



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**Políticas remunerativas y desempeño laboral de los trabajadores
de una empresa de saneamiento, provincia de Pisco, Ica, 2022.**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Recalde Salas, Max Alber (orcid.org/0000-0001-5940-8156)

ASESOR:

Mg. Sánchez Vásquez, Segundo Vicente (orcid.org/0000-0001-6882-6982)

CO-ASESOR:

Dr. Rojas Mori, Johnny Silvino (orcid.org/0000-0002-4645-4134)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo Económico, Empleo y Emprendimiento

LIMA — PERÚ

2023

DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación está dedicado a mi padre, a mi madre y a hermano, porque jamás dejaron de creer en mí, por su apoyo absoluto en cada paso que voy dando.

A mi hijo Alessandro por ser el motor para lograr mis más anhelados sueños.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios, por guiarme siempre y haber superado muchos obstáculos y de esta manera llegar a cumplir este sueño.

A mi gran amigo y maestro Elvis Llanos, quién en vida me enseñó el valor de la verdadera amistad y me inspiró para llegar a ser un profesional competente.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	iv
ÍNDICE DE TABLAS	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	7
III. METODOLOGÍA	20
3.1. Tipo y diseño de investigación	20
3.2. Variables y operacionalización	21
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	22
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	23
3.5. Procedimientos	24
3.6. Método de análisis de datos	25
3.7. Aspectos éticos	25
IV. RESULTADOS	27
V. DISCUSIÓN	45
VI. CONCLUSIONES	50
VII. RECOMENDACIONES	51
REFERENCIAS	52
ANEXOS	60

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Estadísticos descriptivos de la Variable 1 Políticas Remunerativas	27
Tabla 2	Estadísticos descriptivos de la Variable 2 Desempeño Laboral	28
Tabla 3	Datos de frecuencia Variable 1 Políticas remunerativas.	29
Tabla 4	Datos de frecuencia Dimensión 1 Elementos financieros.	30
Tabla 5	Datos de frecuencia Dimensión 2 Elementos no financieros.	31
Tabla 6	Datos de frecuencia Dimensión 3 Retribución individual.	32
Tabla 7	Datos de frecuencia Variable 2 Desempeño laboral.	33
Tabla 8	Datos de frecuencia V2 Dimensión 1 Desempeño de tareas.	34
Tabla 9	Datos de frecuencia V2 Dimensión 2 Desempeño contextual.	35
Tabla 10	Datos de frecuencia V2 Dimensión 3 Comportamiento laboral contraproducente.	36
Tabla 11	Pruebas de normalidad	37
Tabla 12	Contrastación de la Hipótesis General	38
Tabla 13	Contrastación de la Hipótesis Especifica 1	40
Tabla 14	Contrastación de la Hipótesis Especifica 2	41
Tabla 15	Contrastación de la Hipótesis Especifica 3	43

RESUMEN

La investigación tuvo como propósito determinar la relación entre las Políticas remunerativas y el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa de saneamiento, provincia de Pisco, Ica, 2022. La investigación es básica, cuantitativa, con un enfoque hipotético - deductivo, con un nivel descriptivo, no experimental de corte transversal. Se aplicó una encuesta con nombre estructura de la Remuneración Evaluada por los Empleados del Sector Energético—Análisis de Correspondencia Multivariado, tipo Likert, con 12 ítems. Asimismo, la evaluación del desempeño laboral mediante escalas breves de autoinforme: el caso del Cuestionario Individual de Desempeño Laboral, tipo Likert, con 15 ítems. La población estuvo conformada por 102 trabajadores y una muestra de 81 colaboradores. Los resultados arrojaron que la significancia bilateral obtenida es de 0,000 la cual es menor 0.05, por tanto, se acepta la hipótesis de la investigación, es decir, las políticas remunerativas tienen relación significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa de saneamiento, Provincia de Pisco, Ica, 2022.

Palabras clave: políticas remunerativas, desempeño laboral, elementos financieros.

ABSTRACT

The purpose of the research was to determine the relationship between the remuneration policies and the labor performance of the workers of a sanitation company, Province of Pisco, Ica, 2022. The research is basic, quantitative, with a hypothetical - deductive approach, with a level descriptive, non-experimental cross-sectional study. A survey named Structure of Evaluated Remuneration by Employees in the Energy Sector—Multivariate Correspondence Analysis, Likert type, with 12 items was applied. Likewise, the evaluation of job performance through brief self-report scales: the case of the Individual Job Performance Questionnaire, Likert type, with 15 items. The population consisted of 102 workers and a sample of 81 collaborators. The results showed that the bilateral significance obtained is 0.000, which is less than 0.05, therefore, the research hypothesis is accepted, that is, the remuneration policies have a significant relationship with the labor performance of the workers of a sanitation company, Province of Pisco, Ica, 2022.

Keywords: remuneration policies, work performance, financial elements.

I. INTRODUCCIÓN

El ritmo económico moderno presenta un cambio acelerado del entorno empresarial y requiere una atención especial a los empleados, quienes continúan siendo un factor decisivo en la formación de una empresa exitosa, creando los requisitos previos para su crecimiento económico, competitividad y buena reputación (Slava & Puhinska, 2021). Una política remunerativa adecuada permite a la empresa atraer y retener a muy buenos empleados, así como motivarlos para lograr excelentes resultados laborales y alcanzar el desarrollo profesional. Las políticas remunerativas de los empleados son un elemento integral de la gestión y, al mismo tiempo, son constantemente uno de sus desafíos más apremiantes (Barczak *et al.*, 2021).

De acuerdo con estos planteamientos, el rápido avance de la economía ha influido mucho en los cambios empresariales actuales, lo que ha conllevado a que se realicen mejoras en el tratamiento con los trabajadores mediante la parte remunerativa cuyo incentivo permite que las organizaciones tengan el éxito anhelado.

Actualmente, las políticas remunerativas son un grupo complejo de factores en el que están los no financieros, como elogios, recompensas simbólicas; y los financieros, salarios básicos, bonos, premios, beneficios no salariales. Ciertamente, un sistema de remuneración bien estructurado es solo un elemento de toda la política administrativa de personal en una organización, incluido la búsqueda y escogencia, expansión de competencias, la promoción, entre otros (Barczak *et al.*, 2021). Por lo que, estos elementos conforman la remuneración como tal permitiendo que el trabajador sea beneficiado, logrando que realice sus funciones con motivación y sienta satisfacción de lo que realiza

Por su parte, el desempeño laboral es una definición que involucra conductas controladas por los empleados que sirven de apoyo para alcanzar los fines organizacionales. De hecho, existen tres componentes de esta variable, que son el desempeño de tareas, contextual y conducta de trabajo negativa. Juntas, estas dimensiones brindan un enfoque relativamente integral a la variable en general (Ramos *et al.*, 2019). De esta manera, el desempeño laboral se refiere al comportamiento de los trabajadores bajo ciertos parámetros evaluables, los cuales

proyectan la imagen de la empresa y dejan ver si esta es productiva, competitiva y rentable.

A nivel internacional, existen leyes y normativas que rigen las políticas remunerativas, entre estas se encuentra la Carta Social Europea de 1961, cuya primera parte resalta que las personas tengan derecho al empleo y a gozar de condiciones tanto equitativas como de protección en materia laboral, específicamente en el parágrafo 4, el cual manifiesta el beneficio de una adecuada compensación a los empleados (Rojas, 2020). Al respecto, en Indonesia una encuesta realizada a 150 trabajadores de una empresa privada provenientes de varios puestos indicó que la remuneración y el desempeño laboral se relaciona positivamente con un valor t de 2.72 (Sidabutar *et al.*, 2020). Por lo que, las políticas remunerativas afectan directamente la situación de trabajo de los empleados y su contribución a la empresa (Dingyang, 2022).

En consecuencia, dichas reglas permiten que se lleven a cabo una serie de políticas entorno al salario cuya organización hará que se cumplan adecuadamente los beneficios que le corresponden a cada trabajador en el ejercicio de sus labores. En caso contrario, tanto la empresa como el personal se verían afectados generando con ello serios problemas. Asimismo, en Albania determinaron en cinco empresas privadas de construcción que el 61% de los empleados trabajaban horas extras, que no eran remuneradas, mientras que el 43% de los empleados indicaron que la empresa en la que laboran no ofrece bonos por alto desempeño o muy pocas veces lo aplican. Concluyendo que la recompensa es directamente proporcional al desempeño del empleado (Satka, 2019).

Según la encuestadora ADP, en Europa 48% de los trabajadores señalan que la remuneración económica no es su motivación principal, lo hacen por razones personales como el desarrollo profesional y las relaciones de trabajo (Equipos & talento, 2019). Estas evidencias indican que cuando no existe una correcta política remunerativa dentro de la empresa se producirán desavenencias entre el personal y de estos hacia sus líderes, creando desmotivación, fallas en la comunicación, improductividad y otras situaciones que perjudican a todas las partes involucradas.

Para Latinoamérica, el Convenio 95 en su artículo 9 enuncia la prohibición del descuento del salario, así como en el artículo 10 prohíbe el embargo del salario

y la protección de este (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2018). En este orden, una encuesta reveló que dentro de un año el 47% de los empleados renunciarían a su labor, motivado a una compensación total mayor, entre otros (EY, 2022). En Colombia, la remuneración y las oportunidades de promoción tuvieron bajos niveles de satisfacción con relación a las tareas efectuadas en proporciones de 56,2% y 40,5% respectivamente (Becerra y Bermúdez, 2021). A pesar de las normas y procedimientos existentes, se puede notar que para la región hay deficiencias en las políticas remunerativas y por ende en el desempeño de sus trabajadores.

En Perú, los derechos laborales son respaldados de acuerdo con las normas internacionales a través de la Constitución la cual protege los derechos del trabajador del sector público y privado, entre estos el de garantizar políticas remunerativas justas, con el fin de que puedan desempeñar sus funciones con dignidad según lo establecido por la ley. Además, el país cuenta con 76 convenios laborales de los cuales 67 se encuentran activos, clasificados como Convenios fundamentales, Convenios de gobernanza (prioritarios) y Convenios técnicos; los cuales mencionan sobre la igualdad de remuneraciones, entre otros (Cordova y Rodríguez, 2021).

Esto demuestra el respaldo reglamentario con que cuenta Perú en materia de derecho laboral y más aún en políticas remunerativas, sin embargo, se presentan situaciones que afectan el normal desenvolvimiento administrativo en las organizaciones. Respecto a estas circunstancias, el artículo 6 de la Ley N° 31365, indicó que para este año prohíbe nueva autorización de remuneraciones tanto económicas como en especies (Congreso de la República, 2021). La cual conlleva al no otorgamiento de beneficios a los trabajadores del sector público.

A nivel local, la Empresa de Saneamiento de la Provincia de Pisco, constituida como una empresa de régimen público con derecho privado, de sociedad anónima, presta servicios de Saneamiento en la provincia ya mencionada, rigiéndose en la Ley N° 26338 y su Reglamento, en la actualidad la empresa de saneamiento está en el Régimen de Apoyo Transitorio a cargo del Organismo Técnico de la Administración de los Servicios de Saneamiento, desde el año 2016.

La empresa presenta problemas con las políticas remunerativas, ya que los sueldos son muy bajos y los trabajadores no pueden cubrir sus propias necesidades básicas, generando disminución en su desempeño, insatisfacción y falta de identificación, por otro lado, existe alta rotación, renuncias del personal, toda vez que las remuneraciones que se pagan no son competitivas en comparación con otras empresas en el mercado.

En este mismo orden, en la empresa de saneamiento de la provincia de Pisco, no gozan de ningún beneficio e incentivo, no se toma en cuenta las horas extras, no existe una adecuada distribución de la carga laboral. Esto hace que el trabajo no se lleve a cabo eficientemente. Asimismo, las remuneraciones de las áreas administrativas y operativas están dispares es por ello que los trabajadores perciben negativamente la remuneración salarial, ya que esta no se ajusta a la inflación actual en el país.

En relación a esta situación, no es factible que en la empresa de saneamiento se pueda atraer y retener personal idóneo para laborar, toda vez que no se cuenta con una estructura salarial uniforme y una política salarial aprobada; así como también los pliegos salariales son diferentes, constituyéndose un conjunto de retribuciones y beneficios diversos, motivados por las peticiones económicas y no económicas en negociaciones colectivas que hoy afectan financieramente a la empresa, en este sentido, se emitió la R.GG N° 031-2020- EMAPISCO S.A/GG, de fecha 26 de febrero del 2020, donde se formaliza la aprobación del nuevo organigrama, el cuadro grupal ocupacional y presupuesto analítico de personal.

Por consiguiente, de la situación ya expuesta se plantea el problema general: ¿Cuál es la relación de las políticas remunerativas y el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa de saneamiento, Provincia de Pisco, Ica, 2022?. Los temas específicos son: ¿Cuál es la relación de las políticas remunerativas y el desempeño de tareas de los trabajadores de una empresa saneamiento, Provincia de Pisco, Ica, 2022?, ¿Cuál es la relación de las políticas remunerativas y el desempeño contextual de los trabajadores de una empresa de saneamiento, Provincia de Pisco, Ica, 2022?, ¿Cuál es la relación de las políticas remunerativas y el comportamiento laboral contraproducente de los trabajadores de una empresa saneamiento, Provincia de Pisco, Ica, 2022?

Esta investigación teóricamente se justifica mediante la revisión bibliográfica en la cual se podrán conocer las variables en estudio, que permitirá esclarecer los resultados y así determinar con exactitud las hipótesis formuladas. En lo práctico, esta investigación será un aporte académico y científico tanto a las universidades vinculadas al tema como a las empresas públicas y privadas, puesto que se indagará sobre las políticas remunerativas y el desempeño laboral; es decir, contribuirá al conocimiento de si hay o no relación entre estas variables de las cuales depende el éxito empresarial, por ello, se brindará un material que ayudará a futuros investigadores en la ampliación del tema o como referencia.

En cuanto a lo metodológico, la investigación será cuantitativa, correlacional y transeccional. La técnica y el instrumento serán la encuesta y el cuestionario, respectivamente. Además, se aplicarán los cálculos estadísticos correspondientes para lograr los resultados del estudio.

Seguidamente, el objetivo general del estudio es: Determinar la relación entre las políticas remunerativas y el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa de saneamiento, provincia de Pisco, Ica, 2022. Los objetivos específicos son: Determinar la relación entre las políticas remunerativas y el desempeño de tareas de los trabajadores de una empresa de saneamiento, provincia de Pisco, Ica, 2022. Determinar la relación entre las políticas remunerativas y el desempeño contextual de los trabajadores de una empresa de saneamiento, provincia de Pisco, Ica, 2022. Determinar la relación entre las políticas remunerativas y el comportamiento laboral contraproducente de los trabajadores de una empresa de saneamiento, provincia de Pisco, Ica, 2022.

La hipótesis general es: Las políticas remunerativas tienen relación significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa de saneamiento, provincia de Pisco, Ica, 2022. Las hipótesis específicas son: Las políticas remunerativas tienen relación significativa con el desempeño de tareas de los trabajadores de una empresa de saneamiento, provincia de Pisco, Ica, 2022. Las políticas remunerativas tienen relación significativa con el desempeño contextual de los trabajadores de una empresa de saneamiento, provincia de Pisco, Ica, 2022. Las políticas remunerativas tienen relación significativa con el

comportamiento laboral contraproducente de los trabajadores de una empresa de saneamiento, provincia de Pisco, Ica, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Dentro de los estudios internacionales explorados relacionados al tema de investigación se tienen los siguientes: En Brasil, Santos *et al.* (2019) en su exploración, donde se propusieron examinar la remuneración de los ejecutivos en cada fase del ciclo de vida empresarial. Realizaron un estudio cuantitativo, descriptivo, documental. Emplearon como técnica la encuesta; por lo que, aplicaron metodología de Dickinson y el modelo econométrico. Los resultados sugieren que el nivel más alto de compensación ejecutiva se registró en la fase de turbulencia, seguida de las fases de desarrollo con 39%, declive y puesta en marcha, con el nivel más bajo observado en la fase de madurez con 41%. Concluyeron que el nivel de remuneración pagado a los ejecutivos de las empresas aquí estudiadas está relacionado con el ciclo de vida organizacional, lo que corrobora las teorías de contingencia y agencia.

