



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

TESIS

**REMUNERACIÓN Y PRODUCTIVIDAD DEL
PERSONAL DE LA EMPRESA ALMA PERU S.A.**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

Autor:

Bach. Pinedo Zapata Karol Kattia Michelle
[https://orcid.org/ 0000-0002-3847-205X](https://orcid.org/0000-0002-3847-205X)

Asesor:

Dr. García Yovera Abraham José
[https://orcid.org/ 0000-0002-5851-1239](https://orcid.org/0000-0002-5851-1239)

Línea de investigación:

Gestión Empresarial y Emprendimiento

Pimentel – Perú

2022

TESIS
REMUNERACIÓN Y PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL DE LA
EMPRESA ALMA PERU S.A.

Asesor : **Dr. García Yovera Abraham José**
Firma

Presidente : **Mg. Balarezo Jaime Luis fernando**
Firma

Secretario : **Mg. Falla Gomez Carolina de Lourdes**
Firma

Vocal : **Mg. Silva Gonzales Liset Sugeyly**
Firma



DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Quien suscribe la **DECLARACIÓN JURADA**, soy KAROL KATTIA MICHELLE PINEDO ZAPATA **egresado (s)** del Programa de Estudios de **Administración** de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, declaro bajo juramento que soy autor del trabajo titulado:

REMUNERACIÓN Y PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL DE LA EMPRESA ALMA PERU S.A.

El texto de mi trabajo de investigación responde y respeta lo indicado en el Código de Ética del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Señor de Sipán (CIEI USS) conforme a los principios y lineamientos detallados en dicho documento, en relación a las citas y referencias bibliográficas, respetando al derecho de propiedad intelectual, por lo cual informo que la investigación cumple con ser inédito, original y autentico.

En virtud de lo antes mencionado, firman:

PINEDO ZAPATA KAROL KATTIA MICHELLE	DNI: 44335377	
--	------------------	---

Pimentel, 03 de febrero de 2022

DEDICATORIA

El presente trabajo está dedicado en primer lugar a Dios, por ser el inspirador y darnos fuerza para continuar en este proceso de obtener uno de los anhelos más deseados y cada objetivo que nos proponemos.

A mi madre NELLY ZAPATA LÓPEZ, por tu amor, trabajo y sacrificio para el bien de nosotros tus hijos, que gracias a ti madre hemos logrado llegar hasta aquí y convertirnos en las personas de bien que somos. TE AMO MAMI.

A mis hermanos JOSE Y FELLY por estar siempre presentes, acompañándome y por el apoyo moral e incondicional, que siempre me brindan.

A mis hijos MISHELLY, FABRICIO e IHAMSAUL por hacer que mis días sean maravillosos, siendo el motivo para ser mejor persona y superarme profesionalmente.

A mi esposo JAVIER, mi compañero de vida, aunque hemos pasado momentos difíciles; la comprensión y el amor inmenso estuvo de nuestro lado, gracias por tu apoyo incondicional y siempre dejarme ser yo.

A todas las personas que de una u otra manera han hecho que el trabajo se realice con éxito en especial a aquellos que me abrieron las puertas y compartieron sus conocimientos.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por la vida y salud a mí y a mis seres queridos de los cuales siempre he recibido mucho amor y apoyo incondicional.

A mis queridos docentes los cuales compartieron su conocimiento con nosotros sus estudiantes del cual nos llena de orgullo y felicidad haber sido sus alumnos.

A mi muy querido y recordado profesor Lic. MIGUEL ENEQUE PISFIL por sus sabios consejos, siempre recordándote como un buen amigo y gran ser humano que fuiste, ya que ahora gozas de la presencia de nuestro señor Dios.

A mi querida Universidad “SEÑOR DE SIPAN” y a todas las autoridades, por permitirme concluir con una etapa de mi vida, gracias por la paciencia, orientación y guiarme en el desarrollo de esta investigación.

RESUMEN

La tesis tuvo como objetivo general determinar el grado de relación que existe entre la remuneración y la productividad del personal de Alma Perú, 2021. La tesis 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 permite 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 de Alma Perú. 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. Los factores que promueven la productividad en la organización son la economía laboral y la calidad laboral.

Palabras claves: remuneración, productividad laboral, economía laboral.

ABSTRACT

The general objective of the thesis was to determine the degree of relationship that exists between the remuneration and productivity of the Alma Perú staff, 2021. The thesis was based on a descriptive, correlational study with a non-experimental design. The data collection instruments were questionnaires duly validated by experts, which were applied to a sample of 30 collaborators. Inferential statistics allow us to reach the following conclusions, according to the results of the Pearson correlation coefficient, an indicator of 0.673 is obtained, which can be interpreted as a result that expresses a positive and moderate relationship between the remuneration and the productivity of the staff of Alma Peru. 83% of employees find a high level in the remuneration variable, the type of economic remuneration being the most prevalent in the organization. 90% of the collaborators find a high level in the productivity of the Alma Perú staff advisers, 2021, the service advisors provide quality in the attention of their calls and carry out the procedures in order to save resources. The factors that promote productivity in the organization are the labor economy and quality of work.

Keywords: remuneration, labor productivity, labor economy.

INDICE

DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
RESUMEN.....	vi
ABSTRACT.....	vii
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	11
1.1. Realidad Problemática	11
1.2. Antecedentes de estudio.....	14
1.3. Teorías relacionadas al tema	22
1.3.1. Remuneración.....	22
1.3.1.1 Importancia de la remuneración.....	23
1.3.1.2. Tipos de remuneraciones	24
1.3.2. Productividad	26
1.3.2.1. Definición de productividad	26
1.3.2.2. Evaluación de la productividad.....	27
1.3.2.3. Finalidad de la evaluación del desempeño laboral	27
1.3.2.4. Responsabilidades en la evaluación de la productividad.....	28
1.3.2.5. Objetivos de la evaluación de la productividad	29
1.3.2.6. Dimensiones de la productividad.....	30
1.4. Formulación del problema.....	35
1.5. Justificación e importancia del estudio	35
1.6. Hipótesis	35
1.7. Objetivos.....	36
1.7.1. Objetivo general.....	36
1.7.2. Objetivos específicos	36
CAPÍTULO II: MATERIAL Y MÉTODO	37
2.1. Tipo y diseño de investigación	37
2.2. Población y muestra.....	38
2.3. Variables, operacionalización.....	38
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	43
2.5. Método de análisis de datos.....	43
2.6. Aspectos éticos	44
2.7. Criterios de rigor científico	44
CAPÍTULO III: RESULTADOS.....	45
3.1. Tablas y figuras.....	45
CAPÍTULO IV: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	57
REFERENCIAS	59
ANEXOS.....	63

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Elementos de la población	38
Tabla 2 Operacionalización de la variable independiente	39
Tabla 3 Operacionalización de la variable dependiente	40
Tabla 4 Dimensión remuneración económica (preguntas agrupadas)	45
Tabla 5 Dimensión remuneración no económica (preguntas agrupadas)	46
Tabla 6 Variable remuneración (preguntas agrupadas)	47
Tabla 7 Dimensión eficacia laboral (preguntas agrupadas)	48
Tabla 8 Dimensión eficiencia laboral (preguntas agrupadas)	49
Tabla 9 Dimensión calidad laboral (preguntas agrupadas)	50
Tabla 10 Dimensión economía laboral (preguntas agrupadas)	51
Tabla 11 Variable productividad (preguntas agrupadas)	52
Tabla 12 Correlaciones entre variables	53
Tabla 13 Pruebas de chi-cuadrado	53

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Dimensión remuneración económica (preguntas agrupadas).....	45
Figura 2: Dimensión remuneración no económica (preguntas agrupadas).....	46
Figura 3: Variable remuneración (preguntas agrupadas)	47
Figura 4: Dimensión eficacia laboral (preguntas agrupadas).....	48
Figura 5: Dimensión eficiencia laboral (preguntas agrupadas)	49
Figura 6: Dimensión calidad laboral (preguntas agrupadas)	50
Figura 7: Dimensión economía laboral (preguntas agrupadas)	51
Figura 8: Variable productividad (preguntas agrupadas)	52
Figura 9: Recolección de datos	88
Figura 10: Recolección de datos	88

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

A nivel internacional

Shaju (2017) señala que en estos tiempos donde la competitividad se encuentra muy arraigada con el éxito, son muchas de las empresas en la India que poseen una fuerte intención de tener y retener entre sus filas a colaboradores capaces y completamente eficientes. A fin de cumplir con este propósito, se ha delimitado que el salario y la evaluación principalmente de la productividad se vuelvan ejes primordiales tanto para los colaboradores como también para los socios en todos los sentidos. Para poder diagnosticar a los colaboradores en relación con sus actividades profesionales y las acciones sociales, es también importante considerar las diferentes características de conducta y sobre todo las psicológicas.

Al situarnos en una sociedad altamente competitiva, que por lo general funciona a nivel mundial, el proceso de evaluación se ha logrado convertir en aquella dimensión considerada de asistencia y gestión del rendimiento de los colaboradores. (Shaju, 2017).

Muda, Rafiki y Harahap (2016) hacen mención que el tema de productividad es principalmente como se demuestra la capacidad de los trabajadores a fin de realizar de manera eficiente las metas laborales y empresariales. Además, especifican que uno de los puntos que se puede diagnosticar en cuanto a productividad en cada colaborador, es el cumplimiento de los objetivos o metas establecidas. Existen muchos estudios que han logrado incorporar diferentes métodos para evaluar adecuadamente la productividad. Así podemos encontrar la cantidad, la calidad, el conocimiento o también considerada como creatividad de la persona, las mismas que están dirigida a todas aquellas actividades desarrolladas tomando en cuenta la responsabilidad en un determinado tiempo; esto quiere decir, que cada uno de los sistemas que permiten la evaluación de la productividad deben de precisar ciertos parámetros estándar enteramente confiables.

Se tiene que Italia, Pugno y Depedri (2016) detallan que el tema de la productividad enfocada en los trabajadores se ha tratado y discutido partiendo desde diferentes puntos de vista, uno de ellos es la psicología, siguiendo con la economía, las cuales han sido de gran ayuda para muchas bases teóricas. Partiendo desde la óptica del campo de la psicología, el tema de la productividad laboral radica en la realización de diferentes diagnósticos que desarrollan ya sea los jefes o supervisores y singularmente cada uno de los resultados, es más, la productividad siguiendo en el campo de la psicología, llega a relacionarse de forma positiva con la satisfacción que emerge el colaborador.

Morelos y Núñez (2017) señala que el poder examinar adecuadamente la productividad en las empresas tiende a conseguir un amplio enfoque en cuanto a los insumos (todo lo que entra) y los productos (todo lo que sale), con el único objetivo de estar completamente informados en relación a los esfuerzos para reforzar las diferentes actividades que se realizan en la empresa, las mismas que permitan lograr el desarrollo eficaz de los objetivos de la empresa encaminados al liderazgo y principalmente a la rentabilidad de la organización frente a los demás.

A nivel nacional

ESAN (2019) da a conocer que actualmente en este mundo tan globalizado y competitivo, existen tendencias que muchas de las empresas han optado por tomar en cuanto a la evaluación de la productividad de sus trabajadores, es decir no solo se centran en evaluar el desarrollo puntual de los objetivos empresariales, sino que también la tendencia es evaluar cada una de las competencias, habilidades, capacidades y conocimientos que poseen o desarrollan los trabajadores, siendo estos algunos factores que les permiten realizar y conseguir un notable desempeño. De acuerdo con todo lo señalado es necesario recalcar la importancia que desarrolla el departamento de recursos humanos en cuanto al soporte que brinda a los trabajadores para que puedan lograr un desempeño considerable.

Urbano (2018) da a conocer que son varios los directivos de diferentes empresas que sin lugar a duda han presentado un amplio interés en conocer lo que

piensan y sienten los colaboradores que se desarrollan en sus equipos de trabajo, debido a que tienen conocimiento que al generarse una disconformidad laboral, el desarrollo de la empresa se vería directamente afectada. Así tenemos el caso sobre la Administración Local de Agua en el distrito de Huaraz, aquí se pudo determinar que en ciertos trabajadores el nivel de productividad era baja, y se debía a que la empresa descuidó el desarrollo de aquellas actividades que tenían relación a la gestión de personas. Por ello es importante y necesario que todas aquellas actividades que se realicen al inicio de un proceso se lleven a cabo adecuadamente, seleccionando a personas idóneas y capaces, con la única finalidad de mejorar y reforzar el desempeño laboral.

Tello (2017) argumenta que todas aquellas empresas que brindan servicios, y que deseen conseguir una mejor productividad, tienen que necesariamente desarrollar actividades que requieran inversión y por consiguiente puedan garantizar una constante innovación de las funciones presentes en la cadena de valor. Las organizaciones que quieran aumentar sus niveles actuales de productividad principalmente deben enfocarse en mejorar todas las capacidades que se desarrollan al interior de la empresa, así como también preocuparse por reforzar cada una de las condiciones presentes en el entorno laboral.

A nivel local

Alma Perú es una de las tantas empresas que forma parte del consorcio Romero, la misma que se desarrolla en todo el territorio peruano ofreciendo documentos en forma de garantías financieras, frente al aseguramiento de mercaderías tangibles que quedan como prendas hipotecadas.

La empresa Alma Perú, basa sus diferentes operaciones en supervisores de todas sus mercaderías, personas que se dedican a controlar, supervisar y velar por toda aquella mercadería que se deja en forma de garantía en los almacenes de campo. La empresa cuenta con una filial en la zona norte, en la cual laboran 30 trabajadores entre ellos el gerente.

En la empresa existe un organigrama matricial, con un marcado departamento de recursos humanos, el cual se encuentra ubicado en la ciudad de Lima. El área de recursos humanos al estar centralizada en Lima no brinda los requisitos necesarios para estipular las estrategias necesarias de remuneración, en muchos casos se evidencian jornadas largas que superan las 8 horas labores, generando horas extras las cuales no son reconocidas.

Además, se evidencia que la crisis sanitaria del covid, ha generado una sobre carga laboral y una hiper conexión a equipos, que demanda respuestas cercanas en las 24 horas, lo cual ocasiona una percepción baja de remuneración. También se encuentra que la productividad se encuentra afectada por una serie de factores propias del contexto.

1.2. Antecedentes de estudio

A nivel internacional

Méndez (2017), De acuerdo a su informe se conoció la importancia de conocer y estudiar las relaciones existentes entre las remuneraciones y la productividad laboral en el país de Colombia. Esta es una tesis donde se presentan cuatro artículos muy bien detalladas y parametradas sobre lo que es la relación de la remuneración y la productividad. El estudio busca de alguna manera el poder detallar si es que ¿aumentar los salarios de los trabajadores, la productividad de estos se incrementará, o será de gran ayuda?, detalladamente se centran en explicar cada uno de los aspectos que más tiene en cuenta el autor. Prácticamente el estudio se tornó completamente cualitativo y no experimental. Entre los más relevantes hallazgos se tuvo que la remuneración o el salario, no logra afectar de manera directa a la producción intelectual. Lo que sí está claro para el autor es que los incentivos si desarrollan claramente una relación con la productividad. Particularmente se tiene que la remuneración y el incentivo salarial son dos puntos importantes para los colaboradores, teniendo en cuenta que ambos inciden en la productividad de las empresas.

