



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**  
**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN**  
**ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA**

Política salarial y su impacto en la productividad de los empleados  
de una empresa tecnológica de Guayaquil, 2022

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**  
Maestro en Administración de Negocios - MBA

**AUTOR:**

Orellana Intriago, Fernando Rodolfo (orcid.org/0000-0002-3266-9265)

**ASESOR:**

Dr. Mendívez Espinoza, Yván Alexander (orcid.org/0000-0002-7848-7002)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Modelos y herramientas gerenciales

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

**PIURA - PERÚ**

**2022**

## **DEDICATORIA**

Dedico este proyecto de investigación a mi Dios, a mi hija, a mi esposa, a mi mamá, a mi hermana que constantemente me están ayudando, también en especial a mis compañeros de trabajo que están al pendiente de poderme ayudar, adicionalmente quiero agradecer a dos jefes que siempre están al pendiente en enseñarme y guiarme el Abogado Joaquín Avilés y el Ingeniero José Luna.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a todos los que han marcado mi camino, para bien y para mal, porque esto ha sido una fuerza motivadora para convertirme en la persona que soy en la actualidad, un agradecimiento en especial al Doctor Yván Méndez, que, a pesar de haber tenido diferencias de visión, considero que hemos realizado un Excelente Trabajo.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de la investigación	14
3.2. Variables y operacionalización	15
3.3. Población, muestra y muestreo	16
3.4. Muestreo	16
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.6. Procedimiento	18
3.7. Método de análisis de datos	18
3.8. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	31
VI. CONCLUSIONES	36
VII. RECOMENDACIONES	37
REFERENCIAS	38
ANEXOS	46

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Validez de instrumento	17
Tabla 2. Tabla cruzada Política Salarial y Productividad de los empleados de una empresa Tecnológica en Guayaquil, 2022.	19
Tabla 3. Tabla cruzada Clima Laboral y Productividad de los empleados de una empresa Tecnológica en Guayaquil, 2022.	21
Tabla 4. Tabla cruzada Compensaciones Monetarias y Productividad de los empleados de una empresa Tecnológica en Guayaquil, 2022.	23
Tabla 5. Tabla cruzada Compensaciones No Monetarias y Productividad de los empleados de una empresa Tecnológica en Guayaquil, 2022.	25
Tabla 6. Correlación de Spearman de la Política Salarial y su impacto en la productividad de una empresa tecnológica de Guayaquil, 2022.	27
Tabla 7. Correlación de Spearman del clima laboral y su impacto en la productividad de una empresa tecnológica de Guayaquil, 2022.	28
Tabla 8. Correlación de Spearman las compensaciones monetarias y su impacto en la productividad de una empresa tecnológica de Guayaquil, 2022.	29
Tabla 9. Correlación de Spearman las compensaciones no monetarias y su impacto en la productividad de una empresa tecnológica de Guayaquil, 2022.	30

## ÍNDICE DE GRÁFICOS O FIGURAS

Figura 1.	Escala Porcentual de las variables Política Salarial y Productividad	20
Figura 2.	Escala Porcentual de las variables Clima Laboral y Productividad	22
Figura 3.	Escala Porcentual de las variables Compensaciones Monetarias y Productividad	24
Figura 4.	Escala Porcentual de las variables Compensaciones No Monetarias y Productividad	26

## RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general establecer el impacto de la política salarial en la productividad de los empleados de una empresa tecnológica de Guayaquil, 2022, la metodología utilizada fue una investigación de tipo básica, con enfoque cuantitativo y con diseño no experimental correlacional causal, de corte transversal, la muestra de estudio fue censal de 92 trabajadores, la técnica que se empleó para la recolección de datos fue la encuesta y el instrumento aplicado fue el cuestionario, el cual permitió evaluar las variables política salarial y productividad, ambos fueron sometidos a la validez de criterio de expertos y confiabilidad por alfa de Cronbach, para obtener los datos se empleó el software estadístico SPSS versión 26, los resultados descriptivos evidencian que el 35.90% de los encuestados está de acuerdo con las políticas salariales, en cuanto a los resultados inferenciales de la Tabla 6 evidencian que el coeficiente de correlación Rho de Spearman es 0,790 (rango positiva fuerte) con un Sig. 0,000 estos hallazgos estadísticos fundamentan la aceptación de la hipótesis de estudio, concluyendo que existe impacto de la política salarial en la productividad de los empleados de una empresa tecnológica de Guayaquil, 2022.

**Palabras clave:** Política salarial, productividad, clima laboral, tecnológica.

## ABSTRACT

The general objective of this research was established the impact of the salary policy on the productivity of workers of a technology company in Guayaquil, 2022, the methodology used was basic research, with quantitative approach and with nonexperimental design of causal correlative type, cross-sectional, the study sample was 92 workers, the technique used for data collection was the survey and the instrument applied was the questionnaire, which allowed to evaluate salary policy and productivity variables, both were subjected to the validity of expert criteria and reliability by Crombach's alpha, to obtain the data the statistical software SPSS version 26 was used, the descriptive results show that 35.90% of those surveyed agree with the salary policies, in terms of the inferential results of Table 6 show that Spearman's Rho correlation coefficient is 0.790 (strong positive range) with a Sig.  $0.000 < 0.05$  these statistical findings support the acceptance of the study hypothesis, concluding that there is an impact of the salary policy on the productivity of the workers of a technology company in Guayaquil, 2022.

**Keywords:** Salary policy, productivity, working environment, technology



## I. INTRODUCCIÓN

Ante las diferentes transformaciones existentes para el mundo a raíz de la globalización en varios aspectos tales como: económicos, sociales, legales, políticos, etc., han ido creando una necesidad de modernizar y actualizar la perspectiva sobre los seres humanos (Fajardo, 2020). Esto se debe que, en tiempos anteriores, eran vistos como factores de producción, lo que en la actualidad dicho concepto ha venido cambiando al ser considerados como talento humano, siendo la principal fuerza motriz de una organización en particular (Jara et al., 2018). Para alcanzar el éxito organizacional dentro de una empresa, es importante el enfoque en alcanzar los objetivos de la misma, permitiendo que los colaboradores alcancen sus metas individuales. Es de vital importancia la participación del talento humano en las empresas, ya que aportan conocimiento, experiencia, habilidades, destrezas en lo referente a cada una de las áreas de las mismas y en el proceso de tomar decisiones (Montoya & Boyero, 2016). Sin embargo, es importante señalar que, los individuos están sujetos en que su desempeño tenga valor y recompensa, el cual se traduce a través de un salario o remuneración que vaya acorde a las funciones que realiza, siendo una problemática muy común al momento de comparar resultados. En la actualidad, es fundamental reconocer aquellas variables que influyen en el progreso empresarial, en las cuales destacan: la tecnología, la globalización y el desarrollo de los mercados (Flores et al., 2019). Sin embargo, vale indicar que temas tales como: la responsabilidad social, ambiental y la participación del talento humano han venido cobrando énfasis de tal manera que, la intervención dentro de las empresas va tomando forma para el crecimiento exitoso de la cultura organizacional. Pese a que este tema ha venido tomando importancia en estos últimos años, las organizaciones no han prestado atención a la dirección eficiente para el talento de los colaboradores que, además, por la ausencia de la aplicación en los medios idóneos en el mejoramiento y fomento del crecimiento en cada uno de ellos (Seijo, 2017). Esta situación ha impedido el desarrollo potencial de dichos medios, lo cual ha generado la pérdida de competitividad que se sostenga a través del tiempo. Como parte de la gestión del talento en los colaboradores de la organización, está la remuneración salarial la cual influye en la estabilidad laboral

de un empleado, ya que determina su permanencia o abandono de su puesto como tal (Palacios, 2021). De igual manera, para Rodríguez (2020), quien manifiesta que, se busca fortalecer el talento humano esto mediante la herramienta del salario emocional, puesto a que, un trabajador satisfecho y motivado genera índices alto en la productividad. El éxito de la gestión de esta área dentro de las organizaciones, consiste en lograr un mecanismo de control que influya directamente en los trabajadores en incentivar el desarrollo potencial de las capacidades a favor de la institución que laboran (Armas et al., 2017). Esto consiste en dejar a un lado la práctica dañina de pagar sueldos bajos para incrementar la rentabilidad, sino más bien en aumentar eficientemente la productividad laboral con una remuneración que genere satisfacción a los empleadores y trabajadores, lo cual se traduce a favor de la sociedad. Dentro de las herramientas que permite mantener un equilibrio entre la satisfacción laboral y el alcance de los objetivos de una organización está la política salarial, la cual consiste en un conjunto de medidas que tienen como propósito distribuir de manera equitativa las asignaciones monetarias para retribuir a los colaboradores, en función de habilidades, responsabilidad, eficiencia, eficacia, méritos, para el desarrollo eficiente de las actividades exigidas en los puestos laborales (Gualavisí Morán, 2021). En otras palabras, consiste en el esquema organizacional que define la forma de pago, conjuntamente con los beneficios para el trabajador acorde con la función asignada. En el Ecuador, las políticas salariales realizada durante los últimos catorce años, han generado un efecto significativo y positivo en los trabajadores que, según los respectivos estudios, existe una probabilidad positiva y significativa de mantener el empleo en aquellos trabajadores con salarios bajos (OIT, 2020). Como parte de la medición del Salario Básico Unificado (SBU), se incorporó en el año 2010 nuevas variables para su medición, entre ellos el índice de productividad y equidad, el cual determina la aportación que realiza cada trabajador a la producción nacional, siendo calculado por el Ministerio de Relaciones Laborales (MRL) (Ortiz, 2020). Debido a la pandemia, el país se ha visto volcado a aplicar ajustes en políticas salariales como medida para evitar colapsar la economía en una recesión profunda. Por obvias razones, estas medidas han afectado negativamente para crecimiento social y económico de la nación, de tal forma que la productividad laboral ha venido a la baja, afectando a

segmentos tanto de mujeres y jóvenes que se encuentran en la obligación de realizar ajustes en sus salarios para mantenerse en sus labores (Sumba et al., 2020). Tal es el caso de la organización objeto de investigación, en donde se encuentran afectados los trabajadores en base al establecimiento de las políticas salariales como ajuste ante los escenarios de pandemia y la crisis económica que actualmente vive el país, incidiendo de forma negativa la productividad laboral. Se evidencia aquello en una parte importante de la organización, donde se indica insatisfacción en las funciones laborales, el descontento de los sueldos y salarios fijados en los puestos que desempeñan, y la falta de oportunidades para poder crecer dentro de la organización. De este modo se realiza el siguiente planteamiento de problema ¿Cuál es el impacto de la política salarial en la productividad de los empleados de una empresa tecnológica de Guayaquil, 2022? El presente estudio se justifica de forma teórica, precisamente a que se busca fortalecer el conocimiento de las variables política salarial y productividad. En base a la justificación social, la investigación servirá como sustento para determinar políticas efectivas en los salarios; que permitan la correcta asignación acorde a la productividad, en función de las actividades, méritos y logros obtenidos. En el aspecto metodológico esta investigación expondrá la validez y confiabilidad, la cual se dará mediante uso de cuestionarios, medios tecnológicos que buscará determinar el impacto entre la política salarial y la productividad en los empleados de una empresa tecnológica dentro del país. El estudio tendrá cuyo objetivo general: establecer el impacto de la política salarial en la productividad de los empleados de una empresa tecnológica de Guayaquil, 2022. En cuanto los objetivos específicos están: 1) Determinar el impacto del clima laboral sobre la productividad de una empresa tecnológica de Guayaquil, 2022; 2) determinar el impacto de las compensaciones monetarias sobre la productividad de una empresa tecnológica de Guayaquil, 2022; 3) determinar el impacto de las compensaciones no monetarias sobre la productividad de una empresa tecnológica de Guayaquil, 2022. Para el presente estudio, la hipótesis alternativa consiste en: existe impacto de la política salarial en la productividad de los empleados de una empresa tecnológica de Guayaquil, 2022. En lo que respecta a la hipótesis nula: no existe impacto de la política salarial en la productividad de los empleados de una empresa tecnológica de Guayaquil, 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

Realizando una investigación de los antecedentes que se relacionan con las variables a observar, se pudo evidenciar lo que se presenta a continuación:

Según expresa Tipismana (2022) en el estudio denominado “Colocación de créditos y productividad laboral en la COOPAC La Progresiva Ltda., San Martín - 2022”, estableció como objetivo general establecer la influencia de la productividad en la organización y la colocación de créditos para dicha institución. El método utilizado fue; con diseño no experimental de corte transversal, correlacional descriptiva, cuya muestra establecida para 32 trabajadores. La técnica utilizada fue una encuesta, que estuvo conformada por 16 preguntas en base a la escala de Likert.

