internacionales	25
2.1.2.	Antecedentes Nacionales.....	26
2.1.3.	Antecedentes Regionales.....	28
2.2.	Bases teóricas	30
2.2.1.	Remuneración.....	30
2.2.2.	Importancia.....	30
2.2.3.	Modalidades de remuneración.....	31
2.2.4.	Dimensiones	32
2.2.5.	Productividad.....	33
2.2.6.	Importancia.....	34
2.2.7.	Fatores de la productividad	34
2.2.8.	Dimensiones	35
CAPÍTULO III.....		38
Metodología de la investigación		38
3.1.	Tipo de investigación	38
3.2.	Enfoque de la investigación	38
3.3.	Diseño de la investigación.....	38

3.4.	Alcance de investigación.....	38
3.5.	Población y muestra	39
3.5.1.	Población	39
3.5.2.	Descripción de muestra	39
3.6.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	40
3.6.1.	Técnica	40
3.6.2.	Instrumento.....	40
3.7.	Técnicas de procesamiento y análisis de datos	40
3.8.	Procedimiento de procesamiento de datos	41
3.9.	Confiabilidad y validez	41
	CAPITULO IV.....	43
	RESULTADOS, CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS Y DISCUSIÓN	43
4.1.	Resultados	43
4.2.	Contrastación de hipótesis.....	49
4.3.	Discusión.....	54
	CONCLUSIONES	57
	RECOMENDACIONES.....	58
	Referencias.....	59
	ANEXOS	62

VIII. INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Alfa de Cronbach.....	41
Tabla 2 Variable: Remuneración	43
Tabla 3 Variable: Dimensiones de la remuneración	45
Tabla 4 Variable: Productividad	46
Tabla 5 Variable: Dimensiones de la Productividad.....	48
Tabla 6 Pruebas de normalidad	49
Tabla 7 Prueba de hipótesis general	50
Tabla 8 Prueba de hipótesis especifica 1.....	51
Tabla 9 Prueba de hipótesis especifica 2.....	52
Tabla 10 Prueba de hipótesis especifica 3.....	53

IX. INDICE DE GRÁFICOS

Figura 1 Variable Remuneración.....	43
Figura 2 Dimensiones de la Remuneración.....	45
Figura 3 Variable: Productividad.....	46
Figura 4 Variable: Dimensiones de la Productividad	48

X. RESUMEN

La presente investigación titulada: “REMUNERACIÓN Y PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA AICA COLOR SAC LA CONVENCION, 2023”. Tuvo por objetivo principal: Determinar la influencia de la remuneración en la productividad de los trabajadores de la empresa AICA COLOR SAC La Convención, 2023. 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 y/o funcionarios de la empresa AICA Color S.A.C., a quienes se aplicó el instrumento de un cuestionario para conocer la percepción sobre ambas variables. Como parte de los resultados, mediante la prueba estadística de correlación de Rho de Spearman, se obtuvo un valor de significación bilateral de $p\text{-valor}=0,001 < 0,05$, por lo que se entiende la relación de la remuneración y la productividad es significativa. Por otro lado, el coeficiente de correlación evidenció un resultado de 0,788, que indica la relación positiva de ambas variables. por lo que se acepta la HI (hipótesis alterna) y rechaza la H0 (hipótesis nula). concluyendo que la remuneración influye significativamente en la productividad de los trabajadores de la empresa AICA COLOR SAC La Convención, 2023.

Palabras clave: Remuneración, productividad.

XI. ABSTRACT

This research is titled: “REMUNERATION AND PRODUCTIVITY OF THE WORKERS OF THE COMPANY AICA COLOR SAC LA CONVENCION, 2023”. Its main objective was to: Determine the influence of remuneration on the productivity of the workers of the company AICA COLOR SAC La Convention, 2023. The methodology developed was basic, with a quantitative approach, non-experimental design and correlational scope. A representative sample of 60 workers and/or officials of the company AICA Color S.A.C. was considered, to whom a questionnaire instrument was applied to know the perception of both variables. As part of the results, using Spearman's Rho correlation statistical test, a bilateral significance value of $p\text{-value} = 0.001 < 0.05$ was obtained, which means that the relationship between remuneration and productivity is significant. . On the other hand, the correlation coefficient showed a result of 0.788, which indicates the positive relationship of both variables. Therefore, the HI (alternative hypothesis) is accepted and the H0 (null hypothesis) is rejected. concluding that remuneration significantly influences the productivity of the workers of the company AICA COLOR SAC La Convention, 2023.

Keywords: Remuneration, productivity.

XII. INTRODUCCIÓN

En la presente investigación se desarrolla la importancia de la remuneración y la productividad en una empresa es significativa y multifacética, ya que la remuneración justa y competitiva puede actuar como un poderoso motivador para los empleados. Cuando los trabajadores sienten que están siendo adecuadamente compensados por su trabajo, están más motivados y comprometidos con los objetivos de la empresa. Ofrecer una remuneración competitiva y oportunidades de crecimiento profesional puede ayudar a atraer a los mejores talentos del mercado laboral y retener a los empleados más calificados. Esto es esencial para el éxito a largo plazo de la empresa, ya que el talento adecuado puede marcar la diferencia en términos de innovación, calidad y eficiencia. La productividad de los empleados tiene un impacto directo en la eficiencia operativa y la rentabilidad de la empresa. Cuando los empleados son productivos, la empresa puede lograr más con menos recursos, lo que aumenta su competitividad en el mercado. La relación entre remuneración y productividad también puede afectar el clima laboral en la empresa. Cuando los empleados perciben que la remuneración está vinculada al desempeño y se sienten justamente compensados, es más probable que haya un ambiente de trabajo positivo y colaborativo.

La combinación de una remuneración competitiva y una alta productividad puede impulsar el crecimiento y la expansión de la empresa. Los recursos financieros generados a través de una mayor productividad pueden reinvertirse en la empresa para financiar nuevas iniciativas, investigaciones y desarrollo, expansión a nuevos mercados, entre otros.

La remuneración y la productividad son aspectos fundamentales para el éxito y la sostenibilidad de una empresa. Una gestión efectiva de estos aspectos puede tener un impacto positivo en la motivación de los empleados, la competitividad de la empresa y su capacidad para alcanzar sus objetivos estratégicos. Por el tema explicado, se presenta la presente investigación seccionada de la siguiente manera:

Capítulo I: En este capítulo se aborda la descripción detallada del problema de investigación, respaldada por definiciones y argumentos que refuerzan su planteamiento. Posteriormente, se presenta la formulación tanto del problema general como de los específicos, los cuales están vinculados entre sí por las dimensiones de la primera variable con respecto a la segunda variable. Asimismo, se exponen los objetivos generales y específicos del estudio, seguidos de la formulación de hipótesis. A continuación, se justifica la investigación, explicando la razón de la existencia del problema en estudio. Finalmente, se delimita el alcance y las condiciones específicas bajo las cuales se llevará a cabo la investigación.

Capítulo II: Este capítulo se centra en el marco teórico, que incluye antecedentes a nivel internacional, nacional y local relevantes para el tema investigado. Estos antecedentes resumen sus objetivos, métodos y conclusiones, que podrán ser comparados con los resultados obtenidos. Además, se desarrollan las bases teóricas que sustentan la investigación, proporcionando un fundamento bibliográfico sólido. Se identifican y conceptualizan las variables en estudio, acompañadas de su operacionalización. Finalmente, se presenta el marco conceptual, donde se definen los términos básicos utilizados en la investigación.

Capítulo III: En este capítulo se describe detalladamente la metodología de la investigación, comenzando con el tipo de investigación y el enfoque utilizado, seguido del diseño y alcance del estudio. Se especifica cómo se seleccionará la población y muestra de la investigación, junto con las técnicas e instrumentos empleados para recolectar datos. También se detallan las técnicas y procedimientos de análisis y procesamiento de datos, así como la confiabilidad y validez de los instrumentos utilizados.

Capítulo IV: Este capítulo aborda los aspectos administrativos del estudio, proporcionando un cronograma detallado de actividades, así como los recursos humanos y materiales necesarios para llevar a cabo la investigación. Además, se incluye un presupuesto que detalla los costos estimados para el desarrollo completo del proyecto de investigación.

Para concluir: Referencias bibliográficas y anexos

CAPÍTULO I

Planteamiento del problema

1.1.Descripción de la realidad problemática

La remuneración es todo aquel ingreso que, una persona en calidad de empleado, percibe por parte del empleador por los servicios que preste. Es la retribución por la disposición de su fuerza de trabajo. La remuneración viene a ser la principal motivación para los trabajadores, que pueden cubrir sus necesidades mediante la libre disponibilidad de sus ingresos y gastos. (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2023)

Por su parte la productividad laboral se describe como la proporción entre el producto generado y la cantidad de trabajo requerido para producirlo en un tiempo específico. Este trabajo se evalúa en función de las horas trabajadas o el número de empleados involucrados, mientras que la producción se cuantifica por su valor bruto o el valor agregado. Medir la productividad usando estas variables generalmente proporciona datos actualizados y accesibles sobre producción, empleo y horas trabajadas a nivel sectorial. Del mismo modo la remuneración abarca la compensación total, es decir; los ingresos adicionales a los salarios que pueden ser en especie o monetarios. (González et al., 2022)

Los salarios mínimos en América Latina para el 2023 han evidenciado reajustes salariales en los países como México anunció un aumento del salario mínimo diario de 172.87 a 207.44 pesos mexicanos, equivalente a aproximadamente 325 dólares estadounidenses al mes. De manera similar, el gobierno de Brasil incrementó el salario mínimo en un 9%, alcanzando los 1,320 reales, que son unos 250 dólares. A pesar de este aumento, el salario mínimo en Brasil sigue siendo uno de los más bajos de la región.