Reyes y Zambrano (2017), los autores en mención buscaron desarrollar y estructurar de manera óptima un modelo organizacional en base a la motivación

con la finalidad de mejorar e incrementar los índices de productividad de los lugares de esparcimiento nocturno. Por medio de este estudio se conoció también que la motivación es el impulso que ofrece la empresa a los trabajadores con la finalidad de mejorar su rendimiento e incrementar la productividad de la empresa. Este estudio fue por completo de tipo cuantitativo y cualitativo, es decir fue mixto, desarrolló un tipo de investigación descriptivo, mediante el cual pudieron describir y narrar aspectos muy importantes en cuanto a la empresa de estudio. La muestra tomada para su realización fueron todos los trabajadores del local, es decir se le aplicaron los cuestionarios a la totalidad de los trabajadores. Los aspectos de satisfacción y motivacionales están totalmente relacionados con lo que es la productividad y la satisfacción del cliente. En base a los resultados se tiene como conclusión que al desarrollar un modelo organizacional y de motivación correctos, los resultados de productividad mejoraran drásticamente, teniendo en cuenta los aspectos económicos, como lo son la remuneración y los incentivos.

Fierro y Sepúlveda (2017), uno de los puntos o aspectos que son de mucha importancia para la empresa o que tendrían que ser considerados importantes son los económicos y sociales, ya generalmente los colaboradores como también sus familias dependen completamente de estas para poder vivir. La idea del estudio desarrollado por los autores tuvo como finalidad mejorar los sistemas presentes en cuanto a la contratación, los incentivos y los salarios de la Empresa Agro Chillán Limitada. Sobre el marco de la metodología se centró que la investigación fue de tipo cualitativa y descriptiva. Se les aplicaron a los colaboradores unos cuestionarios para conocer a detalle cómo es que se estaría desarrollando estos y cada uno de los procesos indicados anteriormente, teniendo así resultados los mismos que serán procesados por medio de paquetes estadísticos. Para finalizar, los autores pudieron dar a conocer el plan que se estructuró a fin de que sea aplicado a la empresa, se tuvo en cuenta el apoyo que brinda el ofrecer las remuneraciones de manera equitativa y la motivación al personal.

Celi (2017), precisó y agudizó el problema que estaría presentando no solo la empresa que será objeto de estudio, sino también todo el país de Ecuador, principalmente los derechos laborales se han venido violentando debido a una

disminución de horas trabajadas lo que produce que la remuneración consecutivamente baje. Por medio de este estudio se desarrolló un arduo análisis sobre lo que es este problema. Para el situado análisis se desarrolló una encuesta y particularmente una entrevista a los ciudadanos profesionales que laboran en la ciudad de Loja, con la idea de precisar que la disminución de horas laborales si logra afectar la remuneración básica del trabajador. La investigación debido a su naturaleza se desarrolló por medio del medio inductivo y deductivo, así como también al destacar los acontecimientos y hechos principales empleó el método descriptivo. Finalmente, la investigación determinó que es principalmente necesaria desarrollar una propuesta para mejorar ciertamente la relación horas trabajadas con la remuneración salarial. Además, hacer un hincapié sobre la motivación que sería para los colaboradores el percibir una remuneración justa.

Velástegui (2019), con la intención de conocer cómo es que se desarrolla la relación entre lo que es el tamaño de la organización y la variable productividad laboral, la autora desarrolla el siguiente informe. Guiándose de la base de datos obtenida por medio de la ENESEM, que es la encuesta estructural empresarial, se conoció información analizada sobre 3601 organizaciones de la ciudad de Ecuador. En base a todo lo anteriormente relatado, el estudio tomó la forma de una investigación de tipo descriptivo, al señalar y precisar cada hecho y situación en marco a los temas de investigación. Finalmente se encontró que la relación entre lo que es el tamaño de la organización y la variable productividad laboral resulta siendo positiva. Así mismo se revisaron y evidenciaron brechas y algunos dilemas entre las grandes y medianas empresas. Como tema de conclusión, la autora puntualizó que estudiar la productividad en las empresas es de carácter obligatorio y por lo antes visto necesario. A partir de esto se podrán realizar investigaciones mucho más complejas a fin de diseñar políticas en pro de la mejoría en las empresas que se encuentran en Ecuador.

A nivel nacional

Desposorio (2017), bien con respecto al siguiente estudio se conoce que la finalidad que tuvo fue la de dar a conocer cómo es que los incentivos que se brindan en el trabajo influyen sobre lo que es la productividad de la organización Call Center

Teleatento del Perú SAC. Su realización fue en base al método científico, inductivo, analítico y principalmente estadístico. En cuanto al aspecto metodológico, la tesis se guio del diseño no experimental –transaccional, es decir fue correlacional – causal. La información se obtuvo por medio de la aplicación del instrumento de recolección de datos, que en este caso fue un cuestionario dirigido a los 58 asesores. El cuestionario fue validado por medio del conocido alfa de cronbach. Cada dato fue ingresado y procesado en el programa SPSS. Lo que se resalta es que efectivamente los incentivos laborales dentro de esta empresa si llegan a influir de manera positiva en la productividad de los colaboradores, cabe precisar que los incentivos económicos son mucho más importantes para dichos asesores de servicios. Evidentemente el mantener a tu personal motivado por medio de factores como lo son los incentivos incrementa y mejorar el rendimiento de cada uno de los colaboradores.

Lomas (2017), por medio de su trabajo se llegó a conocer la relación que existe entre la satisfacción y la productividad de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires. Se describió cada acontecimiento tal cual se desarrollaron, es por ello que la tesis fue no experimental, porque ambas variables fueron estudiadas tal cual se presentaron. Uno de los aspectos que más llamó la atención del investigador fue que de acuerdo a lo que se tenía como información, según los colaboradores, el salario no se ajustaba a cada una de las funciones y de las actividades que demanda el perfil del puesto. La investigación se tornó correlacional por el interés general que se tuvo y que se precisó anteriormente. La información obtenida fue lograda por medio de la aplicación de cuestionarios correctamente estructurados, a una cierta cantidad de trabajadores, para este caso fueron a 70 funcionarios de la Municipalidad. Entre sus resultados más resaltantes se conoció que sí existe una relación directa y positiva entre lo que es la satisfacción laboral y la productividad en la institución. En cuanto al nivel de productividad en la Municipalidad se estaría desarrollando de manera media. El autor se tomó la consideración de poder recomendar estrategias correctivas a fin de mejorar el ambiente de trabajo y paralelamente incrementar la productividad y los niveles de satisfacción de sus propios colaboradores.

Medina (2017), sin bien es cierto mantener a los colaboradores satisfechos y motivados, producirá un mejor rendimiento de trabajo como también una mejorada productividad para la empresa. El siguiente trabajo se realizó a fin de dar a conocer el nivel de relación que se llega a desarrollar entre la gestión de remuneración con lo que es la satisfacción laboral del funcionario que trabaja en la administración pública en Lima. Conforme a la estructura del trabajo, la tesis fue de tipo aplicada, desarrollando un diseño no experimental – correlacional. Se recogió información por medio de encuestas realizadas a 132 servidores públicos, los mismos que fueron obtenidos dentro de una población de 200 trabajadores. Entre los hallazgos, se conoció que la relación entre ambas variables de estudio fue positiva y muy significativa, es decir la gestión de remuneración sí se relaciona muy fuerte con lo que es la satisfacción laboral. Es por ello que generalmente esta relación siempre es desarrollada y conocida, ya que al cumplir con los objetivos organizacionales y el mantener un clima de trabajo óptimo producirá que los trabajadores realicen mejor su trabajo y de una forma mucho más productiva y eficiente.

Zúñiga (2020), se enfocó puntualmente en precisar por qué el salario o las remuneraciones inciden de sobremanera sobre el rendimiento de los colaboradores dentro de la organización Transporte San Martín. Si bien es cierto mantener constantemente a los colaboradores satisfechos beneficiará potencialmente a la productividad de cualquier empresa, es por ello que se tomó como puntos importantes la remuneración y la productividad para poder ser analizadas y conjeturadas a fin de mejorar de manera interna el desarrollo de la empresa Transporte San Martín. El estudio fue realizado por medio de un diseño no experimental y por la finalidad fue correlacional. Para tener la información y asegurar el desarrollo de la tesis con datos precisos se trabajó en base a la población de la empresa, es decir al contar con una cantidad accesible para el trabajo, la muestra que se suele tomar al realizar una tesis es proporcional pero, para este caso se optó por trabajar con el total de los trabajadores, la empresa contaba con 108 colaboradores, a los que se les realizó un cuestionario en base a los temas de investigación, cada dato obtenido fue procesado por medio de los diferentes programas de Microsoft y principalmente al paquete estadístico SPSS.

Conforme a lo que se consiguió por medio de las respuestas de los mismos colaboradores de la empresa, se detalló como conclusión que, las remuneraciones si están relacionadas de manera significativa con lo que es el rendimiento laboral dentro de la organización antes mencionada. Lo que puntualmente quiere decir que, si se llegan a mejorar los salarios o las remuneraciones de los trabajadores, consecutivamente el rendimiento de trabajo se incrementará en paralelo, esto sin duda será en beneficio para la empresa Transporte San Martín. Basados en los resultados se le recomendó incrementar los salarios basados principalmente en las horas de trabajo, es decir su jornada laboral; a fin de mejorar su rendimiento, así como también la rentabilidad de la organización.

Estela y Hernández (2019), lo que se buscó en primer lugar fue determinar cómo se desarrolla la relación entre lo que es el sistema de compensación salarial y lo que es el desempeño laboral de los colaboradores que trabajan en la empresa Emapa San Martín S.A. De acuerdo al contexto metodológico, la investigación fue de tipo aplicativo, enfocada siempre a un nivel de tipo correlacional por el objetivo general. En cuanto a la información veraz que es base del estudio, se supo que lo obtenido fue principalmente gracias a la técnica de la encuesta y a la aplicación de cuestionarios a los 146 colaboradores de la empresa. Para ser más exactos, los instrumentos midieron tres dimensiones que corresponden al sistema de compensación salarial. En primera instancia se conoció que, a través del análisis estadístico, la correlación en este caso el Rho de Spearman resultó 0,987, lo cual indica que entre ambas variables existe una relación fuerte positiva. Relativamente se acepta la hipótesis que se planteó en el trabajo, por ende, a mayor compensación salarial que se le brinde al trabajador, el desempeño consecutivamente mejorará e incrementará. A raíz de los resultados, se brindaron algunas recomendaciones para la empresa, a fin de mejorar su sistema de gestión del talento humano y por consiguiente un mejor desempeño en el trabajo de los colaboradores.

A nivel local

Ramírez (2018), toma como sustento el determinar y evaluar la productividad principalmente del área de caja que desarrolla la empresa Conecta Retail S.A. y

precisar de manera concisa los resultados que esta misma ocasiona en el cálculo de pago o remuneración variable y total de los trabajadores de esta empresa. La investigación buscaba de igual manera el poder desarrollar un mejorado y ordenado control sobre cada una de las actividades que desarrollan los colaboradores de la empresa, así mismo conocer cuál es la relación que se maneja entre la productividad, la remuneración y lo que es el nivel de rotación de los trabajadores, específicamente en el área de Conecta Retail. El estudio se desarrolló en base a la naturaleza mixta, es decir fue cualitativa y cuantitativa al mismo tiempo, el tipo de estudio fu transversal y por el propósito fue correlacional. Al trabajar con las variables tal cuales se presentaron y de forma independiente, fue de tipo no experimental. La tesis tuvo como dato poblacional a 163 colaboradores. En conclusión, se afirmó que la productividad del área de caja, si logra incidir de una forma directa pero no muy proporcional sobre lo que es la remuneración variable y sobre todo total de los trabajadores que laboran en esta área de la empresa. además, se dio a conocer que los efectos que desarrolla la productividad del área estudiada no aplica los principios de productividad.

Almeyda (2018), teniendo como centro de investigación dos principales temas como lo son la productividad de los colaboradores y gestión del recurso humano, es que se realizó su investigación. Exactamente el propósito principal de la tesis tomada para este estudio fue la de medir como es que la gestión del personal de la universidad Cesar Vallejo basada en la motivación genera una productividad laboral. Seguidamente en el marco metodológico encontramos que el estudio fue desarrollado bajo un tipo de investigación no experimental, además de centrarse en la población de la empresa, es decir de los 213 colaboradores en total se aplicó una fórmula para determinar la cantidad exacta a quienes tomar como muestra del estudio, de acuerdo a eso se tuvo que 137 colaboradores fueron los seleccionados para responder el cuestionario estructurado. Una vez que se aplicó el instrumento de medida, se conoció que existen algunos factores los cuales influyen de manera directa a lo que es la productividad laboral del personal de la UCV, los mismos que deberán de ser motivados de una mejor manera con la finalidad de pulir los resultados generales. De igual manera se precisaron aquellos factores que repercuten en la productividad laboral del personal. En base a los

resultados encontrados, se diseñó un plan de gestión de talento humano principalmente basado en la motivación con la finalidad de mejorar la productividad de los colaboradores.

Requejo (2019), se permitió desarrollar un muy acertado diagnóstico sobre lo que es productividad dentro de la empresa Molino Chiclayo, por ello la finalidad del estudio fue la de proponer una mejora continua en lo que es el proceso productivo con la intención de mejorar e incrementar la productividad principalmente del área de pilado del Molino Chiclayo S.A.C. Tomando puntos pertenecientes al aspecto metodológico, la tesis desarrolló un método de tipo descriptivo, a través de un diseño no experimental, lo cual es base de todas las investigaciones, ya que al no manipularse ninguna variable, el estudio se vuelve totalmente certero. Los datos e información fueron procedentes de la encuesta y del cuestionario como técnica e instrumento correspondientemente. El instrumento fue aplicado al total de trabajadores del área en mención, de los cuales se obtuvieron resultados para posteriormente ser tabulados y procesados por los programas de Word y seguidamente de SPSS. Uno de los resultados que más trascendencia tuvo fue la del nivel de productividad el cual fue del 1.11% esto resultó debido a las paradas que no estaban programadas y además causas como por ejemplo falta de orden, limpieza, y principalmente desmotivación del personal. Finalmente se realizó el correcto diagnóstico situacional de la empresa encontrándose diferentes problemas como lo son la desmotivación de los colaboradores, un incremento en la rotación del personal no existe stock de seguridad y elevadas interrupciones por el inadecuado mantenimiento de las máquinas. Como recomendación se le sugirió medir de manera constante la productividad laboral.