Los resultados determinaron que tiene influencia significativa y positiva entre las variables, esto determinó para el análisis estadístico lo siguiente; 0.972 (correlación positiva muy alta) y un p valor igual a 0,000 ( $p\text{-valor} \leq 0.01$ ); además el 94.48 % de situar a los créditos que influyen en la productividad laboral. El estudio concluye que, existen falencias a la hora de cumplir con los requisitos para acceso de créditos por parte de los clientes, lo cual pone en manifiesto la deficiencia en la evaluación de acuerdo con lo establecido por la institución.

Según la investigación de Gaibor (2022) cuyo título fue: “La Dirección por Procesos y la Productividad en la empresa SEGUVID Ambato – Ecuador”, con el propósito de medir la incidencia de la administración de procesos en la productividad para la organización objeto de estudio. La metodología tuvo una perspectiva cuali-cuantitativo de índole descriptivo, explicativo y correlacional. Para su efecto, se aplicó la encuesta, con una muestra de 23 trabajadores de las áreas administrativas y obreros de la empresa.

Los resultados evidenciaron que existe una gran incidencia entre la dirección de políticas hacia la productividad de la organización SEGUVID, lo cual implica que las personas dentro del proceso de producción no cumplen con los tiempos

planificados para la elaboración de los bienes y además, el uso inadecuado de los recursos para su utilización. Se concluye que, al poner en ejecución estrategias en la empresa, se pondrá fin a las dificultades presentadas con el propósito de mejorar la producción a través de una mejor gestión por procesos.

Carranza (2021) en el estudio titulado: “Política salarial para la organización de transporte, Ate, 2020” estableció el objetivo general en la examinación de la política salarial en la organización de transporte, la que permitió determinar los criterios para la valoración del salario, usados por la compañía. La metodología aplicada fue de índole básico, con diseño no experimental y de enfoque cualitativo, en donde se aplicó como instrumento la entrevista. Los resultados determinaron que la empresa si cuenta con política salarial, cumple con los incentivos monetarios y no monetarios, beneficios, según establece la ley, lo cual concluye que la empresa cuenta con una apropiada política salarial basada a las leyes vigentes.

De acuerdo con Arcentales (2021) en su investigación denominada: “Compromiso y productividad laboral en la empresa Electro Oriente S.A de Tarapoto – 2021”, determinó el objetivo general la influencia de la productividad laboral y el compromiso en la empresa anteriormente mencionada. Su metodología fue de índole básico no experimental, transversal y descriptivo correlacional. La población fue de 429 empleados con una muestra establecida en 50 de ellos. Se aplicó como herramienta la encuesta como técnica la cual constó de 24 preguntas para ambas variables. Los resultados indican que existe una influencia relevante entre las variables de productividad laboral y compromiso, en donde se determinó el coeficiente de correlación de Pearson que tuvo un alcance de 0,944 (correlación positiva o directamente proporcional) y un p valor igual a 0,000 (p valor  $\leq$  0,01). Se concluyó que existe un alto estado de compromiso de sus empleados con la organización Electro Oriente, y de la misma forma con la productividad.

En base al estudio realizado por Abanto y Vázquez (2021) en su tesis denominada: “Motivación Laboral y Nivel de Productividad de los colaboradores

en la Empresa Salesland Internacional S.A en la ciudad de Cajamarca en el 2020”, el objetivo principal del estudio fue conocer el impacto de un fenómeno organizacional entre la productividad y la motivación de los empleados. La metodología utilizada fue la de correlación transversal no experimental. El pool base y muestra estuvo conformado por 22 empleados con una muestra de tipo probabilístico, a los cuales se les aplicó una escala tipo Likert. Los resultados mostraron que la variable incentivos tiene una correlación significativa ( $p= 0,010$  significa que es menor que  $\alpha=0,05$ ) con la variable productividad laboral. Por lo tanto, se concluye que la motivación es determinante para la productividad laboral en esta empresa, lo que incide en gran medida en el desempeño de cada colaborador.

De acuerdo con Suárez (2021) en su trabajo denominado “Las condiciones laborales y su efecto con el incremento de la productividad”, tuvo como propósito general el análisis de la influencia que ejercen las condiciones laborales en la productividad del personal que laboran en las entidades religiosas masculinas en la ciudad de Guayaquil, sector suroeste. El método aplicado es de índole no experimental de corte transversal, exploratoria y descriptiva, con una población de 36 iglesias católicas de la ciudad de Guayaquil. En lo que respecta a la recopilación de la información se utilizaron instrumentos que se indican a continuación: Ficha de Observación, encuesta sociodemográfica, conjuntamente con el instrumento MBI.

Los resultados indicaron que los clérigos padecen el síndrome de Burnout debido al estrés que sufren cada uno de ellos al estar al mando en cada una de las parroquias, quienes en su mayoría manifiestan insatisfacción en el tratamiento de sus condiciones laborales. Ante esto, la productividad congregacional se ve afectada debido al cansancio emocional, el cual se origina por la desmotivación existente en la realización de labores de cada uno de ellos. Se concluye que, debe bajarse el límite de las funciones sacerdotales de los clérigos debido a las agotadoras jornadas que ellos cumplen, para lo cual se pone a disposición la aplicación de un Plan de Bienestar Laboral que coadyuve al mejoramiento de las

condiciones laborales e influya positivamente en la productividad de las entidades religiosas del sector.

En el estudio realizado por García (2021) denominado “Políticas salariales para el Engagement en los docentes de una Universidad Privada de Chiclayo”, estableció como objetivo general el planteamiento de las políticas salariales para el engagement en los maestros de una Universidad privada en la ciudad de Chiclayo. El enfoque del estudio es de índole cuantitativo, descriptivo y se aplicó el diseño de tipo no experimental. Para efectos del presente estudio, la muestra se conformó por 122 docentes universitarios a tiempo completo, a quienes se les aplicó una encuesta de 25 ítems bajo la escala de Likert en base a las dimensiones de vigor, dedicación y absorción. Los resultados hallados indicaron que el vigor presenta niveles altos en un 98%, mientras que la dedicación está en término medio un 36% al 51%, y la absorción en una categoría de regular en un 33% al 53% de los encuestados. Se concluye que, el Engagement agrupado en dicha institución es bueno, pese a que la dimensión de la absorción no presenta valores deseables dentro de la productividad de los trabajadores. Por lo tanto, es fundamental el diseño estratégico de políticas salariales en función de la equidad de salarios, para generar colaboradores involucrados y productivos en las tareas asignadas.

Según expresa Gualavisí (2021), en su investigación titulada: “Diseño de una política salarial a partir de la valoración por puntos de los cargos técnicos de una firma auditora en la ciudad de Quito, en el periodo 2019-2020”, tuvo como finalidad elaborar una adecuada política en los salarios por medio de un esquema de valoración de cargos, establecidas por puntos y conformación de una tabla salarial basados en la equidad en la empresa objeto de estudio. El método utilizado fue de índole descriptivo con un criterio cuantitativo, con una muestra en 77 colaboradores, a quienes se les realizó una valoración de cada uno de los puestos de trabajo a través de una revisión de los modelos estándares que se utilizan a nivel internacional y ser contrastadas con la firma nacional en su aplicación, para su respectiva valoración y ponderación.

Los resultados indicaron que existe disparidad salarial dado que, se evidencian sueldos subvalorados en los mandos bajos, mientras que en mandos medios y altos están sobrevalorados a los salarios ajustados de cada categoría. Las bandas salariales implementados en la firma muestran divergencia, lo cual hace que haya inequidad en los cargos establecidos. Se concluye en la importancia de que los trabajadores conozcan al detalle los lineamientos fijados en la política salarial, con lo que se logre la reducción de la percepción de se hallen remunerados de manera parcial e inequitativa.

En base al estudio realizado por Naupari y Vásquez (2020) denominado: "Productividad laboral de la Empresa Fundos del Sur S.A.C., Pisco, Paracas, 2020" Su objetivo general fue determinar la mejora en los niveles de productividad laboral en Fundos del Sur Pisco, Paracas para el año 2020. El método fue un diseño no experimental descriptivo de corte transversal. Para este estudio se seleccionó una muestra de 7 empleados y se les aplicó una entrevista y un cuestionario estructurados con 3 y 16 ítems respectivamente. Los resultados de la encuesta mostraron la significancia de  $p < .05$  para la productividad laboral en el desempeño de tareas y eficiencia productiva (.587), la eficiencia productiva y capacitación personal (.30) y el desempeño de tareas (.038). La conclusión es que el nivel de productividad fue importante debido a los altos estándares que se manejan en la mencionada organización.

De acuerdo con Yanedis et al. (2020), en el estudio denominado: "Estrategia de motivación que mejoran la productividad laboral en la empresa La Despensa durante la pandemia del COVID 19", El objetivo principal fue conocer el efecto de la motivación empresarial sobre la productividad laboral, cuyas estrategias se estudiaron durante la pandemia del COVID 19. El método incluyó un diseño de muestreo descriptivo con enfoque cuantitativo, con una población definida de 13 empleados. a los cuales se les aplicó una técnica de encuesta semiestructurada bajo la herramienta Formularios de Google y, obligado por las circunstancias, se utilizó como medida preventiva de salud. concluye que fortalecer la motivación de los empleados es esencial porque afecta directamente la productividad, la



eficiencia y la eficacia de los procesos y aumenta el compromiso de los empleados.

Los resultados de este estudio mostraron que el 75% de los empleados estuvo de acuerdo con las medidas tomadas por el COVID-19, lo que les permitió tener un nivel aceptable de motivación, aunque no eran ideales para el desarrollo en el trabajo. El estudio concluye que es necesario motivar a la fuerza laboral porque tiene un impacto significativo en la productividad, eficiencia y eficacia de cualquier empresa que pretenda aumentar el compromiso con el trabajo.

Según manifiesta Córdova (2020) en la investigación titulada “Propuesta de Política Salarial y su Incidencia en el Desempeño Organizacional de la empresa de servicios Petroleros y Conexos S.R.L 2018-2019”, Su propósito general es evaluar el efecto de la política salarial sobre el desempeño en la empresa a estudiar. Para el análisis de las respuestas se utilizó una metodología de diseño no experimental, cuyo instrumento fue un cuestionario y la técnica fue una encuesta en base a una muestra de 138 colaboradores. El procedimiento consistió en evaluar las tareas actuales en una escala de cuatro factores con 10 categorías basadas en una estructura y rango salarial del 20% del valor cuyo pronóstico está determinado de una función de regresión no lineal.

Los resultados mostraron que hay cargos mal pagados y sobre pagados en cada categoría. La conclusión es que con la implementación de la política salarial se lograría una mejora significativa de la utilidad a nivel del 38%, aumentando el pasivo y patrimonio neto en un 4%. Además, mejoraría significativamente la productividad y la calidad en los servicios prestados por las empresas, con un incremento en la rentabilidad y competitividad.