En Italia, Canale *et al.* (2022) desarrollaron un estudio en el que su meta fue conocer el efecto de competitividad en el mercado laboral en cuanto a la forma de vivir de los colaboradores desde una perspectiva macroeconómica. La investigación es cuantitativa, ambas variables son referidas a personas empleadas mayores de 18 años. Resultando que el coeficiente es 2,413*** para MP y 1,880*** para SMD. A largo plazo, el PIB per cápita se correlaciona negativamente con SMD (-0,165***), lo que indica una conexión anticíclica entre estas dos variables. Los autores concluyeron, las instituciones europeas sugieren implementar un mercado laboral flexible para contrarrestar los choques asimétricos y promover la resiliencia durante las fases negativas del ciclo económico. Sin embargo, además de los cuestionables efectos sobre el equilibrio macroeconómico, las consecuencias sobre la pobreza de la liberalización del mercado laboral parecen ser perjudiciales.

En Ecuador, Ricaurte *et al.* (2020) efectuaron un estudio cuya meta fue presentar un patrón de política remunerativa que determine los aumentos de sueldo fundamentado en la medición del cumplimiento de los trabajadores en una empresa. Aplicaron el método mixto y descriptivo. Obtuvieron un 80% de satisfacción general de los colaboradores por su lugar de labores. En cuanto a la satisfacción extrínseca, la escala que va de 1 a 5 arrojó para la opción del salario percibido 3,43 puntos y en las oportunidades de capacitación el puntaje fue de 3,35.

Mientras que, en la pregunta abierta, los trabajadores expresaron que el aumento de sueldo debe ser por evaluación de desempeño y por incentivo, no por recomendaciones. De esta forma, concluyeron que los empleados perciben desigualdad en la manera como se definen los aumentos de salario; por ello, ofrecieron el modelo presentado.

En Suecia, Sverke *et al.*, (2019) realizaron un estudio cuyo objetivo principal fue investigar metaanalíticamente cómo se asocia la inseguridad laboral con el desempeño de tareas, contextual, la conducta de trabajo negativa y el cumplimiento de la seguridad. La metodología que emplearon fue cuantitativa, descriptiva. Como resultados obtuvieron, que no hay relación entre inseguridad laboral y el desempeño de la tarea ($r^o = -0,14$; $r^c = -0,17$) y el desempeño contextual ($r^o = -0,14$; $r^c = -0,18$) pero asociado positivamente con el comportamiento laboral contraproducente ($r^o = 0,11$; $r^c = 0,14$). Finalmente, determinaron que la inseguridad laboral generalmente estuvo asociada con una deficiente función de los empleados. Las asociaciones entre la primera variable y la actuación negativa fueron menores en los sistemas prósperos distinguidos por un fuerte amparo social, mientras que fueron variadas las evidencias respecto a la parte sindical.

En Ecuador, Orbe y Ordoñez (2018) su investigación trató de crear políticas de gestiones que ayuden al ejercicio profesional de los trabajadores de una universidad. El estudio estuvo basado en lo cuantitativo, tipo descriptivo y de campo. Obtuvieron que, 49% no son apoyados por sus directivos para capacitarse; asimismo, existe equidad en la manera de establecer los sueldos en un 38% y 27%. Por su parte, 81% de ellos señaló que la remuneración impacta directamente en el trabajo, mientras que el 84% respondió sobre la impuntualidad en el pago de salarios. En cuanto a recibir refuerzos por alcanzar metas, solo el 29% dijo que los obtenían. Por tanto, concluyeron que el sistema de acciones contribuirá a que los directivos favorezcan a los trabajadores respecto a la retribución, formación permanente, gratificaciones por el desempeño de sus labores y otros.

Como antecedentes nacionales se tiene que, Bolaños *et al.* (2022) en su estudio, el propósito primordial fue comprobar el impacto de los variados sistemas laborales respecto a la satisfacción por el trabajo de los empleados de una institución educativa. Aplicaron una metodología cuantitativa, descriptiva, no

transversal y experimental. Emplearon la encuesta y el cuestionario. La población se compuso de 63 empleados cuya representación fueron 48 participantes. Los resultados evidenciaron que hay un 70% de satisfacción alta en los trabajadores subordinados al sistema D. Leg. N.º 276, mientras que el 67% de los dependientes del régimen laboral N.º 1057 y 77% pertenecientes al sistema N.º 29944, están medio satisfechos con su trabajo. Concluyeron, de esta manera, que los variados sistemas laborales tienen impacto sobre la satisfacción de los trabajadores en la UGEL Pallasca.

Quito *et al.* (2018), realizaron una investigación el cual lleva como meta principal establecer correlación entre sistema de labores y agotamiento por trabajo en los colaboradores. El estudio fue descriptivo - correlacional, con una población de 384 galenos del ministerio público, utilizaron el cuestionario MBI (Maslach Burnout Inventario) para identificar las condiciones laborales. Resultando que el 22,7% de los galenos del ministerio en cuestión sufren de síndrome de burnout, mientras que 39,81% tienen este síndrome de forma temporal. Por lo que concluyen que hay estadísticamente una significativa correlación entre régimen de trabajo y agotamiento laboral en los médicos de la institución ya mencionada durante 2014-2015.

El estudio, realizado por Gavino (2020) una investigación cuyo propósito consistió en comprobar si las remuneraciones y el desempeño de los colaboradores de un hospital se asociaban. Se aplicó el método cuantitativo, descriptivo, no experimental. Utilizó una muestra probabilística representada por 263 trabajadores. El autor concluye que la compensación se asocia alta y positivamente con valores de $p < 0.01$, y coeficiente $Rho = 0.706$, esto significa que la remuneración influye de forma positiva que procura la eficacia y eficiencia por medio del desempeño laboral, cuyo propósito es prestar atención con la competencia y el servicio de calidad por parte de los empleados del hospital en Chimbote.

Marrufo y Pacherez (2020), efectuaron un estudio el cual su propósito fue comprobar el nivel de desempeño laboral de los colaboradores en una municipalidad de Rioja. Con una metodología lógica-deductiva, no experimental, descriptiva y propositiva. Los resultados obtenidos fueron, los funcionarios ven que los empleados realizan la demanda de tareas en un 88,9% de modo muy deficiente

y deficientemente, el servicio de calidad no es ofrecido en un 55,6%. En cuanto a eficacia en el desarrollo de sus funciones son 66,7% regulares. Por su parte, 83,8% de los empleados no llevan a cabo el programa de incentivos de la municipalidad. Concluyeron que el personal no cumple a cabalidad con sus labores, por lo que recomendaron que el personal sea motivado por parte de los funcionarios de la institución ya mencionada mediante políticas que ayuden a mejorar el desempeño de trabajo.

Montilla *et al.* (2021), realizaron un estudio para establecer asociación entre la retribución y desempeño laboral en áreas administrativas de una Red de Salud. Se trató de un estudio cuantitativo, básico - correlacional. Emplearon la encuesta. Además, encuestaron a 107 trabajadores y trabajaron solo con 77 personas. Demostraron que, la retribución es regular con un 45%, bajo 30% y alto 25%. Mientras que, el desempeño laboral es regular con 43%, seguido de bajo 34% y alto 23%. De esta manera, el valor entre variables indicó $r = 0,919$. De esta forma, concluyeron que existe una alta correlación, afirmativa e importante entre la compensación profesional y la actuación laboral. En efecto, la relación de esta última variable se produce por la primera en una proporción de 84%.

Respecto a las teorías correspondientes a la variable políticas remunerativas para este estudio son: las teorías de la equidad laboral y de las expectativas. En la variable desempeño laboral se abordará el modelo teórico de Campbell.

Con relación a la primera teoría denominada equidad laboral, fue publicada por Adams en 1963, refiriéndose a la estimación de igualdad al comparar los resultados de las personas con insumos y así comprobar si los esfuerzos o recursos concedidos tuvieron ecuanimidad en el cambio (Çeti & Tunç, 2019). Esta teoría considera cualquier relación laboral como una relación de intercambio entre empleado y organización. Los resultados son recompensas que los empleados reciben de sus organizaciones, como el pago. Por su parte, los insumos son contribuciones que los empleados dan a sus organizaciones, como el esfuerzo laboral. Los empleados se sienten satisfechos cuando hay equidad; es decir, equilibrio entre lo que reciben y lo que dan a la organización. Sin embargo, cuando los resultados no coinciden con los insumos, esta inequidad genera disonancia e insatisfacción laboral (Kollmann *et al.*, 2019).

De acuerdo con lo antes mencionado, esta teoría consiste en la igualdad del trabajo al pago o recompensa, es decir, la carga laboral y/o el esfuerzo a realizar debe ser equivalente a la compensación que se ha de recibir, ya que esto produce satisfacción en los trabajadores y los lleva a efectuar un mejor desempeño.

En este orden, la teoría de la equidad comprende cuatro elementos diferentes: entrada, resultado, elección de un referente y motivación del individuo para reducir la inequidad. Los insumos son contribuciones de los participantes al intercambio, mientras que los resultados se tratan como consecuencias positivas o negativas. Mientras que el dinero, el tiempo, el esfuerzo o el costo de oportunidad cuentan como insumos, siempre que los beneficios tangibles e intangibles se consideren como resultados.

Según Adams, ese referente con el que la persona compara sus propios insumos y resultados puede ser otra persona, la persona misma o un grupo. Una persona percibe equidad o inequidad como resultado de su comparación con el referente. En el caso de que se perciba la inequidad, se forman la disonancia, la culpa y la ira, y estas situaciones negativas se superan como resultado de diversas actividades que realiza el individuo para lograr la equidad (Çeti & Tunç, 2019).

En línea con lo planteado, la equidad o inequidad es percibida por el individuo al llevar a cabo una tarea, en la que dispone de esfuerzo, tiempo y valor de esta, por lo que a cambio de ese insumo, como lo dice la teoría, el resultado debe ser recíproco; es decir, si la tarea se realiza conforme a lo esperado, el resultado debe ser una buena recompensa, de lo contrario, si dicha tarea no se ejecutó adecuadamente, la compensación ya no será igual. En cambio, si la actividad es llevada a cabo correctamente y no se recibe la remuneración conforme a la tarea o viceversa, es donde existe la inequidad.

Además, se precisan dos criterios en esta teoría basados en la equidad como justicia distributiva y justicia procesal. La equidad distributiva se basa en la regla de justicia de Homans, donde las recompensas de una persona a cambio deben ser proporcionales a sus inversiones. Según Homans, la justicia distributiva se centra en la distribución de recompensas entre individuos o grupos (Çeti, & Tunç, 2019). En este orden, se puede decir que la justicia es la premisa principal de esta teoría, pues se trata de ser equitativos a la hora de recompensar a alguien por su

trabajo o desempeño, ya sea personal o por equipos y de ser imparciales al ofrecer el pago en cuanto a si es bueno o malo su comportamiento.

Por su lado, Victor Vroom y Edward E. Lawler son los máximos exponentes de la teoría de las expectativas, hasta el presente ha habido seguidores que dan apoyo a esta teoría para medir la satisfacción de las remuneraciones que involucran las similitudes y las esperanzas resultantes vinculadas con la percepción de equidad y justicia. Según esta teoría, la motivación para desempeñarse de manera efectiva se define por dos variables; la inmersa en la noción de probabilidad de esfuerzo-recompensa y en la de valor. La primera se refiere a la posibilidad subjetiva de la persona, en la que realizar una actividad con cierto esfuerzo en forma efectiva dará como resultado alguna recompensa o valoración afirmativa. Asimismo, está a su vez se define por otras dos variables; que son, de la probabilidad del esfuerzo resultará la eficiencia y la posibilidad de esta última resultará en recompensa (Cuesta, 2020).

Y la segunda, se refiere al discernimiento personal del costo de la recompensa que se lograría mediante un desempeño efectivo. A pesar de que esta teoría no precisa la razón de recompensa de algunos resultados, se sustenta en la capacidad observada de satisfacción de necesidades (Cuesta, 2020). Por lo tanto, este supuesto se cimienta sobre la compensación esperada por la persona al efectuar un trabajo, lo cual genera motivación a realizar un esfuerzo, su buen desempeño y la recompensa que obtenga por ello.

En otro orden de ideas, la segunda variable en este estudio toma el modelo teórico de Campbell, el cual se origina para poder evaluar esta variable integralmente, el patrón consiste en un constructo multidimensional para medir esta variable y contribuir con tácticas que ayuden a cumplir con las metas establecidas. Campbell introdujo cuatro factores a otros cuatro ya planteados por Murphy, esto se debió a que los de este último no estaban completos para evaluar adecuadamente. De este modo, los elementos creados por Campbell se refieren a conductas asociadas a las tareas específicas de cada espacio y a las que proporcionan apoyo al contexto empresarial (Bautista *et al.*, 2020).

En 1993, autores tales como Campbell, McCloy, Oppler y Sager elaboraron en conjunto una clasificación de ocho factores del desempeño laboral, en los cuales

se fundamenta esta variable; estos son, manejo de tareas específicas, habilidad de la persona para ejecutar tareas establecidas; capacidades en tareas no específicas, relacionadas a aquellas que no son propios de la función, pero que el empleador espera que las realice, comunicación oral y escrita; implica saber hablar en público, disciplina personal; referente a evitar malas conductas en la empresa, simplificación del desempeño grupal; el nivel de soporte y cooperación en mantener el objetivo del equipo de trabajo de un individuo hacia sus compañeros, supervisión; referente a la influencia que la persona ejerce de frente hacia sus subordinados, y administración; se trata de la conducta integradora, solución de inconvenientes y distribución de los recursos (Bautista *et al.*, 2020).

Dentro de este marco de ideas, el modelo teórico de Campbell proporciona los componentes que permiten evaluar el desempeño laboral de manera eficiente, dado que abarca una serie de comportamientos que el trabajador debe tener en su puesto, cuyos factores facilitan el conocimiento de cómo la persona está llevando a cabo sus labores y si cumple a cabalidad con estos.

En relación con lo antes descrito se presentarán los enfoques textuales que dan sustento a la investigación considerando las variables y dimensiones.

Las políticas remunerativas son un recurso administrativo empresarial, para atraer, mantener y motivar al personal con el fin de que la empresa crezca (Barczak *et al.*, 2021). De igual manera, se debe tener en cuenta los elementos cambiantes externos y sobre todo los elementos internos; las obligaciones y necesidades que se presentan dentro de la empresa (Tomić, Žunić & Vuletić, 2018). La política remunerativa es el conjunto de disposiciones que tienen como propósito fraccionar de manera equilibrada el trabajo que se le asigne al personal, teniendo en cuenta la eficiencia, responsabilidad, habilidad y conocimiento requerido ejecutando las funciones exigidas en la organización (Llamas, Huesca y Gutiérrez, 2019).