Chiquilín (2019), su informe se realizó poniendo como punto central el análisis de la flota para poder aumentar los niveles de productividad en la cantera 7 de noviembre. En este caso se analizaron en primer lugar toda la maquinaria de la empresa o de la flota en este caso. La tesis fue de tipo cuantitativa y como las demás investigaciones esta fue no experimental, debido a que se necesitaba describir cada aspecto tal cual se presentan. Por medio de la observación y la

aplicación de una entrevista es que se obtuvo los datos de información necesarios para describir cada uno de los puntos a tratar en este estudio. Además, se aplicaron cuestionarios diseñados principalmente para los trabajadores. Entre los instrumentos empleados para la realización de la tesis se aplicaron cuestionarios, entrevistas y las listas de verificación. En conclusión, se tuvo que evidentemente la situación de la empresa es que la maquinaria cuenta con un muy bajo porcentaje de utilidad, es decir la maquinaria que poseen es deficiente. Así mismo la productividad de los trabajadores es media, lo cual es como consecuencia del inadecuado uso de las maquinarias o equipos, así como también de la remuneración que perciben, lo que conlleva a que los trabajadores se sientan insatisfechos.

Soto (2018), al analizar la situación real y actual de la empresa Confecciones EKA S.A.C, la autora logró proponer un plan de mejora con la finalidad de incrementar la productividad de la microempresa, la cual está dentro del área textil, específicamente se dedica a la confección de blusas para mujer. Durante el desarrollo del estudio se evidenció las diferentes situaciones de problema que desarrolla la micro empresa, como, por ejemplo: inadecuado proceso para devolver un producto, la materia prima suele estar desperdiciándose, el personal no está realizando sus funciones de manera correcta y el ambiente se torna muy desordenado. La investigación fue de tipo cualitativa, y su diseño efectivamente fue no experimental. Finalmente se elaboró un plan de mejora para la micro empresa, esta sin lugar a duda permitió el desarrollo optimizado y eficiente de las operaciones de los trabajadores, así como también el uso correcto de los recursos, mejorando los niveles de productividad que era lo que principalmente se quiso.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Remuneración

Krajewski y Ritzman (2003), ponen en conocimiento que actúan como un factor estimulante que proporciona u ofrece la empresa, con la intención de que el personal, puede ser de forma individual o parte de un equipo de trabajo, logren incrementar sus índices de producción en cualquier área de la empresa de acuerdo con el tipo del puesto.

Caso (2003), asegura que es considerada como una variable perteneciente al salario o también tomado como un reconocimiento que concede recompensar un resultado mayor al que se le exigió. El resultado que se estaría exigiendo deberá de ser obtenido a cambio de una remuneración fija; además es de completa responsabilidad de la empresa que se concluya. Conseguir un resultado que logre superar a lo que se pidió es de manera deliberada, por ello puede ser motivada teniendo que ser completamente acordada. Es de entera responsabilidad y cumplimiento de la empresa conseguir dicha estipulación y ofrecer los medios para que este pueda cumplirse. Lo que se tiene como resultado es aquella cifra que compete a un alto nivel de actuación, completamente generalizado, de acuerdo al trabajo realizado, o también centrándose en uno que otro aspecto detallado del mismo.

Chiavenato (2003), asegura que una motivación laboral es tomada como un aspecto gratificante ya sea de forma tangible o intangible, por las cuales, los individuos deliberan formar parte de una empresa, y cuando se encuentran dentro de esta, ayudar al cumplimiento de sus objetivos y metas, por medio de los diversos recursos, el tiempo y empeño.

Figuroa & Ramírez (2004) increpan que dentro de la motivación se encuentran los incentivos laborales, los mismos que están al interior de las demás teorías motivacionales de los individuos. Es más, aseguran que los incentivos en el trabajo cumplen la función de motivar a los colaboradores, solamente cuando estos lograr cumplir con satisfacerlos. Entonces se entiende que los incentivos laborales sirven mucho para mantener a los colaboradores totalmente motivados.

1.3.1.1 Importancia de la remuneración

Chiavenato (2010) asevera que es un aspecto muy importante y necesario el tener a los colaboradores plenamente motivados y por consiguiente satisfechos en sus cargos determinados, es debido a este aspecto que los llamados incentivos de trabajo son sin lugar a duda un punto fundamental para lograr y cumplir los objetivos organizacionales, puesto que actúan o se desarrollan como el medio por

el cual los colaboradores desarrollan una mejor productividad. Los colaboradores de una empresa no buscan solamente recibir un incentivo dentro del trabajo de manera económica, sino también una serie de incentivos dentro los cuales está el logro, las capacitaciones y otros puntos que son considerados como importantes hoy en día.

1.3.1.2. Tipos de remuneraciones

1.3.1.2.1. Remuneración económica

Puchol (2007) manifiesta que pueden ofrecer un estímulo cuando se percibe un incremento en cuanto a la producción, siempre y cuando esta se mantenga a tope y no disminuya su nivel de calidad; o también suele ofrecerse un aliciente a la perseverancia y al desarrollar el valor de la puntualidad; esto sin duda significa el lograr combatir los niveles de ausentismo; donde en muchas ocasiones se presenta bien el lograr compensar la falta de las reclamaciones que emiten muchos de los usuarios o clientes, el mismo que de alguna manera toca a los incentivos en cuanto a la calidad de un producto o servicio, de igual forma se puede compensar el ahorro de toda la materia prima o quizá la del combustible. Se sabe también que, en muchas ocasiones, los incentivos suelen desarrollarse de manera personal, el mismo que es utilizado para reconocer la conducta de un ente en particular. El procedimiento para dar un incentivo deberá de ser colocado en un documento, los mismos que tienen que ser de conocimiento por los jefes de cada área y por los mismos colaboradores.

Tipos de remuneración económica

Trabajo a Destajo

Dessler & Varela (2011) hace mención que el destajo es aquel procedimiento enfocado en los incentivos que existe desde hace tiempo, es decir es el más antiguo, y en la actualidad el más empleado. La remuneración está íntimamente ligada a la forma directa con cual desarrolla el colaborador: es decir se le otorga su paga, es decir pago por cada pieza que elabora.

Bonos

Wherther & Davis (2014) son estímulos que suelen otorgárseles a los colaboradores siempre y cuando los resultados esperados sean sobrepasando los

detallados niveles de productividad. Es por eso que, estos en ciertas ocasiones son puestos en práctica junto con un determinado ingreso el cual es básico y fijo. Además de la percepción que obligatoriamente está estipulado en su contrato por ley, el colaborador podría recibir una cantidad establecida adicional por cada unidad de trabajo que realiza una vez que ya haya alcanzado un delimitado índice o quizá un nivel en cuanto a la productividad. Otro de los puntos adicionales que se encuentran en este sistema, es la combinación de todos aquellos incentivos sobre las unidades que se producen con los diferentes bonos de productividad, los mismos que se otorgan a fin de mejorar la compensación que reciben los colaboradores por cada hora trabajada. Ocasionalmente, los colaboradores suelen acogerse a una bonificación elevada, la misma que logra una detallada cantidad de unidades.

Incrementos por méritos o logro

Newstrom (2011) argumenta que es una motivación económica la misma que genera a ciertas personas, los mismos que podrían cumplir y alcanzar sus objetivos. Un colaborador o trabajador con esta forma de motivación lo que quiere es conseguir enérgicamente las metas y montar al camino del éxito. El logro es tomado como un aspecto muy importante, y no se entiendo esto por las recompensas que lo siguen.

1.3.1.2.2. Remuneración no económica

Chiavenato (2002), asegura que los incentivos que no forman parte de lo económico son entonces aquellos reconocimientos brindados para enaltecer el desempeño y el esfuerzo que se realizó, el mismo que se sitúa por lejos de lo que el trabajador está obligado a realizar, estos detallados reconocimientos pueden ser: los servicios en restaurantes, los servicios médicos, el servicio social, integración algún club, el seguro de vida, seguro de transporte, etc.

Stevenson (2000), detalla que existen uno que otra retribución, las cuales no suelen ser de carácter económico, la misma que posee su origen en las organizaciones que tienen como finalidad un resultado motivador para sus colaboradores. Es más, se detalla como estímulos no monetarios los siguientes

puntos: Respeto, Desafíos, Encomio, horarios de trabajo totalmente flexibles, identificarse como parte del equipo de trabajo, colaborar con las ideas, oportunidades de crecimiento, oportunidad para desarrollar capacidades desconocidas, galardones.

Werther y Davis (2005), manifiestan que la gran mayoría de las empresas se enfocan en direccionar planes motivacionales no económicos por medio de planes que permitan generar un reconocimiento de su trabajo, los mismos que son otorgados a los colaboradores a través de placas que suelen ser conmemorativas, objetos deportivos o que son decorativos, diplomas, certificados, y en ciertos casos se les brinda vacaciones pagadas. Los estímulos no económicos o no monetarios son particularmente muy desarrollados en las áreas o departamentos encargados de las ventas, convirtiéndolas, así como programas de comisiones o incentivos similares. Estos estímulos son comúnmente empleados con la intención de animar e impulsar los esfuerzos extras, los mismos que son enfocados a una meta específica.

1.3.2. Productividad

1.3.2.1. Definición de productividad

Para Chiavenato (2000) la productividad es la comprobación puntual del cumplimiento de cada uno de los objetivos empresariales. Basándonos en esto, se podría decir que cuando se habla de productividad, estamos refiriéndonos a cantidades y el cumplimiento exacto de los objetivos, que en otras palabras sería eficacia; sin embargo, también suele ser enfocado por el lado descriptivo o cualitativo, es decir que la definición de productividad puede ser medido a través de actitudes y las ganas que desarrolla la persona al realizar sus cosas.

Chiavenato (2007) detalla que la productividad guarda mucha relación con el comportamiento, los sentimientos, las conductas y afirmaciones que desarrollan los trabajadores en un tiempo específico, los mismos que se enfocan hacia el desarrollo exacto de los objetivos que ha establecido la empresa.

Afirma también que la productividad llega a ser observable, principalmente

se debe a las conductas que logran demostrar los trabajadores de la empresa en un tiempo específico. Es importante determinar que si la productividad puede llegar a observarse sería recomendable que esta pueda llegarse a medir de forma clara y puntual.

1.3.2.2. Evaluación de la productividad

De acuerdo con lo que establece Chiavento (2007), en cuanto a las evaluaciones de productividad, para el autor estas son consideradas como un conjunto completo de acciones previamente diseñadas, que en casi todos los casos se estructuran bajo una evaluación, las cuales permiten comprobar si se cumplió con las funciones y actividades referentes al puesto de trabajo, llegando a cumplir con los objetivos de la institución. Además, también se logra evaluar en nivel y el potencial que desarrollan los trabajadores de la empresa.

Por otro lado, Desler y Valera (2011), señalan que las evaluaciones de productividad se requieren necesariamente poder comparar cada resultado conseguido por trabajadores. De acuerdo con esto, muchas empresas han optado por comparar cada uno de los resultados conseguidos en el año actual con los resultados del año pasado. Se ha de precisar que todas las evaluaciones de productividad particularmente llegan a verificar el nivel de los objetivos logrados, así como también conllevan a diagnosticar como y cuales son aquellas competencias desarrolladas por los mismos trabajadores, y más que todo permiten establecer recomendaciones para mejorar el desempeño a un largo plazo.

Por lo general, los encargados o los jefes de cada departamento son los que se encargan de iniciar con las evaluaciones de productividad, las cuales pueden ser desarrolladas a través de pruebas, exámenes, test, y que pueden llevarse a cabo por otros miembros de la empresa o también por personas ajenas a la organización.

1.3.2.3. Finalidad de la evaluación del desempeño laboral

Chiavenato (2007) manifiesta que por medio de la evaluación que muchas organizaciones realizan a fin de conocer la productividad llegan a determinar puntualmente la idoneidad de los colaboradores con respecto a sus puestos de trabajo. También permite comprobar en grandes rasgos si es que la forma en cómo

se está desarrollando la supervisión llega o no a dar resultados positivos. También se pueden detectar cuales son aquellas áreas o departamentos que la empresa necesita reforzar a fin de mejorar su estructura como organización. Otro de los puntos que permite es la de conocer si es que el salario o la remuneración asignada está acorde para el perfil del puesto.

De acuerdo a Desler y Valera (2011), para que la empresa inicie con la evaluación de la productividad se llegan a presentar algunas de las siguientes razones:

Como primer punto se tiene que la evaluación de la productividad brinda a la empresa un panorama general y específico sobre cada una de las actividades que realizan todos sus colaboradores de acuerdo a los objetivos organizacionales logrados.

Como segundo punto, el llevar a cabo la evaluación de productividad proporciona que los dirigentes o jefes o de cada una de las áreas de la empresa junto con los trabajadores que forman parte de su equipo puedan estructurar un plan de acción a fin de subsanar aquellas equivocaciones o errores presentes, y que por medio de este se lleguen a cumplir con los objetivos empresariales a futuro.

Como tercer punto, gracias al desarrollo de una evaluación de productividad se llegan a identificar claramente quienes son las llamadas “estrellas de la empresa”, dicho con otras palabras, se llega a conocer quiénes son los colaboradores que desarrollan un notable y sobresaliente rendimiento dentro de la empresa, y de acuerdo con ello es que se llevan a cabo los conocidos planes de ascensos.

1.3.2.4. Responsabilidades en la evaluación de la productividad

El desarrollo de las evaluaciones de productividad es considerados como eventos de suma importancia para la gran mayoría de empresas, estas suelen ser instauradas por el departamento del talento humano, precisando algunos niveles en cuanto al desarrollo. La aplicación de las evaluaciones de productividad suele llevarse a cabo culminando el año, o también al finalizar ciertos periodos que la empresa hay creído apropiados. Aunque es verdad que la ejecución de aquellos mecanismos de evaluación es responsabilidad singular de las personas que

pertenece al área del talento humano, en ciertos casos, la realización y aplicación de estos instrumentos pueden ser auto gestionados por los colaboradores de la empresa. (Chiavenato, 2007)

1.3.2.5. Objetivos de la evaluación de la productividad

Citando lo establecido por Chiavenato (2007), con respecto a la evaluación de productividad, esta debe precisar una visión como instrumento o mecanismo, que logre medir el cumplimiento o la realización de aquellos objetivos que ha establecido la empresa. Teniendo en cuenta lo antes mencionado, la evaluación de la productividad antes que ser considerada como un fin, debería de ser considerada como un medio. Con respecto a los objetivos que desarrolla la evaluación de productividad, tenemos los siguientes: tipificación y medición de cada una de las competencias o habilidades que desarrollan los trabajadores en relación con su puesto laboral, por medio de esta evaluación se logra reafirmar a todos aquellos trabajadores en sus puestos laborales, o en ciertos casos hasta pueden llegar a ser ascendidos a puestos mayores. Por medio de la esta evaluación, se llega a comprobar si las capacitaciones que brinda la empresa a sus colaboradores contribuyen de forma positiva en sus funciones.

Gracias a la evaluación de productividad se a logrado despejar ciertos criterios que son necesarios para lograr desarrollar las promociones laborales, se delimitan criterios, así como también rangos, en ciertas oportunidades se precisan estándares para poder ascender a los trabajadores. Por medio de la evaluación se llegan a mejorar aquellas políticas remunerativas planteadas por la empresa, asimismo se logra cuantificar el establecimiento de bonos y remuneraciones variables, permitiendo por medio de ellos el cumplimiento de cada uno de los objetivos empresariales.