Según manifiesta Velasteguí (2019) en su investigación denominada “Productividad Laboral en Ecuador: un análisis por tamaño de empresa y sector”, se determinó el objetivo que implica el análisis del efecto de la productividad laboral y el tamaño de la empresa. La unidad de análisis del presente estudio fue de 3.601 compañías, aquellas que fueron designadas por el muestreo tipo

probabilístico aleatorio. Los resultados indicaron que existe una relación importante entre el tamaño de la organización y la productividad laboral de los sectores manufacturero y no manufacturero. SE concluye que, a medida que crece el tamaño empresarial, mayor es la productividad de los trabajadores.

Gonza (2019) en su indagación denominada “Sistema de compensación salarial y la productividad laboral en la Institución Educativa Divino Maestro de Pingola, Ayabaca-2019”, la metodología que utilizó fue de diseño no experimental, su enfoque fue cuantitativo, cuyos resultados evidenciaron el vínculo significativo y directo entre la compensación salarial y la productividad de la institución educativa ( $\rho=.678^{**}$  y  $P=.000$ )

Zurita (2019), en su investigación titulada “Propuesta de Mejora en La Productividad de la Empresa de Lavado de Prendas de Vestir Prolavtex” El principal objetivo está basado en la mejora de la productividad de la empresa de lavado indicada. La metodología fue investigación de campo, documental, aplicada, con 13 colaboradores del área de producción. El estudio se dividió en varios segmentos, la finalidad de las cuales fue conocer el proceso de producción mediante un cronograma de análisis y un diagrama de flujo del proceso. El objetivo es mejorar el método por el cual es posible reducir de manera efectiva los problemas observados a través de la mejora continua con la implementación y producción del método 5S, complementado con el software de gestión.

Los resultados arrojaron que la empresa cuenta con indicadores de productividad altos a través del índice operativo, de lo cual se concluyó que la tasa de utilidad operativa de la empresa es del 81,87% y sus condiciones son óptimas para el desarrollo de las operaciones. Además, se deben realizar evaluaciones y capacitaciones periódicas a los empleados para mantener y mejorar el grado de productividad mostrado en la evaluación.

Según expresa Osores (2019) en su investigación denominada “Liderazgo organizacional y productividad laboral en los trabajadores de CMAC Huancayo S.A del distrito de Huancayo - 2019”, cuyo principal objetivo es crear el impacto entre la gestión organizacional y la productividad laboral CMAC Huancayo S.A. en

empleados. La metodología de investigación fue un tipo básico de diseño no experimental descriptivo correlacional, utilizando un método científico, histórico, deductivo y analítico, con 161 socios y una muestra de 11 socios. La conclusión es que su investigación es importante porque ayuda a encontrar la relación entre las variables Gestión Organizacional y Productividad Laboral para que la empresa sea líder, mejore sus servicios y crezca continuamente.

Por su parte, Parra et al. (2019) en su investigación denominada “Productividad laboral y su costo económico, relacionado con los hábitos alimenticios de los trabajadores de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo”, experimentamos el desarrollo de una política de nutrición que incide en el bienestar, la salud y la productividad de los colaboradores. El objetivo de la investigación fue comprender la relación entre estas dos variables y la correlación entre ellas, donde los factores de recompensa son considerados fundamentales según los estándares establecidos. Los resultados mostraron que cuando las personas sienten que su trabajo no es justamente recompensado, sus niveles de productividad disminuyen, lo que lleva a concluir que recompensarlos por sus servicios es una respuesta a la injusticia organizacional.

Respecto a las teorías de las variables, se realizó una revisión profunda de las teorías que desarrollan la política salarial que inciden en la productividad. De acuerdo con Valera et al. (2018), definen a la política salarial como los principios y metodología para compensar a los empleados de tal forma que aumentan la motivación y el crecimiento al alinear los esfuerzos organizacionales. Por lo tanto, es un conjunto de principios y directrices que reflejan la dirección y la filosofía de la organización con respecto a la recompensa de los empleados. Por lo tanto, estos principios y directrices deben guiar la regulación actual y futura, así como las decisiones caso por caso (Chiavenato, 2009).

La política salarial es una función de la administración de Recursos Humanos que surge en la definición del sistema de gestión para determinar su remuneración y estructura, teniendo en cuenta los diferentes cargos de la organización y

relacionando la remuneración básica con las prestaciones, incentivos o beneficios que se otorgan en función de un marco equitativo (Amador Sotomayor, 2016).

Esta variable consta de tres dimensiones según los autores Valera et al. (2018), las cuales son: el clima laboral, el cual implica una serie de factores físicos y emocionales que influyen de forma directa en el comportamiento y desempeño de cada uno de los trabajadores de la organización. Esta dimensión determina la manera en la que el empleado percibe su trabajo, desempeño y productividad, contemplando el ambiente físico y laboral en el que se desenvuelve, el cual influye en la satisfacción de cada uno de ellos y por ende, en la productividad (Pilligua & Arteaga, 2019). Además, está la compensación monetaria, la misma que se definen como beneficios financieros provistos y proporcionados por el empleador por los servicios prestados a la organización, la cual contiene: los incentivos, bonos, los sueldos y salarios. En cuanto a las compensaciones no monetarias engloba a la forma de trabajo, oportunidades de desarrollo y la relación entre subordinado y supervisor.

Según manifiesta la OIT (2020), la productividad es la relación entre el trabajo realizado o lo que produce una persona sobre las herramientas que utiliza para lograr su trabajo y producción. Es decir, es el desempeño y comportamiento que se observan en los empleados que son relevantes para lograr las metas de la empresa, es decir la productividad laboral es la fortaleza que posee la organización (Chiavenato, 2009).

La variable productividad cuenta con las siguientes dimensiones: integración, motivación y condiciones laborables. Esta primera dimensión se basa en incentivar, motivar a sus trabajadores, esto a través de integraciones y los salarios justos, que satisfagan las necesidades de los trabajadores, que este acorde a la norma vigente, creando condiciones y ambientes favorables de trabajo, se pueden dar bonificaciones, seguros de vida. Los incentivos tienen factores que los hacen atractivos para el trabajador, permitiendo a través de esto un mejor desempeño laboral, obteniendo así óptimos resultados (Othón Juárez, 2014).

En lo que respecta a las condiciones laborales, se refiere a que el trabajador posee un empleo bien remunerado, con ambiente laborables óptimas, permitirá a la empresa beneficiarse, contando con trabajadores fijos. Esto tendrá una influencia positiva para la productividad (OIT, 2016). Según Arias (2014), la estabilidad es una condición laboral; considerada como un derecho que posee el empleado para mantener su lugar de trabajo, en la que no debe caer por faltas predestinadas ni nacer en circunstancias extrañas. Podemos indicar que la estabilidad laboral comprende la responsabilidad que comparte tanto el empleador como el empleado o quien se asegure a tener una participación efectiva dentro del contexto laboral, mientras las dos partes tengan la garantía de agregar valor a los procesos, productos o servicios que produzcan en las organizaciones (Pedraza et al., 2010).

En lo referente a la integración incrementa la productividad porque mejora la coordinación y comunicación entre los empleados, genera mejores ideas y mejora la participación de las personas en el éxito de todo el proceso. (OIT, 2016). En cuanto a la motivación, se centra en generar incentivos de cada colaborador en el cargo o del talento y potencial de desarrollo que tenga cada uno en el futuro. Toda motivación es un proceso de reconocimiento para el desarrollo e influye para estimular o determinar el valor, la excelencia, las habilidades y talentos de alguna persona. Finalmente está las condiciones laborales, permitiendo de esta manera el desarrollo de los empleados, aprender nuevas habilidades, crecer en el trabajo, de esta manera los empleados estarán más motivados y productivos para contribuir con la organización.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de la investigación

**Tipo de investigación:** Este estudio científico es de índole básico, esto se da porque está encaminada en recolectar información para fortalecer las variables, esta investigación no contiene fines prácticos (Baena, 2017). Este proyecto científico está basado en el estudio de un problema, exclusivamente destinado a la búsqueda de conocimiento. Es de enfoque cuantitativo, en concordancia con Hernández et al. (2014), esta clase de estudio científico es aquel que realiza un análisis y observación de la realidad, a través de la medición y valoración numérica, que obtiene informaciones fiables.

**Diseño de la investigación:** La siguiente investigación posee un diseño no experimental, es decir son observaciones que se conservan tal como ocurre y no se modifican en esta investigación las variables (Villalobos, 2019). Es considerado, correlacional causal, porque determina que encontramos una variable independiente y otra dependiente (Martínez, 2019). El alcance de la investigación es transeccional también conocida como transversal, en donde la recolección de información se da de forma estandarizada y sistemática en un momento dado (Zangirolani et al., 2018).

Estas investigaciones tienen la necesidad de contestar el origen de un fenómeno de la investigación; su estructura es la siguiente:

O1 → O2

O1: Política salarial

O2: Productividad

Esta indagación es de tipo descriptivo correlacional causal porque se determina la influencia que tiene la variable independiente en la variable dependiente.

### **3.2. Variables y operacionalización**

#### **Variable Independiente: Política Salarial**

**Definición conceptual:** La política salarial consiste en aquellos principios y metodología para compensar a los empleados de tal forma que incrementen la motivación y su desarrollo, al tiempo que alinean sus esfuerzos con los de la organización (Valera et al., 2018).

**Definición operacional:** La política salarial de los empleados de una empresa tecnológica será medida a través de una encuesta para evaluar en sus 3 dimensiones mencionadas por Valera et al. (2018): Clima Laboral, compensación monetaria y compensación no monetaria.

#### **Indicadores:**

Ambiente laboral y físico, incentivos, bonos, los sueldos y salarios, comisiones de los trabajadores, programas de reconocimiento a los empleados, apoyo organizacional, horarios flexibles.

#### **Escala:**

Dado que se indicó el orden y la clasificación de los datos se utilizó una escala de Likert de tipo ordinal con las categorías de respuesta: Totalmente en Desacuerdo (1); en desacuerdo (2); Indiferente (3); De acuerdo (4) y Totalmente de Acuerdo (5) (Anexo 1). (Matas, 2018).

#### **Variable Dependiente: Productividad laboral**

**Definición conceptual:** Según manifiesta la OIT (2016) la productividad es la relación entre el trabajo realizado o lo que produce una persona en su lugar de trabajo y las herramientas que él requiere para lograr la producción.

**Definición operacional:** La productividad de los integrantes de una empresa tecnológica será medida por la escala de Likert a través de un instrumento, cuestionario, con las 3 dimensiones mencionadas por OIT (2016): Integración, Motivación y Condiciones Laborales.

**Indicadores:** Reunión con personal, retroalimentación laboral, recompensas y reconocimiento, política de negocios, adquisición de conocimiento profesional y horarios laborales flexibles.

**Escala:**

Dado que se indicó el orden y la clasificación de los datos se utilizó una escala de Likert de tipo ordinal con las categorías de respuesta: Totalmente en Desacuerdo (1); en desacuerdo (2); Indiferente (3); De acuerdo (4) y Totalmente de Acuerdo (5) (Anexo 1). (Matas, 2018).

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

#### **Población**

La población puede incorporar a personas, animales, registros médicos, nacimientos, muestras de laboratorio, accidentes de tránsito y más (Manterola, 2017). En este estudio la población responde a 92 empleados de la empresa tecnológica de Guayaquil.

#### **Muestra**

Según los autores Ñaupas et al. (2018) la muestra se define como una parte de la población que lo representa. Debido a la cantidad de los empleados, la muestra considerada será toda la población detallada, la cual consta de los 92 empleados.