En contraste, Costa Rica tiene el salario mínimo más alto, con un total de aproximadamente 603 dólares al mes en enero de 2023. Otros países latinoamericanos con salarios mínimos relativamente altos incluyen Uruguay, con más de 21,100 pesos uruguayos (unos 540 dólares al mes), y Chile, donde el salario mínimo es de 410,000 pesos chilenos (alrededor de 475 dólares mensuales). En Colombia, el salario mínimo es de 1,160,000 pesos colombianos, aproximadamente 242 dólares, mientras que en Argentina, el salario mínimo de 65,427 pesos argentinos se convierte en solo unos 189 dólares estadounidenses (Pasquali, 2023).

La productividad estaría a su vez relacionada al nivel de compromiso de los empleados a su satisfacción con diversos factores, como la remuneración. La plataforma de bienestar laboral Nailted reveló que las empresas tecnológicas han elevado la satisfacción de sus empleados debido a su auténtica preocupación por mejorar la experiencia laboral de sus colaboradores, lo cual podría aumentar la productividad. En Perú, el 62% de los trabajadores considera la flexibilidad laboral como un factor crucial en sus empleos, ya que les permite equilibrar su vida personal y profesional.

A nivel nacional, la remuneración mínima comprende la suma de 1025 soles, equivalente a 269 dólares. respecto a ello se descubrió que el 36% de los peruanos experimenta desmotivación laboral, respecto al nivel de compromiso se evidencia un compromiso alto en el 64% de trabajadores. Según los encuestados, el 76.6% en Perú considera que su empresa estará mejor en los próximos 12 meses (Noticias Retail, 2023). Ello sumado a que un empleado feliz puede ser hasta un 40% más productivo y un 80% más creativo e innovador. Sin embargo, según la última encuesta nacional de satisfacción laboral, solo el 24% de los trabajadores se siente feliz en su empleo. El objetivo del

Employee Experience es elevar estos porcentajes al mejorar la experiencia, motivación y compromiso de los empleados (La República, 2020).

Ante lo expuesto, se observa la importancia del nivel de satisfacción de los trabajadores, para mejorar su productividad. Debido a que un trabajador satisfecho y feliz realizara un trabajo eficiente y oportuno, demostrando competencia y calidad en su trabajo. Los factores que determinan la satisfacción de los colaboradores, comprenden características personales de los trabajadores y características del espacio laboral. Entre ellas se toma como punto de análisis la remuneración, la que no se limita a los ingresos monetarios acordados, sino también a los incentivos materiales, bonos, etc.

Toda empresa busca su posicionamiento exitoso y sostenible en el mercado del sector en el que trabaja, es así que la empresa AICA COLOR SAC La Convención, 2023, como empresa en mira al éxito, busca un nivel alto de productividad en sus trabajadores, donde necesita comprender la dinámica de la satisfacción del trabajador, directamente, la remuneración que le brinda al trabajador (que es el ámbito que el empresario puede manejar), para mejorar sus procesos productivos y nivel productivo de su personal. Es así que se formulan las siguientes interrogantes:

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cómo influye la remuneración en la productividad de los trabajadores de la empresa AICA COLOR SAC La Convención, 2023?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cómo influye la remuneración básica en la productividad de los trabajadores de la empresa AICA COLOR SAC La Convención, 2023?

- ¿Cómo influye los incentivos salariales en la productividad de los trabajadores de la empresa AICA COLOR SAC La Convención, 2023?
- ¿Cómo influye las prestaciones en la productividad de los trabajadores de la empresa AICA COLOR SAC La Convención, 2023?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la influencia de la remuneración en la productividad de los trabajadores de la empresa AICA COLOR SAC La Convención, 2023.

1.3.2. Objetivos específicos

- Determinar la influencia de la remuneración básica en la productividad de los trabajadores de la empresa AICA COLOR SAC La Convención, 2023
- Determinar la influencia de los incentivos salariales en la productividad de los trabajadores de la empresa AICA COLOR SAC La Convención, 2023
- Determinar la influencia de las prestaciones en la productividad de los trabajadores de la empresa AICA COLOR SAC La Convención, 2023.

1.4. Formulación de hipótesis

1.4.1. Hipótesis general

La remuneración influye significativamente en la productividad de los trabajadores de la empresa AICA COLOR SAC La Convención, 2023

1.4.2. Hipótesis específicas

- La remuneración básica influye significativamente en la productividad de los trabajadores de la empresa AICA COLOR SAC La Convención, 2023.
- Los incentivos salariales influyen significativamente en la productividad de los trabajadores de la empresa AICA COLOR SAC La Convención, 2023.

- Las prestaciones influyen significativamente en la productividad de los trabajadores de la empresa AICA COLOR SAC La Convención, 2023

1.5. Justificación de la investigación

1.5.1. Justificación teórica

La investigación es importante, debido a que buscara profundizar el conocimiento acerca de la remuneración como incentivo en el grado de la productividad de los trabajadores de la empresa AICA COLOR SAC La Convención, 2023. De manera que contribuya a conocer en que la variable remuneración se relaciona con la productividad en la empresa. Si bien existen muchos factores que inciden en la satisfacción de los trabajadores, una de las principales herramientas que el empresario puede controlar, es el nivel de la remuneración que asigna a sus colaboradores. En este entender, el conocimiento teórico de dicha relación, comprenderá un aporte importante en la teoría económica y actualizará sus bases.

1.5.2. Justificación práctica

El estudio presentado, enmarcado en establecer la relación entre la remuneración y la productividad de los colaboradores de la empresa AICA COLOR SAC La Convención, 2023, es importante porque permitirá a los empresarios, no solo conocer, la incidencia de la remuneración en la productividad de sus trabajadores, sino porque a través de este conocimiento, se tomaran acciones, en cuanto a la forma de distribución de remuneraciones, para incrementar la productividad de los trabajadores y éxito de la empresa.

1.5.3. Justificación de implicancia social.

La importancia social de la investigación concibe la alta productividad de los colaboradores, para la prestación de un servicio de calidad, del mismo modo, esta

experiencia, podrá ser replicada en otras empresas con características semejantes para que mejore su sistema productivo, haciendo que la sociedad reconozca este trabajo y posicione a dicha empresa en el mercado nacional.

1.5.4. Justificación metodológica

El estudio empleará como parte del levantamiento de información de campo, la técnica de la encuesta, cuyo instrumento será el cuestionario de preguntas cerradas, las cuales seguirán un diseño no experimental, de manera que se recolecte de forma genuina la información correspondiente sobre la remuneración y la productividad en los trabajadores de la empresa AICA COLOR SAC La Convención, 2023.

1.6. Delimitaciones de la investigación

1.6.1. Delimitación espacial

La investigación presentada se realizará en la empresa AICA Color SAC.

1.6.2. Delimitación temporal

La investigación se realizará en el tercer trimestre del año 2023.

1.6.3. Delimitación teórica

La remuneración es entendida como el total de pago que percibe un trabajador por la prestación de sus servicios (trabajo, esfuerzo, dedicación, conocimientos y habilidades), también conocida como salario (Yachas, 2017). Del mismo modo, la productividad comprende la habilidad de ser productivos se entiende como una herramienta orientadora para la gestión de un sistema productivo, asegurando que los recursos disponibles en la empresa (como la mano de obra, el capital, los materiales y la energía) se utilicen de manera eficiente y efectiva (Díaz & Leal, 2018).

CAPÍTULO II

Marco Teórico

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes Internacionales

Orellana y Santamaria (2019) en el estudio “La Remuneración Variable y su Impacto en la Productividad de los Trabajadores de Guayaquil” el objetivo demostrar el nivel de impacto real de la remuneración variable en el ámbito de la productividad de los trabajadores. El tipo de investigación correlacional, aplicada y transversal. Se tomó como población 150 trabajadores. Las conclusiones indican que existe un gran nivel de impacto en la remuneración variable en el entusiasmo de los colaboradores al momento de ejecutar sus funciones, partiendo del análisis de las diferentes formas de calcular la variabilidad de la remuneración debido a desempeño, resultados, ventas, etc., es posible concluir que este método genera mayor conformidad al factor humano y por ende induce de manera directa a incrementar su nivel de productividad dentro de la empresa, creando un ambiente laboral de competencia sana y formal, que a su vez incrementa el desarrollo organizacional y comercial de toda empresa.