Uno de los principales objetivos de la evaluación de productividad es que se desarrolla una completa inspección de cada actividad que realizan los colaboradores, determinando los requisitos puntuales y más importantes de cada puesto de trabajo.

En palabras de Chiavenato (2007), las evaluaciones de productividad pueden ser fijadas de acuerdo a tres partes considerados como muy importantes: En primer lugar se tiene al establecimiento de los estándares, los mismos que permitirán por medio de su medición conocer verdaderamente como se desarrollan los colaboradores en la empresa, es mas en esta parte se estipulan los parámetros de competencias, las destrezas, las capacidades, las habilidades, el intelecto, entre otros aspectos considerados por la empresa. En segundo lugar, en esta parte se trabaja la forma en cómo se tratan a los colaboradores de la empresa, es decir todos ellos se tienen que ver como un equipo reforzado y potencial que desarrollen verdaderas ventajas a la empresa, es por ello que la evaluación tiene que enfocarse ciertamente en reforzar los niveles potenciales.

La tercera y última parte se tiene que enfocar en asegurar el desarrollo de los planes, promociones y capacitaciones que tiene la organización que llevar a cabo para cumplir con cada objetivo empresarial.

1.3.2.6. Dimensiones de la productividad

Eficacia Laboral:

Determinación del nivel de rendimiento de cada objetivo planteado: Cómo es que la formación conlleva al cumplimiento de cada uno de los objetivos más importantes: (Chiavenato, 2004). Cuando se habla de eficacia, nos referimos directamente al verdadero y correcto cumplimiento de las metas y/o objetivos formulados por la empresa y plasmados en su plan estratégico, el factor más importante en la medición de la productividad se considera al logro de los objetivos.

Son muchas las organizaciones que estarían promoviendo el desarrollo eficaz de sus colaboradores, de esta forma estarían apaciguando un considerable cambio y que sin duda alguna la empresa tendría que hacerse responsable de todos los resultados. Pese a ello, no se trata solo de pensar en que sería recomendable que la empresa desarrolle entre sus colaboradores a fin de volverse más eficaces. Se necesitan desarrollar algunos factores dentro de las empresas para que los colaboradores se vuelvan más eficaces, además de contar con capacidades totalmente diferentes, que si llegan a desarrollarse hasta pueden conjugarse a fin de generar sinergias considerables, el nivel actual de motivación

que desarrollan los mismos trabajadores es otras palabras lo que conlleva al cumplimiento de los objetivos de la empresa es la conducta en particular de cada colaborador. Por consiguiente, es necesario que los trabajadores consigan esa capacidad de poder autoevaluarse y auto gestionarse con la intención de buscar generalmente el bienestar de la empresa. Otro de los factores que consigue llegar a desarrollar una eficacia en los colaboradores es la tan conocida simplificación de funciones o tareas y de aquellas actividades que conllevan al logro de los estándares, viéndolo de esta forma la eficacia suele aparecer cuando se optimizan todos los procedimientos presentes en la empresa. (Chiavenato, 2004).

Eficiencia Laboral:

Detallando lo dicho por Chiavenato (2004), la eficiencia tiene mucho que ver con la aplicación correcta de cada recurso presente y empleado en la empresa. Por ello es que se cree importante que cada recurso disponible se pueda economizar o simplemente llegue a emplearse minimizando su aplicación, todo esto con la única finalidad de mejorar los resultados. En términos generales se precisa que la eficiencia va a depender de la capacidad o la habilidad que desarrollen los trabajadores para poder realizar sus funciones empleando en un mínimo los recursos o materiales para sus tareas laborales.

Hoy en día los indicadores que por lo general son más fáciles de poder concretar o lograr son los indicadores de eficacia, por consiguiente, los indicadores que no suelen desarrollar las empresas por ser algo críticos son los de eficiencia.

Particularmente, cuando nos referimos a la eficiencia nos estamos enfocando a los diferentes recursos que desarrollan los colaboradores y sobre los resultados logrados. En cierto sentido, muchas empresas consideran tomar a la eficiencia como una competencia o también como aquella cualidad, la cual es tomada muy en cuenta durante el desarrollo de sus funciones, y de qué forma posibilitan un mejor resultado para la empresa, ya sea mejorando o potencializando los objetivos o las metas formuladas.

En efecto, para Chiavenato si una organización, una persona o un producto se considera eficiente, es porque posee todas aquellas capacidades que permiten el cumplimiento de los objetivos o metas por medio del uso adecuado de los recursos que la empresa dispone. Son 3 los indicadores, estos son: Liderazgo,

productividad y competencia.

Calidad Laboral:

Cuando nos referimos a calidad laboral, estamos refiriéndonos al desarrollo de un buen trabajo, el mismo que certifica su realización libre de errores. Con el objetivo de conseguir mejores niveles en cuanto a calidad en los colaboradores, la empresa tendría que enfocarse en asegurar que los colaboradores reciban adecuados programas de capacitación, asimismo de desarrollar un nivel adecuado de competencias con la idea de que cumpla rigurosamente al pie de la letra cada procedimiento dado. (Chiavenato, 2004)

De acuerdo a lo establecido por Chiavenato, se a proporcionado un delimitado nivel de valor al colaborador de la empresa, por ello que se tiene muy en cuenta la participación del mismo en las consideradas tomas de decisiones que se desarrollan en cada fase, así como también se logró instaurar el derecho a la autonomía en los puestos laborales con el objetivo de reforzar y en gran medida mejorar su entorno de trabajo, en relación con otros aspectos, poniendo como punto central el tema de la compensación. (Chiavenato, 2004)

Economía Laboral:

Hace referencia a todas aquellas tareas o funciones que realizan los trabajadores con el objetivo de organizar adecuadamente la aplicación de los recursos que dispone la empresa. Hablamos de economía (bajo este contexto) cuando los trabajadores llegan a escoger cuales son los procedimientos más adecuados, los mismos que les permitan desarrollar mejores resultados siempre en beneficio de la empresa. (Chiavenato, 2004)

Se logró determinar que la economía ligada al contexto laboral desarrolla un análisis de la organización, los resultados conseguidos por el mercado laboral y su funcionamiento; así como también las decisiones que los dirigentes han tomado y que han logrado participar, y por consiguiente las diferentes políticas económicas, las mismas que se han relacionado al trabajo y la remuneración de los colaboradores. Existe un modelo laboral que en el mercado es totalmente nuevo y que consigna una apariencia completamente económica, modelo que conlleva a pensar que todos los recursos son relativamente escasos en comparación con los

deseos, los individuos cuando realizan la comparación de costos acostumbran a escoger aquellos beneficios que resultan ser incentivos o también desincentivos. El punto de vista económico supone lo siguiente:

Generalmente la totalidad de recursos que se encuentran en la empresa se llegan a terminar y por consiguiente suelen agotarse.

Muchas de los individuos en la empresa no manejan temas relacionados a economía, es por ello que no llegan a estar capacitados para desarrollar decisiones en base a la economía.

La mayoría de las decisiones tomadas en la empresa se desarrollan de forma variable y en algunos casos son tomadas con el fin de encontrar racionalizar los recursos.

De acuerdo con Chiavenato (2004) Partiendo desde un contexto laboral, el tema del adiestramiento sin duda llega a tomar y conseguir un papel fundamental actualmente en muchas organizaciones, a raíz que consideran de interés en general por obtener empleados que desarrollen una variedad de capacidades y habilidades de acuerdo con el puesto donde se realizan, el mismo que a su vez está exigiendo el uso de más destrezas tanto innovadoras como creativas (p.179).

Enfocándonos desde la óptica de los recursos humanos, se han determinado la existencia de dos tipos de mercado: el primer mercado es el de talento humano, en el cual se encuentran todos aquellos individuos que no cuentan con trabajo alguno, aquí también tenemos a las personas que se encuentran laborando pero que no se llegan a sentir satisfechas, y el segundo tipo de mercado está el laboral, el mismo que lo conforman aquellas instituciones o empresas del sector público o privado que están necesitando de colaboradores.

Las empresas que brinden todos aquellos programas a fin de capacitar a su personal deben de tener en cuenta que dichos programas deben de llevarse a cabo enfocando principalmente que son técnicas o también consideradas como estrategias que de alguna u otra manera aportaran al desarrollo de las funciones y romperán con todas aquellas limitaciones que aparezcan. De acuerdo a esto, lo único beneficioso de poder obtener esa posibilidad de formación es que se logrará desarrollar con una mejor y más eficiente autoridad tomándolo como una de las

principales elementos motivacionales. A fin de conseguir que las operaciones y la tan ansiosa eficiencia se lleven a cabo de una forma adecuada en las actividades de formación, muchas empresas tendrán que emplear metodologías que sean nuevas las cuales basen sus procesos en querer desarrollar una amplia integración del trabajo y enfocado por completo a su aprendizaje.

Mejora Salarial:

Para Chiavenato (2002), cuando se refiere al termino de mejora salarial, hace referencia generalmente a la motivación que se desarrolla de manera extrínseca, en cuanto a temas de remuneración. Es importante recalcar que cuando se aumenta el pago o comúnmente llamado salario en la empresa se debe de tener en cuenta que tiene que ser relativo a la cantidad en este caso de trabajo realizado. Se debe procurar que, si el salario aumenta, tendría que aumentar para todos los puestos laborales, el incremento de la remuneración asegura la satisfacción principalmente de todas las necesidades básicas de los trabajadores, al satisfacer cada necesidad de los colaboradores se logrará mejorar el bienestar de estos.

Indicadores y beneficios de la productividad

Los llamados indicadores de desempeño, conocidos también como indicadores de productividad, son aquellos métodos que aseguran poder medir cada variable que se relaciona directamente con los objetivos planteados, estos objetivos establecidos por la misma empresa desarrollan dos expresiones: cualitativa y cuantitativa, de esta manera lo que se quiere es lograr el objetivo preciso. (Chiavenato, 2004)

Beneficios:

Se debe de dejar en claro que los beneficios son aspectos extras a las actividades que se desarrollan para brindar el salario y que sin duda brinda la empresa, los beneficios en particular es la implicancia de algunos adicionales que se ofrecen a fin de reforzar y mejorar el rendimiento, productividad de la empresa así como también mejorar el nivel de satisfacción de los colaboradores. (Chiavenato, 2004).

Por medio de los beneficios se llega a detectar aquellos procesos o los departamentos donde suelen desarrollarse nudos o problemas en sus actividades

como, por ejemplo: Aplicación inapropiada de los recursos. Demoras en cuanto a último paso del proceso (entrega del bien o servicio). Equivocada distribución de los trabajadores con sus áreas, etc (Chiavenato, 2004).

1.4. Formulación del problema

¿Cuál es el grado de relación que existe entre la remuneración y la productividad del personal de Alma Perú 2021?

1.5. Justificación e importancia del estudio

Ñaupas et al. (2011) exponen la importancia que tienen las teorías que permiten explicar situaciones problemáticas en realidades organizacionales. El presente estudio hace uso de teorías reconocidas planteadas en estudios previos y artículos científicos.

Ñaupas et al. (2011) agregan que desde un punto de vista metodológico, los estudios deben procurar que se utilicen métodos adecuados para obtener resultados veraces que se orienten a probar los objetivos de investigación. En este caso el estudio utiliza agrupaciones por baremos y el método deductivo para llegar a conclusiones importantes.

Ñaupas et al. (2011) el estudio permite encontrar conclusiones importantes para la toma de decisiones de programas de remuneración que puedan motivar una mejor productividad en los colaboradores.

1.6. Hipótesis

H1: Si existe relación entre la remuneración y la productividad del personal de Alma Perú, 2021.

H0: No existe relación entre la remuneración y la productividad del personal de Alma Perú, 2021.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general

Determinar el grado de relación que existe entre la remuneración y la productividad del personal de Alma Perú, 2021.

1.7.2. Objetivos específicos

Identificar el nivel de remuneración que brinda Alma Perú, 2021.

Determinar el nivel de productividad del personal de Alma Perú, 2021.

Identificar los factores que promueven la productividad del personal de Alma Perú, 2021.

CAPÍTULO II: MATERIAL Y MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

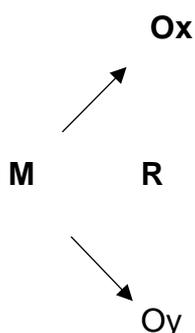
Se utilizó un enfoque cuantitativo que permitió medir los niveles de las variables. Desde punto de vista de nivel el estudio es descriptivo y correlacional

La investigación es de tipo **correlacional**. De acuerdo a Hernández et al. (2010) este nivel permite encontrar causas y efectos en base al establecimiento de relaciones entre las variables.

Diseño de investigación

El estudio fue no experimental. Para Hernández et al. (2010) el diseño no experimental no afecta el comportamiento de la variable dependiente.

El diseño de la investigación fue de corte transversal. Kerlinger & Lee (2002), explican que los diseños de corte transversal, estudio los efectos de las variables en un solo espacio de tiempo.



Donde:

M = Muestra

O_x = VI: Remuneración

O_y = VD: Productividad

r= es el coeficiente de correlación entre O_x y O_y.

2.2. Población y muestra

Población

Ñaupas et al. 2013) sostienen que son los elementos que pueden transmitir o comunicar información sobre los problemas que se verifican en la realidad problemática.

Tabla 1

Elementos de la población

Cargo	Número de trabajadores
Supervisor zonal	1
Inspectores de mercadería	4
Asesores técnicos	30
Total	35

Muestra

Ñaupas et a. (2013) son un pequeño grupo de la población que tiene elementos que la hacen significativa para brindar información.

2.3. Variables, operacionalización

Variable independiente: Remuneración

Variable dependiente: Productividad

Tabla 2
Operacionalización de la variable independiente

Variable	Dimensión	Indicador	Ítem	Índice	Técnica / Instrumento
Remuneración	Remuneración económica	Trabajo a destajo	1		Encuesta / Cuestionario
		Bonos	2	Likert Totalmente de acuerdo	
			3		
		Incremento por méritos	4	De acuerdo Indiferente	
		5			
	Remuneración no económicos	Servicio de restaurant	6	En desacuerdo	
		Servicios médicos asistenciales	7	Totalmente en desacuerdo	
			Seguro de vida		
		Membresías	9		
			10		

Tabla 3*Operacionalización de la variable dependiente*

Variable Independiente	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Técnica / instrumento
Desempeño laboral		Nivel de logro	1	Likert Totalmente de acuerdo De acuerdo Indiferente	
			2		
	Eficacia laboral	Nivel de actitudes	3		
			4		
		Nivel de efectividad	5		
			6		
	Eficiencia laboral	Nivel de productividad	7		
			8		
		Nivel de competencia	9		
			10		

				En desacuerdo	
		Nivel de liderazgo	11	Totalmente en desacuerdo	Encuesta
			12		Cuestionario
		Nivel de responsabilidad	13		
			14		
	Calidad laboral	Nivel de atención	15		
			16		
		Nivel de satisfacción	17		
			18		
		Nivel de distribución	19		
			20		
	Economía laboral	Nivel de recursos	21		
			22		

Nivel de
presupuestos

23

24

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnicas de recolección de datos

Se utilizó la encuesta debido a su facilidad para ser transportada y para levantar información exacta. Fernández (2004) destaca que esta técnica es propia de los estudios cuantitativos, permite conformar reactivos tomando en base las bases conceptuales de las teorías.