Es una política de compensación, es decir; debe existir un método de distribución salarial equitativa entre los trabajadores para conceder beneficios de acuerdo al desenvolvimiento de cada trabajador dentro de la empresa (Ganga, Améstica y Bobadilla, 2019). El objetivo principal que busca una empresa al emplear las políticas remunerativas es, incentivar a los trabajadores a desempeñar de manera efectiva y eficaz sus labores, motivándolos con méritos, ascensos y

mejor salario para que realicen su trabajo cada día mejor (Raine, 2022). Los gerentes deben tener en cuenta la capacidad y destreza de cada trabajador, el conocimiento y la educación que este tenga sobre la actividad que realiza en la organización, de igual manera ofrecer buena remuneración para tener competitividad dentro del mercado, para atraer talento humano que contribuya al éxito a la empresa.

Los elementos financieros son la metodología que tiene la empresa para retribuir la conducta laboral de los empleados (Barczak *et al.*, 2021). Se fundamenta en las estrategias que tiene la empresa para remunerar a sus empleados con bonos, premios o beneficios salariales y debe ser entre las dos partes, tanto empleado como empleador, ya que; el trabajador debe demostrar sus capacidades para que la empresa reconozca el desempeño de sus labores y el buen trabajo que realiza (Ali *et al.*, 2021).

Con la implementación del elemento financiero en la empresa se incorporan mecanismos que mejoran o refuerzan la calidad del trabajo del empleado (Gaytán, 2020), además, se debe considerar los salarios que el mercado ofrezca para poder ofertar un mejor pago y beneficios donde pueda atraer a los trabajadores de mejor calidad y desempeño laboral (Avilés *et al.*, 2015). También debe estudiarse las diferentes áreas de la empresa para recompensar en mayor magnitud a los trabajadores de acuerdo al desempeño y aportes que este dé en el cargo que ejerza (Barczak *et al.*, 2021).

Es importante que dentro de la empresa los gerentes tomen en cuenta el ejercicio laboral de los trabajadores para incentivarlos con méritos remunerados, para que el rendimiento sea mayor, se tome en cuenta los conocimientos, destrezas y habilidades, los aportes y propuestas de proyectos que el empleado tenga para mejoras y avances de la organización en el logro de las metas para llegar al éxito y ser reconocida dentro del mercado tanto nacional como internacional.

Los elementos no financieros son la compensación no monetaria que recibe un trabajador, son los halagos que le manifiestan los demás compañeros o los gerentes de la empresa por la labor realizada (Barczak *et al.*, 2021). También es conocida como recompensa intrínseca o personal, se le reconoce al trabajador cuando tiene el puesto de trabajo asegurado o por prestigio ganado dentro de la

empresa (Ferraris y Martínez, 2022). Sin embargo, también es la satisfacción personal que siente el trabajador al realizar un trabajo de calidad y un desempeño excelente, el orgullo que tiene por el cargo que ostenta dentro de la empresa y la importancia que los gerentes le dan como empleado (Vitali y Brenda, 2022).

La posibilidad de capacitación y herramientas de aprendizaje y superación que la empresa le brinda al trabajador tiene una importancia significativa, ya que; la superación y el aprendizaje personal como profesional es un incentivo para que el trabajador se desarrolle plenamente (Sánchez, 2019), darle importancia a sus criterios y visión de proyectos, tener en cuentas sus ideas y la objetividad sobre las metas planteadas hace al personal sentirse perteneciente en la institución (García, 2021).

Los méritos, premios, halagos y reconocimientos que la empresa le da al trabajador es un tema de gran importancia e influencia, ya que; hace que el empleado se sienta cómodo e importante, reconocer el compromiso, la responsabilidad, lealtad y el buen desempeño laboral lo motiva a seguir cada vez realizando un mejor trabajo. De igual manera es importante un buen ambiente laboral y buena relación con los compañeros, colegas y gerentes, creando vínculos de trabajo donde puedan intercambiar conocimientos y saberes para que se colaboren entre sí.

La retribución individual es el resarcimiento que se le da a un trabajador por el servicio prestado a la empresa (Barczak *et al.*, 2021), también puede darse por prestaciones sociales, compensación por despido o fondo de pensiones (de Assis *et al.*, 2019). Sin embargo, una buena retribución laboral atrae el personal adecuado para desempeñar con calidad el cargo que ejerce (Santos, Nobrega y Lopes, 2019); la retribución individual que una empresa le brinda a sus colaboradores es un factor impulso para mejorar su calidad de trabajo (Chiang, Fuentes & Hidalgo, 2020).

Por ende, es importante congratular a los trabajadores con recompensas intrínsecas y extrínsecas (dependiendo del caso), al desempeñar su trabajo para que estos sientan que la labor realizada les es valorada y tomada en cuenta, contar con un salario digno y remuneraciones que satisfagan sus necesidades económicas, profesionales y personales por el trabajo realizado.

El desempeño laboral es definido como todas las acciones humanas destinadas al logro de la meta organizacional, con la que se revela la voluntad individual de la persona y sus capacidades para lograrlo, dentro de un contexto que le favorece (Ramos *et al.*, 2019). También se define como la eficacia que exterioriza el trabajador e indispensable en las organizaciones, que se cristianizan como una ventaja organizacional (Salgado, Blanco & Moscoso, 2019).

Además, esta está adherida a las características personales del individuo, que se componen de destrezas, cualidades y cogniciones que posee que coadyuvan en la competitividad organizacional (Aguado *et al.*, 2019). Por lo que actúa como centro, indispensable en la consecución empresarial, de allí deriva la importancia de realizar su medición y, además, que se realicen esfuerzos por mejorar el desempeño de todo colaborador (Salgado & Moscoso, 2022). Es, en definitiva, la capacidad personal para organizar y realizar todas las tareas que de forma coordinada forman la cultura organizacional que se vinculan al proceso productivo (Moscoso & Salgado, 2021).

En este contexto, el desempeño laboral está centrado en la individualidad de todo el personal empresarial, quienes demuestran de forma tangible sus capacidades que permiten realizar eficazmente la producción, y que estas en su conjunto impactan la rentabilidad empresarial al hacerla productiva. El desempeño de tareas se define como la realización de todas las actividades y responsabilidades asignadas a un trabajador conforme a sus capacidades y cualidades, que están íntimamente vinculadas al rol que deben desempeñar dentro de la empresa (Ramos *et al.*, 2019). También se define como la realización de labores cotidianas adecuadas a los conocimientos del trabajador y que inciden de forma directa o indirectamente en la empresa (Souza & Beuren, 2018).

Esta implica lograr o alcanzar cada asignación y responsabilidad que tiene el rol laboral que esté conteste con los planes estratégicos organizacionales (Fogaça *et al.*, 2021). Por lo que, todas las tareas que desempeñan los trabajadores inciden en la productividad de la empresa (Martins, Zerbini y Medina, 2019), lo que abarca todo comportamiento o conducta desplegada por los colaboradores para producir los diferentes servicios o bienes que ofrece la organización (Sandall, Silva & Queiroga, 2022).

El desempeño de tarea se comprende como toda actividad realizada por el trabajador en cumplimiento de sus responsabilidades dentro de la empresa, que se vincula de forma directa al núcleo técnico, que está condicionado a sus capacidades personales y que son descritas en cada rol que se cumple en una empresa. Es precisamente el desempeño de las tareas las que permiten lograr las metas organizacionales, debido a que todos los colaboradores, al realizar de forma eficaz cada labor individual asignada, suman las voluntades indispensables para aportar al objetivo que tiene la organización al hacerla productiva.

El desempeño contextual, por su parte, se define como todo comportamiento que nace de forma individual y espontáneamente de superar lo que se espera que realice en el puesto asignado (Ramos *et al.*, 2019). Es la conducta que emerge de manera espontánea y personal del trabajador que sobrepasan los que se esperan en la posición laboral que ocupan (Delgado *et al.*, 2018), por lo que aviva el óptimo funcionamiento de la organización (Palenzuela, Delgado & Rodríguez, 2019). Convirtiéndose en todas las conductas que realizan de forma voluntaria los colaboradores con el propósito de realizar las metas institucionales y generar un ambiente altamente productivo (Sante, Eaton & Viswesvaran, 2021). Son, en definitivas, conductas que inciden directamente en la productividad empresarial (Rodríguez *et al.*, 2018).

De manera que, el desempeño contextual se da dentro del entorno laboral y que favorece altamente la productividad empresarial, puesto que; cuando cada trabajador emplea su intelecto y habilidades de forma espontánea para realizar las tareas que debe cumplir, sobrepasando las expectativas que se esperan, que se muestra por realizar más allá de lo solicitado, incluyendo colaborar con los compañeros, asumir responsabilidades de forma voluntaria e inclusive ejercer la defensa de la empresa.

El comportamiento laboral contraproducente se define como la realización o ejecución de comportamientos con los que se daña la empresa y que pudieran beneficiar personalmente al trabajador, siendo un comportamiento antiético (Ramos *et al.*, 2019). Son comportamientos desviados que asumen los trabajadores y que perjudican el bienestar organizacional, que son contrarios a los intereses de la empresa (Oliveira, Moreno & Gonçalves, 2020).

Son comportamientos destinados de forma intencional al perjuicio de la labor general de la empresa, que puede afectar el clima organizacional, la productividad, las relaciones e inclusive la salud de los demás colaboradores en búsqueda de un interés particular (Shkoler *et al.*, 2019). Por lo que esos comportamientos dañan de manera directa el bienestar de la empresa y ocasionan un perjuicio a los miembros de la organización (Riaz, Batool & Saad, 2019). Con ella es demostrada la conducta antisocial por parte de un trabajador durante su jornada laboral, que solo buscan su interés particular y que dañan o afectan de forma negativa a la organización (Khademizadeh, 2019).

De manera que, son todos aquellos comportamientos que realiza un trabajador dentro del contexto laboral, que perjudican la productividad de la empresa, o que afectan de alguna otra manera (bienestar empresarial, relaciones interpersonales, clima organizacional o la productividad) que solamente procura su beneficio propio y que aún podría ser dañino hasta para su salud.

Epistemológicamente, la indagación se sustentó en tres teorías que son la equidad laboral comprendida por cuatro elementos, entrada, resultado, elección y motivación del individuo. La teoría de la igualdad del trabajo al pago o recompensa comprende cuatro elementos diferentes: entrada, resultado, elección de un referente y motivación del individuo para reducir la inequidad. La teoría de las expectativas, Vroom y Lawler son sus máximos exponentes, hasta el presente ha existido seguidores que dan apoyo a esta teoría para medir la satisfacción de las remuneraciones que involucran las similitudes y las esperanzas resultantes vinculadas con la percepción de equidad y justicia. Estas teorías basadas en la equidad como justicia distributiva y justicia procesal.

En cuanto a los antecedentes de investigación, se consideró aquellas investigaciones que tenían mayor similitud con la investigación, es decir, estas debían responder las variables, tener semejanzas en la población y escenario de estudios, a fin de lograr hacer la vinculación con las conclusiones que se obtengan.

Es importante acotar que, para la ejecución de esta exploración, el tiempo fue insuficiente, por ello no permitió realizar una indagación en profundidad referente a las teorías o implementación de estas mismas dentro de los escenarios

de estudios, a fin de que las empresas puedan considerarlas en beneficios de los colaboradores, para que haya un mejor desempeño laboral.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación

El tipo de exploración fue básico, este es utilizado para comprender y ampliar el conocimiento de un determinado fenómeno o campo. También se acepta como investigación pura o investigación básica. (Hernández y Mendoza, 2018).

3.1.2 Diseño de investigación

La indagación fue cuantitativa porque estuvo enfocada en la recopilación de datos cuantitativos, formado por un enfoque deductivo que enfatiza la evidencia teórica formada por filosofías econométricas, experiencia y evidencia (Hernández y Mendoza, 2018).

Asimismo, fue de nivel descriptivo, porque implicó describir, registrar, analizar y explicar la verdadera naturaleza de los hechos y el procesamiento o procesos; se enfoca en conclusiones que guían o cómo funciona una persona, grupo o cosa en el presente. También, correlacional, porque con ella se busca relacionar las variables políticas, remunerativas y desempeño laboral durante la medición estadística (Hernández y Mendoza, 2018).

Se trató de un estudio no experimental, el investigador no realiza acciones que afecten el fenómeno de la investigación con el fin de extraer conclusiones o datos de su trabajo a partir de los cuales se puedan obtener resultados interpretables. Así, en la investigación no experimental, el investigador realizara una observación sobre el contexto de desarrollo del fenómeno, analizándolo para obtener información (Hernández y Mendoza, 2018).

Igualmente, es transversal porque pretende explicar sus variables examinando su ocurrencia y relación a lo largo del tiempo, y es similar a fotografiar un evento (Cruz, Olivares y González, 2014).

Asimismo, es hipotético-deductivo dado que por medio de este modelo se puede realizar la descripción del proceso de prueba de hipótesis, lo cual

ayuda a comprobarlas (Hernández y Mendoza, 2018).

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Políticas remunerativas

- Definición conceptual, son aquellas herramientas que las organizaciones utilizan y permite atraer, mantener y motivar al personal con el fin de que la empresa crezca (Barczak *et al.*, 2021).
- Definición operacional, el instrumento lleva por nombre Estructura de la Remuneración Evaluada por los Empleados del Sector Energético—Análisis de Correspondencia Multivariado, el cual contiene tres dimensiones: Elementos financieros, elementos no financieros, retribución individual (Barczak *et al.*, 2021), Cada una de ella cuenta con indicadores y éstas serán medidas por la encuesta de tipo Likert. Asimismo, cuenta con 12 ítems.
- Indicadores son, salario básico, bonos, premios, beneficios no salariales, elogios, recompensas simbólicas, ascensos, indemnizaciones por despido, prestaciones sociales, fondo de pensiones.
- Escala de medición para la presente investigación es ordinal de tipo Likert; con alternativas de respuestas: N=nunca, CS=casi nunca, AV=algunas veces, CS=casi siempre, S=siempre. Con niveles y rango de respuesta cuyas alternativas son: Deficiente (12 - 28), regular (29 - 44), bueno (45 – 60)
- Variable 2: Desempeño laboral
 - Definición conceptual, es una estructura que incluye el comportamiento controlado del personal que contribuye a las metas organizacionales (Ramos *et al.*, 2019).
 - Definición operacional, el instrumento lleva por nombre Evaluación del desempeño laboral mediante escalas breves de autoinforme: el caso del Cuestionario Individual de Desempeño Laboral; el cuestionario cuenta con tres indicadores: Desempeño de tareas, desempeño contextual, comportamiento laboral contraproducente (Ramos *et al.*, 2019). Cada una de ella cuenta con indicadores y éstas serán medidas por la encuesta de

tipo Likert. Asimismo, cuenta con 15 ítems para responder los objetivos del estudio.

- Indicadores son, conocimiento técnico, productividad, iniciativa, proactividad, cooperación con otros, entusiasmos, comportamiento fuera de la tarea, presentismo, quejas, realiza a propósito las tareas incorrectas, abusos de privilegios.
- Escala de medición para la presente investigación es ordinal de tipo Likert; con alternativas de respuestas: N=nunca, CS=casi nunca, AV=algunas veces, CS=casi siempre, S=siempre. Con niveles y rango de respuesta cuyas alternativas son: Deficiente (12 - 35), regular (36 - 55), bueno (56 - 75)

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

3.3.1 Población

La población es la adición de los elementos estudiados estimados de modo hipotético, lo que comúnmente se denomina totalidad (Hernández y Mendoza, 2018). De acuerdo con lo anterior, la población total es la suma de todos los posibles segmentos que conforman el universo a evaluar u observar, que en este estudio está conformado por 102 trabajadores de una empresa de saneamiento, provincia de Pisco, Ica, 2022.

3.3.2 Muestra

La muestra es una disposición de todos los componentes imaginables que se pueden observar o evaluar hipotéticamente; a veces se le llama el universo (Hernández y Mendoza, 2018). Para calcularla se utilizó la fórmula estadística (Anexo 3), considerando la población base la población antes indicada resultado 81 trabajadores de una empresa de saneamiento, provincia de Pisco, Ica, 2022.