Méndez (Mendez, 2018) en el estudio “Relaciones entre los salarios y la productividad en Colombia” el objetivo fue determinar el efecto de los salarios sobre la productividad, la metodología fue descriptiva, correlacional y transeccional. La conclusión a partir de la estimación de una función de producción aumentada en salarios se encontró que la elasticidad salario del producto de obreros y operarios de producción es del 70%, y este salario resultó significativo hasta con un nivel de significancia del 1%. Con ayuda de la elasticidad estimada, se simuló el impacto de

un incremento del 1% en los salarios de los obreros y operarios de producción sobre las ganancias de los sectores manufactureros. Se obtuvo que el 89% de los sectores mejorarían sus ganancias con la política.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

Pinedo (2022) en su investigación sobre “Remuneración y productividad del personal de la empresa Alma Perú S.A.”, el estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre la remuneración y la productividad del personal. Se realizó un estudio descriptivo y correlacional con un diseño no experimental. Para la recolección de datos, se utilizaron cuestionarios validados por expertos, aplicados a una muestra de 30 colaboradores. Los resultados del coeficiente de correlación de Pearson indicaron un valor de 0.673, lo que mostró una relación positiva y moderada entre la remuneración y la productividad del personal de Alma Perú. El 83% de los colaboradores percibió un alto nivel de remuneración, predominando la remuneración económica en la organización. Además, el 90% de los colaboradores identificó un alto nivel de productividad en los asesores de personal, quienes brindan calidad en la atención de llamadas y gestionan eficientemente los recursos. Los factores que impulsan la productividad en la organización son la economía laboral y la calidad del trabajo..

Ramirez (2018) en su trabajo de investigación titulada “La productividad laboral y su relación en el sistema de remuneración de operadores de Caja de Conecta Retail S.A.” el cual tuvo por objetivo Evaluar la Productividad del área de caja de la empresa Conecta Retail S.A., y determinar los efectos que esta produce en el cálculo de la remuneración variable y total de los colaboradores de esta área. El estudio empleó una metodología de enfoque cualitativa y cuantitativa de tipo transversal,

nivel correlacional y diseño no experimental, aplicado a una población de 329 operadores de caja. De los resultados, se evaluó la productividad del área de caja de la empresa Conecta Retail, y se determinó los efectos que esta producen en el cálculo de la remuneración variable y total de los colaboradores de esta área, dejando claro que la empresa, no aplica, aunque diga que sí, los principios de productividad. Por lo que la hipótesis planteada no es válida, ya que el análisis mostró que los principios de productividad en el área de caja, no están bien definidas ni estructuradas y que existen variables adicionales que afectan la actual metodología de cálculo del sueldo variable o por productividad, que generan un cálculo basado en un sueldo máximo tope sobre el cual se adecuan de manera forzada, el resto de variables que componen el sueldo total de empleados de caja de la empresa Conecta Retail S.A.

Huertas & Zeta (2019) en su investigación sobre “La remuneración económica y su impacto en la satisfacción laboral en entidades públicas; organismos educativos”, el estudio tuvo como objetivo conocer el impacto de la remuneración económica en la satisfacción laboral en entidades públicas y organismos educativos. La investigación se llevó a cabo utilizando la metodología de estudios de caso, recopilando información de diversas fuentes, como artículos, papers, tesis y otros documentos. Los principales resultados incluyeron la identificación de la evolución, factores y causas de la remuneración, así como las causas, efectos y modelos de la satisfacción laboral. Esto permitió formular conclusiones que indican que, cuando los trabajadores perciben una remuneración justa acorde con sus actividades, se sienten satisfechos y a gusto con su trabajo, lo que suele mejorar la productividad y generar los tan deseados beneficios económicos.

2.1.3. Antecedentes Regionales

Alfaro & Coello (2019) en su investigación sobre “Remuneración mínima vital y su relación con el nivel de desempleo de la Región Cusco” El objetivo del estudio fue establecer la relación entre la Remuneración Mínima Vital y el nivel de desempleo en la región del Cusco. La metodología empleada fue de tipo básico, con un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental, con un alcance descriptivo y correlacional. Se consideró una población y muestra de datos recopilados durante un período de 10 años, utilizando fuentes secundarias para su análisis posterior. Los resultados indicaron lo siguiente: hay una relación positiva débil (0.311) entre la Remuneración Mínima Vital y el nivel de desempleo en la región del Cusco durante el período 2006-2016; existe una relación positiva perfecta (1.000) entre la Remuneración Mínima Vital y el incremento del nivel general de sueldos y salarios en la región del Cusco; finalmente, se observa una relación positiva moderada (0.644) entre la evolución del desempleo y la informalidad.

Ascue (2021) en su estudio sobre “Satisfacción laboral y productividad de los trabajadores de la empresa Fabitex de la ciudad del Cusco - 2021” El propósito fue establecer el vínculo entre la satisfacción laboral y la productividad de los empleados de la empresa. Se utilizó una metodología aplicada, con un enfoque cuantitativo y un alcance correlacional, mediante un diseño no experimental y un método deductivo. El estudio se llevó a cabo con una muestra de 35 trabajadores. Los resultados revelaron una relación significativa entre la satisfacción laboral y la productividad, con un valor de significancia de chi-cuadrado de $p = 0.000$, lo que es inferior a 0.05. Por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula (H_0) y se aceptó la hipótesis alternativa (H_a). Además, se determinó que las cuatro dimensiones de satisfacción laboral

(desafío laboral, remuneración justa, condiciones laborales y relación laboral-empleado) están significativamente relacionadas con la productividad. En consecuencia, en estas dimensiones se aceptaron las hipótesis alternativas y se rechazaron las hipótesis nulas.

Barreto & Vargas (2022) en su investigación sobre “Clima laboral y productividad de los trabajadores de J&V resguardo en la zona de Cusco”, el cual tuvo por objetivo determinar el grado de relación entre el clima laboral y productividad de los trabajadores. La metodología empleada correspondió al tipo aplicada, con diseño no experimental, de nivel correlacional y de corte transversal, en una muestra constituida por 162 trabajadores. Los resultados arrojaron que el 4.94% de los trabajadores de J&V Resguardo percibían el clima laboral como desfavorable, el 30.86% como media, el 47.53% como favorable y el 16.67% como muy favorable. En relación con la productividad, el nivel de productividad fue de 80.03% según el análisis determinado. Concluyendo la existencia de un grado de relación Alta significativa entre el clima laboral y la productividad de los trabajadores en J&V Resguardo al obtener un coeficiente de correlación de Spearman ($\rho=0,884$) y un P-valor igual a 0,000.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Remuneración

Las remuneraciones se definen como compensaciones otorgadas a los empleados en reconocimiento a su rendimiento laboral, comprendiendo salarios, bonificaciones, incentivos y beneficios sociales. Estas compensaciones se determinan con base en criterios que incluyen la adecuación, equidad, capacidad de incentivo, eficacia en términos de costos y aceptabilidad para los empleados. Su función es contribuir a la implementación de un sistema de compensación justo dentro de la organización.

Urquijo (2016) Las remuneraciones se definen como la suma total de compensaciones que un trabajador recibe por sus servicios, siendo el sueldo o salario la forma más común. Se reconoce que los empleados están motivados a invertir trabajo, dedicación, habilidades y conocimientos cuando reciben una compensación adecuada. Del mismo modo, las organizaciones están dispuestas a invertir en compensaciones para los empleados que contribuyan al logro de sus objetivos, entendiendo que estas contribuciones incluyen el trabajo, esfuerzo, dedicación, puntualidad y atención al detalle por parte del empleado.

A través de la remuneración monetaria, el trabajador adquiere los bienes y servicios necesarios para su vida diaria, como alimentos, transporte y actividades recreativas. Las organizaciones que ofrecen bajos niveles de remuneración económica tienden a tener empleados menos comprometidos, cuyo enfoque se centra en la supervivencia en lugar de la productividad, convirtiéndose así en aliados débiles para la empresa..

2.2.2. Importancia

Chiavenato (2020) menciona que La remuneración posee diferentes significados e importancias para el trabajador, la empresa y la sociedad en su conjunto.

Para el empleado, representa su sustento, un reconocimiento económico por su labor que cubre sus necesidades en mayor o menor medida.

Para la empresa, constituye un costo de producción, a veces considerable, que debe ser gestionado para mantener sus operaciones. Además, las compensaciones sirven para dirigir el comportamiento de los empleados hacia ciertos objetivos y comunicar mensajes importantes.

Finalmente, para la sociedad, la remuneración es fundamental para la subsistencia de la población en general, ya que la gran mayoría depende de los ingresos laborales para su supervivencia.

2.2.3. Modalidades de remuneración

Contreras menciona las siguientes:

- **Las Modalidades financieras directa.** Son los ingresos que cada empleado recibe, los cuales pueden incluir salario, bonificaciones, premios, comisiones, entre otros. El salario se destaca como la compensación más significativa y constante, pagada en forma de dinero.
- **Las modalidades financieras indirecta.** Son las ventajas y servicios proporcionados por la organización, los cuales abarcan vacaciones, bonificaciones, reconocimientos por antigüedad, participación en las ganancias, subsidios para alimentación y transporte, seguro de vida, así como otros servicios adicionales que se le ofrecen a los empleados por medio de convenios con otras organizaciones, para obtener facilidades de financiamiento y acceso a ciertas ventajas como una forma de incentivar al empleado.
- **Las modalidades no financieras.** Están formadas por el prestigio, los reconocimientos y la estabilidad laboral que las empresas utilizan para retener y

motivar a los empleados. Estas modalidades no implican gastos directos y se emplean para reconocer el rendimiento laboral de los empleados.