### **3.4. Muestreo**

El muestreo es censal, por conveniencia del investigador; en donde la muestra es toda la población, es decir 92 trabajadores.

### **3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **Técnicas de recolección de datos**

La técnica determinada para recolección de información será la encuesta, la cual consiste en realizar preguntas a los encuestados, con el objetivo de obtener resultados, que permitan comprobar la hipótesis (Hernández & Mendoza, 2018).



Se utilizó la aplicación de la encuesta considerada una técnica, empleando el cuestionario como instrumento en la recopilación de información de la variable de política salarial, aquella que consta de 48 ítems fundamentada en la escala de Likert considerando las 3 dimensiones de lo antes mencionado (Valera et al., 2018). En la variable productividad laboral, adicionalmente se utilizó la técnica antes mencionada tomando en consideración y como herramienta un cuestionario de preguntas para cuantificar la percepción de los empleados considerando 3 dimensiones compuesto por 7 ítems (OIT, 2016).

### **Validez**

El contenido de la validez del cuestionario es evaluado por tres expertos que revisan los instrumentos y confirman la consistencia de puntos, indicadores y dimensiones. Para Manterola (2017), se demuestra que la validez de la herramienta es fundamental, es por esto que la efectividad, es la consistencia de la investigación ha creado una herramienta real e investigable que brinda resultados existentes y puede basarse en variables seleccionadas.

Tabla 1. Validez de instrumento

<b>N°</b>	<b>Grado Académico</b>	<b>Apellidos y nombres de los expertos</b>
1	Dr. en Ciencias Económicas	Urdaneta Montiel Armando José
2	Magister en Administración de Empresas mención Recursos Humanos y Marketing	Mata López Daniel Antonio
3	Magister en Administración de Empresas mención Recursos Humanos y Marketing	Córdova Aragundi, José Saturnino

Fuente: Elaboración propia

### **Confiabilidad**

Con respecto a la confiabilidad del instrumento, se usó el coeficiente para la consistencia interna Alfa de Cronbach con el objetivo de poder garantizar la veracidad y la precisión en los datos, para las variables (Tuapanta y otros, 2017). Para efectos del estudio científico, en la variable política salarial se determinó un

índice de 0,977 y en productividad el valor de 0,872, los cuales se ubican en niveles aceptables para la ejecución en la muestra seleccionada.

### **3.6. Procedimiento**

Este estudio se basó en la investigación para demostrar si la política salarial afecta la productividad en los trabajadores en una empresa de tecnología de la ciudad de Guayaquil, y el objetivo fue determinar los procedimientos a seguir durante la fase de obtención de datos para garantizar la predisposición y la cooperación administrativa. el mismo que tiende a transmitir el grado de las variables. Los cuestionarios están diseñados para enviarse a través de un formulario en línea de Google Forms para que los empleados puedan completarlos con respecto a sus criterios.

### **3.7. Método de análisis de datos**

Para este estudio se utilizan los resultados obtenidos de Google Forms para el análisis descriptivo e inferencial, y se utiliza el software SPSS versión 26 para establecer el efecto de las dimensiones salariales en la productividad. Dicho análisis utiliza una prueba no paramétrica llamada coeficiente de Spearman para definir si existe una influencia entre las variables, el cual, si el resultado es -1, indica un efecto negativo, 0 sin efecto y 1 que existe un efecto positivo.

### **3.8. Aspectos éticos**

En este estudio, según Álvarez (2018), se aplican los siguientes aspectos éticos: a) Confidencialidad: se refiere a la información relacionada con la encuesta realizada por los empleados, protegiendo su identidad y la de los demás; No genere conflictos dentro de la organización. b) Integridad: demostrar resultados legítimos en la elaboración de las actividades que involucren a la empresa ya los empleados. Se consideraron para citas y referencias las normas APA, séptima edición, y adicionalmente la Guía Académica UCV-2020 de la Universidad César Vallejo.

## IV. RESULTADOS

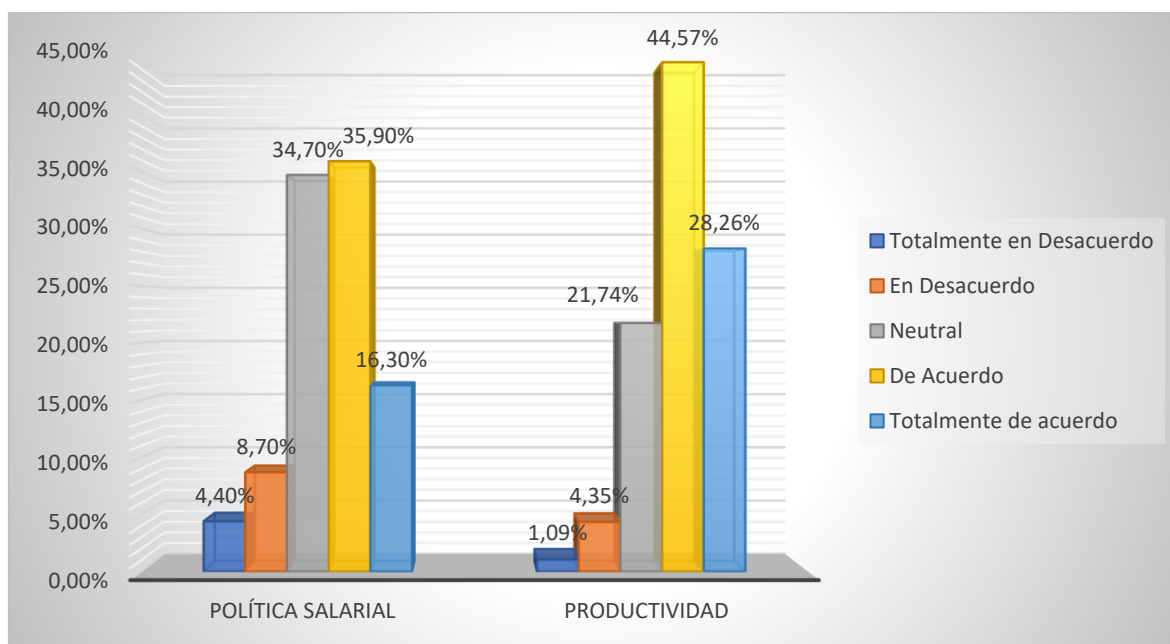
### Análisis Descriptivo

**Objetivo General:** Establecer el impacto de la política salarial en la productividad de los empleados de una empresa tecnológica de Guayaquil, 2022.

*Tabla 2. Tabla cruzada Política Salarial y Productividad de los empleados de una empresa Tecnológica en Guayaquil, 2022.*

		PRODUCTIVIDAD					Total	
		Totalmente	En	Neutral	De	Totalmente		
		en	En		De	de		
		Desacuerdo	Desacuerdo		Acuerdo	Acuerdo		
POLÍTICA_SALARIAL	Totalmente en	Recuento	1	0	0	0	0	1
	Desacuerdo	% del total	1,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1,1%
	En Desacuerdo	Recuento	3	1	0	0	0	4
		% del total	3,3%	1,1%	0,0%	0,0%	0,0%	4,3%
	Neutral	Recuento	0	6	12	2	0	20
		% del total	0,0%	6,5%	13,0%	2,2%	0,0%	21,7%
	De Acuerdo	Recuento	0	1	20	19	1	41
		% del total	0,0%	1,1%	21,7%	20,7%	1,1%	44,6%
	Totalmente de	Recuento	0	0	0	12	14	26
	Acuerdo	% del total	0,0%	0,0%	0,0%	13,0%	15,2%	28,3%
	Total	Recuento	4	8	32	33	15	92
		% del total	4,3%	8,7%	34,8%	35,9%	16,3%	100,0%

Figura 1. Escala Porcentual de las variables Política Salarial y Productividad



**Análisis:** Con respecto a la tabla 1, los resultados indican que, para la variable política salarial, se distribuyeron los encuestados de la forma siguiente: totalmente en desacuerdo (4.40%); en desacuerdo (8.70%); neutral (34.70%); de acuerdo (35.90%) y totalmente de acuerdo (16.30%). En cuanto a la productividad, la distribución fue la siguiente: totalmente en desacuerdo (1.09%); en desacuerdo (4.35%); neutral (21.74%); de acuerdo (44.57%) y totalmente de acuerdo (28.26%) de los encuestados.

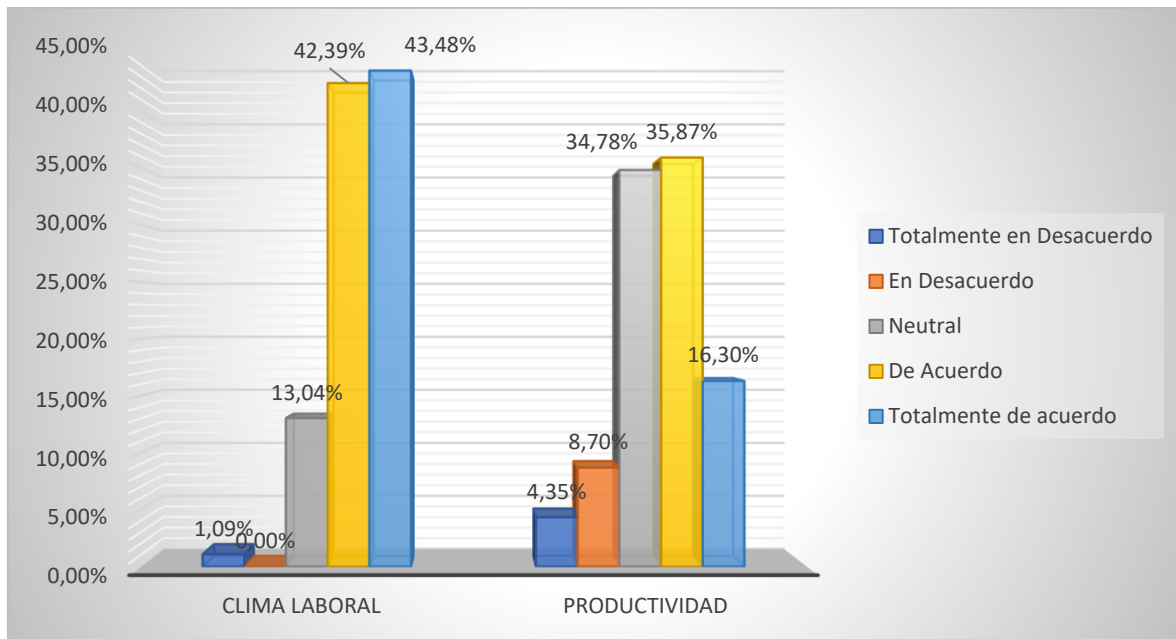
**Objetivo Específico 1:** Determinar el impacto del clima laboral sobre la productividad de una empresa tecnológica de Guayaquil, 2022.

Tabla 3. Tabla cruzada Clima Laboral y Productividad de los empleados de una empresa Tecnológica en Guayaquil, 2022.

**Tabla cruzada CLIMA\_LABORAL\*PRODUCTIVIDAD**

			PRODUCTIVIDAD				Totalmente de Acuerdo	Total
			Totalmente en Desacuerdo	En Desacuerdo	Neutral	De Acuerdo		
CLIMA_LABORAL	Totalmente en Desacuerdo	Recuento	1	0	0	0	0	1
		% del total	1,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1,1%
	Neutral	Recuento	3	3	6	0	0	12
		% del total	3,3%	3,3%	6,5%	0,0%	0,0%	13,0%
	De Acuerdo	Recuento	0	4	14	20	1	39
		% del total	0,0%	4,3%	15,2%	21,7%	1,1%	42,4%
Totalmente de Acuerdo	Recuento	0	1	12	13	14	40	
	% del total	0,0%	1,1%	13,0%	14,1%	15,2%	43,5%	
Total	Recuento	4	8	32	33	15	92	
	% del total	4,3%	8,7%	34,8%	35,9%	16,3%	100,0%	

Figura 2. Escala Porcentual de las variables Clima Laboral y Productividad



**Análisis:** De acuerdo con la tabla 2, los resultados indican que para la variable clima laboral, se distribuyeron los encuestados de la forma siguiente: totalmente en desacuerdo (1.09%); en desacuerdo (0%); neutral (13.04%); de acuerdo (42.39%) y totalmente de acuerdo (43.48%). En cuanto a la productividad, la distribución fue la siguiente: totalmente en desacuerdo (4.35%); en desacuerdo (8.70%); neutral (34.78%); de acuerdo (35.87%) y totalmente de acuerdo (16.30%) de los encuestados.