Instrumentos de recolección de datos

El instrumento fue el cuestionario, se construyeron 2 en base a las dimensiones de las variables. Guerra (2007) indica que el cuestionario es la materialización instrumental de las preguntas que se utilizan en la investigación.

Validación y confiabilidad de instrumentos

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	6	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	6	100,0

Fuente: SPSS 24

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,821	34

Fuente: SPSS 24

La prueba de alfa de Cronbach indica que los 34 reactivos que miden ambas variables son confiables. Con respecto a la validez, se utilizó el juicio de expertos.

2.5. Método de análisis de datos

Métodos teóricos:

Análisis histórico lógico para determinar los antecedentes históricos, las características, cualidades, dimensiones, transformaciones de las teorías del marketing digital y del posicionamiento.

Hipotético-deductivo, se comprueba la hipótesis de la investigación.

Analítico-sintético, se detecta el problema luego de realizar el diagnóstico factico de las deficiencias del posicionamiento de la empresa.

Inductivo-deductivo para lograr las conclusiones de la investigación.

2.6. Aspectos éticos

Noreña, Alcaraz, y Rojas (2014) postulan los siguientes aspectos:

El principio de libertad y responsabilidad, todos los trabajadores participaron de manera libre y con los debidos consentimientos para levantar datos.

La confidencialidad, los datos recolectados son almacenados únicamente para fines de la investigación y no pueden ser divulgados para otros fines.

La confirmabilidad los datos fueron confirmados por métodos estadísticos, además los instrumentos fueron validados por expertos en la materia.

2.7. Criterios de rigor científico

Noreña, Alcaraz, y Rojas (2014) postulan los siguientes criterios:

Credibilidad: los datos fueron fieles a la realidad problemática y en ningún momento fueron alterados.

Transferibilidad: Los datos fueron validados y confiables, por lo tanto, pueden contribuir al desarrollo de otras investigaciones.

Dependencia: Se visualiza que los criterios de la investigación utilizan aspectos de trabajos previos que permiten validar los problemas mostrados.

Confirmación: Seguridad de que los resultados están correctamente establecidos y dan fe de lo realizado en la investigación.

CAPÍTULO III: RESULTADOS

3.1. Tablas y figuras

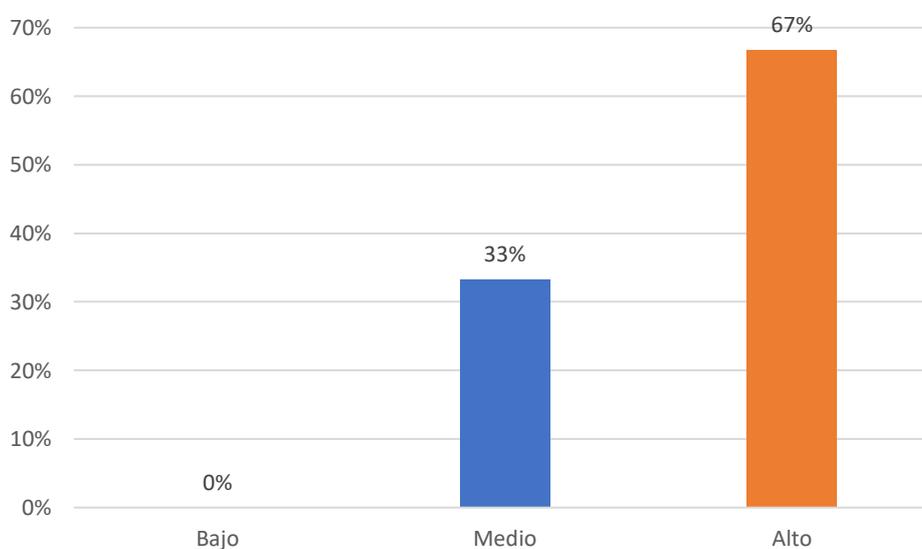
Tabla 4

Dimensión remuneración económica (preguntas agrupadas)

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0%
Medio	10	33%
Alto	20	67%
Total	30	100%

Fuente: aplicación del cuestionario

Figura 1: Dimensión remuneración económica (preguntas agrupadas)



Nota: El 67% de los colaboradores encuentra un nivel alto en la dimensión remuneración económica, de los resultados se deduce que la empresa ofrece una adecuada remuneración pecuniaria por el trabajo bien hecho.

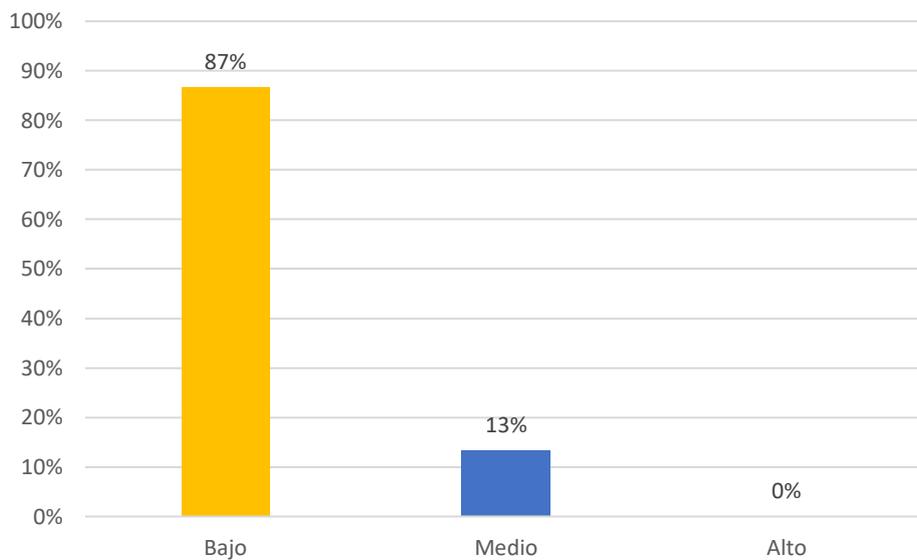
Tabla 5

Dimensión remuneración no económica (preguntas agrupadas)

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	26	87%
Medio	4	13%
Alto	0	0%
Total	30	100%

Fuente: aplicación del cuestionario

Figura 2: Dimensión remuneración no económica (preguntas agrupadas)



Nota: El 87% de los colaboradores encuentra un nivel bajo en la remuneración no económica, por lo tanto, la empresa debe procurar en cierta medida proporcionar remuneraciones que complementen los aspectos de dinero de la organización.

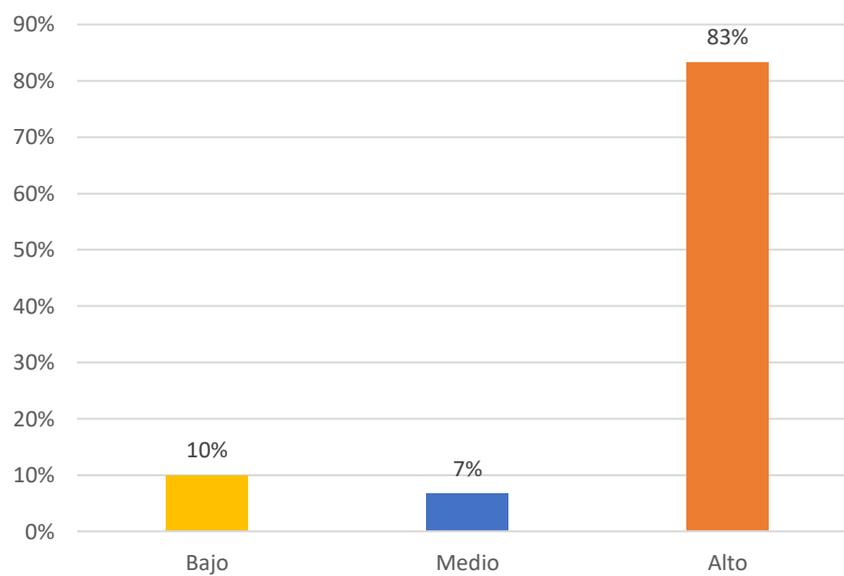
Tabla 6

Variable remuneración (preguntas agrupadas)

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	3	10%
Medio	2	7%
Alto	25	83%
Total	30	100%

Fuente: aplicación del cuestionario

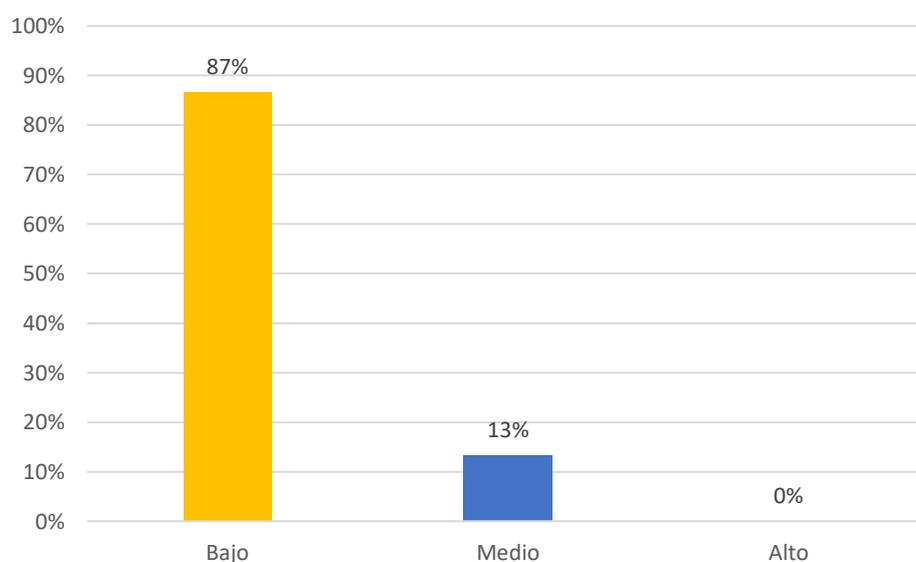
Figura 3: Variable remuneración (preguntas agrupadas)



Nota: El 83% de los colaboradores encuentra un nivel alto en la variable remuneración que ofrece la empresa.

Tabla 7*Dimensión eficacia laboral (preguntas agrupadas)*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	26	87%
Medio	4	13%
Alto	0	0%
Total	30	100%

*Fuente: aplicación del cuestionario**Figura 4: Dimensión eficacia laboral (preguntas agrupadas)*

Nota: El 87% de los colaboradores encuentra un nivel bajo en la dimensión eficacia laboral. Para Chiavenato (2004) ña eficacia tiene que ver en estricto con el cumplimiento real de los objetivos estipulados en plan estratégico y operativo, generalmente el cumplimiento de los objetivos es el principal factor para medir desempeños laborales.

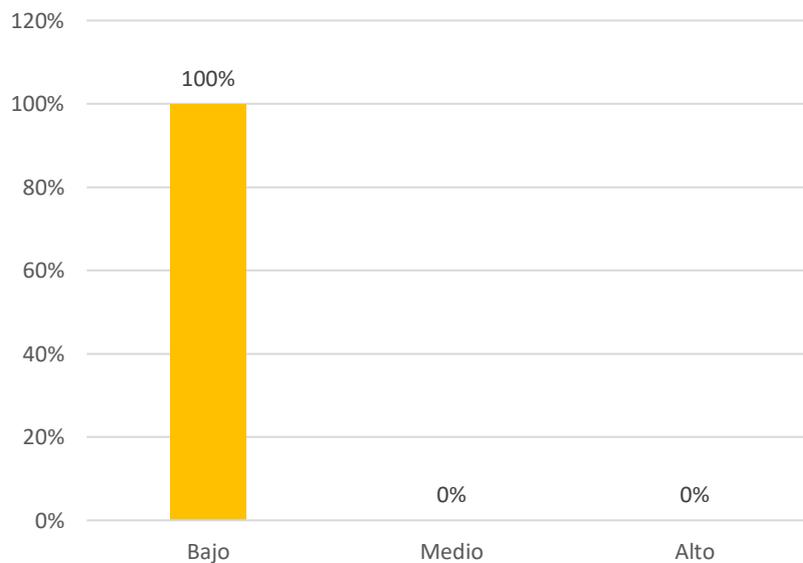
Tabla 8

Dimensión eficiencia laboral (preguntas agrupadas)

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	30	100%
Medio	0	0%
Alto	0	0%
Total	30	100%

Fuente: aplicación del cuestionario

Figura 5: Dimensión eficiencia laboral (preguntas agrupadas)



Nota: El 100% de los colaboradores encuentra un nivel bajo en la eficiencia laboral. Para Chiavenato (2004) la eficiencia tiene que ver con el uso correcto de los recursos (medios de producción) disponibles. En este sentido es necesario que los recursos se economicen o se minimice su uso con el fin de obtener los mejores resultados. En general la eficiencia depende mucho del grado conocimiento o destreza que tienen los colaboradores para desarrollar tareas haciendo uso del mínimo de recursos materiales, tiempo, o recursos tecnológicos.