3.3.3 Muestreo

El muestreo es probabilística simple, se consideran todas las personas que participan en el estudio, se consideran aquellas personas que deseen participar en la investigación. Como valoración de exclusión, los que se nieguen a participar en el estudio o no quieran firmar un consentimiento informado, colaboradores que se encuentren enfermos. Una vez se defina los

participantes, se considerará el sistema de sorteo, en el cual se colocó en un recipiente los nombres de toda la población elegible con la finalidad de seleccionar la muestra considerando el resultado probabilístico.

3.3.4 Factores de inclusión

- Trabajadores que deseen participar en el estudio
- Trabajadores que firmen el consentimiento informado
- Trabajadores que se encuentren dentro del centro laboral

3.3.5 Factores de exclusión

- Trabajadores que no firmen el consentimiento informado
- Trabajadores que se encuentren enfermos
- Trabajadores que estén no se encuentren dentro del centro laboral
- Trabajadores que no deseen participar en el estudio

3.3.6. Unidad de análisis

Un trabajador de una empresa de saneamiento, provincia de Pisco, Ica, 2022.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La encuesta recopiló información de las respuestas de los colaboradores a la organización. Por lo tanto, la investigación tuvo como objetivo investigar, verificar y recabar datos mediante encuestas directas o indirectas, lo que conduce a los puntos investigados en el estudio (Cohen y Gómez, 2019). La encuesta se considera como un instrumento de investigación que permite la indagación en detalle con el fin de recolectar datos que confirmen las hipótesis formuladas en el estudio (Hernández y Mendoza, 2018).

Se aplicó un cuestionario, es una herramienta útil para recopilar datos que se utilizó para medirlos (Tamayo y Tamayo, 2017). Como instrumento de recogida de información para medir las dos variables analizadas:

En el caso de la variable políticas remunerativas creado por Barczak *et al.*, (2021), el cual lleva por nombre Estructura de la Remuneración Evaluada por los Empleados del Sector Energético—Análisis de Correspondencia Multivariado, el cual contiene tres dimensiones: Elementos financieros, elementos no financieros, retribución individual, el instrumento cuenta con 12 ítems para dar respuesta a los objetivos de la investigación.

Respecto a la variable desempeño laboral, el cual lleva por nombre Evaluación del desempeño laboral mediante escalas breves de autoinforme: el caso del Cuestionario Individual de Desempeño Laboral; el cuestionario cuenta con tres indicadores: Desempeño de tareas, desempeño contextual, comportamiento laboral contraproducente, el instrumento cuenta con 15 ítems para responder a los objetivos de la investigación.

Cada uno contó con una escala tipo Likert de 5 puntos para medir las respuestas de los empleados: N=nunca, CS=casi nunca, AV=algunas veces, CS=casi siempre, S=siempre. Según Cohen y Gómez (2019), cada escala Likert consiste en cualquier disposición de preguntas que permita la articulación o juicios que surgen de las respuestas de los empleados.

La validez del instrumento es la puesta en común de supuestos presentados por expertos en la materia, cumplimentados por el asesor de tesis, además de que la composición de los estudios promete buena lógica y comprensibilidad (Valderrama, 2017). El instrumento para validar es revisado por expertos y la confiabilidad se prueba con el Alfa de Cronbach. En este sentido, el instrumento fue validado por 3 especialistas en el tema (Anexo 5).

En relación con la confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos de la investigación fue realizada una prueba piloto la cual se efectuó el 02 de noviembre de 2022, la prueba fue presentada de manera virtual enviando un enlace por WhatsApp mediante un formulario de Google Chrome para que las personas puedan llenar, es necesario indicar que la prueba piloto se aplicó a 20 personas, para ello se trabajó con colaboradores de características o condiciones similares a la población de estudio. El coeficiente de confiabilidad obtenido después de aplicar las pruebas se utilizó para determinar la confiabilidad. En este caso particular, se utilizó la prueba del coeficiente alfa de Cronbach (Anexo 6), el cual arrojó 0,950 para la variable políticas remunerativas y 0,920 para la variable desempeño laboral, notándose la consistencia interna de los ítems analizados.

3.5. Procedimientos

Después de identificar el marco conceptual del estudio, se diseñó el instrumento considerando el escenario de estudio y el razonamiento teórico

para cumplir con el objetivo planteado. Luego se aplican cuestionarios a una población piloto con característica similar para determinar la confiabilidad y así enviar a los expertos en la materia para su validación. A continuación, el investigador realizó cálculos de confiabilidad utilizando el software SPSS versión 26.

Luego se aplica la herramienta a trabajadores de una empresa de saneamiento, provincia de Pisco, Ica, a través de un formulario de Google, y luego se extraen los datos en Excel, se llevan a SPSS, se agregan y recopilan, y analizarán mediante estadística descriptiva para extraer conjuntos de datos sin sacar inferencias (conclusiones) sobre la población a la que pertenecen los datos (Hernández y Mendoza, 2018).

3.6. Método de análisis de datos

En el proceso de investigación de datos recolectados se utilizó el software SPSS versión 26, lo cual permitirá recolectar, procesar la base de datos previamente formateada en un formato de trabajo que puede ser realizado en Microsoft Excel. El análisis es seleccionado por estadística descriptiva, obteniendo resultados de la distribución de frecuencias de acuerdo al nivel alcanzado para la variable y cada uno de sus sub dimensiones.

3.7. Aspectos éticos

Esta exploración tiene en los lineamientos del Código de Ética en Investigación de la Universidad Cesar Vallejo, publicado bajo el Reglamento del Consejo Universitario N.º 0340-2021/UCV. Los componentes de la Política Antiplagio fomentan la consideración a los derechos de propiedad intelectual de toda la información obtenida en esta investigación, por lo que las citas y referencias a todo el contenido investigado se registran cuando el contenido se verifica bibliográficamente. Los participantes no se les obliga a intervenir en el estudio y se respeta su derecho a colaborar de manera facultativa. Con el fin de proporcionar una opinión imparcial, también se mantiene la confidencialidad de los participantes en la investigación.

En la presente investigación he procedido bajo el principio de transparencia, ya que se ha actuado sin ningún conflicto de interés tanto económico ni de otra índole, de igual forma se ha actuado bajo el principio de autonomía, ya

que he permitido que las personas participen de la investigación decidiendo libremente si participan o se retiran de la investigación cuando los consideren oportuno, se ha tenido en cuenta el principio de equidad, toda vez que ha realizado el trato de manera igualitaria de los participantes en la presente investigación, sin exclusión puesto que esto va a permitir el mejor desarrollo de la misma. De igual forma asumo el consentimiento informado, ya que se ha solicitado el consentimiento libre, expreso e informado que se han incluido en este estudio.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis Descriptivo

En el siguiente estudio se examina la variable políticas remunerativas en la que se desarrollan los resultados descriptivos obtenidos de la encuesta y se demuestran seguidamente.

Tabla 1

Estadísticos descriptivos de la Variable 1 Políticas Remunerativas

Medida	Valor
Media	1,46
Mediana	1,00
Moda	1
Desviación	,549
Varianza	,301
Rango	2
Mínimo	1
Máximo	3

Nota. Valores recopilados de la aplicación del instrumento

Interpretación.

En la tabla 1 se evidencia los valores obtenidos de la variable 1 con respecto a las medidas de tendencia central, resultando una media de 1,46, así como una mediana de 1,00 y la moda de 1, denota una distribución céntrica de la muestra estadística. En referencia a las medidas de dispersión se logró un rango de 2, la varianza resulto de 0,301 y una desviación estándar de 0,549, lo que significa que la distancia entre los valores es mínima respecto de la media.

Tabla 2*Estadísticos descriptivos de la Variable 2 Desempeño Laboral*

Medida	Valor
Media	1,73
Mediana	2,00
Moda	2
Desviación	,570
Varianza	,325
Rango	2
Mínimo	1
Máximo	3

Nota. Valores recopilados de la aplicación del instrumento

Interpretación.

En la tabla 2 se evidencia los valores obtenidos de la variable 2 con respecto a las medidas de tendencia central, resultando una media de 1,73, así como una mediana de 2,00 y la moda de 2, denota una distribución céntrica de la muestra estadística. En referencia a las medidas de dispersión se logró un rango de 2, la varianza resulto de 0,325 y una desviación estándar de 0,570, lo que significa que la distancia entre los valores es mínima respecto de la media.

Tabla 3

Distribución de frecuencias de la Variable 1 Políticas remunerativas.

	F.	%
Deficiente	46	56,8
Regular	33	40,7
Bueno	2	2,5
Total	81	100,0

Nota. Resultados obtenidos a través de datos de la encuesta

Interpretación.

En la tabla 3, se evidencia la variable 1 políticas remunerativas, en la que describe que de los 81 encuestados; 46 participantes que comprende el 56,8% señalaron que es deficiente en cumplir con los incentivos y disposiciones de las políticas remunerativas hacia los trabajadores de una empresa de Saneamiento, Provincia de Pisco, Ica, Por otra parte, 33 trabajadores que representan el 40,7% se inclinan por manifestar que es regular y 2 colaboradores que abarcan el 2,5% indicaron como bueno las políticas remunerativas.

Resultados descriptivos de la variable políticas remunerativas por dimensiones

Tabla 4

Distribución de frecuencias de la Dimensión 1 Elementos financieros.

	F.	%
Deficiente	45	55,6
Regular	31	38,3
Bueno	5	6,2
Total	81	100,0

Nota. Resultados obtenidos a través de datos de la encuesta

Interpretación.

En la tabla 4, se denota la dimensión 1 elementos financieros, la cual detalla que de los 81 encuestados; 45 empleados que constituyen un 55,6% expresaron que es deficiente el empleo de elementos financieros para retribuir el desempeño laboral de los trabajadores ya sea a través de bonos, premios o beneficios salariales, así mismo, 31 colaboradores que refleja el 38,3%, expresan que es regular el empleo de estrategias de elementos financieros en la empresa para retribuir el desempeño laboral de los trabajadores, finalmente, 5 empleados que configura el 6,2% resaltaron como bueno la aplicación de elementos financieros.

Tabla 5

Distribución de frecuencias de la Dimensión 2 Elementos no financieros.

	F.	%
Deficiente	55	67,9
Regular	25	30,9
Bueno	1	1,2
Total	81	100,0

Nota. Resultados obtenidos a través de datos de la encuesta

Interpretación.

En la tabla 5, se analiza la dimensión 2 elementos no financieros, la cual especifica que de los 81 encuestados; 55 participantes, que configura un 67,9%, expresaron que es deficiente el empleo de elementos no financieros, tales como son los méritos, premios, halagos, y reconocimientos que la empresa ofrece al trabajador, del mismo modo, 25 colaboradores que abarca un 30,9% refirieron que es regular el empleo de elementos no financieros, finalmente, 1 persona que comprende el 1,2% indico como bueno.

Tabla 6*Distribución de frecuencias de la Dimensión 3 Retribución individual.*

	F.	%
Deficiente	45	55,6
Regular	25	30,9
Bueno	11	13,6
Total	81	100,0

Nota. Resultados obtenidos a través de datos de la encuesta

Interpretación.

En la tabla 6, se evalúa la dimensión 3 retribuciones individual, la cual expone que de los 81 encuestados; 45 participantes, que configura un 55,6%, expresaron que es deficiente la retribución individual que hace la empresa tales como son resarcimiento que se brinda a un trabajador por el servicio prestado a la empresa, compensación por despido o fondo de pensiones, del igual modo, 25 colaboradores que conforma un 30,9% refirieron como regular la retribución individual y por último 11 trabajadores que representa el 13,6% indicaron como bueno se efectúa la retribución individual.

Descriptivo de la variable desempeño laboral

Tabla 7

Distribución de frecuencias de la Variable 2 Desempeño laboral.

	F.	%
Deficiente	27	33,3
Regular	49	60,5
Bueno	5	6,2
Total	81	100,0

Nota. Resultados obtenidos a través de datos de la encuesta

Interpretación.

En la tabla 7, se estudia la variable 2 desempeño laboral, la cual explica que de los 81 encuestados; 49 participantes, que configura un 60,5%, manifestaron que los trabajadores muestran un regular desempeño laboral, cuyas acciones y capacidades individuales están direccionadas a la consecución de la meta organizacional, así mismo, 27 colaboradores que conforma un 33,3% señalan que los empleados muestra un deficiente desempeño laboral la razón obedece a la carencia de incentivos por parte de la empresa que incide en el desempeño de los trabajadores, finalmente 5 trabajadores que representa el 6,2% destacaron como bueno el desempeño laboral.

Resultados descriptivos de la variable desempeño laboral por dimensiones

Tabla 8

Distribución de frecuencias de la V2 Dimensión 1 Desempeño de tareas.

	F.	%
Deficiente	25	30,9
Regular	32	39,5
Bueno	24	29,6
Total	81	100,0

Nota. Resultados obtenidos a través de datos de la encuesta

Interpretación.

En la tabla 8, se distingue la V2 dimensión 1 desempeño de tareas, la cual describe que de los 81 encuestados; 32 participantes que refleja un 39,5%, expresaron que los trabajadores muestran un regular desempeño de tareas, de igual modo, 25 empleados que reporta un 30,9% manifestaron como deficiente el desempeño de tareas esto responde a la poca planificación de programas de capacitación que mejore los conocimientos y habilidades de los trabajadores para mejorar su desempeño en las tareas asignadas por la empresa y por último, 24 colaboradores que conforma un 29,6% indicaron como bueno el desempeño de tareas de los trabajadores ya que estos cumplen de forma eficaz la ejecución de todas las actividades y responsabilidades asignadas dentro de la empresa.

Tabla 9

Distribución de frecuencias de la V2 Dimensión 2 Desempeño contextual.

	F.	%
Deficiente	19	23,5
Regular	44	54,3
Bueno	18	22,2
Total	81	100,0

Nota. Resultados obtenidos a través de datos de la encuesta

Interpretación.

En la tabla 9, se demuestra la V2 dimensión 2 desempeño contextual, la cual presenta que de los 81 encuestados; 44 participantes que refleja un 54,3%, expresaron que los trabajadores muestran un regular desempeño contextual, del mismo modo, 19 empleados que configura un 23,5% señalan que los trabajadores tienen un deficiente desempeño contextual, esto responde al poco empleo de elementos no financieros por parte de la empresa que incide de manera negativa en la conducta o actitud del trabajador de tal manera que este pueda generar un ambiente altamente productivo para la empresa, finalmente, 18 colaboradores que representa el 22,2% destacaron como bueno el desempeño contextual de los trabajadores, esto significa que la conducta que nace del trabajador de manera espontánea en colaborar con los compañeros, en asumir responsabilidades de forma voluntaria, busca soluciones creativas, administrar bien el tiempo en función a las actividades asignadas, entre otras, contribuyendo de esta forma a optimizar el funcionamiento de la empresa.

Tabla 10

Distribución de frecuencias de la V2 Dimensión 3 Comportamiento laboral contraproducente.

	F.	%
Regular	21	25,9
Bueno	60	74,1
Total	81	100,0

Nota. Resultados obtenidos a través de datos de la encuesta

Interpretación.

En la tabla 10, se evidencia la V2 dimensión 3 comportamiento laboral contraproducente, la cual exhibe que de los 81 encuestados; 60 colaboradores que constituyen un 74,1%, expresaron como bueno la conducta de los trabajadores y no se inclinan por el comportamiento laboral contraproducente, es decir que sus comportamiento o acciones van en favor del bienestar de la organización y 21 empleados que representa el 25,9% señalaron como regular el comportamiento laboral contraproducente, esto se debe que algunos trabajadores comunican aspectos laborales negativos, se quejan de problemas del entorno laboral, realizan de forma incorrecta actividades laborales asignadas, incidiendo de esta manera en el bienestar de la empresa, las relaciones interpersonales y el clima organizacional.