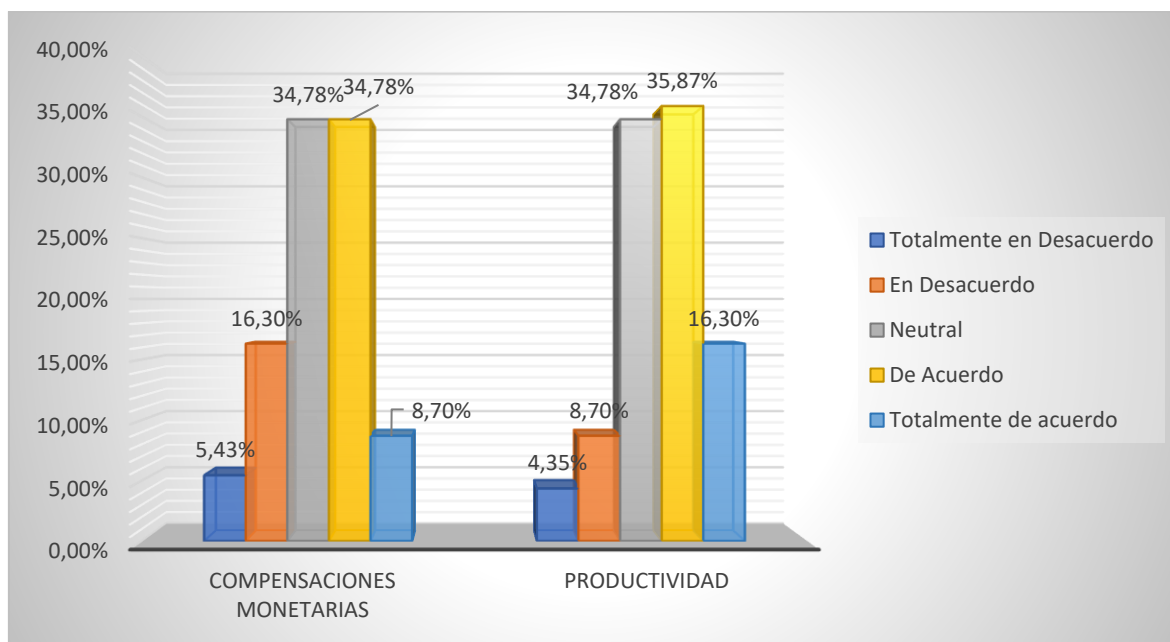
**Objetivo Específico 2:** Determinar el impacto de las compensaciones monetarias sobre la productividad de una empresa tecnológica de Guayaquil, 2022.

Tabla 4. Tabla cruzada Compensaciones Monetarias y Productividad de los empleados de una empresa Tecnológica en Guayaquil, 2022.

**Tabla cruzada COMPENSACIONES MONETARIAS\*PRODUCTIVIDAD**

		PRODUCTIVIDAD					Totalmente de Acuerdo	Total
		Totalmente en Desacuerdo	En Desacuerdo	Neutral	De Acuerdo			
		Recuento	Recuento	Recuento	Recuento	Recuento		
COMPENSACIONES MONETARIAS	Totalmente en Desacuerdo	Recuento	4	1	0	0	0	5
		% del total	4,3%	1,1%	0,0%	0,0%	0,0%	5,4%
	En Desacuerdo	Recuento	0	7	8	0	0	15
		% del total	0,0%	7,6%	8,7%	0,0%	0,0%	16,3%
	Neutral	Recuento	0	0	24	8	0	32
		% del total	0,0%	0,0%	26,1%	8,7%	0,0%	34,8%
	De Acuerdo	Recuento	0	0	0	25	7	32
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	27,2%	7,6%	34,8%
	Totalmente de Acuerdo	Recuento	0	0	0	0	8	8
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	8,7%	8,7%
	Total	Recuento	4	8	32	33	15	92
		% del total	4,3%	8,7%	34,8%	35,9%	16,3%	100,0%

Figura 3. Escala Porcentual de las variables Compensaciones Monetarias y Productividad



**Análisis:** De acuerdo con la tabla 3, los resultados indican que para la variable compensaciones monetarias, se distribuyeron los encuestados de la forma siguiente: totalmente en desacuerdo (5.43%); en desacuerdo (16.30%); neutral (34.78%); de acuerdo (34.78%) y totalmente de acuerdo (8.70%). En cuanto a la productividad, la distribución fue la siguiente: totalmente en desacuerdo (4.35%); en desacuerdo (8.70%); neutral (34.78%); de acuerdo (35.87%) y totalmente de acuerdo (16.30%) de los encuestados.



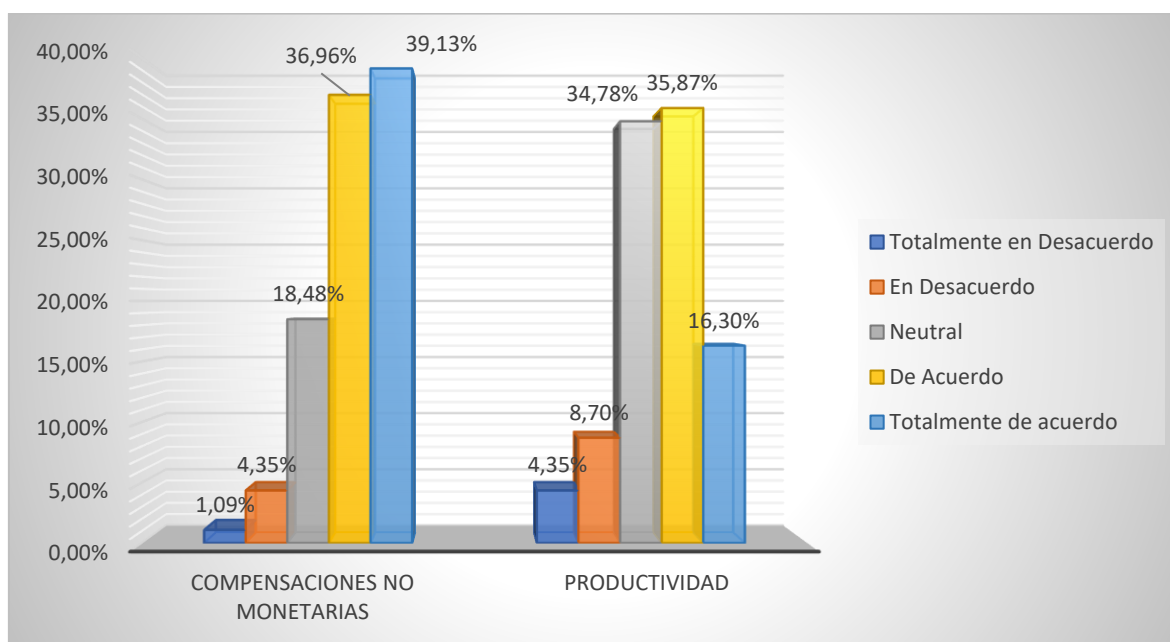
**Objetivo Específico 3:** Determinar el impacto de las compensaciones no monetarias sobre la productividad de una empresa tecnológica de Guayaquil, 2022.

Tabla 5. Tabla cruzada Compensaciones No Monetarias y Productividad de los empleados de una empresa Tecnológica en Guayaquil, 2022.

**Tabla cruzada COMPENSACIONES NO NOMONETARIAS Y LA PRODUCTIVIDAD**

			PRODUCTIVIDAD				Totalmente de Acuerdo	Total
			Totalmente en Desacuerdo	En Desacuerdo	Neutral	De Acuerdo		
COMPENSACIONES NO MONETARIAS	Totalmente en Desacuerdo	Recuento	1	0	0	0	0	1
		% del total	1,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1,1%
	En Desacuerdo	Recuento	2	2	0	0	0	4
		% del total	2,2%	2,2%	0,0%	0,0%	0,0%	4,3%
	Neutral	Recuento	1	2	11	3	0	17
		% del total	1,1%	2,2%	12,0%	3,3%	0,0%	18,5%
	De Acuerdo	Recuento	0	4	16	13	1	34
		% del total	0,0%	4,3%	17,4%	14,1%	1,1%	37,0%
	Totalmente de Acuerdo	Recuento	0	0	5	17	14	36
		% del total	0,0%	0,0%	5,4%	18,5%	15,2%	39,1%
	Total	Recuento	4	8	32	33	15	92
		% del total	4,3%	8,7%	34,8%	35,9%	16,3%	100,0%

Figura 4. *Escala Porcentual de las variables Compensaciones No Monetarias y Productividad*



**Análisis:** De acuerdo con la tabla 4, los resultados indican que para la variable compensaciones no monetarias, se distribuyeron los encuestados de la forma siguiente: totalmente en desacuerdo (1.09%); en desacuerdo (4.35%); neutral (18.48%); de acuerdo (36.96%) y totalmente de acuerdo (39.13%). En cuanto a la productividad, la distribución fue la siguiente: totalmente en desacuerdo (4.35%); en desacuerdo (8.70%); neutral (34.78%); de acuerdo (35.87%) y totalmente de acuerdo (16.30%) de los encuestados.

## Análisis Inferencial

En base al objetivo general, se formularon las siguientes hipótesis:

H<sub>1</sub>: Existe impacto de la política salarial en la productividad de los empleados de una empresa tecnológica de Guayaquil, 2022.

H<sub>0</sub>: No existe impacto de la política salarial en la productividad de los empleados de una empresa tecnológica de Guayaquil, 2022.

Tabla 6. Correlación de Spearman de la Política Salarial y su impacto en la productividad de una empresa tecnológica de Guayaquil, 2022.

VARIABLE: PRODUCTIVIDAD			
Rho de Spearman	POLÍTICA_SALARIAL	Coefficiente de correlación	,790**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	92

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

**Interpretación:** En base a los resultados de la tabla 5, a nivel de variables, se determina que la política salarial influye de forma positiva fuerte en la productividad de una empresa ( $\rho=,790^{***}$ ). Además, los resultados hallados muestran significancia estadística, dado que el sig. (bilateral) o también conocido como nivel de significancia es de 0,000 siendo inferior a 0,05. Esto afirma la aceptación de la hipótesis de estudio, la cual consiste en que existe impacto de la política salarial en la productividad de los empleados de una empresa tecnológica de Guayaquil, 2022, y por ende, se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, a medida que aumentan las políticas salariales, impactará de forma positiva la productividad de cada uno de los trabajadores.

En referencia al objetivo específico 1, se formularon las siguientes hipótesis:

H<sub>1</sub>: Existe impacto del clima laboral en la productividad de los empleados de una empresa tecnológica de Guayaquil, 2022.

H<sub>0</sub>: No existe impacto del clima laboral en la productividad de los empleados de una empresa tecnológica de Guayaquil, 2022.

Tabla 7. Correlación de Spearman del clima laboral y su impacto en la productividad de una empresa tecnológica de Guayaquil, 2022.