2.2.4. Dimensiones

Remuneración básica

Es una compensación fija fundamental mediante la cual el trabajador recibe un pago establecido por cada período de tiempo en el que realiza sus labores. Esta remuneración se compone de lo que el trabajador recibe por sus servicios regulares, determinado según la unidad de medida acordada (Toyama, 2021).

Incentivos salariales

Los incentivos salariales son compensaciones adicionales que se otorgan en función del desempeño laboral, con el fin de fomentar la motivación y aumentar la productividad. Estas recompensas se emplean como una táctica para estimular un rendimiento superior, incrementar la producción y, en última instancia, mejorar la calidad de vida de los trabajadores (López & Otero, 2016).

Por eso, los incentivos laborales representan una forma de compartir los beneficios alcanzados por el éxito de la organización, basándose en los resultados obtenidos y en las contribuciones individuales de los trabajadores.

Prestaciones

Las prestaciones sociales son beneficios adicionales al salario que el empleador debe otorgar al trabajador como reconocimiento por sus servicios, con el fin de cubrir diversas necesidades de los empleados. Estas prestaciones se dividen en categorías según su obligatoriedad legal, su naturaleza y sus objetivos, que pueden ser asistenciales, recreativos o complementarios. Se implementan con el propósito de fomentar unas relaciones laborales más satisfactorias (López & Otero, 2016).

2.2.5. Productividad

La productividad es considerada como la medida que se realiza a la eficiencia del uso de recursos materiales dentro de la organización, así también se ve cómo se combinan los factores de producción para realizar un bien o servicio en un tiempo determinado y con los recursos limitados (Instituto Nacional de Estadística y Geografía, 2015).

El Instituto Peruano de economía (2023) define que la productividad es la relación que existe entre los productos producidos y los elementos (materias primas e insumos, mano de obra, etc.) que intervienen en la producción de dichos productos; la productividad toma varios conceptos, esto de acuerdo a la metodología de medición que se haga; cuando se analiza la productividad en relación al salario percibido por la mano de obra, entramos a hablar de Productividad Laboral, es decir la relación existente, entre el pago a los trabajadores por la cantidad de productos producidos mediante un sistema de trabajo y la medición de este en un tiempo de producción.

Para Baraei y Mirzaei (2018) la productividad empresarial ha experimentado cambios significativos en las últimas décadas, convirtiéndose en un elemento crucial tanto en países desarrollados como en aquellos en vías de desarrollo. Se considera que una organización es productiva cuando alcanza sus metas de manera eficiente, reduciendo costos y tiempos. Esto contribuye a un mayor crecimiento económico y a una mejora en los estándares de vida de la sociedad, además de permitir el desarrollo de ventajas competitivas para la empresa.

Asimismo, Ascue indica que la productividad se basa en medir la cantidad de producción en un tiempo sobre la cantidad de recursos materiales y humanos

utilizados en el proceso productivo los cuales se determinaron a través de costos que para la empresa representa rentabilidad (2021).

2.2.6. Importancia

Sandoval & Armijos (2018) menciona la productividad posibilita que un país pueda mantener salarios elevados, una moneda fuerte y una rentabilidad atractiva para el capital.

La productividad empresarial ha experimentado cambios significativos en las últimas décadas, convirtiéndose en un elemento crucial tanto en países desarrollados como en aquellos en vías de desarrollo. Se considera que una organización es productiva cuando alcanza sus metas de manera eficiente, reduciendo costos y tiempos. Esto contribuye a un mayor crecimiento económico y a una mejora en los estándares de vida de la sociedad, además de permitir el desarrollo de ventajas competitivas para la empresa.

2.2.7. Factores de la productividad

Bain (2003), señala que existen dos factores que pueden contribuir al mejoramiento de la productividad.

Factores Internos

Existen factores internos que pueden ser modificados con mayor facilidad que otros, por lo que se suelen clasificar en dos grupos: duros y blandos. Los factores duros abarcan productos, tecnología, equipamiento y materias primas, mientras que los factores blandos comprenden la fuerza laboral, sistemas y procedimientos organizativos, estilos de gestión y métodos de trabajo (Echevarria, Porras, & Tomas, 2022).

Factores Externos

La productividad tiene un impacto significativo en los ingresos reales, la inflación, la competitividad y el bienestar de la población, lo que lleva a las organizaciones a buscar las verdaderas causas del aumento o la disminución de la productividad (Echevarria, Porras, & Tomas, 2022).

2.2.8. Medición de la productividad laboral

Según INEI (2021) La productividad laboral se mide generalmente a través de la relación entre la cantidad de producción obtenida y los recursos empleados, especialmente el tiempo y el esfuerzo de los trabajadores. Algunas de las formas más comunes de medirla son:

1. **Producto por hora trabajada:** Se calcula la cantidad de bienes o servicios producidos por cada hora de trabajo. Por ejemplo, si en una fábrica se producen 100 unidades de un producto en 10 horas de trabajo, la productividad sería de 10 unidades por hora trabajada.
2. **Valor agregado por trabajador:** Es una medida del valor que cada trabajador aporta a la producción, normalmente en términos monetarios. Se calcula dividiendo el valor total de la producción entre el número de trabajadores.
3. **Indicadores financieros:** Se puede medir la productividad laboral en términos de ingresos o beneficios generados en relación con los costos laborales. Por ejemplo, el ingreso por trabajador o la rentabilidad por empleado.
4. **Productividad total de los factores (PTF):** Esta medida más compleja tiene en cuenta no solo el trabajo, sino también otros factores como el capital o la

tecnología utilizados en la producción. Se calcula comparando la cantidad total de bienes producidos con los recursos empleados en general.

Estos indicadores pueden variar según el sector o la empresa, pero todos buscan evaluar de manera objetiva cómo se están utilizando los recursos humanos para generar valor.

2.2.9. Dimensiones

Verificación de la disposición

La verificación implica llevar a cabo una serie de acciones que deben ser previamente planificadas por un sistema de Análisis de Peligros y Puntos Críticos de Control (APPCC) para garantizar su efectividad. La planificación de estas actividades puede variar según las características específicas de la empresa y la forma en que maneja la documentación y los registros relacionados con el sistema APPCC. Sin embargo, es fundamental establecer un procedimiento que abarque los aspectos principales que guiarán las actividades de verificación. Éstos son:

- Elementos del sistema necesitan verificación
- Se tienen que indicar las acciones que se llevarán a cabo.
- Se tiene que establecer los puntos del proceso en los que se realizarán las verificaciones, indicando su ubicación exacta.
- Cuándo se realizará las pruebas, estableciendo su periodicidad.
- Personal responsable de llevarlas a cabo (personal de la empresa y/o profesionales expertos externos).

Verificación del equipo

Las pruebas de verificación de los equipos (también conocidas como pruebas de calidad) pueden comprender lo siguiente:

- Evaluar los equipos bajo condiciones simuladas que reflejen su uso real, abarcando almacenamiento, transporte, operación y mantenimiento.
- Verificar que los equipos cumplan con los requisitos ambientales locales, como protección, espacio disponible, suministro eléctrico, temperatura, humedad y control de contaminación.
- Asegurar que la documentación sea completa y adecuada.
- Comprobar que los equipos sean capaces de funcionar correctamente bajo condiciones normales y posibles adversidades.
- Garantizar que se implementen medidas de seguridad conforme a los estándares establecidos.
- Verificar que se apliquen adecuadas medidas de control de calidad..

Verificación de los procedimientos

El procedimiento de verificación de datos es aquel mediante el cual se efectúa un primer control administrativo de carácter sumario y limitado de las declaraciones o autoliquidaciones que corresponde desarrollar a los órganos de gestión, y a través del cual se detectan posibles errores o incorrecciones de dichas actuaciones o bien discrepancias entre los datos consignados en las mismas y los que obran en poder de la administración.

CAPÍTULO III

Metodología de la investigación

3.1. Tipo de investigación

El tipo de investigación del presente estudio fue básica ya que se ha fundamentado en brindar un aporte al conocimiento relacionado al tema con el objetivo de proporcionar al campo académico contribuyendo a los conceptos y teorías concernientes al tema (Hernandez & Mendoza, 2018).

3.2. Enfoque de la investigación

El enfoque de la presente investigación es cuantitativo debido a que se ha contabilizado cada resultado recopilado de los participantes intervenidos, los mismos que generaron las figuras y tablas que representen con veracidad la realidad de la empresa intervenida, seccionada en resultados descriptivos e inferenciales mediante las pruebas de hipótesis (Muntané, 2017).