4.2. Análisis Inferencial

Prueba de normalidad

Regla de decisión

H₀: Los datos sigue una distribución normal

H_a: Los datos no sigue una distribución normal

Criterios de aceptación:

Sig.<0.05, se acepta la H_a, los datos no presentan distribución normal, se aplica correlación de Spearman.

Sig.> 0.05, se acepta la H₀, los datos presentan distribución normal, se aplica correlación de Pearson.

Tabla 11

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Políticas Remunerativas	,159	81	,000	,924	81	,000
Desempeño Laboral	,050	81	,200*	,995	81	,994

Nota. *. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

En la tabla 11. Presenta la prueba de normalidad, se evidencia que la muestra utilizada es 81, al ser mayor a 50, se analizará con Kolmogorov-Smirnov; dado que la significancia obtenida para la variable políticas remunerativas es de 0.000, la cual es < 0.05, se acepta la H_a, la cual afirma que los datos no presentan distribución normal y para la variable desempeño laboral arrojó una significancia de 0.200, la cual es > 0.05, se acepta la H₀, la cual afirma que los datos presentan distribución normal, por tanto, la prueba de normalidad resultante para ambas variables en estudio arrojó normalidades distintas, lo que significa que el estadístico a utilizar para la prueba de contrastación de hipótesis prima es la no normalidad, en este caso sugiere usar la correlación Rho de Spearman.

Prueba de hipótesis general

El análisis de las variables se aplicó la estadística inferencial, para contrastar las hipótesis se usó el estadístico de correlación Rho Spearman, que se expone.

Hipótesis H₀

H₀: Las políticas remunerativas no tienen relación significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa de saneamiento, provincia de Pisco, Ica, 2022.

Hipótesis H_a

H_a: Las políticas remunerativas tienen relación significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa de saneamiento, provincia de Pisco, Ica, 2022.

Tabla 12

Contrastación de la Hipótesis General

		Políticas Remunerativas	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Políticas Remunerativas	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,432**
		N	81
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,432**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	81

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

La tabla 12, evidencio la Sig. obtenida 0,000 la cual es < 0.05 , por tanto, se acepta la H_a, es decir, las políticas remunerativas tienen relación significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa de saneamiento, provincia de Pisco, Ica, 2022. El coeficiente arrojado 0,432 y la magnitud según anexo 10 es una relación positiva moderada. Lo que significa que cuando se emplean buenas políticas remunerativas, el desempeño laboral es bueno en los trabajadores. En este caso, se nota una relación moderada demostrando que la gerencia de la empresa debe hacer ajustes y cumplir cabalmente con las políticas remunerativas

con el fin de lograr incentivar en los trabajadores un buen desempeño laboral, de tal forma que contribuya al desarrollo y bienestar para la empresa.

Hipótesis específica 1

Hipótesis Nula Ho

Ho: Las políticas remunerativas no tienen relación significativa con el desempeño de tareas de los trabajadores de una empresa de saneamiento, provincia de Pisco, Ica, 2022.

Hipótesis Alterna Ha

Ha: Las políticas remunerativas tienen relación significativa con el desempeño de tareas de los trabajadores de una empresa de saneamiento, provincia de Pisco, Ica, 2022.

Tabla 13

Contrastación de la Hipótesis Especifica 1

		Políticas Remunerativas	Desempeño de tareas
Rho de Spearman	Políticas Remunerativas	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,572**
		N	81
	Desempeño de tareas	Coeficiente de correlación	,572**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	81

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

En la tabla 13, se observa la Sig. obtenida es 0,000 la cual es < 0.05 , por lo que, se acepta la Ha, es decir, Las políticas remunerativas tienen relación significativa con el desempeño de tareas de los trabajadores de una empresa de saneamiento, provincia de Pisco, Ica, 2022. El coeficiente arrojado 0,572 y positivo, la magnitud del coeficiente según anexo 10 es una relación positiva moderada. Lo que significa que cuando se emplean buenas políticas remunerativas, esta incide de manera positiva con el buen desempeño de tareas de los trabajadores y viceversa.

Hipótesis específica 2

Hipótesis Nula Ho

Ho: Las políticas remunerativas no tienen relación significativa con el desempeño contextual de los trabajadores de una empresa de saneamiento, provincia de Pisco, Ica, 2022.

Hipótesis Alterna Ha

Ha: Las políticas remunerativas tienen relación significativa con el desempeño contextual de los trabajadores de una empresa de saneamiento, provincia de Pisco, Ica, 2022.

Tabla 14

Contrastación de la Hipótesis Especifica 2

			Políticas Remunerativas	Desempeño contextual
Rho de Spearman	Políticas Remunerativas	Coeficiente de correlación	1,000	,286**
		Sig. (bilateral)	.	,010
		N	81	81
	Desempeño contextual	Coeficiente de correlación	,286**	1,000
Sig. (bilateral)		,010	.	
N		81	81	

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

Fuente: SPSS 26

En la tabla 14, se constata la Sig. obtenida es 0,010 la cual es < 0.05 , por lo que, se acepta la Ha, es decir, Las políticas remunerativas tienen relación significativa con el desempeño contextual de los trabajadores de una empresa de saneamiento, provincia de Pisco, Ica, 2022. El coeficiente arrojado 0,286 y positivo, la magnitud del coeficiente según anexo 10 es una relación positiva baja. Lo que significa que cuando se emplean buenas políticas remunerativas, esta incide de manera positiva con el buen desempeño contextual de los trabajadores y viceversa. En este caso, se constató una relación positiva baja, demostrando que existe asociación entre las variables de estudio, pero la aplicación de las políticas remunerativas es deficiente, lo que incide que el desempeño contextual en los trabajadores sea deficiente dentro

de la empresa. Por ejemplo, la deficiente aplicación de políticas remunerativas como los elementos financieros (bonos, premios o beneficios salariales) y los no financieros (los méritos, premios, halagos y reconocimientos al trabajador), todo esto tiene repercusión en el desempeño contextual de los trabajadores tales como (no colaborar con los compañeros, no asumir responsabilidades voluntarias, no buscar soluciones creativas, no administrar bien el tiempo, entre otras).

Hipótesis específica 3

Hipótesis Nula Ho

Ho: Las políticas remunerativas no tienen relación significativa con el comportamiento laboral contraproducente de los trabajadores de una empresa de saneamiento, provincia de Pisco, Ica, 2022.

Hipótesis Alterna Ha

Ha: Las políticas remunerativas tienen relación significativa con el comportamiento laboral contraproducente de los trabajadores de una empresa de saneamiento, provincia de Pisco, Ica, 2022.

Tabla 15

Contrastación de la Hipótesis Específica 3

			Políticas Remunerativas	Comportamiento laboral contraproducente
Rho de Spearman	Políticas Remunerativas	Coefficiente de correlación	1,000	,295**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	81	81
	Comportamiento laboral contraproducente	Coefficiente de correlación	,295**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	81	81

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

Fuente: SPSS 26

En la tabla 15, se observa la Sig. obtenida es 0,000 la cual es < 0.05 , por lo que, se acepta la Ha, es decir, Las políticas remunerativas tienen relación significativa con el comportamiento laboral contraproducente de los trabajadores de una empresa de saneamiento, provincia de Pisco, Ica, 2022. El coeficiente arrojado 0,295 y positivo, la magnitud del coeficiente según anexo 10 es una relación positiva baja. Lo que significa que cuando se mejoran las políticas remunerativas, esta incide de manera positiva en mejorar el comportamiento laboral contraproducente de los trabajadores. En este sentido la relación entre las variables de estudio es baja, esto

obedece a que las desmejoras en las políticas remunerativas han incidido en una desmejora en el comportamiento laboral contraproducente de los trabajadores, ya que comunican aspectos laborales negativos, se quejan de problemas del entorno laboral, realizan incorrectamente actividades laborales asignadas, repercutiendo en el bienestar de la empresa.

V. DISCUSIÓN

Dado a que la significancia bilateral obtenida es 0,000 la cual es menor a 0.05, por lo tanto, se acepta la hipótesis de la investigación, es decir, las políticas remunerativas tienen relación significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa de saneamiento, provincia de Pisco, Ica, 2022.

Dado a que la significancia bilateral obtenida es 0,000 la cual es menor 0.05, por lo que, se acepta la hipótesis de la investigación, es decir, las políticas remunerativas tienen relación significativa con el desempeño de tareas de los trabajadores de una empresa de saneamiento, provincia de Pisco, Ica, 2022.

Dado a que la significancia bilateral obtenida es 0,010 la cual es menor 0.05, por lo que, se acepta la hipótesis de la investigación, es decir, las políticas remunerativas tienen relación significativa con el desempeño contextual de los trabajadores de una empresa de saneamiento, provincia de Pisco, Ica, 2022.

Dado a que la significancia bilateral obtenida es 0,000 la cual es menor 0.05, por lo que, se acepta la hipótesis de la investigación, es decir, Las políticas remunerativas tienen relación significativa con el comportamiento laboral contraproducente de los trabajadores de una empresa de saneamiento, provincia de Pisco, Ica, 2022.

Los resultados que se han alcanzado se comparan con la literatura científica encontrada para el desarrollo de la investigación.

Estos resultados son similares a la investigación de Santos *et al.* (2019) en el cual concluyeron que el nivel de remuneración pagado a los ejecutivos de las empresas aquí estudiadas está relacionado con el ciclo de vida organizacional, lo que corrobora las teorías de contingencia y agencia. Así como el trabajo de Gavino (2020) el autor concluye que la variable compensación tiene una asociación positiva alta con valores de $p < 0.01$, y coeficiente $Rho = 0.706$, esto significa que la remuneración influye de forma positiva que procura la eficacia y eficiencia por medio del desempeño laboral, cuyo propósito es prestar atención con la competencia y el servicio de calidad por parte de los empleados del hospital en Chimbote.

Es de notar que las políticas remunerativas son una herramienta de la gestión de la empresa, que permite atraer, mantener y motivar al talento humano para el crecimiento de la empresa (Barczak *et al.*, 2021). El desempeño son todas las acciones humanas destinadas al logro de la meta organizacional, con la que se revela la voluntad individual de la persona y sus capacidades para lograrlo, dentro de un contexto que le favorece (Ramos *et al.*, 2019).

Asimismo, la investigación de Canale *et al.* (2022) en el cual los autores concluyeron, las instituciones europeas sugieren implementar un mercado laboral flexible para contrarrestar los choques asimétricos y promover la resiliencia durante las fases negativas del ciclo económico. Sin embargo, además de los cuestionables efectos sobre el equilibrio macroeconómico, las consecuencias sobre la pobreza de la liberalización del mercado laboral parecen ser perjudiciales. Por su parte, Marrufo y Pacherez (2020), concluyeron que el personal no cumple a cabalidad con sus labores, por lo que recomendaron la motivación de los trabajadores por parte de los funcionarios de la municipalidad provincia de Rioja mediante políticas que ayuden a mejorar el desempeño de trabajo.

Por tanto, el desempeño de tarea se comprende como toda actividad realizada por el trabajador en cumplimiento de sus responsabilidades dentro de la empresa, que se vincula de forma directa al núcleo técnico, que está condicionado a sus capacidades personales y que son descritas en cada rol que se cumple en una empresa (Ramos *et al.*, 2019). Es el desempeño de las tareas lo que hace posible el logro de los objetivos de la organización, porque todos los socios de cooperación aumentan la voluntad necesaria para contribuir al logro del objetivo de la organización al realizar eficazmente cada tarea individual, haciéndola productiva.

Por tanto, la investigación de Ricaurte *et al.* (2020) demostraron que existe un 80% de satisfacción general de los colaboradores por su lugar de labores. Los trabajadores expresaron que el aumento de sueldo debe ser por evaluación de desempeño y por incentivo no por recomendaciones. De esta forma, concluyeron que los empleados perciben desigualdad en la manera como se definen los aumentos de salario; por ello, ofrecieron el modelo presentado.

El desempeño contextual por su parte se define como todo comportamiento que nace de forma individual y espontáneamente de superar lo que se espera que

realice en el puesto asignado (Ramos *et al.*, 2019). El comportamiento espontáneo y personal del empleado supera lo esperado en su lugar de trabajo.

La investigación de Ricaurte *et al.* (2020) debido a que los resultados obtenidos demostraron que existe un 80% de satisfacción general de los colaboradores por su lugar de labores. Los trabajadores expresaron que el aumento de sueldo debe ser por evaluación de desempeño y por incentivo no por recomendaciones. De esta forma, concluyeron que los empleados perciben desigualdad en la manera como se definen los aumentos de salario; por ello, ofrecieron el modelo presentado.

El desempeño contextual por su parte se define como todo comportamiento que nace de forma individual y espontáneamente de superar lo que se espera que realice en el puesto asignado (Ramos *et al.*, 2019). El comportamiento espontáneo y personal del empleado supera lo esperado en su lugar de trabajo.

Estos resultados son similares a la investigación de Orbe y Ordoñez (2018) pues sus resultados arrojaron que, 49% no son apoyados por sus directivos para capacitarse; asimismo, existe equidad en la manera de establecer los sueldos en un 38% y 27%. Por su parte, 81% de ellos señaló que la remuneración impacta directamente en el trabajo, mientras que el 84% respondió sobre la impuntualidad en el pago de salarios. En cuanto a recibir refuerzos por alcanzar metas solo el 29% dijo que los obtenían. Por tanto, concluyeron que el sistema de acciones contribuirá a que los directivos favorezcan a los trabajadores respecto a la retribución, formación permanente, gratificaciones por el desempeño de sus labores y otros.

El comportamiento laboral contraproducente se define como la realización o ejecución de comportamientos con los que se daña la empresa y que pudieran beneficiar personalmente al trabajador, siendo un comportamiento antiético (Ramos *et al.*, 2019). Son comportamientos desviados adoptados por los empleados que perjudican el bienestar de la organización y van en contra de los intereses de la empresa.

Los resultados de la investigación difieren con la investigación de Montilla *et al.* (2021), demostraron que, la retribución es regular con un 45%, bajo 30% y alto 25%. Mientras que, el desempeño laboral es regular con 43%, seguido de bajo 34% y alto 23%. De esta manera, el valor entre variables indicó $r = 0,919$. De esta forma,

concluyeron que existe una alta correlación, afirmativa e importante entre la compensación profesional y la actuación laboral. En efecto, la relación de esta última variable se produce por la primera en una proporción de 84%.

El estudio, realizado por Gavino (2020), el autor concluye que la compensación se asocia alta y positivamente con valores de $p < 0.01$, y coeficiente $Rho = 0.706$, esto significa que la remuneración influye de forma positiva que procura la eficacia y eficiencia por medio del desempeño laboral, cuyo propósito es prestar atención con la competencia y el servicio de calidad por parte de los empleados del hospital en Chimbote.

En cuanto a las fortalezas de la metodología encontrada, se puede mencionar que existe suficiente material bibliográfico para la realización de la investigación, tanto en las diferentes bases de datos, revistas indexadas, libros y tesis que fueron utilizadas como sustento teórico para el desarrollo de la investigación. Asimismo, la disposición de los trabajadores para llenar la encuesta enviada por un Google forms utilizando el WhatsApp como medio de solicitud de participación.