VARIABLE: CLIMA LABORAL			
Rho de Spearman	PRODUCTIVIDAD	Coeficiente de correlación	,515**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	92

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

**Interpretación:** En base a los resultados de la tabla 6, a nivel de variables, se determina que el clima laboral influye de forma positiva moderada en la productividad de una empresa ( $rho=,515^{***}$ ). Los resultados hallados muestran significancia estadística, dado que el sig. (bilateral) es de 0,000 siendo inferior a 0,05. Esto afirma la aceptación de la hipótesis específica 1, la cual consiste en que existe impacto del clima laboral en la productividad de los empleados de una empresa tecnológica de Guayaquil, 2022, y por ende, se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, a medida que mejora el clima laboral, impactará de forma moderada la productividad de cada uno de los trabajadores.

En referencia al objetivo específico 2, se formularon las siguientes hipótesis:

H<sub>1</sub>: Existe impacto de las compensaciones monetarias en la productividad de los empleados de una empresa tecnológica de Guayaquil, 2022.

H<sub>0</sub>: No existe impacto de las compensaciones monetarias en la productividad de los empleados de una empresa tecnológica de Guayaquil, 2022.

Tabla 8. Correlación de Spearman las compensaciones monetarias y su impacto en la productividad de una empresa tecnológica de Guayaquil, 2022.

VARIABLE: COMPENSACIONES MONETARIAS			
Rho de Spearman	PRODUCTIVIDAD	Coeficiente de correlación	,900**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	92

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

**Interpretación:** En base a los resultados de la tabla 7, a nivel de variables, se determina que las compensaciones monetarias influyen fuertemente en la productividad de una empresa ( $\rho=,900^{***}$ ). Los resultados hallados muestran significancia estadística, dado que el sig. (bilateral) es de 0,000 siendo inferior a 0,05. Esto afirma la aceptación de la hipótesis específica 2, la cual consiste en que existe impacto de las compensaciones monetarias en la productividad de los empleados de una empresa tecnológica de Guayaquil, 2022, y por ende, se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, a medida que aumentan las compensaciones monetarias, impactarán fuertemente sobre la productividad de cada uno de los trabajadores de la empresa objeto de estudio.

De acuerdo con el objetivo específico 3, se formularon las siguientes hipótesis:

H<sub>1</sub>: Existe impacto de las compensaciones no monetarias en la productividad de los empleados de una empresa tecnológica de Guayaquil, 2022.

H<sub>0</sub>: No existe impacto de las compensaciones no monetarias en la productividad de los empleados de una empresa tecnológica de Guayaquil, 2022.

Tabla 9. Correlación de Spearman las compensaciones no monetarias y su impacto en la productividad de una empresa tecnológica de Guayaquil, 2022.

VARIABLE: COMPENSACIONES NO MONETARIAS			
Rho de Spearman	PRODUCTIVIDAD	Coeficiente de correlación	,671**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	92

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

**Interpretación:** En base a los resultados de la tabla 8, a nivel de variables, se determina que las compensaciones no monetarias influyen moderadamente en la productividad de una empresa ( $\rho=,671^{***}$ ). Los resultados hallados muestran significancia estadística, dado que el sig. (bilateral) es de 0,000 siendo inferior a 0,05. Esto afirma la aceptación de la hipótesis específica 3, la cual consiste en que existe impacto de las compensaciones no monetarias en la productividad de los empleados de una empresa tecnológica de Guayaquil, 2022, y, por ende, se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, a medida que aumentan las compensaciones no monetarias, impactarán de manera moderada sobre la productividad de cada uno de los trabajadores de la empresa.

## V. DISCUSIÓN

De acuerdo con el objetivo general, el cual indicó que el establecimiento del impacto de la política salarial en la productividad de los empleados en una empresa tecnológica de la ciudad de Guayaquil en el año 2022. En el presente estudio, la política salarial consiste en aquellos principios y métodos que sirven para compensar a los empleados con el propósito de contribuir a su motivación y crecimiento, alineados a los objetivos que plantean las organizaciones (Valero et al., 2018). En el caso de la productividad, de acuerdo con la OIT (2020), es el vínculo que se forma entre el trabajo realizado sobre las herramientas con las cuales cuenta para lograr las metas propuestas en las empresas, constituyéndose la fortaleza de cada una de ellas. Los resultados de la tabla 1 indican de forma descriptiva, un 21.7% de los encuestados en estar de acuerdo con las políticas salariales pero neutrales con la productividad, seguidos de un 20.7% estar de acuerdo en ambas variables y un 15.2% en total acuerdo. En base a la tabla 5, se corroboran dichos resultados de la influencia de las políticas salariales sobre la productividad laboral con una correlación Rho de Spearman de 0,790\*\*\* con un  $p=0.000$ .

Estos resultados coinciden con Gonza (2019), puesto a que, concluyó que existe relación entre el sistema de compensación salarial y la productividad laboral, correlación directa moderada, porque posee un rho de 0.678, los cuales concuerda y mantienen una coherencia con lo dicho por Chiavenato (2009), quien indicó que, al establecer políticas salariales dentro de una empresa, servirán para plasmar la dirección y filosofía de la misma con respecto a la recompensa que cada trabajador deberá alcanzar de acuerdo con su desempeño en sus funciones asignadas. Es decir, a medida que los directivos determinen políticas salariales justas, motivadoras y equitativas, influirá de forma positiva en los empleados para que, en base a sus destrezas, capacidades y habilidades en cada puesto asignado, las pongan en práctica y se alineen con los objetivos que las empresas se han propuesto al inicio de sus funciones. Además, coinciden con lo indicado por García (2021), cuyos resultados reflejaron al existir sueldos no acordes en los puestos que se desenvuelve cada trabajador, existiría una divergencia motivacional, logrando que la productividad baje debido a las escalas injustas

establecidas en cada uno de los mandos de autoridad. En otras palabras, es importante tener lineamientos fijos en política salarial, con el fin de tener equidad y motivación en cada uno de los puestos para lograr los fines propuestos por las organizaciones. Otro de los estudios que coinciden con estos resultados está el hallado por Córdova (2020), quien señaló en su estudio la importancia de implementar una política salarial justa en cada uno de los cargos que componen las organizaciones, dado que esto influiría significativamente en la mejora de las utilidades y sustancialmente en la calidad y el rendimiento de los servicios prestados por las empresas por parte de sus trabajadores, incrementando la rentabilidad y competitividad en las mismas.

Destacando el primer objetivo específico el cual trata sobre el impacto del clima laboral sobre la productividad en la empresa tecnológica de la ciudad de Guayaquil, de acuerdo con Pilligua y Arteaga (2019), esta dimensión permite que el empleado al contar con un ambiente físico y laboral en condiciones óptimas, influirá de forma directa en la satisfacción de cada uno de ellos y a su vez en la productividad. Partiendo de los resultados hallados, en la tabla 2 se halló que el 21.7% de los encuestados consideró que el clima laboral y la productividad están vinculados al indicar que están de acuerdo, mientras que, el 15.2% indicó estar totalmente de acuerdo en ambas temáticas. Debido a que los porcentajes no llegan a un 50%, la tabla 6 muestra que existe una correlación moderada de un  $Rho = 0,515$ , lo cual implica que existe una valoración sobre la productividad pero no a un nivel alto como las políticas salariales en general.

Estos hallazgos respaldan lo planteado por Suárez (2021), quien en su estudio indicó que cuando los trabajadores tienen condiciones laborales sobrecargadas, genera un cansancio emocional derivado en la desmotivación de las labores que tienen cumplir cada día. Esto implica la necesidad de que exista un plan de bienestar laboral dentro de las empresas que permita el mejoramiento de las condiciones de cada una de ellas e influya de forma positiva en la productividad de cada trabajador a nivel general. Estos resultados coinciden con los mostrados por Gaibor (2022), quien manifestó en su estudio la importancia de contar con una dirección de políticas referente al ordenamiento de los procesos productivos que,



al contar con estrategias suficientes, servirá para poner fin a dificultades dentro de las condiciones laborales en las empresas, para mejorar la producción en base a una gestión de procesos eficiente y eficaz.

En base al objetivo 2, el cual indica la determinación del impacto de las compensaciones monetarias sobre la productividad de una empresa tecnológica de Guayaquil, se reafirma la importancia de los beneficios financieros provistos que el empleado espera obtener a través de los servicios que presta a la compañía, entre los cuales están: bonos, incentivos, sueldos y salarios, los cuales deben establecerse de forma justa y equitativa en función de cada asignación delegada a los mismos. Para ello, se necesita tener incentivos, motivación, salarios que satisfagan las necesidades de cada uno de los trabajadores, cuyas condiciones y ambientes de trabajo sean propicios para sacar el máximo potencial de cada uno de ellos, con el propósito de ser recompensados en base a bonificaciones. Esto les permitirá tener un mejor desempeño y ser premiados por sus resultados (Othón, Juárez, 2014). Estos resultados se muestran en la investigación, los cuales en la tabla 3, la cual manifiesta la concordancia en los niveles “de acuerdo” en un 27.2% tanto para las compensaciones monetarias y la productividad, mientras que en la categoría “Totalmente de Acuerdo” en ambas categorías representa un 8.7%.

Se confirma la influencia fuerte de las compensaciones monetarias sobre la productividad en el coeficiente de correlación de Spearman  $Rho = 0,900^{***}$  (Tabla 7) con un nivel de significancia de  $p=0.000$ . Este valor indica que cuando un empleado tiene compensaciones monetarias que se ajustan e inclusive superan sus expectativas, la productividad laboral del mismo se verá impactada a favor de la empresa. Estos hallazgos concuerdan con los mostrados por Parra et al. (2019) quienes indicaron la importancia de contar con trabajadores que sientan que el desempeño de cada uno de ellos es recompensado de forma justa y equitativa, caso contrario, la productividad laboral disminuiría de tal forma que recompensarlos es una manera de cerrar brechas ante cualquier acto de injusticia laboral. Tal como lo indica Othón Juárez (2014), incentivar a los empleados hace que el realizar un trabajo se vuelva netamente atractivo, permitiendo que el

desempeño laboral sea el mejor, obteniendo resultados favorables para la empresa. Caso contrario, tal como lo manifiesta Gualavasí (2021), el tener una disparidad salarial en la estructura organizacional que conforman las empresas, únicamente presenta divergencias que son traducidas en desmotivación e injusticia, lo que hace necesario que cada trabajador conozca los lineamientos que se fijan en la política salarial, para evitar situaciones de inconformidad referente a las compensaciones monetarias.

Contrastando los resultados del objetivo 3, el cual consiste en la determinación del impacto de las compensaciones no monetarias sobre la productividad de una empresa tecnológica de Guayaquil, 2022, se identificó que en la categoría “De Acuerdo” en las categorías de Compensaciones No Monetarias con Productividad, bordea el 14.1%, mientras que en la categoría “Totalmente de Acuerdo” representa el 15.2%. En la categoría “De Acuerdo” por parte de las compensaciones no monetarias y “Totalmente de Acuerdo” en la productividad, tiene un porcentaje de 17.4%. Estos valores afirman el impacto que tiene dicha variable sobre la productividad, tomando en cuenta el valor reflejado en la tabla 6, cuyo  $Rho = 0,671^{***}$  con un valor de significancia de  $p=0.000$ , ratificándose la hipótesis planteada de que las compensaciones no monetarias influyen en la productividad laboral.