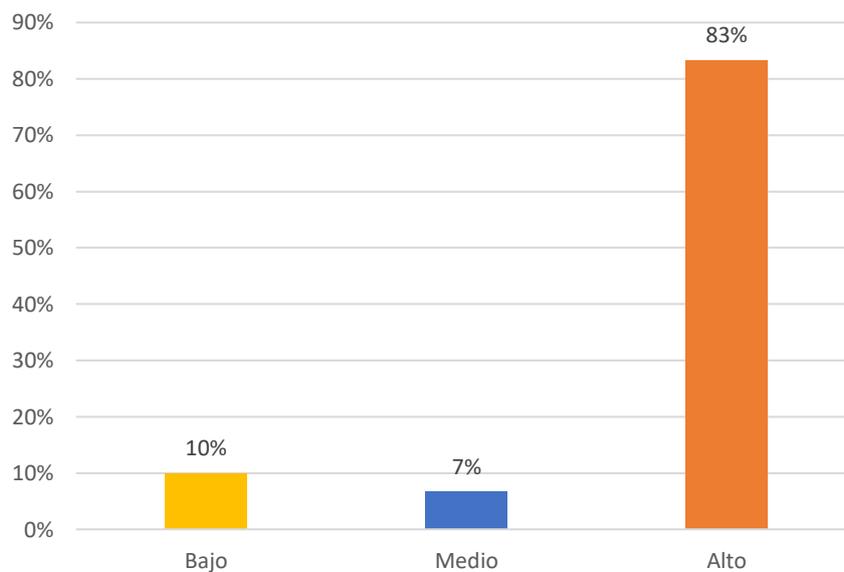
Tabla 9

Dimensión calidad laboral (preguntas agrupadas)

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	3	10%
Medio	2	7%
Alto	25	83%
Total	30	100%

Fuente: aplicación del cuestionario

Figura 6: Dimensión calidad laboral (preguntas agrupadas)



Nota: El 83% de los colaboradores encuentra un nivel alto en la dimensión calidad laboral. La calidad laboral tiene que ver con el trabajo bien hecho, orientado en todo momento a garantizar un nivel de cero errores. Para lograr niveles de calidad laboral, los empleadores deben orientarse a garantizar que el personal se encuentre correctamente capacitado, además de tener un óptimo nivel de conocimientos a fin de seguir procesos al pie de la letra. (Chiavenato, 2004)

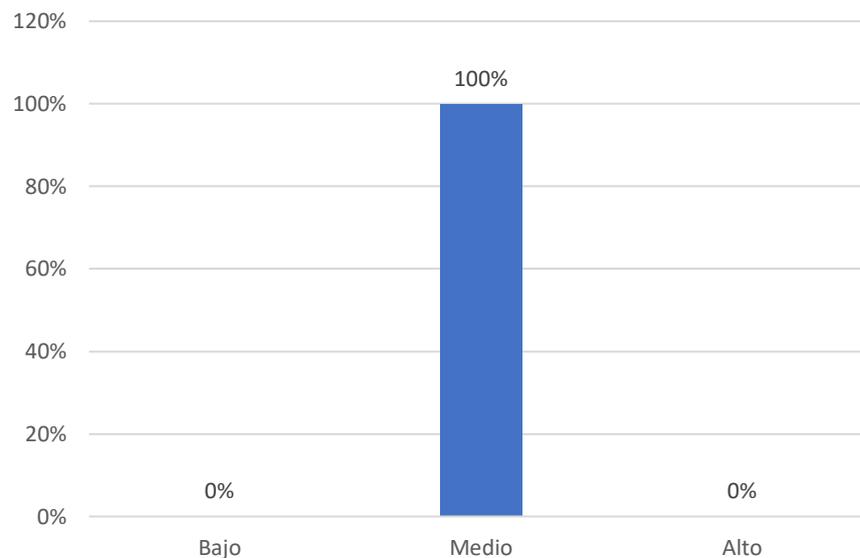
Tabla 10

Dimensión economía laboral (preguntas agrupadas)

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0%
Medio	30	100%
Alto	0	0%
Total	30	100%

Fuente: aplicación del cuestionario

Figura 7: Dimensión economía laboral (preguntas agrupadas)



Nota: El 100% de los colaboradores encuentra un nivel medio en la dimensión economía laboral. Son todas las actividades que ejecuta un colaborador con el fin de racionalizar el uso de los recursos que tiene la organización. Cuando se habla de economía se hace referencia a las elecciones que hace el colaborador en función de elegir los procedimientos más exactos que permiten obtener mejores resultados en la organización. (Chiavenato, 2004)

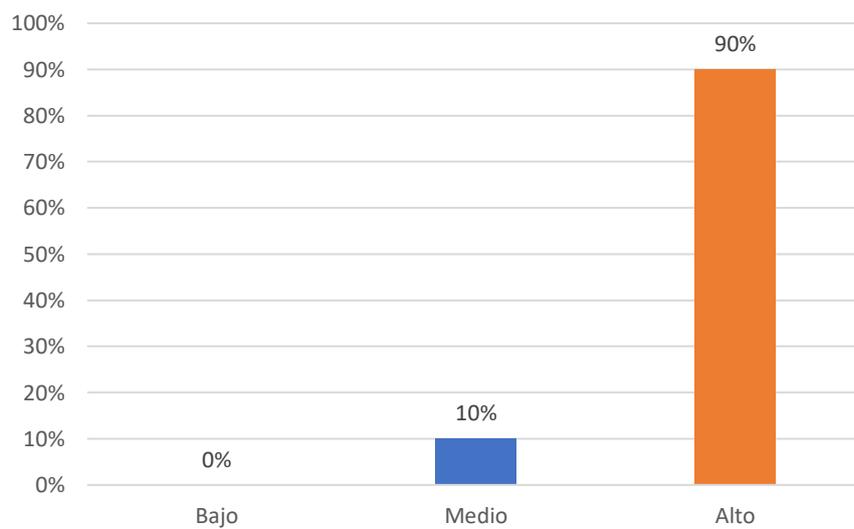
Tabla 11

Variable productividad (preguntas agrupadas)

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0%
Medio	3	10%
Alto	27	90%
Total	30	100%

Fuente: aplicación del cuestionario

Figura 8: Variable productividad (preguntas agrupadas)



Nota: El 90% de los colaboradores encuentra un nivel alto en la variable productividad

Tabla 12
Correlaciones entre variables

		Remuneración	Productividad
Remuneración	Correlación de Pearson	1	,673**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	30	30
Productividad	Correlación de Pearson	,673**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	30	30'

Fuente: spss 24

De acuerdo con 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 de Alma Perú.

Tabla 13
Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	152,759 ^a	64	,000
Razón de verosimilitud	115,892	64	,000
Asociación lineal por lineal	9,748	1	,002
N de casos válidos	30		

Fuente: spss 24

La prueba de chi cuadrado muestra un sig bilateral igual a 0, por lo cual se visualizar una relación entre las variables

3.2. Discusión de resultados

De acuerdo con 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 de Alma Perú.

Por lo tanto, se puede aceptar la hipótesis H1: Si existe relación entre la remuneración y la productividad del personal de Alma Perú y descartar la hipótesis H0: No existe relación entre la remuneración y la productividad del personal de Alma Perú.

De acuerdo con los resultados obtenidos se puede concluir que la remuneración permite mejorar los niveles de productividad, los resultados pueden ser corroborados con las conclusiones de la investigación de Méndez (2017) quien destaca que la remuneración o el salario, no logra afectar de manera directa a la producción intelectual. Lo que sí está claro para el autor es que los incentivos si desarrollan claramente una relación con la productividad. Particularmente se tiene que la remuneración y el incentivo salarial son dos puntos importantes para los colaboradores, teniendo en cuenta que ambos inciden en la productividad de las empresas.

El 83% de los colaboradores encuentra un nivel alto en la variable remuneración. Caso (2003), asegura que es considerada como una variable perteneciente al salario o también tomado como un reconocimiento que concede recompensar un resultado mayor al que se le exigió. El resultado que se estaría exigiendo deberá de ser obtenido a cambio de una remuneración fija; además es de completa responsabilidad de la empresa que se concluya. Conseguir un resultado que logre superar a lo que se pidió es de manera deliberada, por ello puede ser motivada teniendo que ser completamente acordada. Es de entera responsabilidad y cumplimiento de la empresa conseguir dicha estipulación y ofrecer los medios para que este pueda cumplirse. Lo que se tiene como resultado es aquella cifra que compete a un alto nivel de actuación, completamente

generalizado, de acuerdo al trabajo realizado, o también centrándose en uno que otro aspecto detallado del mismo.

La investigación de Fierro y Sepúlveda (2017) corroboran que los aspectos de remuneración que ocurren dentro de una organización tienen que ser equitativas e igualitarias, además la investigación de Celi (2017) recomienda desarrollar una propuesta para mejorar ciertamente la relación horas trabajadas con la remuneración salarial. Además, hacer un hincapié sobre la motivación que sería para los colaboradores el percibir una remuneración justa.

El 90% de los colaboradores encuentra un nivel alto en la productividad del personal de Alma Perú. Chiavenato (2000) la productividad tiene que ver con la verificación exacta del cumplimiento de los objetivos organizacionales. En este sentido se puede ver que la productividad tiene que ver con las cantidades y cumplimiento de los objetivos (eficacia), pero por otro lado también se puede enfocar por un lado cualitativo, esto quiere decir que la productividad también se puede medir con las actitudes y las ganas de hacer las cosas por parte de los colaboradores.

Los datos encontrados difieren de los hallazgos de la investigación de Chuquilin (2019) quien encuentra que la productividad de los trabajadores es media, lo cual es como consecuencia del inadecuado uso de las maquinarias o equipos, así como también de la remuneración que perciben, lo que conlleva a que los trabajadores se sientan insatisfechos.

Los factores que promueven la productividad de los asesores del personal de Alma Perú, son la calidad laboral y la economía laboral.

El 83% de los colaboradores encuentra un nivel alto en la dimensión calidad laboral y un 100% encuentra un nivel medio en la dimensión economía laboral. La calidad laboral tiene que ver con el trabajo bien hecho, orientado en todo momento a garantizar un nivel de cero errores. Para lograr niveles de calidad laboral, los empleadores deben orientarse a garantizar que el personal se encuentre

correctamente capacitado, además de tener un óptimo nivel de conocimientos a fin de seguir procesos al pie de la letra. (Chiavenato, 2004).

La economía laboral son todas las actividades que ejecuta un colaborador con el fin de racionalizar el uso de los recursos que tiene la organización. Cuando se habla de economía se hace referencia a las elecciones que hace el colaborador en función de elegir los procedimientos más exactos que permiten obtener mejores resultados en la organización. (Chiavenato, 2004)

CAPÍTULO IV: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. 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 de Alma Perú.

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.

Los factores que promueven la productividad en la organización son la economía laboral y la calidad laboral.

4.2. Recomendaciones

Proponer una nueva política de remuneración no económica, que se base en la entrega de vales de descuentos y reconocimientos públicos, con el fin de incentivar la productividad del personal de Alma Perú, 2021, dirigido al personal que alcance un incremento del 10% sobre la meta establecida

La gerencia de recursos humanos debe establecer indicadores cuantitativos de productividad, con el fin de garantizar las medidas necesarias para proveer aspectos remunerativos de índole no económico. Los indicadores deben ser con respecto al promedio del año de las ventas pasadas.

Se debe implementar una política de bonos económicos, para los colaboradores que superen los indicadores de productividad dentro de un ejercicio contable. Los bonos deben ser el 10% del sueldo fijo en base a indicadores de avance.

Se debe fortalecer las competencias de racionalización de recursos y de atención de clientes que poseen los colaboradores de la organización a través de la aplicación de un programa de capacitación y entrenamiento por un coach especializado.

REFERENCIAS

- Almeyda, M. (2018). La gestión de talento humano basado en la motivación para generar productividad laboral en la Universidad César Vallejo, filial Chiclayo. Universidad Cesar Vallejo. Tesis de maestría en Administración de Negocios. Perú – Chiclayo. Recuperado: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31788/almeyda_tm.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Celi, M. (2017). La disminución del salario con menos horas de trabajo atenta contra la estabilidad económica del trabajador. Universidad Nacional de Loja. Ecuador. Recuperada: <https://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/18948/1/Mercedes%20Annabel%20Celi%20Nole..pdf>
- Chiavenato, (2000). *Administración de Recursos Humanos*. Bogotá. Mc. Graw Hill. 2da. Edición.
- Chiavenato, I. (2004). *Comportamiento organizacional*. La dinámica del éxito en las organizaciones. México D.F, México.: Internacional Thomson Editores.
- Chiavenato, I. (2007). *Evaluación del desempeño. Administración de Recursos Humanos (8va ed.)*. México D.F., México: Mc Graw – Hill Interamericana.
- Chuquilin, A. (2019). Análisis de flota para incrementar la productividad en la cantera 7 de noviembre - Nueva Arica – Chiclayo. Universidad Cesar Vallejo. Perú – Chiclayo. Recuperada: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/45481/Chuquilin_LAM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Dessler, G. & Varela, R. (2011). *Administración de Recursos Humano: Enfoque latinoamericano*. 5° edición. México: Prentice Hall.
- Desposorio, M. (2017). Los incentivos laborales y su influencia en la productividad de la empresa Call Center Teletalento del Perú SAC, Plataforma BBVA Continental, de la ciudad de Trujillo-2016. Universidad Nacional de Trujillo. Perú. Recuperada: http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/9100/desposoriojara_maria.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- ESAN (5 de febrero del 2019). *¿Qué evaluar en el desempeño de los empleados?* Recuperado de: <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2019/02/que-evaluar-en-el-desempeno-de-los-empleados/>
- Estela, C. y Hernández, S. (2019). Sistema de compensación salarial y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores Emapa San Martín S.A. sede Tarapoto, año 2017. Universidad Nacional de San Martín. Perú – Tarapoto. Recuperada:

<http://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/3346/ADMINISTRACION%20-%20Ceibi%20Est%C3%A9fani%20Estela%20Fern%C3%A1ndez%20%26%20Sami%20Katerin%20Hernandez%20Pinedo%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Fierro, C. y Sepúlveda, K. (2017). Mejoras en el sistema de remuneraciones para el personal Sociedad Agro-Chillán Limitada. Universidad del Bío – Bío. Colombia. Recuperado de: <http://repobib.ubiobio.cl/jspui/bitstream/123456789/2862/1/Fierro%20Quezada%20Caroline%20Nicole.pdf>

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación. (5ta Edición)*. México: Mc Graw Hill. Recuperado de: https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf

Krajewski, L. y Ritzman, L. (2003), *Foundations of Operations Management and Student*, Pearson, Boston

Lomas, R. (2017). Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, en el año 2017. Universidad Cesar Vallejo. Tesis de maestría en Gestión Pública. Perú – Tarapoto. Recuperada de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12891/lomas_pr.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Mendez, J. (2017). Relaciones entre los salarios y la productividad en Colombia. Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales Sede Ecuador. Tesis doctorada en Economía del Desarrollo. Ecuador. Recuperado de: <https://repositorio.flacsoandes.edu.ec/bitstream/10469/11658/14/TFLACSO-2017JAMS.pdf>

Medina, S. (2017). La gestión de remuneración y la satisfacción laboral del servidor de la administración pública en la Red Lima Ciudad 2016. Universidad Cesar Vallejo. Tesis de maestría en Gestión Pública. Perú. Recuperada de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/6585/Medina_ASM.pdf?sequence=1

Morelos, J. y Nuñez, M. (2017). *Productividad de las empresas de la zona extractiva minera energética y su incidencia en el desempeño financiero en Colombia*. (Artículo científico). Recuperado de: https://ac.els-cdn.com/S0123592317300736/1-s2.0-S0123592317300736-main.pdf?_tid=8dca7c22-817f-4d6f-96d3-cf332037810f&acdnat=1524070056_670f2e31c6632735f0732391bf850e50

Muda, I. Rafiki, A. y Harahap, M. (2016). *Factors Influencing Employees' Performance: A Study on the Islamic Banks in Indonesia*. *International Journal*

- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E. & Villagómez, A. (2013). *Metodología de la investigación científica y elaboración de tesis*. (3° edición). Lima: Cepredim.
- Newstrom, J. (2011). *Comportamiento Humano en el Trabajo*. 13° edición. México: Mc Graw Hill.
- Puchol, L. (2007). *Dirección y Gestión de Recursos Humanos*. Madrid: Díaz de Santos.
- Pugno, M. y Depedri, S. (2016). *Job performance and job satisfaction: an integrated survey*. *Univesita Degli Studi di Trento*. Recuperado de: <https://core.ac.uk/download/pdf/6262852.pdf>
- 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. Perú – Chiclayo. Recuperado: http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1787/1/TL_%20RamirezGutiérrezRicardo.pdf
- Requejo, L. (2019). Mejora continua del proceso productivo, para incrementar la productividad en el área de pilado del Molino Chiclayo S.A.C. Universidad Cesar Vallejo. Perú – Chiclayo. Recuperado: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40334/Requejo_BLG.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Reyes, A. y Zambrano, A. (2017). Modelo organizacional y motivación del personal como base para el incremento de la productividad en los lugares de esparcimiento nocturno del Cantón Samborondón. Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil. Ecuador. Recuperado: <http://repositorio.ulvr.edu.ec/bitstream/44000/1742/1/T-ULVR-1558.pdf>
- Shaju, M. (2017). *A study on the impact of Job Satisfaction on Job Performance of Employees working in Automobile Industry, Punjab, India*. *Journal of Management Research*. <http://dx.doi.org/10.5296/jmr.v9i1.10420>
- Soto, M. (2018). Propuesta de mejora del proceso productivo de la empresa Confecciones Eka S.A.C. para incrementar la productividad. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Perú – Chiclayo. Recuperada: http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1564/1/TL_SotoAlcantaraMaría.pdf
- Stevenson, N. (2000). *La motivación del personal de su empresa*. España: Prentice Hall.