En cuanto a las debilidades de la metodología utilizada se puede mencionar que la falta de conocimiento de los colaboradores referente al tema en estudio, por lo que solicitaban información en detalle de los términos utilizados, inseguridad de algunos colaborados en cuanto a la participación de la investigación, pues consideraban que la investigación podría ser en perjuicio a la condición actual. Algunos trabajadores no contaban con la herramienta tecnológica para responder la encuesta.

En cuanto a la relevancia de la investigación; esta permite dar a conocer a la empresa los aspectos que están afectando el desempeño de los colaboradores, por lo que estos manifiestan que no perciben bonos de eficiencia, antigüedad, premios por eficiencia o algún tipo de beneficio colectivo. Adicionalmente, sostiene que la empresa no hace elogios por el buen desempeño laboral ni le ofrecen asensos considerando el desempeño laboral. En otras palabras, el desempeño de los empleados debe ser una de las prioridades diarias de la empresa. Por tanto, debe identificar, monitorear y analizar todos los factores que pueden mejorar el desempeño. Una vez hecho esto, es necesario hacer las correcciones adecuadas,

guiados por políticas remunerativas, para crear su fórmula de productividad. Las metas que debe alcanzar un empleado en un determinado período de tiempo en la empresa. Entendiéndose que, para que sean mayores los resultados laborales dependen mucho de la motivación de los empleados. Cuanto mejor sea la motivación, mejor realizarán el trabajo y con ello aumentará la productividad.

VI. CONCLUSIONES

Esta investigación concluye:

Primera: en cuanto al objetivo general de la investigación el cual dice determinar la relación entre las políticas remunerativas y el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa de saneamiento, provincia de Pisco, Ica, 2022. Dado a que la significancia bilateral obtenida es 0,000 la cual es menor a 0.05, por lo tanto, se acepta la hipótesis de la investigación, es decir, las políticas remunerativas tienen relación significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa de saneamiento, provincia de Pisco, Ica, 2022.

Segunda: en cuanto al objetivo específico de la investigación el cual dice determinar la relación entre las políticas remunerativas y el desempeño de tareas de los trabajadores de una empresa de saneamiento, provincia de Pisco, Ica, 2022. Dado a que la significancia bilateral obtenida es 0,000 la cual es menor 0.05, por lo que, se acepta la hipótesis de la investigación, es decir, las políticas remunerativas tienen relación significativa con el desempeño de tareas de los trabajadores de una empresa de saneamiento, provincia de Pisco, Ica, 2022.

Tercera: en cuanto al objetivo específico de la investigación el cual dice determinar la relación entre las políticas remunerativas y el desempeño contextual de los trabajadores de una empresa de saneamiento, provincia de Pisco, Ica, 2022. Dado a que la significancia bilateral obtenida es 0,010 la cual es menor 0.05, por lo que, se acepta la hipótesis de la investigación, es decir, las políticas remunerativas tienen relación significativa con el desempeño contextual de los trabajadores de una empresa de saneamiento, provincia de Pisco, Ica, 2022.

Cuarta: en cuanto al objetivo específico de la investigación el cual dice determinar la relación entre las políticas remunerativas y el comportamiento laboral contraproducente de los trabajadores de una empresa de saneamiento, provincia de Pisco, Ica, 2022. Dado a que la significancia bilateral obtenida es 0,000 la cual es menor 0.05, por lo que, se acepta la hipótesis de la investigación, es decir, Las políticas remunerativas tienen relación significativa con el comportamiento laboral contraproducente de los trabajadores de una empresa de saneamiento, provincia de Pisco, Ica, 2022.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: se recomienda al Gerente General de la empresa de saneamiento de la Provincia de Pisco, emplear estrategias que permita aplicar los elementos no financieros dentro de la organización. Al jefe de recursos humanos emplear elegios por las actividades realizadas, recompensas simbólicas y asensos por antigüedad o nivel de estudios. A los trabajadores, realizar actualizaciones académicas o estudios a fin de mejorar el conocimiento técnico.

Segunda: se recomienda al Gerente General de la empresa de saneamiento de la Provincia de Pisco, aplicar premios o bonificaciones especiales con la finalidad de motivar a los colaboradores a realizar o mejorar las actividades realizadas. A los trabajadores, realizar el trabajo con excelencia con la finalidad de ganar bonificaciones por productividad.

Tercera: se recomienda al Gerente General de la empresa de saneamiento de la Provincia de Pisco, implementar políticas con la finalidad de evitar los despidos o abandonos de cargo. A los empleados, realizar las actividades asignadas siendo proactivos, con entusiasmo y cooperando entre los compañeros.

Cuarta: se recomienda al Gerente General de la empresa de saneamiento de la Provincia de Pisco aplicar estrategias que fomenten el valor del compañerismo y trabajo en equipo. A los trabajadores, realizar todas las actividades dentro de la jornada laboral, con la finalidad de evitar realizar tiempo extra y en consecuencia mejorar la productividad diaria.

REFERENCIAS

- Aguado, D., Andrés, J., García, A., & Rodríguez, J. (2019). LinkedIn “Big Four”: Job Performance Validation in the ICT Sector. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 35(2), 53-64. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/2313/231360295002/231360295002.pdf>
- Ali, S., Mustapha, K., Jalila, J., Elias, S., & Bin Nordin, M. (2021). Financial Elements In Job Satisfaction Of Special Education Teachers In Malaysia. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education*, 12(11), 5229-5233. <https://www.proquest.com/docview/2639729497/E49B71D7AB2642EDPQ/5>
- Avilés, C., Ponce, M., Pino, P., y Vallejos, O. (2015). Mejoramiento de la productividad en una industria maderera usando incentivo remunerativo. *Maderas. Ciencia y Tecnología*, 17(1), 117-128. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=48535342013>
- Barczak, A., Dembińska, I., Rostkowski, T., Szopik, K., & Rozmus D. (2021). Structure of remuneration as assessed by employees of the energy sector—multivariate correspondence analysis. *Energies*, 14(22), 7472. <https://doi.org/10.3390/en14227472>
- Bautista Cuello, R., Cienfuegos Fructus, R., y Aguilar Panduro, E. J. D. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), 109-121. <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Becerra-Márquez, C. V., y Bermúdez-Aponte, J. J. (2021). El clima laboral en la biblioteca universitaria: el caso de seis bibliotecas universitarias en Colombia. *Investigación Bibliotecológica*, 34(84), 59-77. <https://doi.org/10.22201/iibi.24488321xe.2020.84.58165>
- Bolaños Narciso, E. O., Reyes Vivar, E. A., & Calvanapón Alva, F. A. (2022). Labor regimes and job satisfaction of the collaborators of the Unidad de Gestión Educativa Local Pallasca, 2022. *Sapienza: International Journal of Interdisciplinary Studies*, 3(4), 175-193. <https://doi.org/10.51798/sijis.v3i4.459>
- Canale, R. R., Giorgio, L., & Marco, M. (2022). Labour market flexibility and workers' living conditions in Europe. *Structural Change and Economic Dynamics*, (62), 441-450. <https://doi.org/10.1016/j.strueco.2022.06.003>.

- Çeti, B., & Tunç Hassan, A. (2019). Bibliometric profile of studies related with equity theory. *Journal of Tourismology*, 5(1). <https://doi.org/10.26650/jot.2019.5.1.0016>
- Chiang, M., Fuentes, Á., & Hidalgo, J. (2020). Work absence, remuneration, and equity: a confused relationship. *Cuadernos de Administración*, 36(68), 126-137. <https://www.redalyc.org/journal/2250/225070049011/225070049011.pdf>
- Congreso de la República. (30 de noviembre de 2021). *Ley N° 31365. Ley de presupuesto del sector público para el año fiscal 2022*. El Peruano. <https://www.mef.gob.pe/es/por-instrumento/ley/27512-ley-n-31365/file>
- Cordova Alvarado, E. M., y Rodríguez Yucra, M. A. (2021). *Los derechos laborales en el Perú durante la emergencia sanitaria Covid-19*. 3Ciencias. <https://doi.org/10.17993/EcoOrgyCso.2021.63>
- Cruz del Castillo, C., Olivares Orozco, S., y González García, M. (2014). *Metodología de la investigación*. Grupo Editorial Patria.
- Cuesta Santos, A. (2020). Evaluación de la satisfacción laboral según la ISO 9001: 2015. *Cofin Habana*, 14(1). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2073-60612020000100006
- de Assis, É., Gaio, L., Ambrozini, M. y Pimenta T. (2019). Analysis of the rating significance and other variables on the remuneration of the brazilian debentures. *Revista de Administração da Universida de Federal de Santa Maria*, 12(Esp.5), 931-952. <https://www.redalyc.org/journal/2734/273463130006/273463130006.pdf>
- Delgado, N., Hernández, E., Rosales, C., Díaz, L., Isla, R., & Díaz D. (2018). Contextual Performance in Academic Settings: The Role of Personality, Self-efficacy, and Impression Management. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 34(2), 63-68. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/2313/231355893001/231355893001.pdf>
- Dingyang, Z. (2022). Analysis on the influence of salary level and employee satisfaction. *CMU Academy Journal of Management and Business Education*, 1(1), 7–9. <https://doi.org/10.53797/cjmbe.v1i1.2.2022>
- Equipos & talento. (14 de febrero de 2019). *El 46% de los empleados europeos sienten que sus directivos no valoran su talento*.

- <https://www.equiposytalento.com/noticias/2019/02/14/el-46-de-los-empleados-europeos-sienten-que-sus-directivos-no-valoran-su-talento>
- EY. (22 de agosto de 2022). *Crece la influencia de los colaboradores: el 47% renunciaría a sus puestos por mejores salarios, oportunidades profesionales y flexibilidad.* https://www.ey.com/es_pe/news/2022/08/crece-influencia-colaboradores-mejores-oportunidades
- Ferraris, S., y Martínez, M. (2022). El sostenimiento de la vida: Trayectorias de trabajo remunerado y no remunerado de mujeres en México. *Revista Interdisciplinaria de Estudios de Género de El Colegio de México*, 8. <https://www.redalyc.org/journal/5695/569572215006/569572215006.pdf>
- Fogaça, N., Coelho, F., Paschoal, T., Ferreira, M., & Torres, C. (2021). Relationship Between Job Performance, Well-Being, Justice, And Organizational Support: A Multilevel Perspective RAM. *Revista de Administração Mackenzie*, 22(4). <https://www.redalyc.org/journal/1954/195468232004/195468232004.pdf>
- Ganga, F., Améstica, L., y Bobadilla, M. (2019). Aproximación teórica a elementos asociados a las remuneraciones académicas en las universidades estatales chilenas. *Revista Venezolana de Gerencia*, 24(86). <https://www.redalyc.org/journal/290/29059356015/29059356015.pdf>
- García Mata, O. (2021). Alfabetismo financiero entre millennials en Ciudad Victoria, Tamaulipas, México. *Estudios Gerenciales*, 37(160), 399-412. <http://dx.doi.org/10.18046/j.estger.2021.160.4021>
- Gavino S., R. (2020). *La compensación de remuneraciones y desempeño laboral de los Trabajadores del Hospital III EsSalud de Chimbote-2019* [Tesis de Doctorado, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/44485>
- Gaytán, J. (2020). Indicadores Financieros y Económicos. *Mercados y Negocios*, (41), 125-131. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=571861494015>.
- Hernández-Sampieri, R., y Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Interamericana Editores.
- Khademizadeh, S. (2019). Status and ranking of factors affecting job motivation from the viewpoint of librarians of special libraries of Ahvaz city, Iran. *Revista*

- Cubana de Información en Ciencias de la Salud*, 30(3).
<https://www.redalyc.org/journal/3776/377665579005/377665579005.pdf>
- Kollmann, T., Stockmann, C., Kensbock, J. M., & Peschl, A. (2019). What satisfies younger versus older employees, and why? An aging perspective on equity theory to explain interactive effects of employee age, monetary rewards, and task contributions on job satisfaction. *Human Resource Management*, 59(1), 101-115. <https://doi.org/10.1002/hrm.21981>
- Llamas, L., Huesca, L., y Gutiérrez, L. (2019). Desigualdad y justicia en la remuneración por género en México y la frontera norte. *Revista Análisis económico*, 34(86), 91-112.
<https://www.redalyc.org/journal/413/41360954005/41360954005.pdf>
- Martins, L., Zerbini, T., & Medina, F. (2019). Impact of Online Training on Behavioral Transfer and Job Performance in a Large Organization. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 35(1), pp. 27-37.
<https://www.redalyc.org/jatsRepo/2313/231360290004/231360290004.pdf>
- Marrufo Fernández, G., y Pacherez Riva, J. (2020). El desempeño laboral en la municipalidad provincial de Rioja, región San Martín-2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1574-1593.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.182
- Montilla Pérez, L., Sánchez Dávila, K., y Delgado Bardales, J. M. (2021). Gestión de la compensación profesional y desempeño laboral en unidades administrativas de salud, distrito de Tarapoto, 2015 – 2016. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(2), 1679-1700.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i2.376
- Moscoso, S., & Salgado, J. (2021). Meta-analytic Examination of a Suppressor Effect on Subjective Well-Being and Job Performance Relationship. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 37(2), 119-131.
<https://www.redalyc.org/journal/2313/231369562005/231369562005.pdf>
- Oliveira, L., Moreno, V. & Gonçalves, R. (2020). Individual and Situational Antecedents of Counterproductive Work Behaviors. *Brazilian Administration Review*, 17(3).
<https://www.redalyc.org/jatsRepo/841/84165722002/84165722002.pdf>

- Orbe-Guaraca, M. P., y Ordoñez-Espinoza, C. G. (2018). Elaboración de un sistema de acciones para la motivación en el desempeño laboral del personal docente, administrativo y de servicio de la Universidad Católica de Cuenca, Extensión Cañar. *3C Empresa: Investigación y pensamiento crítico*, 7(3), 10-27. <http://dx.doi.org/10.177993/3cemp.2018.070335.10-27/>
- Organización Internacional del Trabajo. (2018). *Remuneraciones, costos extrasalariales y renta imponible en los países andinos*. Lima: OIT, Oficina de la OIT para los Países Andinos. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-lima/documents/publication/wcms_654078.pdf
- Palenzuela, P., Delgado, N., & Rodríguez, J. (2019). Exploring the Relationship between Contextual Performance and Burnout in Healthcare Professionals. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 35(2), 115-121. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/2313/231360295008/231360295008.pdf>
- Quito Santos, C., Guzmán Ávalos, E., & Quiroz Mejía, J. V. (2018). Association between the labor regime and the burnout syndrome in physicians of the Public Ministry of Peru. *Journal Mexican of Medicine Forensic*, 4(2), 34-51. <https://www.medigraphic.com/pdfs/forense/mmf-2019/mmfi192d.pdf>
- Raine, O. (2022). The Influence of Low Wage Compensation on Employee Motivation in an Institution of Higher Education: A Qualitative Exploratory Case Study. ProQuest LLC. https://eric.ed.gov/?q=Remuneration+policies&ff1=dtSince_2018&id=ED621505
- Ramos-Villagrasa, P. J., Barrada, J. R., Fernández-del-Río, E., & Koopmans, L. (2019). Assessing job performance using brief self-report scales: The case of the individual work performance questionnaire. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 35(3), 195-205. <https://doi.org/10.5093/jwop2019a21>
- Riaz, A., Batool, S., & Saad, M. (2019). The Missing Link Between High Performance Work Practices And Perceived Organizational Politics. *Revista de Administração de Empresas*, 59(2), 82-94. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/1551/155160381002/155160381002.pdf>
- Ricaurte, M., Rodríguez, M. V., Barriga Medina, H. R., y Romero, M. E. (2020). Sistema de compensación basado en evaluación de desempeño en la