En base a estos hallazgos, lo indicado por la OIT (2016) cobra vigencia, en lo que al incrementarse la productividad en base a esta dimensión, mejora de manera considerable la coordinación y comunicación entre funcionarios, más aún que integra al personal que conforma la empresa haciéndola participe en el éxito organizacional que se logre de forma conjunta. Además, coinciden con los establecidos por Arcentales (2021), el cual pudo demostrar una correlación significativa entre el compromiso y la productividad laboral con un valor de 0,944, demostrando de esta forma que, al tener los empleados un alto compromiso con la organización a la cual trabajan, su productividad incrementará de forma considerable. Otro de los aspectos a tomar en cuenta está la motivación, como parte de las compensaciones no monetarias que el trabajador debe tener a la hora de desempeñar sus funciones. El estudio realizado por Abanto y Vázquez

(2021) confirman aquello, quienes al tener un coeficiente moderado de  $Rho = 0.535$ , concluyeron lo importante de tener un personal motivado que permita alcanzar niveles productivos crecientes en la empresa, mejorando notablemente el desempeño funcional de cada uno de ellos.

De acuerdo con Zurita (2019), al hallar una propuesta de mejora en la productividad de las empresas, permite reducir de manera efectiva los problemas que pueden hallarse en los departamentos de cada organización que, en muchas ocasiones no están relacionados con la parte monetaria, sino con aquellos factores que no son detectables a simple vista, pero intervienen en el desempeño laboral de quienes trabajan en las empresas. Los resultados de estudio demostraron la importancia que tener altos indicadores de productividad, son el resultado de tener condiciones óptimas para que los empleados puedan desarrollarse en plenitud y acorde a las funciones asignadas. Esto acompañado con evaluaciones y capacitaciones periódicas, incentivará a los empleados a mantener y mejorar los niveles productivos reflejados en su evaluación. Además, en concordancia con los resultados del análisis del objetivo específico 3, se destaca la importancia de otro factor no monetario el cual es el liderazgo organizacional que debe tener una empresa en la gestión administrativa y operacional de la misma.

Osores (2019) en sus hallazgos relejó la importancia de contar con una gestión organizacional preocupada por el bienestar del trabajador, cuya productividad laboral se refleje en los resultados de las empresas, entre ellos: liderazgo, servicios de calidad y crecimiento continuo. Así mismo, Yanedis et al. (2019) coincidieron en que, la importancia de motivar a la fuerza laboral tiene un impacto positivo en la productividad, eficiencia y eficacia de cualquier empresa, independientemente de aumentar el compromiso laboral de cada trabajador. El cumplir con los incentivos monetarios y no monetarios por parte de la empresa a sus trabajadores dentro de las políticas salariales, fortalecerá la relación existente entre ambos, quienes obtendrán ganancias sustanciales que les permitirá desarrollarse de manera óptima con un crecimiento tanto profesional como empresarial.

## VI. CONCLUSIONES

1. Se determinó que la política salarial influye fuertemente en la productividad de una empresa con una rho de Spearman de 0,790, cuyo nivel de significancia fue de  $0,000 < 0,05$ . Esto demuestra que, a medida que aumentan o mejoran las políticas salariales, impactará de forma positiva la productividad de cada uno de los trabajadores.
2. Se determinó que la dimensión del clima laboral influye moderadamente en la productividad de una empresa con una rho de Spearman de 0,515, cuyo nivel de significancia fue de  $0,000 < 0,05$ . Esta dimensión comprende el ambiente físico y laboral en el que se desenvuelve el trabajador, el cual influye en la satisfacción de cada uno de ellos y por ende, en la productividad. Por lo tanto, a medida que mejora el clima laboral, impactará de forma moderada la productividad de cada uno de los trabajadores.
3. Se determinó que la dimensión de las compensaciones monetarias influye fuertemente en la productividad de una empresa con una rho de Spearman de 0,900, cuyo nivel de significancia fue de  $0,000 < 0,05$ . Esta dimensión comprende los incentivos, bonos, los sueldos y salarios. Por lo tanto, a medida que aumentan las compensaciones monetarias, impactarán fuertemente sobre la productividad de cada uno de los trabajadores de la empresa objeto de estudio.
4. Se determinó que la dimensión de las compensaciones no monetarias influye moderadamente en la productividad de una empresa con una rho de Spearman de 0,671, cuyo nivel de significancia fue de  $0,000 < 0,05$ . Esta dimensión comprende la forma de trabajo, oportunidades de desarrollo y la relación entre subordinado y supervisor. Por lo tanto, a medida que aumentan las compensaciones monetarias, impactarán de forma moderada sobre la productividad de cada uno de los trabajadores de la empresa.

## **VII. RECOMENDACIONES**

En base a los resultados hallados en el presente estudio, se recomienda a los directivos de la empresa los siguientes lineamientos detallados a continuación:

Realizar un estudio psicosocial en la empresa para ampliar la cantidad de factores que influyen en la productividad laboral de cada trabajador, con el propósito de establecer políticas salariales de carácter integral que pueda incidir en el rendimiento de cada uno de ellos.

Realizar encuestas sobre el clima laboral de la compañía, con el fin de detectar los aspectos positivos y por mejorar dentro del mismo que puedan incidir en la productividad de cada trabajador.

Analizar las categorías de compensación monetaria dentro de la empresa para eliminar brechas de desigualdad de puestos o género que puedan influir de forma negativa en la productividad de cada trabajador.

Se recomienda aplicar una entrevista personalizada a cada trabajador para identificar de forma amplia aquellos factores de compensación no monetaria que están invisibles dentro de la empresa pero que están afectando de forma negativa la productividad de cada empleado dentro de la empresa.

## REFERENCIAS

- Abanto, D., & Vásquez, D. (2021). *Motivación Laboral y Nivel de Productividad de los colaboradores en la Empresa Salesland Internacional S.A en la ciudad de Cajamarca en el 2020*. Repositorio Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo: <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1578/TESIS%20EN%20PDF.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Álvarez, P. (2018). Ética e Investigación. *Boletín Virtual*, 3(2), 1-28. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6312423.pdf>
- Amador Sotomayor, A. (2016). *Administración de recursos humanos su proceso organizacional*. <http://eprints.uanl.mx/13425/1/Alfonso%20Amador%20Sotomayor%20-%20Administraci%C3%B3n%20de%20recursos%20humanos%20-%20Su%20proceso%20organizacional%202016.pdf>
- Arcentales, C. (2021). *Compromiso y productividad laboral en la empresa Electro Oriente S.A de Tarapoto – 2021*. Repositorio Universidad César Vallejo: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/75047/Arcentales\\_SCL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/75047/Arcentales_SCL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Arias, R. (2014). *Estabilidad Laboral*.
- Armas, Y., Llanos, M., & Traverso, P. (2017). *Gestión del Talento Humano y Nuevos Escenarios Laborales*. ECOTEC. <https://www.ecotec.edu.ec/content/uploads/investigacion/libros/gestion-talento-humano.pdf>
- Baena. (2017). *Matodología de la investigación* .
- Campos Vázquez, R. M. (2015). El salario mínimo y el empleo: Evidencia internacional y posibles impactos para el caso Mexicano. *Ensayos Revista de Economía*, 12(36), 90-106. <[http://scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1665-952X2015000300090&lng=es&nrm=iso](http://scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-952X2015000300090&lng=es&nrm=iso)>. ISSN 1665-952X
- Carranza, Y. E. (2021). *Política salarial en una empresa de transporte, Ate, 2020*. Repositorio Universidad César Vallejo: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/69031/Carranza\\_GYE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/69031/Carranza_GYE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Ccaulla Flores, L. (2018). *La remuneración salarial y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 – Ate, 2018*.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22499/Ccaulla\\_FLM.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22499/Ccaulla_FLM.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Chiang Vega. (2021). Efecto de la satisfacción laboral y la confianza sobre el clima organizacional, mediante ecuaciones estructurales. *Retos Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 347-362.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.17163/ret.n22.2021.10>
- Chiavenato, I. (2009). *Administración de recursos humanos*.  
[https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion\\_de\\_recursos\\_humanos\\_-\\_chiavenato.pdf](https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf)
- Córdova Vargas, D. (2020). *Propuesta de Política Salarial y su Incidencia en el Desempeño Organizacional de la empresa de servicios Petroleros y Conexos S.R.L 2018-2019*. Repositorio Universidad Tecnológica de Perú:  
[https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/4014/David%20Cordova\\_Tesis\\_Titulo%20Profesional\\_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/4014/David%20Cordova_Tesis_Titulo%20Profesional_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Fajardo, E. (2020). Modernización de la educación virtual y su incidencia en el contexto de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC). *Academia y Virtualidad*, 13(2), 103-116. <https://doi.org/10.18359/ravi.4724>
- Fernandez, C. (2021). En *Metodología de la Investigación* (pág. 106). Mexico: Miembro de la Cámara Nacional de la Industria Editorial Mexicana. <chrome-extension://efaidnbmninnibpcajpcgclclefindmkaj/https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Flores, F., Ramos, R., Ramos, F., & Ramos, A. (2019). Gestión de Innovación tecnológica y globalización como factores impulsores de la calidad de servicio y competitividad. *Revista Venezolana de Gerencia*, 24(88).  
<https://www.redalyc.org/journal/290/29062051014/html/>
- Gaibor, A. (2022). *La Gestión por Procesos y la Productividad en la empresa SEGUVID Ambato – Ecuador*. Dspace Universidad Autónoma del Chimborazo:  
<http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/8861/1/Gaibor%20Esp%c3%a%20dn%2c%20A.%282022%29.%20La%20gesti%c3%b3n%20por%20proceso>

- s%20y%20la%20productividad%20en%20la%20empresa%20SEGUVID%20Ambato%20-%20Ecuador..pdf
- Garcia Yovera, A. (2021). *Políticas salariales para el Engagement en los docentes de una Universidad Privada de Chiclayo*. Repositorio Universidad César Vallejo:  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/54574/Garcia\\_YAJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/54574/Garcia_YAJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Gonza Rivera, C. M. (2019). *Sistema de compensación salarial y la productividad laboral en la Institución Educativa Divino Maestro de Pingola, Ayabaca-2019*.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/61589/Gonza\\_RCM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/61589/Gonza_RCM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Gonzales Miranda. (2009). *Estrategias de retencion del personal: Una reflexion sobre su efectividad y alcances*. Universidad EAFIT, Departamento de Organizacion y Gerencia. <https://doi.org/> <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1037/apl0000103>.
- Gualavisí Morán, F. (2021). *Diseño de una política salarial a partir de la valoración por puntos de los cargos técnicos de una firma auditora en la ciudad de Quito, en el periodo 2019-2020*. Repositorio Universidad Andina Simón Bolívar: <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/81110/1/T3534-MDTH-Gualavisi-Dise%C3%B1o.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. México D.F.: McGraw-Hill.
- Hernández, S., & Mendoza, T. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*.
- Jara, A., Asmat, N., Alberca, N., & Medina, J. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(83), 740-760.  
<https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/html/>
- Lewkow, L. E. (2018). *Differentiation and inequality: the problem of social stratification in Georg Simmel's work*. Universidad de Buenos Aires, Instituto de Investigaciones Gino Germani. Buenos Aires: Estudio Sociologicos. <https://doi.org/https://doi.org/10.24201/es.2018v36n107.1583>