3.3. Diseño de la investigación

La presente investigación fue de diseño no experimental, Argibay (2019) ya que no se ha buscado manipular o cambiar la realidad encontrada, sino más bien interpretarla de manera objetiva para contribuir a conocimiento mediante la evaluación estadística

3.4. Alcance de investigación

El alcance del estudio estuvo dirigido hacia los trabajadores de la empresa AICA Color S.A.C., quienes brindaran información relacionada a las variables en desarrollo.

Hernández et al., (2014) afirman que la población es el conjunto de individuos u objetos de donde se obtendrá información para beneficio de la

investigación, por ende, se comprende como la totalidad de elementos, personas, registros médicos pruebas de laboratorio, etc.

3.5.Población y muestra

3.5.1.Población

El universo o población puede estar constituido por todos los participantes con características particulares en común con el fin de contribuir a la investigación (Olivares, 2017)

Por lo mencionado, la población de una investigación está compuesta por 60 trabajadores y/o funcionarios de la empresa AICA Color S.A.C.

3.5.2.Descripción de muestra

La muestra de la presente consta de 60 trabajadores y/o funcionarios de la empresa AICA Color S.A.C.

“Hernández y Mendoza (2018) mencionan que son las unidades que representan a la población de estudio total, con el fin de recabar información relevante en una investigación científica.

El muestreo fue probabilístico en vista de que se ha realizado la intervención a la totalidad de toda la población sin considerar exclusiones, además de la aplicabilidad directa a cada participante, por lo que existe la probabilidad de intervención a cada uno de ellos.

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.6.1. Técnica

La presente investigación ha sido efectuada mediante la encuesta dirigida a los trabajadores de la empresa AICA Color S.A.C.

“Las encuestas son un método de recolección de datos a partir de un muestreo de personas, a menudo con el objetivo de generalizar los resultados para un segmento de población más grande” (Hernández et al, 2014).

3.6.2. Instrumento

El instrumento a utilizar fue el cuestionario cerrado, en vista de que se busca conocer la remuneración y productividad de los trabajadores.

Este instrumento se ajustará según los requisitos específicos de la investigación, enfocado en las variables mencionadas. Esto facilitará la recopilación de múltiples indicadores de cada expediente y posteriormente se organizará la información para su análisis estadístico.

3.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Los datos fueron procesados utilizando el software estadístico SPSS versión 26, reconocido por su aplicación extendida en investigaciones tanto en ciencias sociales como médicas. Los resultados fueron representados mediante Microsoft Excel. Posteriormente, los datos fueron agrupados según dimensiones y variables, y se aplicó la prueba estadística Rho de Spearman para evaluar las hipótesis planteadas y obtener conclusiones para la investigación. Además, se ajustaron las condiciones estéticas según las normativas del formato APA.

3.8.Procedimiento de procesamiento de datos

Para la representación y demostración de los resultados a la que se busca llegar, se desarrolló la aplicación de un consentimiento informado previa al cuestionario a la muestra seleccionada con el fin de garantizar la participación voluntaria de los trabajadores, mediante el instrumento que permitirá recabar la información.

Finalmente, toda esta información fue transferida al software estadístico SPSS para organizar visualmente las dimensiones y variables pertinentes. Posteriormente, se llevó a cabo la prueba estadística Rho de Spearman para evaluar las hipótesis formuladas.

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 evaluar la confiabilidad del instrumento, se llevó a cabo una prueba piloto consistente en la aplicación del mismo a clientes con características similares seleccionados al azar, de manera virtual. Posteriormente, los datos obtenidos fueron introducidos en el software estadístico SPSS versión 26. Se utilizó la prueba estadística de Alfa de Cronbach para medir cuantitativa y estadísticamente la confiabilidad del instrumento (Merino, 2019).

Tabla 1
Alfa de Cronbach

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,845	2

Nota: Fuente elaboración propia

El resultado hallado fue de 0,845. Por lo que se entiende que existe un nivel de confiabilidad alto.

Asimismo, la validez del instrumento del instrumento se dio a través de la consulta con un experto en el tema de investigación para que de acuerdo a su experiencia y conocimiento valide que el instrumento tenga consistencia y pertinencia para su aplicación.

CAPITULO IV

RESULTADOS, CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados

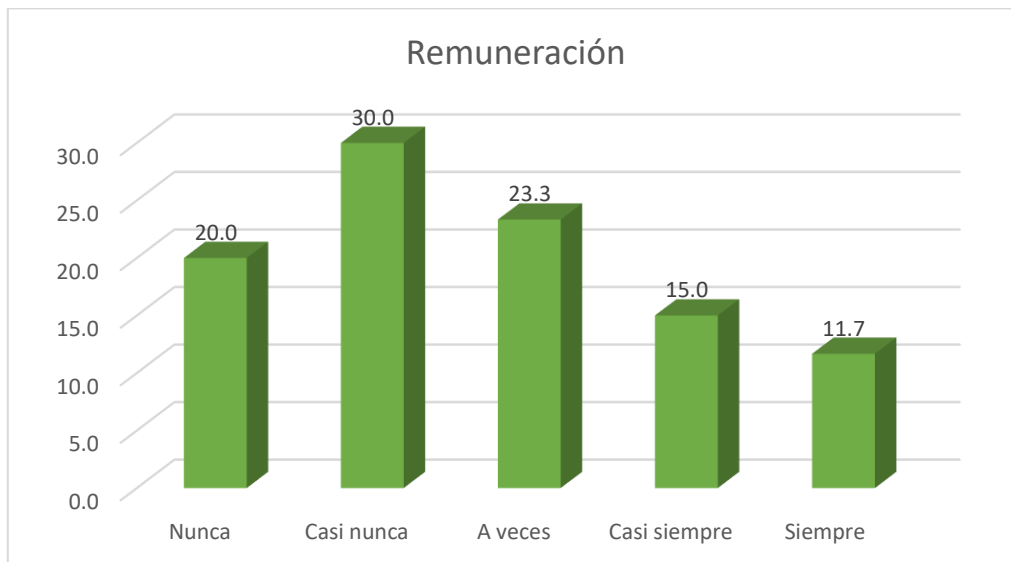
Tabla 2

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



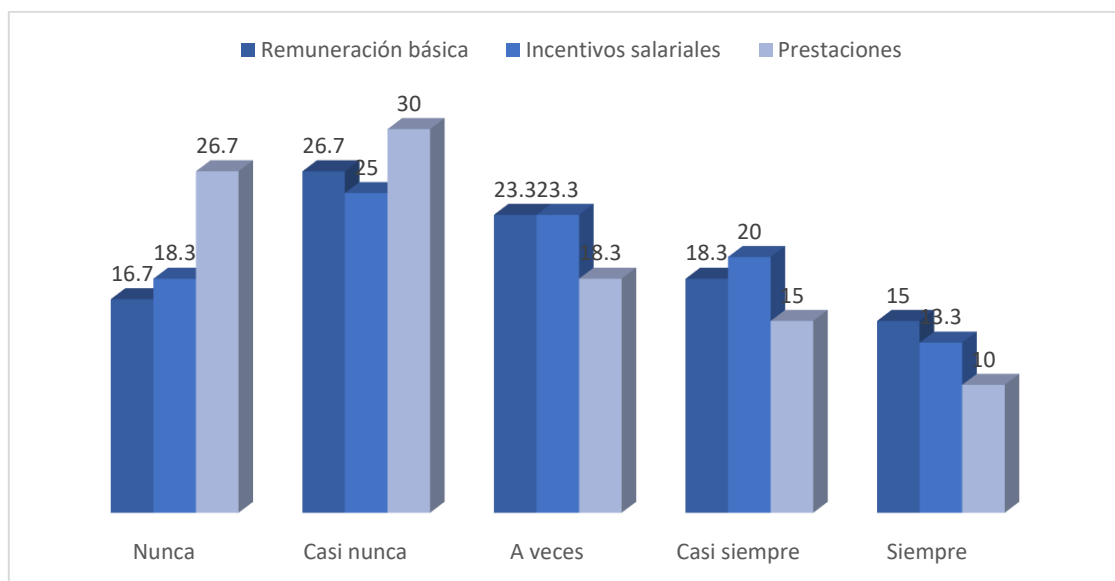
Interpretación

La recopilación de datos obtenidos sobre la variable remuneración, se evidenció que el 30% de los trabajadores de la empresa AICA SAC 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 básica		Incentivos salariales		Prestaciones	
	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 básica. Por otro lado, el 25% de estos colaboradores casi nunca perciben sus incentivos salariales. Finalmente, el 30% de estos colaboradores casi nunca perciben de manera adecuada sus prestaciones.