- industria de elaboración de alimentos: Caso Ingenio azucarero. *Revista Compendium: Cuadernos de Economía y Administración*, 7(1), 34-45.
<https://doi.org/10.46677/compendium.v7i1.782>
- Rodríguez, C., Ramírez, R., Fernández, M., y Bustos, C. (2018). Capital psicológico, desempeño contextual y apoyo social del trabajo en salud primaria. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 34(3), 123-133.
<https://www.redalyc.org/jatsRepo/2313/231357687001/231357687001.pdf>
- Rojas Miño, I. (2020). Los instrumentos jurídicos ante la discriminación remunerativa entre mujeres y hombres en Chile. *Revista de Derecho (Valdivia)*, 33(2), 145-165. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-09502020000200145>
- Salgado, J., & Moscoso, S. (2022). Cross-cultural Evidence of the Relationship between Subjective Well-being and Job Performance: A Meta-analysis. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 38(1), 27-42.
<https://www.redalyc.org/journal/2313/231371930003/231371930003.pdf>
- Salgado, J., Blanco, S., & Moscoso, S. (2019). Subjective Well-being and Job Performance: Testing of a Suppressor Effect. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 35(2), 93-102.
<https://www.redalyc.org/jatsRepo/2313/231360295006/231360295006.pdf>
- Sánchez, H. (2019). Finanzas para no financieros. *Revista Venezolana de Gerencia*, 2, 668-671.
<https://www.redalyc.org/journal/290/29063446038/29063446038.pdf>
- Sandall, H., Silva, L., & Queiroga F. (2022). A Comprehensive Approach to Job Performance in the Service Sector: A Systematic Literature Review. *BAR - Brazilian Administration Review*, 19(2).
<https://www.redalyc.org/journal/841/84171352006/84171352006.pdf>
- Sante, D., Eaton, A., & Viswesvaran, C. (2021). How Contextual Performance Influences Perceptions of Personality and Leadership Potential. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 37(2), 93-106.
<https://www.redalyc.org/journal/2313/231369562003/231369562003.pdf>
- Santos Oliveira, A., Nobrega Almeida, K. K., & Lopes Lucena, W. G. (2019). Executive remuneration and organizational life cycles: a focus on Brazilian

- companies *Revista de Administração da Universidade Federal de Santa Maria*, 12(4), 663-678. <https://doi.org/10.5902/1983465923418>
- Satka, E. (2019). The impact of remuneration on employee performance in the trading company. *Lecturer, Agriculture University of Tirana*. https://www.researchgate.net/publication/336149687_THE_IMPACT_OF_REMUNERATION_ON_EMPLOYEE_PERFORMANCE_IN_THE_TRADING_COMPANY
- Segatore, E. (2020). De la política pública a las percepciones: El reconocimiento a las trabajadoras del cuidado remunerado a partir de la ley 26.844 en Argentina. *Controversias y Concurrencias Latinoamericanas*, 11(20), 142-151. <https://www.redalyc.org/journal/5886/588663787008/588663787008.pdf>
- Sidabutar, E., Rahmat Syah, T. Y., & Anindita, R. (2020). The impact of compensation, motivation, and job satisfaction on employee performance. *JoMA, Journal of Multidisciplinary Academic*, 4(1). <http://kemalapublisher.com/index.php/JoMA/article/view/420/423>
- Shkoler, O., Rabenu, E., Tabak, F., & Lebron, M. J. (2019) Counterproductive Work Behaviors: Moderation by Envy and Group Size in Israel and USA. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 35(3), 145-156. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/2313/231362057001/231362057001.pdf>
- Slava, S., & Puhinska, V. (2021). Aligning enterprise performance goals and pay motivational design in forest enterprises, Transcarpathia, Ukraine. *Scientific Papers of the University of Pardubice. Series D. Faculty of Economics and Administration*, 29(3), 1323. <https://doi.org/10.46585/sp29031323>
- Souza, G., & Beuren, I. (2018). Impact of an enabling performance measurement system on task performance and job satisfaction. *Revista Contabilidade & Finanças*, 29(77), 194-212. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/2571/257156976003/257156976003.pdf>
- Sverke, M., Istad, I., Hellgren, J., Richter, A., & Naswall, K. (2019). A meta-analysis of job insecurity and employee performance: Testing temporal aspects, rating source, welfare regime, and union density as moderators. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(14), 2536. <https://doi.org/10.3390/ijerph16142536>

- Tomić, L., Žunić, M., & Vuletić, S. (2018). Upcoming Challenges On Regulating Remuneration Of The Directors And Implementing Remuneration Policies. *InterEULawEast - Journal for International and European Law, Economics and Market Integrations*, 5(2), 323. <https://www.proquest.com/docview/2163339235/319DA399D19340A5PQ/3>
- Vitali, S., y Brenda, B. (2022). Las políticas de «Economía Social, Solidaria y/o Popular» en Argentina, 2001-2019. *Reflexiones*, 101(1). <https://www.redalyc.org/journal/729/72967100001/72967100001.pdf>

ANEXO 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Políticas remunerativas y desempeño laboral de los trabajadores de una empresa de saneamiento, provincia de Pisco, Ica, 2022.

Autor: Max Alber Recalde Salas

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES
General	General	General	Variable 1	
¿Cuál es la relación de las políticas remunerativas y el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa de saneamiento, provincia de Pisco, Ica, 2022?	Determinar la relación entre las políticas remunerativas y el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa de saneamiento, provincia de Pisco, Ica, 2022	Las políticas remunerativas tienen relación significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa de saneamiento, provincia de Pisco, Ica, 2022	POLÍTICAS REMUNERATIVAS	D1 - Elementos financieros
				D2 - Elementos no financieros
				D3 - Retribución individual
Específicos	Específicos	Específicas	Variable 2	DIMENSIONES
¿Cuál es la relación de las políticas remunerativas y el desempeño de tareas de los trabajadores de una empresa saneamiento, provincia de Pisco, Ica, 2022?	Determinar la relación entre las políticas remunerativas y el desempeño de tareas de los trabajadores de una empresa de saneamiento, provincia de Pisco, Ica, 2022	Las políticas remunerativas tienen relación significativa con el desempeño de tareas de los trabajadores de una empresa de saneamiento, provincia de Pisco, Ica, 2022	DESEMPEÑO LABORAL	D1 - Desempeño de tareas
¿Cuál es la relación de las políticas remunerativas y el desempeño contextual de los trabajadores de una empresa de saneamiento, provincia de Pisco, Ica, 2022?	Determinar la relación entre las políticas remunerativas y el desempeño contextual de los trabajadores de una empresa de saneamiento, provincia de Pisco, Ica, 2022	Las políticas remunerativas tienen relación significativa con el desempeño contextual de los trabajadores de una empresa de saneamiento, provincia de Pisco, Ica, 2022		D2 - Desempeño contextual
¿Cuál es la relación de las políticas remunerativas y el comportamiento laboral contraproducente de los trabajadores de una empresa saneamiento, provincia de Pisco, Ica, 2022?	Determinar la relación entre las políticas remunerativas y el comportamiento laboral contraproducente de los trabajadores de una empresa de saneamiento, provincia de Pisco, Ica, 2022	Las políticas remunerativas tienen relación significativa con el comportamiento laboral contraproducente de los trabajadores de una empresa de saneamiento, provincia de Pisco, Ica, 2022		D3 - Comportamiento laboral contraproducente
METODOLOGÍA: Enfoque de Investigación: Cuantitativa. Tipo de Investigación: Básica / Aplicada. Nivel de Investigación: Correlacional Diseño: No experimental.				
Corte: Transversal Método: Hipotético-Deductivo. Población: 102 Muestra: 81. Instrumento: cuestionario de encuesta				

ANEXO 2. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Título: Políticas remunerativas y desempeño laboral de los trabajadores de una empresa de saneamiento, provincia de Pisco, Ica, 2022.

Autor: Max Alber Recalde Salas

VARIABLE 1	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	Ítems	ESCALA DE MEDICIÓN	Niveles y rangos	
POLÍTICAS REMUNERATIVAS	Las políticas remunerativas son un elemento de la gestión de la empresa. Los sistemas de remuneración deben ser flexibles y evolutivos (Barczak et al., 2021).	El instrumento lleva por nombre Structure of Remuneration as Assessed by Employees of the Energy Sector—Multivariate Correspondence Analysis, el cual contiene tres dimensiones: Elementos financieros, elementos no financieros, retribución individual (Barczak et al., 2021)	D1- Elementos financieros	Salario básico	1, 2	Ejemplo: Ordinal	Deficiente (12 - 28)	
				Bonos	3, 4			
				Premios	5			
				Beneficios no salariales	6			
			D2- Elementos no financieros	Elogios	7		Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Regular (29 - 44)
				Recompensas simbólicas	8			
				Ascensos	9			
				Indemnizaciones por despido	10			
			D3- Retribución individual	Prestaciones sociales	11			Bueno (45 - 60)
				Fondo de pensiones	12			
VARIABLE 2	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES		ESCALA DE MEDICIÓN		
DESEMPEÑO LABORAL	El desempeño laboral es un constructo que comprende comportamientos bajo el control de los trabajadores que contribuyen a las metas organizacionales (Ramos et al., 2019).	El instrumento lleva por nombre Assessing job performance using brief self-report scales: The case of the Individual Work Performance Questionnaire el cuestionario cuenta con tres indicadores: Desempeño de tareas, desempeño contextual, comportamiento laboral contraproducente (Ramos et al., 2019).	D1- Desempeño de tareas	Conocimiento técnico	13	Ejemplo: Ordinal		Deficiente (12 - 35)
				Productividad	14, 15			
				Iniciativa	16			
				Proactividad	17, 18			
			D2- Desempeño contextual	Cooperación con otros	19, 20		Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Regular (36 - 55)
				Entusiasmos	21, 22			
				Comportamiento fuera de la tarea	23			
				Presentismo	24			
			D3- Comportamiento laboral contraproducente	Quejas	25			Bueno (56 - 75)
				Realiza a propósito las tareas incorrectas	26			
				Abusos de privilegios	27			

Anexo 3. Instrumento

Título de la investigación: Políticas remunerativas y desempeño laboral de los trabajadores de una empresa de saneamiento, provincia de Pisco, Ica, 2022.

Objetivo: Determinar la relación entre las políticas remunerativas y el desempeño laboral de los trabajadores en una empresa de saneamiento, provincia de Pisco, Ica, 2022.

A continuación, se te presenta una serie de enunciados, por favor responder según considere sea la alternativa correcta, no existen preguntas buenas o malas

N: Nunca

CS: Casi siempre

AV: Algunas Veces

CS: Casi siempre

S: Siempre

DIMENSIONES	N.º	Variable: Políticas remunerativas	N	CS	AV	CS	S
Elementos financieros	1	El monto de la remuneración debe resultar de la eficiencia del trabajo					
	2	El salario debe resultar acorde a la educación					
	3	Los bonos deben resultar de la eficiencia del trabajo					
	4	El bono debe resultar de la antigüedad en la empresa					
	5	Los premios adicionales resultan de la eficiencia en el trabajo					
	6	Existe beneficios colectivos dentro del convenio de trabajo					
Elementos no financieros	7	Los elogios son el resultado de la posición del cargo que ocupa					
	8	Se realiza una bonificación por las habilidades y conocimientos					
	9	La empresa ofrece ascensos a los que realizan pasantías o realizan mejor las gestiones laborales					
Retribución individual	10	La empresa ofrece indemnización por despido acorde a la posición en la jerarquía del cargo ocupado					
	11	Cuenta con atención médica privada dentro de la contratación laboral					
	12	El fondo de pensiones es acorde a la antigüedad en la empresa					

Instrumento

Título de la investigación: Políticas remunerativas y desempeño laboral de los trabajadores de una empresa de saneamiento, provincia de Pisco, Ica, 2022.

Objetivo: Determinar la relación entre las políticas remunerativas y el desempeño laboral de los trabajadores en una empresa de saneamiento, provincia de Pisco, Ica, 2022.

A continuación, se te presenta una serie de enunciados, por favor responder según considere sea la alternativa correcta, no existen preguntas buenas o malas

N: Nunca

CS: Casi siempre

AV: Algunas Veces

CS: Casi siempre

S: Siempre

DIMENSIONES	N.º	Variable: Desempeño Laboral	N	CS	AV	CS	S
Desempeño de tareas	13	Me las arreglé para planificar mi trabajo según mis conocimientos y terminarlo oportunamente					
	14	Tuve en cuenta el resultado del trabajo que necesitaba lograr					
	15	Logré establecer mis prioridades					
Desempeño contextual	16	Por mi propia iniciativa, empiezo las nuevas tareas cuando culmino las anteriores					
	17	Logre culminar mi trabajo de forma eficiente					
	18	Administré bien mi tiempo en función a las actividades asignadas					
	19	Trabajé en mantener mis conocimientos actualizados relacionados con el trabajo que desempeño					
	20	Asumo responsabilidades adicionales					
	21	Trabajo para mantener mis habilidades laborales al día					
Comportamiento laboral contraproducente	22	Busco soluciones creativas para resolver nuevos problemas laborales					
	23	Busco nuevos retos en mi trabajo					
	24	Hablo con mis compañeros de trabajo referente a los aspectos laborales negativos					
	25	Me quejo de los problemas relacionados a mi entorno laboral					
	26	Realizo a propósito de forma incorrectas las actividades laborales que me asignan					
	27	Abuso de los privilegios que me otorga el cargo que desempeño					

Anexo 4. Validez del instrumento



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO MIDE: Políticas Remunerativas y Desempeño Laboral de los Trabajadores de una Empresa de Saneamiento, Provincia de Pisco, Ica, 2022

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 Elementos financieros								
1	El monto de la remuneración debe resultar de la eficiencia del trabajo	X		X		X		
2	El salario debe resultar acorde a la educación	X		X		X		
3	Los bonos deben resultar de la eficiencia del trabajo	X		X		X		
4	El bono debe resultar de la antigüedad en la empresa	X		X		X		
5	Los premios adicionales resultan de la eficiencia en el trabajo	X		X		X		
6	Existe beneficios colectivos dentro del convenio de trabajo	X		X		X		
DIMENSIÓN 2 Elementos no financieros								
		Si	No	Si	No	Si	No	
7	Los elogios son el resultado de la posición del cargo que ocupa	X		X		X		
8	Se realiza una bonificación por las habilidades y conocimientos	X		X		X		
9	La empresa ofrece ascensos a los que realizan pasantías o realizan mejor las gestiones laborales	X		X		X		
DIMENSIÓN 3 Retribución individual								
		Si	No	Si	No	Si	No	
10	La empresa ofrece indemnización por despido acorde a la posición en la jerarquía del cargo ocupado	X		X		X		
11	Cuenta con atención médica privada dentro de la contratación laboral	X		X		X		
12	El fondo de pensiones es acorde a la antigüedad en la empresa	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia: Hay suficiencia para aplicar el instrumento)

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir [_]** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. William Dávila Herrera **DNI:** 47447018

Especialidad del validador: **Magister en Gestión Pública**

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 1 de octubre del 2022

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO MIDE: Políticas Remunerativas y Desempeño Laboral de los Trabajadores de una Empresa de Saneamiento, Provincia de Pisco, Ica, 2022