- Tello, M. (2017). *Innovación y productividad en las empresas de servicio y manufactureras: El Caso del Perú*. (Artículo científico). Recuperado de: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/41148/REV121_Tello.pdf
- Urbano, S. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Administración Local de Agua Huaraz*. DOI: <http://dx.doi.org/10.32911/as.2018.v11.n1.465>
- Velástegui, J. (2019). *Productividad Laboral en Ecuador: un análisis por tamaño de empresa y sector*. Universidad San Francisco de Quito USFQ. Ecuador. Recuperado: <http://repositorio.usfq.edu.ec/bitstream/23000/8260/1/142356.pdf>
- Wherther, W. & Davis K. (2014) *Administración de Recursos Humanos: Gestión del capital humano*. 7° edición. Distrito Federal: Mc Graw Hill.
- Zúñiga, B. (2020). *LAS REMUNERACIONES Y EL RENDIMIENTO LABORAL EN LA EMPRESA DE TRANSPORTES SAN MARTIN DE PORRES S.A.* Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Tesis de maestría en Administración Estratégica. Perú – Huacho. Recuperada: <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/3974/BRIAN%20CARLOS%20Z%20C%20%9A%20C%20%91IGA%20AG%20C%20%9CERO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

ANEXOS

Anexo 01: Cuestionario para medir la variable independiente

Estimado colaborador:

Lea las afirmaciones que se presentan a continuación y responda de acuerdo a su percepción

y opinión, la información que usted brinde será de suma importancia.

Totalmente de acuerdo (TA)
De acuerdo (A)
Indiferente (I)
En desacuerdo (D)
Totalmente en desacuerdo (TD)

ITEM	TA	A	I	D	TD
La remuneración salarial se encuentra directamente relacionada con el nivel de producción					
La empresa otorga bonos por superar las metas de producción					
La empresa bonifica las horas extras					
La empresa incrementa el sueldo de los colaboradores que superan las metas de producción continuamente					
La empresa considera como parte de la remuneración el servicio de comida y restaurant					
La empresa considera como parte de la remuneración el otorgamiento de tarjetas de alimentos					
La empresa otorga de manera gratuita servicios médicos asistenciales					
La empresa considera como parte de la remuneración el pago de un seguro privado de médico					
La empresa otorga de manera gratuita membresías en gimnasios					
La empresa otorga de manera gratuita entradas a centros de esparcimiento como cines y restaurantes					

Anexo 02: Cuestionario para medir la variable dependiente

Estimado colaborador:

Lea las afirmaciones que se presentan a continuación y responda de acuerdo a su percepción

y opinión, la información que usted brinde será de suma importancia.

Totalmente de acuerdo (TA)
De acuerdo (A)
Indiferente (I)
En desacuerdo (D)
Totalmente en desacuerdo (TD)

	TA	A	I	D	TD
Considera que el trabajo que realiza con eficiencia aporta el logro de los objetivos que busca la dependencia.					
Considera que existe un espíritu de trabajo eficaz en su área de trabajo para el logro de los objetivos.					
Considera que, en la empresa, el personal tiene la actitud de compromiso con su trabajo.					
Considera que en la empresa el personal tiene la actitud para innovar ideas de trabajo.					
Considera que realiza su trabajo con efectividad y compromiso.					
Considera que su equipo de trabajo es efectivo.					
Considera que hay buena productividad en su equipo de trabajo.					
Considera que la productividad que realiza es un desafío interesante para la realización personal.					
Cree que la competencia entre el personal permite que el área sea más eficiente.					
Cree que sus compañeros le orientan adecuadamente en el desarrollo de sus competencias					
Considera que la empresa propicia el liderazgo en el equipo.					

Considera que cuando los líderes asignan tareas lo hacen con el ejemplo.					
Considera usted que cumple con responsabilidades las tareas que se le encomienda.					
Considera que entre sus compañeros hay responsabilidad y apoyo.					
Considera que los acuerdos de sus jefes inmediatos le permiten tener una mejor atención en su trabajo.					
Considera que su jefe inmediato presta atención suficiente a su trabajo.					
Considera sentirse satisfecho con la labor que realiza en su área de trabajo.					
Considera estar satisfecho con el respeto que el jefe inmediato le brinda.					
Considera que la distribución física del área de trabajo facilita la realización de sus labores.					
Considera que la distribución económica de la empresa ha permitido nuevos proyectos.					
Considera que la empresa le ofrece los recursos necesarios para realizar su trabajo.					
Considera que los recursos que utiliza diariamente para realizar sus labores le permiten trabajar mejor.					
Considera que el presupuesto es suficiente para la cantidad actual de personal que existe en la dependencia.					
Considera que la empresa le brinda al área el presupuesto necesario para realizar su trabajo.					

Anexo 03: Matriz de consistencia

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variable	Dimensión	Indicador	
¿Cuál es el grado de relación que existe entre la remuneración y la productividad del personal de Alma Perú, 2021.	Objetivo general	H1: Si existe relación entre la remuneración y la productividad del personal de Alma Perú, 2021. H0: No existe relación entre la remuneración y la productividad del personal de Alma Perú, 2021.	Remuneración	Remuneración económica	Trabajo a destajo	
	Determinar el grado de relación que existe entre la remuneración y la productividad del personal de Alma Perú, 2021.				Bonos	
					Incremento por méritos	
					Servicio de restaurant	
					Servicios médicos asistenciales	
				Seguro de vida		
	Objetivos específicos			Eficacia laboral	Productividad	Membresías
	Identificar el nivel de remuneración de Alma Perú, 2021.					Nivel de logro
						Nivel de actitudes
						Nivel de efectividad
Nivel de productividad						
Determinar el nivel de productividad del personal de Alma Perú, 2021.		Eficiencia laboral	Nivel de competencia			
	Nivel de liderazgo					

Identificar los factores que promueven la productividad del personal de Alma Perú, 2021.

	Nivel de responsabilidad
Calidad laboral	Nivel de atención
	Nivel de satisfacción
	Nivel de distribución
Economía laboral	Nivel de recursos
	Nivel de presupuestos

Escuela de Administración

INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ		CARLA ARLEEN ANASTACIO VALLEJOS
	PROFESION	LIC. EN ADMINISTRACION
	ESPECIALIDAD	MARKETING
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)	10 ANOS
	CARGO	DOCENTE TIEMPO COMPLETO
<u>TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN</u> REMUNERACIÓN Y PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL DE ALMA PERU, 2021.		
DATOS DEL TESISISTA		
NOMBRES	Pinedo Zapata Karol kattia Michelle	
ESPECIALIDAD	ESCUELA DE ADMINISTRACION	
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario	
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	<u>GENERAL:</u> Determinar el grado de relación que existe entre la remuneración y la productividad del personal de Alma Perú, 2021.	
	<u>ESPECIFICIOS:</u> Identificar el nivel de remuneración que brinda Alma Perú, 2021. Determinar el nivel de productividad del personal de Alma Perú, 2021.	
	Identificar los factores que promueven la productividad de del personal de Alma Perú, 2021.	
		El instrumento consta de 34 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será

DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.
La remuneración salarial se encuentra directamente relacionada con el nivel de producción	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
La empresa otorga bonos por superar las metas de producción	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
La empresa bonifica las horas extras	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
La empresa incrementa el sueldo de los colaboradores que superan las metas de producción continuamente	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
La empresa considera como parte de la remuneración el servicio de comida y restaurant	TA (X) TD() SUGERENCIAS: : _____
La empresa considera como parte de la remuneración el otorgamiento de tarjetas de alimentos	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
La empresa otorga de manera gratuita servicios médicos asistenciales	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
La empresa considera como parte de la remuneración el pago de un seguro privado de médico	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
La empresa otorga de manera gratuita membresías en gimnasios	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
La empresa otorga de manera gratuita entradas a centros de	TA (X) TD()

esparcimiento como cines y restaurantes	SUGERENCIAS: _____
Considera que el trabajo que realiza con eficiencia aporta el logro de los objetivos que busca la dependencia.	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Considera que existe un espíritu de trabajo eficaz en su área de trabajo para el logro de los objetivos.	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Considera que, en la empresa, el personal tiene la actitud de compromiso con su trabajo.	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Considera que en la empresa el personal tiene la actitud para innovar ideas de trabajo.	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Considera que realiza su trabajo con efectividad y compromiso.	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Considera que su equipo de trabajo es efectivo.	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Considera que hay buena productividad en su equipo de trabajo.	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Considera que la productividad que realiza es un desafío interesante para la realización personal.	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Cree que la competencia entre el personal permite que el área sea más eficiente.	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Cree que sus compañeros le orientan adecuadamente en el desarrollo de sus competencias	TA (X) TD()

	SUGERENCIAS: _____
Considera que la empresa propicia el liderazgo en el equipo.	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____
Considera que cuando los líderes asignan tareas lo hacen con el ejemplo.	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____
Considera usted que cumple con responsabilidades las tareas que se le encomienda.	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____
Considera que entre sus compañeros hay responsabilidad y apoyo.	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____
Considera que los acuerdos de sus jefes inmediatos le permiten tener una mejor atención en su trabajo.	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____
Considera que su jefe inmediato presta atención suficiente a su trabajo.	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____
Considera sentirse satisfecho con la labor que realiza en su área de trabajo.	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____
Considera estar satisfecho con el respeto que el jefe inmediato le brinda.	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____
Considera que la distribución física del área de trabajo facilita la realización de sus labores.	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____

Considera que la distribución económica de la empresa ha permitido nuevos proyectos.	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____
Considera que la empresa le ofrece los recursos necesarios para realizar su trabajo.	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____
Considera que los recursos que utiliza diariamente para realizar sus labores le permiten trabajar mejor.	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____
Considera que el presupuesto es suficiente para la cantidad actual de personal que existe en la dependencia.	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____
Considera que la empresa le brinda al área el presupuesto necesario para realizar su trabajo.	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____

1. PROMEDIO OBTENIDO:	N° TA 34 N° TD _____
2. COMENTARIO GENERALES: El instrumento es confiable	
3. OBSERVACIONES: Sin observaciones	



Mg. Carla Arleen Anastacio Vallejos
DNI N° 43637619

Escuela de Administración

INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ		JULIO ROBERTO IZQUIERDO ESPINOZA
	PROFESION	LIC. EN ADMINISTRACION
	ESPECIALIDAD	GESTION DEL TALENTO HUMANO
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)	15 ANOS
	CARGO	DOCENTE TIEMPO COMPLETO
<u>TITULO DE LA INVESTIGACIÓN</u> REMUNERACIÓN Y PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL DE ALMA PERU, 2021.		
DATOS DEL TESISTA		
NOMBRES	Pinedo Zapata Karol kattia Michelle	
ESPECIALIDAD	ESCUELA DE ADMINISTRACION	
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario	
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	<u>GENERAL:</u> Determinar el grado de relación que existe entre la remuneración y la productividad del personal de Alma Perú, 2021.	
	<u>ESPECIFICIOS:</u> Identificar el nivel de remuneración que brinda Alma Perú, 2021.	
	Determinar el nivel de productividad del personal de Alma Perú, 2021.	
Identificar los factores que promueven la productividad de del personal de Alma Perú, 2021.		
DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	El instrumento consta de 34 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la	

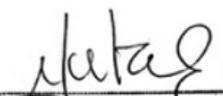
	confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.
La remuneración salarial se encuentra directamente relacionada con el nivel de producción	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
La empresa otorga bonos por superar las metas de producción	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
La empresa bonifica las horas extras	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
La empresa incrementa el sueldo de los colaboradores que superan las metas de producción continuamente	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
La empresa considera como parte de la remuneración el servicio de comida y restaurant	TA (X) TD() SUGERENCIAS : _____
La empresa considera como parte de la remuneración el otorgamiento de tarjetas de alimentos	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
La empresa otorga de manera gratuita servicios médicos asistenciales	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
La empresa considera como parte de la remuneración el pago de un seguro privado de médico	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
La empresa otorga de manera gratuita membresías en gimnasios	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
La empresa otorga de manera gratuita entradas a centros de esparcimiento como cines y restaurantes	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____

<p>Considera que el trabajo que realiza con eficiencia aporta el logro de los objetivos que busca la dependencia.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p>
<p>Considera que existe un espíritu de trabajo eficaz en su área de trabajo para el logro de los objetivos.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p>
<p>Considera que, en la empresa, el personal tiene la actitud de compromiso con su trabajo.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p>
<p>Considera que en la empresa el personal tiene la actitud para innovar ideas de trabajo.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p>
<p>Considera que realiza su trabajo con efectividad y compromiso.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p>
<p>Considera que su equipo de trabajo es efectivo.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p>
<p>Considera que hay buena productividad en su equipo de trabajo.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p>
<p>Considera que la productividad que realiza es un desafío interesante para la realización personal.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p>
<p>Cree que la competencia entre el personal permite que el área sea más eficiente.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p>
<p>Cree que sus compañeros le orientan adecuadamente en el desarrollo de sus competencias</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p>

Considera que la empresa propicia el liderazgo en el equipo.	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Considera que cuando los líderes asignan tareas lo hacen con el ejemplo.	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Considera usted que cumple con responsabilidades las tareas que se le encomienda.	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Considera que entre sus compañeros hay responsabilidad y apoyo.	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Considera que los acuerdos de sus jefes inmediatos le permiten tener una mejor atención en su trabajo.	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Considera que su jefe inmediato presta atención suficiente a su trabajo.	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Considera sentirse satisfecho con la labor que realiza en su área de trabajo.	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Considera estar satisfecho con el respeto que el jefe inmediato le brinda.	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Considera que la distribución física del área de trabajo facilita la realización de sus labores.	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Considera que la distribución económica de la empresa ha permitido nuevos proyectos.	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____