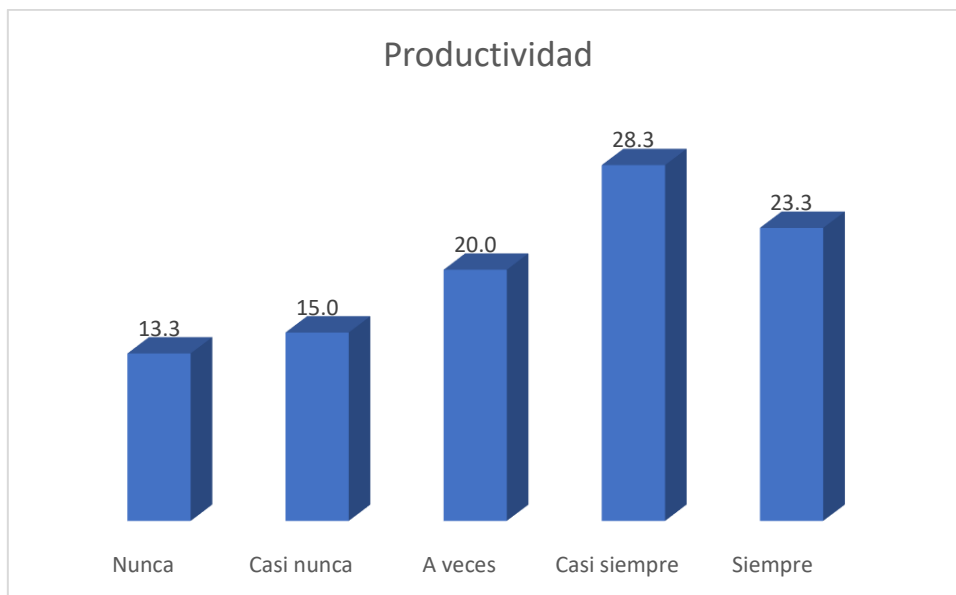
Tabla 4

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



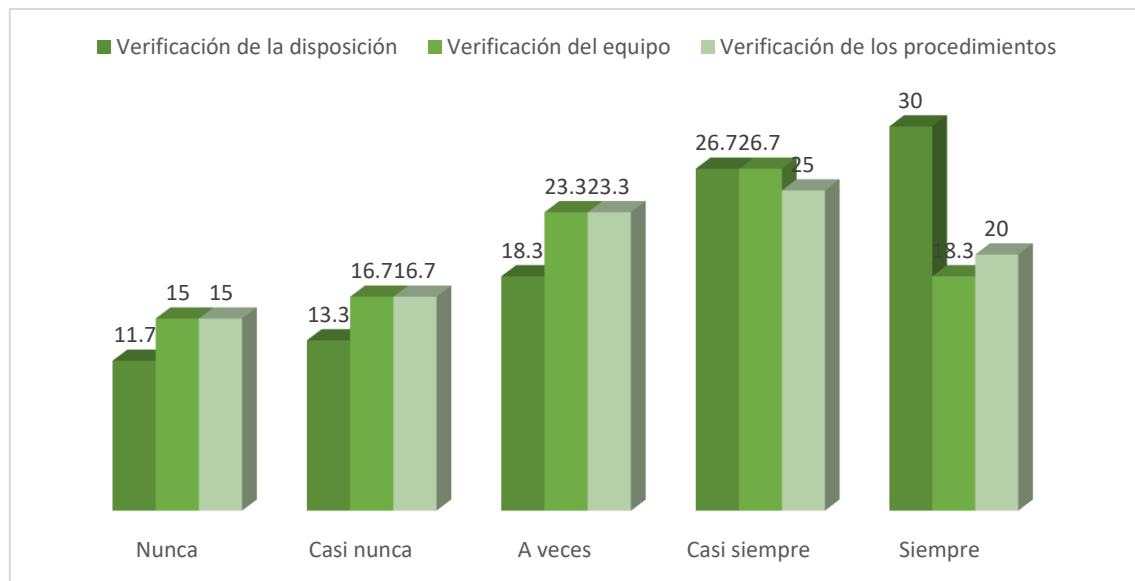
Interpretación

La recopilación de datos obtenidos sobre la variable productividad, se evidenció que el 28.3% de los trabajadores de la empresa AICA SAC 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*

	Verificación de la disposición		Verificación del equipo		Verificación de los procedimientos	
	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 la verificación de la disposición. Por otro lado, el 26.7% de los trabajadores manifestaron que casi siempre se realiza la verificación del equipo. Finalmente, el 25% de esta misma

población ha manifestado que casi siempre se realiza la verificación de los procedimientos en la empresa AICA SAC.

4.2. Contrastación de hipótesis

Para el desarrollo de la prueba de hipótesis, se ha empleado las pruebas estadísticas inferenciales con el propósito realizar el contraste respectivo, mediante la prueba de hipótesis general y específicas. Para ello se ha recurrido a la prueba de normalidad con el fin del modelo estadístico

Tabla 6
Pruebas de normalidad

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
	co					
Remuneración	,412	60	,000	,623	60	,000
Productividad	,307	60	,000	,657	60	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

En la tabla se percibe los resultados de la prueba de normalidad frente ambas variables. Pues el grado de libertad del procedimiento estadístico de Kolmogorov Smirno (K-S) presenta un resultado de 0,000 (Remuneración) y 0,000 (Productividad) respectivamente. Por lo que se entiende, los resultados responden a una distribución no paramétrica. Por consiguiente, se procede con las pruebas estadísticas Rho de Spearman, por tratarse de una investigación correlacional.

Prueba de hipótesis general

HI: La remuneración influye significativamente en la productividad de los trabajadores de la empresa AICA COLOR SAC La Convención, 2023.

H0: La remuneración no influye significativamente en la productividad de los trabajadores de la empresa AICA COLOR SAC La Convención, 2023..

Tabla

7

Prueba de hipótesis general

Correlaciones			
		Remuneración	Productividad
Remuneración	Coefficiente de correlación	1	,788*
	Sig. (bilateral)		,001
Productividad	Coefficiente de correlación	,788*	1
	Sig. (bilateral)	,001	

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación

En la tabla se puede percibir que, mediante la prueba estadística de correlación de Rho de Spearman, se obtuvo un valor de significación bilateral de $p\text{-valor}=0,001 < 0,05$, por lo que se entiende la relación de la remuneración y la productividad es significativa. Por otro lado, el coeficiente de correlación evidenció un resultado de 0,788, que indica la relación positiva de ambas variables. por lo que se acepta la HI (hipótesis alterna) y rechaza la H0 (hipótesis nula) donde, la remuneración influye significativamente en la productividad de los trabajadores de la empresa AICA COLOR SAC La Convención, 2023.

Prueba de hipótesis específica 1

HI: La remuneración básica influye significativamente en la productividad de los trabajadores de la empresa AICA COLOR SAC La Convención, 2023.

H0: La remuneración básica no influye significativamente en la productividad de los trabajadores de la empresa AICA COLOR SAC La Convención, 2023.

Tabla

8

Prueba de hipótesis específica 1

Correlaciones				
Rho de Spearman		Coeficiente de correlación	Sig. (bilateral)	
			Remuneración básica	Productividad
	Remuneración básica	1.000	,661**	0.000
	Productividad	,661**	1.000	0.000

****.** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación

En la tabla se puede percibir que, mediante la prueba estadística de correlación de Rho de Spearman, se obtuvo un valor de significación bilateral de $p\text{-valor}=0,000 < 0,05$, por lo que se entiende la relación de la remuneración básica y la productividad es significativo. Por otro lado, el coeficiente de correlación evidenció un resultado de 0,661, que indica la relación de la remuneración básica y la productividad es positiva moderada. por lo que se acepta la HI (hipótesis alterna) y rechaza la H0 (hipótesis nula) donde, la remuneración básica influye significativamente en la productividad de los trabajadores de la empresa AICA COLOR SAC La Convención, 2023.

Prueba de hipótesis específica 2

HI: Los incentivos salariales influyen significativamente en la productividad de los trabajadores de la empresa AICA COLOR SAC La Convención, 2023.

H0: Los incentivos salariales no influyen significativamente en la productividad de los trabajadores de la empresa AICA COLOR SAC La Convención, 2023..

Tabla 9

Prueba de hipótesis específica 2

		Correlaciones	
		Incentivos salariales	Productividad
Rho de Spearman	Incentivos salariales	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,516**
	Productividad	Coeficiente de correlación	,516**
		Sig. (bilateral)	0.000

****.** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación

En la tabla se puede percibir que, mediante la prueba estadística de correlación de Rho de Spearman, se obtuvo un valor de significación bilateral de $p\text{-valor}=0,000 < 0,05$, por lo que se entiende la relación de los incentivos salariales y la productividad es significativo. Por otro lado, el coeficiente de correlación evidenció un resultado de 0,516, que indica la relación de los incentivos salariales y la productividad es positiva moderada. por lo que se acepta la HI (hipótesis alterna) y rechaza la H0 (hipótesis nula) donde, los incentivos salariales influyen significativamente en la productividad de los trabajadores de la empresa AICA COLOR SAC La Convención, 2023.

Prueba de hipótesis específica 3

HI: Las prestaciones influyen significativamente en la productividad de los trabajadores de la empresa AICA COLOR SAC La Convención, 2023.

H0: Las prestaciones influyen significativamente en la productividad de los trabajadores de la empresa AICA COLOR SAC La Convención, 2023.