N ^o	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Desempeño de tareas							
13	Me las arreglé para planificar mi trabajo según mis conocimientos y terminarlo oportunamente	X		X		X		
14	Tuve en cuenta el resultado del trabajo que necesitaba lograr	X		X		X		
15	Logré establecer mis prioridades	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 Desempeño contextual	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Por mi propia iniciativa, empiezo las nuevas tareas cuando culmino las anteriores	X		X		X		
17	Logre culminar mi trabajo de forma eficiente	X		X		X		
18	Administré bien mi tiempo en función a las actividades asignadas	X		X		X		
19	Trabajé en mantener mis conocimientos actualizados relacionados con el trabajo que desempeño	X		X		X		
20	Asumo responsabilidades adicionales	X		X		X		
21	Trabajo para mantener mis habilidades laborales al día	X		X		X		
22	Busco soluciones creativas para resolver nuevos problemas laborales	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3 Comportamiento laboral contraproducente	Si	No	Si	No	Si	No	
23	Busco nuevos retos en mi trabajo	X		X		X		
24	Hablo con mis compañeros de trabajo referente a los aspectos laborales negativos	X		X		X		
25	Me quejo de los problemas relacionados a mi entorno laboral	X		X		X		
26	Realizo a propósito de forma incorrectas las actividades laborales que me asignan	X		X		X		
27	Abuso de los privilegios que me otorga el cargo que desempeño	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia: Hay suficiencia para aplicar el instrumento

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. William Dávila Herrera **DNI:** 47447018

Especialidad del validador: **Magister en Gestión Pública**

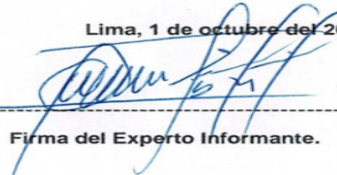
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 1 de octubre del 2022



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO MIDE: Políticas Remunerativas y Desempeño Laboral de los Trabajadores de una Empresa de Saneamiento, Provincia de Pisco, Ica, 2022

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 Elementos financieros								
1	El monto de la remuneración debe resultar de la eficiencia del trabajo	X		X		X		
2	El salario debe resultar acorde a la educación	X		X		X		
3	Los bonos deben resultar de la eficiencia del trabajo	X		X		X		
4	El bono debe resultar de la antigüedad en la empresa	X		X		X		
5	Los premios adicionales resultan de la eficiencia en el trabajo	X		X		X		
6	Existe beneficios colectivos dentro del convenio de trabajo	X		X		X		
DIMENSIÓN 2 Elementos no financieros								
7	Los elogios son el resultado de la posición del cargo que ocupa	X		X		X		
8	Se realiza una bonificación por las habilidades y conocimientos	X		X		X		
9	La empresa ofrece ascensos a los que realizan pasantías o realizan mejor las gestiones laborales	X		X		X		
DIMENSIÓN 3 Retribución individual								
10	La empresa ofrece indemnización por despido acorde a la posición en la jerarquía del cargo ocupado	X		X		X		
11	Cuenta con atención médica privada dentro de la contratación laboral	X		X		X		
12	El fondo de pensiones es acorde a la antigüedad en la empresa	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia: Hay suficiencia para aplicar el instrumento

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir [_]** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. ~~Devsy~~ Elizabeth Vásquez Rojas **DNI:** 43481668

Especialidad del validador: Doctora en derecho especialista en gestión pública y gobernabilidad

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 1 de octubre del 2022



 FIRMADO POR: ELIZABETH VÁSQUEZ ROJAS

Firma del Experto Informante.
 R: 09/10/2022

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO MIDE: Políticas Remunerativas y Desempeño Laboral de los Trabajadores de una Empresa de Saneamiento, Provincia de Pisco, Ica, 2022

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Desempeño de tareas							
13	Me las arreglé para planificar mi trabajo según mis conocimientos y terminarlo oportunamente	X		X		X		
14	Tuve en cuenta el resultado del trabajo que necesitaba lograr	X		X		X		
15	Logré establecer mis prioridades	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 Desempeño contextual							
16	Por mi propia iniciativa, empiezo las nuevas tareas cuando culmino las anteriores	X		X		X		
17	Logre culminar mi trabajo de forma eficiente	X		X		X		
18	Administré bien mi tiempo en función a las actividades asignadas	X		X		X		
19	Trabajé en mantener mis conocimientos actualizados relacionados con el trabajo que desempeño	X		X		X		
20	Asumo responsabilidades adicionales	X		X		X		
21	Trabajo para mantener mis habilidades laborales al día	X		X		X		
22	Busco soluciones creativas para resolver nuevos problemas laborales	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3 Comportamiento laboral contraproducente							
23	Busco nuevos retos en mi trabajo	X		X		X		
24	Hablo con mis compañeros de trabajo referente a los aspectos laborales negativos	X		X		X		
25	Me quejo de los problemas relacionados a mi entorno laboral	X		X		X		
26	Realizo a propósito de forma incorrectas las actividades laborales que me asignan	X		X		X		
27	Abuso de los privilegios que me otorga el cargo que desempeño	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia: Hay suficiencia para aplicar el instrumento

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir [_]** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. ~~Devsy~~ Elizabeth Vásquez Rojas **DNI:** 43481668

Especialidad del validador: Doctora en derecho especialista en gestión pública y gobernabilidad

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 1 **Octubre del 2022**



Firma del **Experto Inocente**.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO MIDE: Políticas Remunerativas y Desempeño Laboral de los Trabajadores de una Empresa de Saneamiento, Provincia de Pisco, Ica, 2022

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Elementos financieros							
1	El monto de la remuneración debe resultar de la eficiencia del trabajo	X		X		X		
2	El salario debe resultar acorde a la educación	X		X		X		
3	Los bonos deben resultar de la eficiencia del trabajo	X		X		X		
4	El bono debe resultar de la antigüedad en la empresa	X		X		X		
5	Los premios adicionales resultan de la eficiencia en el trabajo	X		X		X		
6	Existe beneficios colectivos dentro del convenio de trabajo	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 Elementos no financieros	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Los elogios son el resultado de la posición del cargo que ocupa	X		X		X		
8	Se realiza una bonificación por las habilidades y conocimientos	X		X		X		
9	La empresa ofrece ascensos a los que realizan pasantías o realizan mejor las gestiones laborales	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3 Retribución individual	Si	No	Si	No	Si	No	
10	La empresa ofrece indemnización por despido acorde a la posición en la jerarquía del cargo ocupado	X		X		X		
11	Cuenta con atención médica privada dentro de la contratación laboral	X		X		X		
12	El fondo de pensiones es acorde a la antigüedad en la empresa	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia: Hay suficiencia para aplicar el instrumento)

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Jean ~~Mayckol Santin~~ Leyva **DNI:** 70367919

Especialidad del validador: Magister en Gestión Pública

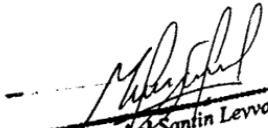
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 1 de octubre del 2022


 Jean Mayckol Santin Leyva
 ABOGADO
 CALL 9571

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO MIDE: Políticas Remunerativas y Desempeño Laboral de los Trabajadores de una Empresa de Saneamiento, Provincia de Pisco, Ica, 2022

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Desempeño de tareas							
13	Me las arreglé para planificar mi trabajo según mis conocimientos y terminarlo oportunamente	X		X		X		
14	Tuve en cuenta el resultado del trabajo que necesitaba lograr	X		X		X		
15	Logré establecer mis prioridades	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 Desempeño contextual							
16	Por mi propia iniciativa, empiezo las nuevas tareas cuando culmino las anteriores	X		X		X		
17	Logre culminar mi trabajo de forma eficiente	X		X		X		
18	Administré bien mi tiempo en función a las actividades asignadas	X		X		X		
19	Trabajé en mantener mis conocimientos actualizados relacionados con el trabajo que desempeño	X		X		X		
20	Asumo responsabilidades adicionales	X		X		X		
21	Trabajo para mantener mis habilidades laborales al día	X		X		X		
22	Busco soluciones creativas para resolver nuevos problemas laborales	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3 Comportamiento laboral contraproducente							
23	Busco nuevos retos en mi trabajo	X		X		X		
24	Hablo con mis compañeros de trabajo referente a los aspectos laborales negativos	X		X		X		
25	Me quejo de los problemas relacionados a mi entorno laboral	X		X		X		
26	Realizo a propósito de forma incorrectas las actividades laborales que me asignan	X		X		X		
27	Abuso de los privilegios que me otorga el cargo que desempeño	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia: Hay suficiencia para aplicar el instrumento

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Jean ~~Maxwell Santin~~ Leyva **DNI:** 70367919

Especialidad del validador: Magister en Gestión Pública

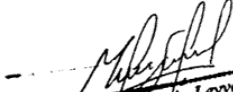
Lima, 1 de octubre del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


 Jean Maxwell Santin Leyva
 ABOGADO
 CALL 9571

Anexo: 5. La fórmula que se utilizó para el cálculo de la muestra

$$n = \frac{n * Z_{\infty}^2 * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z_{\infty}^2 * p * q}$$

Donde:

n: muestra (tamaño)

N: población (tamaño)

Z: el nivel de confianza (Parámetro estadístico que depende)

e: Error de estimación máximo aceptado

p: Probabilidad de que ocurra el evento estudiado

q: (1-p) probabilidad de que no ocurra el evento estudiado

Anexo 6. Ficha técnica del instrumento

Ficha técnica encuesta para medir la variable: políticas remunerativas

Autor	Barczak, Agnieszka, Izabela Dembińska, Tomasz Rostkowski, Katarzyna Szopik-Depczyńska y Dorota Rozmus.
Año	2021
Título	Structure of remuneration as assessed by employees of the energy sector—multivariate correspondence analysis
Objetivo	Determinar cómo perciben los empleados la estructura retributiva adecuada y mostrar cómo se perciben las relaciones entre los elementos que componen la estructura retributiva.
Población	Trabajadores
Teoría	Gestión del capital humano
Validez	Software AB; validación, AB, ID, TR, DR y KS-D

Ficha técnica encuesta para medir la variable: desempeño laboral

Autor	Ramos-Villagrasa, P. J., Barrada, J. R., Fernández-del-Río, E., & Koopmans, L.
Año	2019
Título	Assessing job performance using brief self-report scales: The case of the Individual Work Performance Questionnaire
Escala	18 ítems
Editor	Spain: Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid
Población	40 trabajadores
Confiabilidad	de los puntajes fue adecuada $\alpha = .83$, $\alpha = .87$ y $\alpha = .77$

Anexo 7. Cálculo de fiabilidad

Fiabilidad variable: Políticas remunerativas

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,950	12

Fiabilidad variable: Desempeño laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,920	15

The screenshot shows the SPSS software interface. The top menu bar includes 'Archivo', 'Editar', 'Ver', 'Datos', 'Transformar', 'Insertar', 'Formato', 'Analizar', 'Gráficos', 'Utilidades', 'Ampliaciones', 'Ventana', and 'Ayuda'. The toolbar contains various icons for file operations and analysis. The left sidebar shows a project tree with folders for 'Registro', 'Fiabilidad', and 'Escala: ALL VARIABLES'. The main window displays the 'Estadísticas de fiabilidad' dialog box, which is currently set to 'ALL VARIABLES'. Below the dialog, the 'RELIABILITY' procedure is shown with the following syntax:

```
RELIABILITY  
/VARIABLES=Conocimiento Productividad Productividad2 Iniciativa Proactividad1 Proactividad2  
Cooperación cooperación2 Entusiasmo1 Entusiasmo2 Comportamiento Presentimo Quejas Tareas Abusos  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA.
```

 Below the syntax, the 'Fiabilidad' section shows 'Escala: ALL VARIABLES'. The 'Resumen de procesamiento de casos' section shows a table with the following data:

Casos	Válido	N	%
		20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

 Below the table, a note states: 'a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.' At the bottom of the screenshot, a red arrow points to a small inset box titled 'Estadísticas de fiabilidad' which contains the following table:

Alfa de Cronbach	N de elementos
,920	15

Anexo 8. Base de datos de la prueba piloto

	Salario	Salario2	Bonos1	Bonos2	Premios	Beneficios	Elogios	Recomensas	Ascensos	Indem. niz.	Prestaciones	Fon.	Conocimiento	Productividad	Productividad	Iniciativa	Poa.	Pract. vida	Cooperación	cooperación2	Entu.	Entusias.	Corprotien.	Preser tim.	Quejas	Tareas	Abusos
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	5	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1
2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	5	1	2	1	1	2	5	1	1	2	1	1	1
3	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1
4	5	1	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	1	5	5	5	1	5	5	1	5	5	5	1	5	5	5
5	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	4	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2
6	2	1	2	5	2	2	2	2	2	2	2	4	1	2	5	2	1	2	2	1	4	2	2	1	2	2	2
7	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	5	2	2	4	2	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	2
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3
9	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	4	3	4	3	4	3	3	4	5	3	3	4	3	3	3
10	3	5	3	1	3	3	3	3	3	3	3	4	5	3	4	3	5	3	3	5	5	3	3	5	3	3	3
11	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	1	4	4	1	4	4	4	1	4	4	4
12	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
13	4	1	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	5	4	1	4	4	1	5	4	4	1	4	4	4
14	4	1	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	1	4	4	4	1	4	4	1	5	4	4	1	4	4	4
15	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	1	2	4	5	4	2	4	4	2	5	4	4	2	4	4	4
16	5	3	5	2	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5
17	5	1	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	1	5	5	5	1	5	5	1	5	5	5	1	5	5	5
18	5	1	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	1	5	3	5	1	5	5	1	4	5	5	1	5	5	5
19	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	5	3	2	3	3	2	4	3	3	2	3	3	3
20	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	4	5	1	5	5	1	4	5	5	1	5	5	5

Anexo 9: Formulario de Google

Preguntas Respuestas 81 Configuración

Políticas Remunerativas y Desempeño Laboral de los Trabajadores de una Empresa de Saneamiento, Provincia de Pisco, Ica, 2022

El objetivo de la encuesta es determinar la relación entre las políticas remunerativas y el desempeño laboral de los trabajadores en una empresa de saneamiento, Provincia de Pisco, Ica, 2022

A continuación, se presenta una serie de enunciados, por favor responder según considere sea la alternativa correcta, no existen preguntas buenas o malas.

Las opciones de respuesta son las siguientes: 1. Nunca, 2. Casi nunca, 3. A veces, 4. Casi siempre, 5. Siempre.

¿El monto de la remuneración debe resultar de la eficiencia del trabajo? *

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

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

Evidencia de aplicación encuesta

Preguntas **Respuestas** 81 Configuración

81 respuestas



Se aceptan respuestas

Resumen

Pregunta

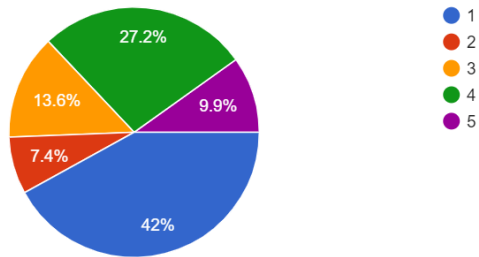
Individual

A continuación, se presenta una serie de enunciados, por favor responder según considere sea la alternativa correcta, no existen preguntas buenas o malas.

¿El monto de la remuneración debe resultar de la eficiencia del trabajo?

Copiar

81 respuestas



¿El salario debe resultar acorde a la educación?

Copiar

81 respuestas

Anexo 10. Tabla de interpretación del Coeficiente de Correlación

Interpretación del Coeficiente de Correlación

Significado	Valor
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a 0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Fuente: Hernández, Fernández y Baptista (2014, p.305)



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, SEGUNDO VICENTE SANCHEZ VASQUEZ, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Políticas remunerativas y desempeño laboral de los trabajadores de una empresa de saneamiento, provincia de Pisco, Ica, 2022.", cuyo autor es RECALDE SALAS MAX ALBER, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 01 de Diciembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
SEGUNDO VICENTE SANCHEZ VASQUEZ DNI: 09448538 ORCID: 0000-0001-6882-6982	Firmado electrónicamente por: SSANCHEZVA01 el 29-12-2022 21:42:20

Código documento Trilce: TRI - 0464882