Considera que la empresa le ofrece los recursos necesarios para realizar su trabajo.	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____
Considera que los recursos que utiliza diariamente para realizar sus labores le permiten trabajar mejor.	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____
Considera que el presupuesto es suficiente para la cantidad actual de personal que existe en la dependencia.	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____
Considera que la empresa le brinda al área el presupuesto necesario para realizar su trabajo.	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____

1. PROMEDIO OBTENIDO:	N° TA 34 N° TD _____
2. COMENTARIO GENERALES: El instrumento es confiable	
3. OBSERVACIONES: Sin observaciones	


Mg. Julio Roberto Izquierdo Espinosa
 ASESOR ESPECIALISTA
 CLAD. 16651

Escuela de Administración

INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ		RAFAEL ANTONIO IZQUIERDO ESPINOZA
	PROFESION	LIC. EN ADMINISTRACION
	ESPECIALIDAD	GESTION
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)	11 ANOS
	CARGO	SUB GERENTE
<u>TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN</u> REMUNERACIÓN Y PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL DE ALMA PERU, 2021.		
DATOS DEL TESISISTA		
NOMBRES	<small>Pinedo Zapata Karol kattia Michelle</small>	
ESPECIALIDAD	ESCUELA DE ADMINISTRACION	
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario	
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	<u>GENERAL:</u> Determinar el grado de relación que existe entre la remuneración y la productividad del personal de Alma Perú, 2021.	
	<u>ESPECIFICIOS:</u> Identificar el nivel de remuneración que brinda Alma Perú, 2021. Determinar el nivel de productividad del personal de Alma Perú, 2021.	
	Identificar los factores que promueven la productividad de del personal de Alma Perú, 2021.	
DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	El instrumento consta de 34 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de	

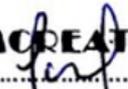
	Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.
La remuneración salarial se encuentra directamente relacionada con el nivel de producción	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
La empresa otorga bonos por superar las metas de producción	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
La empresa bonifica las horas extras	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
La empresa incrementa el sueldo de los colaboradores que superan las metas de producción continuamente	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
La empresa considera como parte de la remuneración el servicio de comida y restaurant	TA (X) TD() SUGERENCIAS : _____
La empresa considera como parte de la remuneración el otorgamiento de tarjetas de alimentos	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
La empresa otorga de manera gratuita servicios médicos asistenciales	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
La empresa considera como parte de la remuneración el pago de un seguro privado de médico	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
La empresa otorga de manera gratuita membresías en gimnasios	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
La empresa otorga de manera gratuita entradas a centros de esparcimiento como cines y restaurantes	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____

<p>Considera que el trabajo que realiza con eficiencia aporta el logro de los objetivos que busca la dependencia.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p>
<p>Considera que existe un espíritu de trabajo eficaz en su área de trabajo para el logro de los objetivos.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p>
<p>Considera que, en la empresa, el personal tiene la actitud de compromiso con su trabajo.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p>
<p>Considera que en la empresa el personal tiene la actitud para innovar ideas de trabajo.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p>
<p>Considera que realiza su trabajo con efectividad y compromiso.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p>
<p>Considera que su equipo de trabajo es efectivo.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p>
<p>Considera que hay buena productividad en su equipo de trabajo.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p>
<p>Considera que la productividad que realiza es un desafío interesante para la realización personal.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p>
<p>Cree que la competencia entre el personal permite que el área sea más eficiente.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p>
<p>Cree que sus compañeros le orientan adecuadamente en el desarrollo de sus competencias</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p>

Considera que la empresa propicia el liderazgo en el equipo.	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Considera que cuando los líderes asignan tareas lo hacen con el ejemplo.	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Considera usted que cumple con responsabilidades las tareas que se le encomienda.	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Considera que entre sus compañeros hay responsabilidad y apoyo.	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Considera que los acuerdos de sus jefes inmediatos le permiten tener una mejor atención en su trabajo.	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Considera que su jefe inmediato presta atención suficiente a su trabajo.	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Considera sentirse satisfecho con la labor que realiza en su área de trabajo.	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Considera estar satisfecho con el respeto que el jefe inmediato le brinda.	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Considera que la distribución física del área de trabajo facilita la realización de sus labores.	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Considera que la distribución económica de la empresa ha permitido nuevos proyectos.	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____

Considera que la empresa le ofrece los recursos necesarios para realizar su trabajo.	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____
Considera que los recursos que utiliza diariamente para realizar sus labores le permiten trabajar mejor.	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____
Considera que el presupuesto es suficiente para la cantidad actual de personal que existe en la dependencia.	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____
Considera que la empresa le brinda al área el presupuesto necesario para realizar su trabajo.	TA (X) TD () SUGERENCIAS: _____

1. PROMEDIO OBTENIDO:	N° TA 34 N° TD _____
2. COMENTARIO GENERALES: El instrumento es confiable	
3. OBSERVACIONES: Sin observaciones	


COMCREAT SRL

RAFAEL ZOUERDO E. 
 Firmante del informe



Consentimiento informado

Chiclayo, 2 de mayo del 2021

Estimada Señora

Mg. Janet Isabel Cubas Carranza

Directora de Escuela Profesional de Administración

Facultad de Ciencias Empresariales

Universidad Señor de Sipán

Presente. -

Por medio de la presente, hacemos constar que la Sra. **Pinedo Zapata Karol kattia Michel** estudiante de su prestigiosa casa de estudio, tiene las autorizaciones correspondientes para realizar la investigación titulada:

REMUNERACIÓN Y PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL DE LA EMPRESA ALMA PERU S.A.

Se expide el presente documento para los fines que el usuario crea pertinente.

Atentamente

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Edinson Guevara Palomino', with a long horizontal stroke extending to the right.

Ec. Edinson Guevara Palomino

Pimentel, 15 de junio de 2021.

VISTO:

El Oficio N°0141-2021/FACEM-DA-USS de fecha 14/06/2021, y el proveído del Decano de la FACEM de fecha 14/06/2021, y:

CONSIDERANDO:

Que, la constitución Política del Perú en su Artículo 18° establece que "Cada Universidad es autónoma en su régimen normativo de gobierno, académico, administrativo y económico. Las universidades se rigen por sus propios Estatutos en el marco de la constitución y las leyes"

Que acorde con lo establecido en el Artículo 8° de la Ley Universitaria, Ley N° 30220, la autonomía inherente a las Universidades se ejerce de conformidad con lo establecido en la Constitución, la presente ley y demás normativa aplicable. Esta autonomía se manifiesta en los siguientes regímenes: normativo de gobierno, académico, administrativo y económico. La Universidad Señor de Sipán desarrolla sus actividades dentro de su autonomía prevista en la constitución política del estado y de ley Universitaria N° 30220

Que, según Art. 21° del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Señor de Sipán, aprobado con Resolución de Directorio N°088-2020/PD-USS de fecha 13 de mayo de 2020, indica que los temas de trabajo de investigación, trabajo académico y tesis son aprobados por el Comité de Investigación y derivados a la facultad, para la emisión de la resolución respectiva. El periodo de vigencia de los mismos será de dos años, a partir de su aprobación.

Que, según Oficio N°0141-2021/FACEM-DA-USS de fecha 14/06/2021, la Directora de la Escuela Profesional de Administración, Dra. Janet Isabel Cubas Carranza, solicita actualización por caducidad, del título de proyecto de tesis de la egresada Pinedo Zapata Karol Kattia Michelle, aprobado con Resolución N°1740-FACEM-USS-2016 de fecha 18 de noviembre de 2016.

Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes;

SE RESUELVE

ARTICULO PRIMERO: Dejar sin efecto la Resolución N°1740-FACEM-USS-2016 de fecha 18 de noviembre de 2016, numeral 2.

ARTÍCULO SEGUNDO: APROBAR, la actualización por caducidad, del título de proyecto de tesis de la egresada Pinedo Zapata Karol Kattia Michelle, de la Escuela Profesional de Administración, según el cuadro adjunto.

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	TITULO	LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
1.	PINEDO ZAPATA KAROL KATTIA MICHELLE	REMUNERACIÓN Y PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL DE LA EMPRESA ALMA PERU S.A.	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE



Dr. EDGAR ROLAND TUESTA TORRES
Decano(e)
Facultad de Ciencias Empresariales



Mg. Carolina Reyes Reyes
Secretaria Académica
Facultad de Ciencias Empresariales

ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, Perú

www.uss.edu.pe

Pimentel, 15 de junio de 2021.

VISTO:

El Oficio N°0141-2021/FACEM-DA-USS de fecha 14/06/2021, y el proveído del decano de la FACEM, de fecha 14/06/2021, y;

CONSIDERANDO:

Que, la constitución Política del Perú en su Artículo 18° establece que "Cada Universidad es autónoma en su régimen normativo de gobierno, académico, administrativo y económico. Las universidades se rigen por sus propios Estatutos en el marco de la constitución y las leyes"

Que acorde con lo establecido en el Artículo 8° de la Ley Universitaria, Ley N° 30220, la autonomía inherente a las Universidades se ejerce de conformidad con lo establecido en la Constitución, la presente ley y demás normativa aplicable, Esta autonomía se manifiesta en los siguientes regímenes: normativo de gobierno, académico, administrativo y económico. La Universidad Señor de Sipán desarrolla sus actividades dentro de su autonomía prevista en la constitución política del estado y de ley Universitaria N° 30220

Que, en el artículo 34° del Reglamento de Investigación de la Universidad Señor de Sipán S.A.C. aprobado con Resolución de Directorio N° 199-2019/PD-USS de fecha 08 de noviembre de 2019, indica que el asesor del proyecto de investigación y del trabajo de investigación es designado mediante resolución de Facultad.

Que, según Directiva para el Desarrollo de los Cursos de Investigación 2020 aprobada con Resolución de Directorio N°176-2020/PD-USS, indica que el Asesor es el docente designado por Decano o Director EPUSS que orienta y asesora de manera permanente al estudiante en el proyecto o informe de tesis, acorde a una determinada temática en la línea de investigación que lo conduzca al grado académico o título profesional.

Que, según Oficio N°0141-2021/FACEM-DA-USS de fecha 14/06/2021, la Directora de la Escuela Profesional de Administración, Dra. Janet Isabel Cubas Carranza, solicita designación de asesor del proyecto de tesis de la egresada Pinedo Zapata Karol Kattia Michelle,

Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes;

SE RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: DESIGNAR, como asesor del proyecto de tesis de la egresada Pinedo Zapata Karol Kattia Michelle, de la Escuela Profesional de Administración, al docente que se indica en cuadro adjunto:

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	TITULO	ASESOR
1.	PINEDO ZAPATA KAROL KATTIA MICHELLE	REMUNERACIÓN Y PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL DE LA EMPRESA ALMA PERU S.A.	DR. GARCIA YOYERA ABRAHAM JOSE

ARTICULO SEGUNDO: Dejar sin efecto toda resolución que se oponga a la presente.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE



[Handwritten signature of Edgar Roland Tuesta Torres]

Dr. EDGAR ROLAND TUESTA TORRES
Decano(e)
Facultad de Ciencias Empresariales



[Handwritten signature of Mg. Carolina Reyes Reyes]

Mg. Carolina Reyes Reyes
Secretaria Académica
Facultad de Ciencias Empresariales

ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, Perú

www.uss.edu.pe

FORMATO T1



FORMATO Nº T1-VRI-USS AUTORIZACIÓN DEL AUTOR (ES) (LICENCIA DE USO)

Pimentel, 02 de febrero de 2022

Señores
Vicerrectorado de Investigación
Universidad Señor de Sipán
Presente.-

La suscrita:

KAROL KATTIA MICHELLE PINEDO ZAPATA con DNI **44335377**

En mí calidad de autor exclusivo de la investigación titulada: **REMUNERACIÓN Y PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL DE LA EMPRESA ALMA PERU S.A.**

presentado y aprobado en el año 2021 como requisito para optar el título de **PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**, de la Facultad de **CIENCIAS EMPRESARIALES**, Programa Académico de **ADMINISTRACIÓN**, por medio del presente escrito autorizo (autorizamos) al Vicerrectorado de investigación de la Universidad Señor de Sipán para que, en desarrollo de la presente licencia de uso total, pueda ejercer sobre mi (nuestro) trabajo y muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad representado en este trabajo de grado, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

- Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo de grado a través del Repositorio Institucional en el portal web del Repositorio Institucional – <http://repositorio.uss.edu.pe>, así como de las redes de información del país y del exterior.
- Se permite la consulta, reproducción parcial, total o cambio de formato con fines de conservación, a los usuarios interesados en el contenido de este trabajo, para todos los usos que tengan finalidad académica, siempre y cuando mediante la correspondiente cita bibliográfica se le dé crédito al trabajo de investigación y a su autor.

De conformidad con la ley sobre el derecho de autor decreto legislativo Nº 822. En efecto, la Universidad Señor de Sipán está en la obligación de respetar los derechos de autor, para lo cual tomará las medidas correspondientes para garantizar su observancia.

APELLIDOS Y NOMBRES	NÚMERO DE DOCUMENTO DE IDENTIDAD	FIRMA
PINEDO ZAPATA KAROL KATTIA MICHELLE	44335377	

Figura 9: Recolección de datos



Nota: aplicación del instrumento por parte de la investigadora

Figura 10: Recolección de datos



Nota: aplicación del instrumento por parte de la investigadora

NOMBRE DEL TRABAJO

**REMUNERACIÓN Y PRODUCTIVIDAD DEL
PERSONAL DE LA EMPRESA ALMA PER
U S.A.**

AUTOR

Karol kattia Michelle Pinedo Zapata

RECuento DE PALABRAS

11167 Words

RECuento DE CARACTERES

60645 Characters

RECuento DE PÁGINAS

48 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

152.8KB

FECHA DE ENTREGA

Feb 9, 2023 4:18 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Feb 9, 2023 4:19 PM GMT-5

● 17% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base

- 16% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 7% Base de datos de trabajos entregados
- 1% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Cross

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 8 palabras)
- Material citado

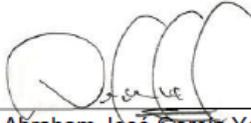
ACTA DE ORIGINALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, Abraham José García Yovera, Coordinador de Investigación y Responsabilidad Social de la Escuela Profesional de Administración y revisor de la investigación aprobada mediante Resolución N° **0468-FACEM-USS-2021**, presentado por **KAROL KATTIA MICHELLE PINEDO ZAPATA** Bachiller en **ADMINISTRACIÓN**, con su tesis Titulada **REMUNERACIÓN Y PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL DE LA EMPRESA ALMA PERU S.A.**

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del **17%** verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el software de similitud TURNITIN.

Por lo que se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la directiva sobre el nivel de similitud de productos acreditables de investigación, aprobada mediante Resolución de directorio N° 221-2019/PD-USS de la Universidad Señor de Sipán.

Pimentel, 09 de febrero de 2023



Dr. Abraham José García Yovera
DNI N° 80270538
Escuela Académico Profesional de Administración.