Tabla **10**
Prueba de hipótesis específica 3

		Correlaciones	
		Prestaciones	Productividad
Rho de Spearman	Prestaciones	Coficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,778**
	Productividad	Coficiente de correlación	,778**
		Sig. (bilateral)	0.000

****.** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación

En la tabla se puede percibir que, mediante la prueba estadística de correlación de Rho de Spearman, se obtuvo un valor de significación bilateral de $p\text{-valor}=0,000 < 0,05$, por lo que se entiende la relación de las prestaciones y la productividad es significativo. Por otro lado, el coeficiente de correlación evidenció un resultado de 0,778, que indica la relación de las prestaciones y la productividad es positiva moderada. por lo que se acepta la HI (hipótesis alterna) y rechaza la H0 (hipótesis nula) donde, las prestaciones influyen significativamente en la productividad de los trabajadores de la empresa AICA COLOR SAC La Convención, 2023.

4.3.Discusión

Frente al objetivo principal de determinar la influencia de la remuneración en la productividad de los trabajadores de la empresa AICA COLOR SAC La Convención, 2023. Se ha obtenido mediante la prueba estadística de correlación de Rho de Spearman, se obtuvo un valor de significación bilateral de $p\text{-valor}=0,001 < 0,05$, por lo que se entiende la relación de la remuneración y la productividad es significativa. Por otro lado, el coeficiente de correlación evidenció un resultado de 0,788, que indica la relación positiva de ambas variables. por lo que se acepta la HI (hipótesis alterna) y rechaza la H0 (hipótesis nula) donde, la remuneración influye significativamente en la productividad de los trabajadores de la empresa AICA COLOR SAC La Convención, 2023.

Los resultados hallados pueden ser contrastados con el trabajo investigativo de Orellana y Santamaria (2019) sobre la remuneración Variable y su Impacto en la Productividad de los Trabajadores de Guayaquil, donde se ha encontrado que el método de remuneraciones genera mayor conformidad al factor humano y por ende induce de manera directa a incrementar su nivel de productividad dentro de la empresa, creando un ambiente laboral de competencia sana y formal, que a su vez incrementa el desarrollo organizacional y comercial de toda empresa.

Asi tambien, Pinedo (2022) en su investigación sobre la remuneración y productividad en una empresa peruana, donde 83% de los colaboradores encontró 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 encontró un nivel alto en la productividad de los asesores del personal, los asesores de servicios brindan calidad en la atención de sus llamadas y realizan las gestiones con el fin de economizar recursos. Los factores que promueven la productividad en la organización son la economía laboral y la calidad labor.

La relación entre la remuneración y la productividad en los trabajadores de una empresa es bastante estrecha y compleja. Pues, en general, se espera que una remuneración justa y competitiva actúe como un incentivo para que los trabajadores sean más productivos. Cuando los empleados sienten que están siendo adecuadamente compensados por su trabajo, es más probable que se sientan motivados para rendir al máximo de sus capacidades.

Por otro lado, la remuneración justa puede generar un sentimiento de reciprocidad por parte de los empleados. Es decir, si los trabajadores sienten que están siendo tratados de manera justa y reciben una compensación adecuada por su esfuerzo, es más probable que se comprometan con la empresa y trabajen más duro para alcanzar los objetivos organizacionales. Una remuneración competitiva también puede ayudar a retener a los empleados talentosos y calificados. Cuando los trabajadores sienten que están siendo valorados y recompensados adecuadamente, es menos probable que busquen oportunidades laborales en otras empresas.

Es importante reconocer que la motivación de los empleados puede ser tanto intrínseca (derivada del interés y la satisfacción en el trabajo en sí mismo) como extrínseca (derivada de factores externos como la remuneración y los incentivos). Si bien la remuneración puede ser un poderoso motivador extrínseco, no es el único factor que influye en la productividad de los trabajadores. Algunas empresas implementan sistemas de incentivos y bonificaciones para recompensar a los empleados por su desempeño excepcional. Estos programas pueden ayudar a alinear los intereses de los empleados con los objetivos de la empresa y aumentar la productividad.

Por consiguiente, la remuneración juega un papel importante en la relación con la productividad de los trabajadores, pero no es el único factor determinante. Otros aspectos, como el ambiente laboral, el reconocimiento, las oportunidades de desarrollo y el equilibrio entre vida laboral y personal, también pueden influir significativamente en el rendimiento y la motivación de los empleados.

CONCLUSIONES

- Primera: La remuneración influye significativamente en la productividad de los trabajadores de la empresa AICA COLOR SAC La Convención, 2023. Debido a que se obtuvo un valor de significación bilateral de $p\text{-valor}=0,001 < 0,05$, por lo que se entiende la relación de la remuneración y la productividad es significativa. Por otro lado, el coeficiente de correlación evidenció un resultado de 0,788
- Segunda: La remuneración básica influye significativamente en la productividad de los trabajadores de la empresa AICA COLOR SAC La Convención, 2023, ya que se obtuvo un valor de significación bilateral de $p\text{-valor}=0,000 < 0,05$, por lo que se entiende la relación de la remuneración básica y la productividad es significativo. Por otro lado, el coeficiente de correlación evidenció un resultado de 0,661.
- Tercera: Los incentivos salariales influyen significativamente en la productividad de los trabajadores de la empresa AICA COLOR SAC La Convención, 2023. Ya que se obtuvo un valor de significación bilateral de $p\text{-valor}=0,000 < 0,05$, por lo que se entiende la relación de los incentivos salariales y la productividad es significativo. Por otro lado, el coeficiente de correlación evidenció un resultado de 0,516.
- Cuarta: Las prestaciones influyen significativamente en la productividad de los trabajadores de la empresa AICA COLOR SAC La Convención, 2023, ya que se obtuvo un valor de significación bilateral de $p\text{-valor}=0,000 < 0,05$, por lo que se entiende la relación de las prestaciones y la productividad es significativo. Por otro lado, el coeficiente de correlación evidenció un resultado de 0,778.

RECOMENDACIONES

- Se recomienda a la comunidad académica interesada en el tema, realizar análisis de mercado para asegurarse de que la remuneración ofrecida sea competitiva y esté alineada con las expectativas del mercado. Esto implica estudiar los salarios y beneficios ofrecidos por empresas similares en la misma industria y región.
- A las empresas en etapa de desarrollo y crecimiento económico, ofrecer oportunidades de desarrollo profesional a sus colaboradores mediante programas de capacitación, mentoría, y posibilidades de ascenso puede aumentar la satisfacción laboral y motivar a los trabajadores a aumentar su productividad.
- Al gerente de la empresa AICA color SAC establecer sistemas de evaluación del desempeño claros y objetivos puede ayudar a identificar a los colaboradores más productivos y reconocer su trabajo de manera adecuada. Además, estos sistemas pueden identificar áreas de mejora y brindar retroalimentación constructiva para ayudar a los empleados a alcanzar su máximo potencial.
- A los colaboradores de la empresa AICA SAC, mantenerse siempre actualizados en el rubro profesional, mediante especializaciones y cursos que puedan potenciar sus habilidades, por consiguiente, su productividad.

REFERENCIAS

- Alfaro, K., & Coello, C. (2019). *Remuneración mínima vital y su relación con el nivel de desempleo de la Región Cusco*. Universidad Andina del Cusco.
- Alvarez, A. (2020). Clasificación de las investigaciones. *Universidad de Lima*, 20-30.
- Argibay, J. (12 de junio de 2009). The sample in quantitative research. *Subjetividad y procesos cognitivos*, 1852-7310. Obtenido de <https://www.lifeder.com/investigacion-descriptiva/>
- Ascue, E. (2021). *Satisfacción laboral y productividad de los trabajadores de la empresa Fabitex de la ciudad del Cusco - 2021*. Universidad César Vallejo, Cusco.
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación*. Mexico: Tercera edición ebook 2017. Grupo editorial Patria.
- Baraei, E., & Mirzaei, M. (2018). Identification of factors affecting on organizational agility and its impact on productivity. *UCT Journal of investigate the relationship between.*, 13-19.
- Barreto, M., & Vargas, C. (2022). *Clima laboral y productividad de los trabajadores de J&V resguardo en la zona de Cusco*. Universidad Andina del Cusco, Cusco.
- Chiavenato, I. (2020). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. México: McGraw-Hill.
- Cohen, G. (2019). *Metodología de la investigación, ¿para qué?: la producción de los datos y los diseños*. Buenos Aires, Argentina: Editorial Teseo.
- Díaz, N., & Leal, M. (2018). ADN organizacional y productividad en las empresas. *Desarrollo Gerencia*, 105-122.

- Hernandes, S., Fernandez, C., & Baptista, P. (2014). *Metodologia de la investigacion*. Mèxico: McGraw-Hill.
- Hernandez, S., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: Mc Graw Hill Education.
- Hernandez, S., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: McGraw-Hill.
- Huertas, L., & Zeta, K. (2019). *La remuneración económica y su impacto en la satisfacción laboral en entidades públicas; organismos educativos*. Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2015). Cálculo de los índices de productividad laboral y del costo unitario de la mano de obra 2015. *Realidad, datos y espacio Revista Internacional de Estadística y Geografía: Revista indexada*.
- Instituto Peruano de economía. (2023). *El escenario de la productividad laboral en el Perú*.
- López, M., & Otero, M. (2016). *Gestión de Recursos humanos*. Universidad Autónoma de Nicaragua.
- Merino, C. (2019). *Gulf of the Farallones National Marine Sanctuary Advisory Council*. Washington, USA: Revista Interamericana de Psicología/Interamerican Journal of Psychology .
- Muntané, J. (mayo de 2017). Introduccion a la investigacion basica. *Revisiones tematicas*, 33(3).
- Olivares, J. (2017). *Guía de muestreo*. Maracaibo.

- 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.* Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo.
- Sandoval, S., & Armijos, D. (2018). La comunicación del talento humano en la productividad empresarial. *INNOVA Research Journal*, 167-175.
- 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/GuadalupeSantosSanchez.pdf>.
- Toyama, J. (2021). La remuneración: una visión comparativa entre la legislación de hoy y el anteproyecto de Ley General de trabajo.
- Urquijo, J. (2016). *La Administración de Sueldos y Salarios.* Caracas.
- Yachas, E. (2017). *Satisfacción laboral y su relación con las escalas remunerativas de los trabajadores de la Dirección de Red de Salud Lima.* Universidad César Vallejo.

ANEXOS

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

TITULO: “REMUNERACIÓN Y PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA AICA COLOR SAC LA CONVENCIÓN, 2023”

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES			
VI: Remuneración	La remuneración es definida como el total de pago que percibe un trabajador por la prestación de sus servicios (trabajo, esfuerzo, dedicación, conocimientos y habilidades), también conocida como salario (Yachas, 2017)	Se define como la suma total de dinero que un empleado recibe de su empleador en un período de tiempo específico, que incluye el salario base, las bonificaciones, las comisiones y todo lo relacionado con su empleo.	Remuneración básica	Sueldo			
				Asignaciones			
				Salario mensual			
				Salario por hora			
			Incentivos salariales	Bono de productividad			
				Aguinaldo			
				Bono de escolaridad			
			Prestaciones	CTS			
				Seguro de salud			
				Seguros complementarios			
				Alimentación subsidiara			
			VD: Productividad	Es definida como la condición o habilidad se de ser productivos, como una herramienta de orientación a la gestión de un sistema productivo, indicando que los recursos que disponga la empresa (mano de obra, el capital, los materiales y la energía) se utilicen de forma objetiva (Díaz & Leal, 2018).	La productividad se define como la cantidad de productos o servicios producidos por una unidad de recursos en un período de tiempo específico.	Verificación de la disposición	Acceso a las herramientas y materiales
Seguimiento del proceso							
Aprovechamiento de materiales							
Predisposición							
Verificación del equipo	Uso y manejo de equipos						
	Planificación de actividades						
	Cuidado de herramientas y equipos						
Verificación de los procedimientos	Mejoramiento de procesos						
	Simplificar elementos de trabajo						
	Autonomía						
							Valoración del trabajo

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: “REMUNERACIÓN Y PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA AICA COLOR SAC LA CONVENCIÓN, 2023”

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
¿Cómo influye la remuneración en la productividad de los trabajadores de la empresa AICA COLOR SAC La Convención, 2023?	Determinar la influencia de la remuneración en la productividad de los trabajadores de la empresa AICA COLOR SAC La Convención, 2023.	La remuneración influye significativamente en la productividad de los trabajadores de la empresa AICA COLOR SAC La Convención, 2023.	Remuneración	Remuneración básica	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sueldo ▪ Asignaciones ▪ Salario mensual ▪ Salario por hora 	Tipo: Básica Diseño: No experimental Técnicas de recolección de información: Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Población: Trabajadores de la empresa AICA Color SAC. Muestra: Trabajadores de la empresa AICA Color SAC.
				Incentivos salariales	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Bono de productividad ▪ Aguinaldo ▪ Bono de escolaridad 	
				Prestaciones	<ul style="list-style-type: none"> ▪ CTS ▪ Seguro de salud ▪ Seguros complementarios ▪ Alimentación subsidiada 	
Específicos	Específicos	Específicos	Productividad	Verificación de la disposición	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Acceso a las herramientas y materiales ▪ Seguimiento del proceso ▪ Aprovechamiento de materiales ▪ Predisposición 	
<ul style="list-style-type: none"> • ¿Cómo influye la remuneración básica en la productividad de los trabajadores de la empresa AICA COLOR SAC La Convención, 2023? • ¿Cómo influye los incentivos salariales en la productividad de los trabajadores de la empresa AICA COLOR SAC La Convención, 2023? 	<ul style="list-style-type: none"> • Determinar la influencia de la remuneración básica en la productividad de los trabajadores de la empresa AICA COLOR SAC La Convención, 2023. • Determinar la influencia de los incentivos salariales en la productividad de los trabajadores de la empresa AICA COLOR 	<ul style="list-style-type: none"> • La remuneración básica influye significativamente en la productividad de los trabajadores de la empresa AICA COLOR SAC La Convención, 2023. • Los incentivos salariales influyen significativamente en la productividad de los trabajadores de la empresa AICA COLOR 		Verificación del equipo	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Uso y manejo de equipos ▪ Planificación de actividades ▪ Cuidado de herramientas y equipos 	

<ul style="list-style-type: none"> • ¿Cómo influye las prestaciones en la productividad de los trabajadores de la empresa AICA COLOR SAC La Convención, 2023? 	<p>SAC La Convención, 2023.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar la influencia de las prestaciones en la productividad de los trabajadores de la empresa AICA COLOR SAC La Convención, 2023. 	<p>SAC La Convención, 2023.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Las prestaciones influyen significativamente en la productividad de los trabajadores de la empresa AICA COLOR SAC La Convención, 2023. 		<p>Verificación de los procedimientos</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mejoramiento de procesos ▪ Simplificar elementos de trabajo ▪ Autonomía ▪ Valoración del trabajo 	
--	--	--	--	--	---	--

INSTRUMENTO DE APLICACIÓN



UNIVERSIDAD
LÍDER PERUANA

“REMUNERACIÓN Y PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA AICA COLOR SAC LA CONVENCIÓN, 2023”

Estimado participante el presente cuestionario tiene fines investigativos sobre la remuneración y productividad. Recurrimos a Ud. Para que nos pueda proporcionar información verídica transparente. 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.

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni en acuerdo/ ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
1	2	3	4	5

Remuneración

o	ITEM	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
Remuneración básica		1	2	3	4	5
1.	Considera usted que los salarios están acordes con el mercado laboral.					
2.	Con frecuencia considera usted que la remuneración asignada satisface las necesidades básicas de los trabajadores.					
3.	Considera usted que los compañeros de trabajo están de acuerdo con los salarios percibidos.					
4.	Considera que el cálculo y pago de las horas extras se realizan conforme a ley.					
5.	Considera usted que en la organización frecuentemente se consignan descuentos durante la jornada laboral.					
Incentivos salariales		1	2	3	4	5
6.	Con frecuencia los bonos que se obtienen en la empresa son equivalentes a la carga laboral que se disponen durante su ejercicio.					

7.	Considera usted que se reciben bonos y reconocimientos por labor destacada dentro de la organización.					
8.	Considera usted que la obtención de bonos es una estrategia de motivación.					
9.	Considera usted que los incentivos y bonos que percibe por el cumplimiento de las metas son adecuadas.					
10.	Frecuentemente en la organización al final de cada ejercicio/año recibimos bonos por utilidad alcanzada					
Prestaciones						
11.	Considera que la organización se preocupa por brindar un seguro de vida para el desarrollo de sus actividades en la organización.					
12.	Considera usted que los seguros contratados por la empresa le brindan una buena gestión de salud y seguridad.					
13.	Frecuentemente la empresa asigna escolaridad de manera puntual para cumplir los acuerdo con ley.					
14.	Considera que los seguros garantizarán el bienestar de su familia en caso de que ocurra eventos fortuitos.					
15.	Usted está satisfecho con el seguro o sistema de prestación de salud que le asigna su centro de trabajo.					

PRODUCTIVIDAD

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni en acuerdo/ ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
1	2	3	4	5

ITEM		VALORACIÓN				
Verificación de la disposición		1	2	3	4	5
1.	Considera que la empresa le proporciona de manera adecuada el acceso a las herramientas y materiales que necesita para su mejor rendimiento laboral					
2.	Ud. realiza de manera correcta el seguimiento del proceso de sus actividades laborales					
3.	Ud. realiza el aprovechamiento de materiales en su actividad laboral					
4.	Ud. tiene predisposición para realizar actividades complementaria para mejorar su desempeño					
Verificación del equipo		1	2	3	4	5

5.	Considiera que Ud. se encuentra capacitado para el uso y manejo de equipos en su entorno laboral					
6.	Ud. realiza la planificación de actividades en su centro de labores					
7.	Realiza el cuidado de herramientas y equipos de manera adecuada					
Verificación de los procedimientos		1	2	3	4	5
8.	Ud. tiene disposición para lograr el mejoramiento de procesos					
9.	Ud. simplifica elementos de trabajo para optimizar y viabilizar procesos					
10.	Considera que tiene autonomía para desarrollar su trabajo					
11.	Considera que en la empresa valoran el trabajo de todos los colaboradores					

Galería fotográfica