- Manterola, C. (2017). *Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio*.
- Martínez Ortega, R., Tuya Pendás, L., Pérez Abreu, A., & Martínez Ortega, M. (2009). *El coeficiente de correlación de los rangos de Spearman*. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1729-](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-)
- Martínez, C. (2019). *Estadística Básica aplicada*. <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=WlckEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=>
- Matas, A. (2018). Diseño del formato de escalas tipo Likert: un estado de la cuestión. *Redie*, 20(1), 38-47. <https://doi.org/https://doi.org/10.24320/reide.2018.20.1.1347>
- Ministerio de Trabajo de Colombia. (2016). <https://www.mintrabajo.gov.co/normatividad/decretos/2016>
- Mogollon Yance, C. (2018). *La compensación salarial y la calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa IESA S.A. – Callao 2018*. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/25908/Mogollon\\_YCP.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/25908/Mogollon_YCP.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Montoya, C. A., & Boyero, M. R. (2016). EL RECURSO HUMANO COMO ELEMENTO FUNDAMENTAL PARA LA GESTIÓN DE CALIDAD Y LA COMPETITIVIDAD ORGANIZACIONAL. *Visión de Futuro*, 20(2), 1-20. <https://www.redalyc.org/pdf/3579/357947335001.pdf>
- Naupari, N., & Vásquez, J. (2020). *Productividad laboral de la Empresa Fundos del Sur S.A.C., Pisco, Paracas, 2020*. Repositorio Universidad César Vallejo: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/55926/Naupari\\_HNR-V%c3%a1squez\\_FJC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/55926/Naupari_HNR-V%c3%a1squez_FJC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ñaupas Paitán, H., Mejía Mejía, E., Novoa Ramírez, E., & Villagómez Paucar, A. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa, cualitativa y redacción de tesis*.
- OIT. (2016). *EL RECURSO HUMANO Y LA PRODUCTIVIDAD*. Organización Internacional de Trabajo: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---emp\\_ent/---ifp\\_seed/documents/instructionalmaterial/wcms\\_553925.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---ifp_seed/documents/instructionalmaterial/wcms_553925.pdf)
- OIT. (2020). *Ecuador: Jóvenes, empleo y protección social. Insumos para la discusión*. Organización Internacional del Trabajo:

- [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_751943.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_751943.pdf)
- Ortiz, R. (2020). *Análisis del empleo en el Ecuador en el período 2010-2018 desde una perspectiva econométrica*. Dspace Universidad del Azuay: <https://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/9768/1/15400.pdf>
- Osores, G. (2019). *Liderazgo organizacional y productividad laboral en los trabajadores de CMAC Huancayo S.A del distrito de Huancayo - 2019*. Repositorio Universidad Continental: [https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/8381/3/IV\\_FCE\\_308\\_TI\\_Osores\\_Barja\\_2021.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/8381/3/IV_FCE_308_TI_Osores_Barja_2021.pdf)
- Othón Juárez, E. (2014). *Administración de la compensación, sueldos, salarios, incentivos y prestaciones*. [https://books.google.com.ec/books?id=i\\_HhBAAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=incentivos+segun+autores&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwiGv\\_\\_qx7r6AhV7SDABHSN\\_D7IQ6AF6BAgKEA#v=onepage&q=incentivos%20segun%20autores&f=false](https://books.google.com.ec/books?id=i_HhBAAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=incentivos+segun+autores&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwiGv__qx7r6AhV7SDABHSN_D7IQ6AF6BAgKEA#v=onepage&q=incentivos%20segun%20autores&f=false)
- Palacios, V. (2021). *La estabilidad laboral absoluta para personas con discapacidad. Un mecanismo efectivo para el desarrollo integral de sus derechos*. Repositorio Universidad Andina Simón Bolívar: <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8021/1/T3472-MDC-Palacios-La%20estabilidad.pdf>
- Parra Gavilanes, D., Parra Silva, P., & Cerezo Segovia, B. (2019). Productividad laboral y su costo económico, relacionado con los hábitos alimenticios de los trabajadores de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo. *Universidad y Sociedad*, 11(2), 232-236. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v11n2/2218-3620-rus-11-02-232.pdf>
- Pedraza, E., Amaya, G., & Conde, M. (2010). *Desempeño laboral y estabilidad del personal*.
- Pilligua, C., & Arteaga, F. (2019). El Clima Laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. Estudio Caso: Hardepex Cía. Ltda. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, 15(28), 1-25. <https://doi.org/10.18270/cuaderlam.v15i28.2686>

- Ramirez Gutierrez, R. (2018). *LA PRODUCTIVIDAD LABORAL Y SU RELACIÓN EN EL SISTEMA DE REMUNERACIÓN DE OPERADORES DE CAJA DE CONECTA RETAIL S.A. CHICLAYO*.  
[https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1787/1/TL\\_%20RamirezGutierrezRicardo.pdf](https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1787/1/TL_%20RamirezGutierrezRicardo.pdf)
- Rodríguez Ortega de Peña. (2020). *The emotional salary and its relationship with the effectiveness levels* <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85100897906&origin=inward&txGid=b07943b6c1815749cfa3c70fba966a3e>
- Sánchez Pérez. (2021). Productividad en Colombia: un desafío pendiente. En *Ensayos de Economía* (Vol. 31, págs. 36-67). Colombia.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.15446/ede.v31n58.88625>
- Schein, E. (1970). En *Cultura organizacional desde la teoría de Edgar Schein* (pág. 5). Volumen 9. Cultura organizacional desde la teoría de Edgar Schein
- Scielo. (junio de 2021). Gender Wage Gap and Business Cycle in Mexican Manufacturing. En R. E. Rodríguez Pérez, & V. Soto, *Economía Teoría y Práctica* (págs. 61-88). Mexican: Nueva Epoca.  
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.24275/ETYP/AM/NE/542021/Rodriguez>
- Seijo, C. (2017). Ética como eslabón de la Responsabilidad social. Un reto para transferir, crear e innovar conocimiento desde una combinación de cultura organizacional, ética, moral, principios cívicos y ciudadanos. *SIGMA*, 4(1), 5-37. <https://journal.espe.edu.ec/ojs/index.php/Sigma/article/view/5-37/1073>
- Sevilla, Morales & Gómez. (2021). *Trabajo garantizado y política salarial para reducir la pobreza en Mexico*. doi: 10.20430/ete.v88i349.1064
- Suárez, A. (2021). *LAS CONDICIONES LABORALES Y SU RELACIÓN CON EL INCREMENTO DE LA PRODUCTIVIDAD*. Repositorio Universidad Laica Vicente Rocafuerte:  
<http://repositorio.ulvr.edu.ec/bitstream/44000/4721/1/TM-ULVR-0405.pdf>
- Sumba, R., Saltos, G., Rodríguez, C., & Tumbaco, Z. (2020). El desempleo en el Ecuador: causas y consecuencias. *Polo del Conocimiento*, 5(10), 774-797.  
<https://doi.org/10.23857/pc.v5i10.1851>

- Tipismana, A. (2022). *Colocación de créditos y productividad laboral en la COOPAC La Progresiva Ltda., San Martín - 2022*. Repositorio Universidad César Vallejo: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/95893/Tipismana\\_AAP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/95893/Tipismana_AAP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Tuapanta, J., Duque, M., & Mena, Á. (2017). Alfa de Cronbach para validar un Cuestionario de uso de TIC en Docentes Universitarios. *MKT Descubre*, 37-48. <https://core.ac.uk/download/pdf/234578641.pdf>
- Valera Juárez, R., Bohlander, G. W., Morris, S. S., & Snell, S. A. (2018). *Administración de recursos humanos*. <http://www.ebooks7-24.com/?il=4645>
- Varas, A., Carrasco, A., Gutierrez, D., & Bascuñán. (2018). *Una lectura de la precariedad laboral del tercer sector en Chile*.
- Vázquez López. (2018). *Structural Change and Labor Productivity in the Industrial Secto. A Global Scope Analysis*. <https://www.proquest.com/docview/2025302746/fulltextPDF/367A4682434D4228PQ/1?accountid=37408>
- Velástegui, J. (2019). *Productividad Laboral en Ecuador: un análisis por tamaño de empresa y sector*. Repositorio Universidad San Francisco de Quito: <https://repositorio.usfq.edu.ec/bitstream/23000/8260/1/142356.pdf>
- Villalobos, L. (2019). *Enfoques y diseños de investigación social cuantitativos cualitativos y mixtos. Educación Superior*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7023094>
- Yanedis Fuentes, J., García Piedra, M., Guevara Calderón, J., & Montoya Higuera, D. (2020). *Estrategia de motivación que mejoran la productividad laboral en la empresa La Despensa durante la pandemia del COVID 19*. INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO: <https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/2670/Estrategia%20de%20motivaci%c3%b3n%20que%20mejoran%20la%20productividad%20laboral%20en%20la%20empresa%20La%20Despensa%20durante%20l a%20pandemia%20del%20COVID%2019..pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Zangirolani, J., de Oliveira, J., & Leone, C. (2018). *Research methodology topics: Cross-sectional studies*. *Journal of Human Growth and Development*. <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rbcdh/v28n3/17.pdf>

Zurita Bayas, M. (2019). *PROPUESTA DE MEJORA EN LA PRODUCTIVIDAD DE LA EMPRESA DE LAVADO DE PRENDAS DE VESTIR PROLAVTEX.*

Repositorio Universidad Técnica de Ambato:

[https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/30107/1/Tesis\\_t1636id.p](https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/30107/1/Tesis_t1636id.pdf)

[df](https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/30107/1/Tesis_t1636id.pdf)

**ANEXOS**

**ANEXO 1**

**MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES**

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Política salarial	Según los autores Valera Juárez et al.(2018) en su libro administración de recursos humanos definen a la política salarial como los principios y metodología para compensar a los empleados de tal forman que aumenten la motivación y el crecimiento, al tiempo que alinean sus esfuerzos con los de la organización	La política salarial de los empleados de una empresa tecnológica será medida por la escala de Likert a través de un instrumento cuestionario, con las 2 dimensiones mencionadas por Valera et al. (2018): Compensación monetaria y compensación no monetaria.	Clima Laboral	Ambiente Físico	Ordinal con escala de Likert con las categorías de respuesta: Totalmente en Desacuerdo (1); en desacuerdo (2); Indiferente (3); De acuerdo (4) y Totalmente de Acuerdo (5).
				Ambiente Laboral	
			Compensación monetaria	Sueldos y Salarios	
				Incentivos y Bonos	
			Compensación no monetaria	Forma que realiza su trabajo	
				Oportunidades de Desarrollo	
Relación Subordinado - Supervisor					
Productividad	Según manifiesta la OIT (2016) la productividad es la relación entre el trabajo realizado o lo que produce	La productividad de los empleados de una empresa tecnológica será medida por la escala de Likert a	Integración	Reunión con personal	Ordinal con escala de Likert con las categorías de respuesta:

	una persona en su puesto de trabajo y las herramientas que utiliza para lograr la producción.	través de un instrumento, cuestionario, con las 5 dimensiones mencionadas por OIT (2018): Incentivos, estabilidad laboral, trabajo en equipo, evaluación, capacitación.		Retroalimentación laboral	Totalmente en Desacuerdo (1); en desacuerdo (2); Indiferente (3); De acuerdo (4) y Totalmente de Acuerdo (5).
			Motivación	Recompensas y reconocimiento	
			Condiciones laborales	Política de negocios	
				Adquisición conocimiento profesional	
	Horarios laborales flexibles				

## ANEXO 2

### ENCUESTA PARA MEDIR LA POLÍTICA SALARIAL

En el marco del proceso de culminación de la Maestría en Administración de Empresas César Vallejo de Perú, se realiza una investigación que lleva por nombre: "**Política salarial y su impacto en la productividad de los empleados de una empresa tecnológica de Guayaquil, 2022**", cuyo objetivo es: determinar el impacto de la política salarial sobre la productividad de los empleados de una empresa tecnológica de Guayaquil, 2022. Por tal motivo, se le agradece su colaboración y participación para dar respuesta a la siguiente encuesta.

Indicaciones: Califique de 1 al 5 las siguientes preguntas bajo la siguiente escala: 1= totalmente en desacuerdo; 2= en desacuerdo; 3= neutral; 4= de acuerdo; 5= totalmente de acuerdo.

<b>Categorías</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Variable: Política Salarial</b>					
<b>Dimensión: Clima Laboral</b>					
<b>Indicador: Ambiente Laboral</b>					
1. Hay buena relación entre los miembros de la unidad.					
2. En mi unidad de trabajo circula la información y hay espíritu de colaboración y ayuda.					
3. La unidad me estimula para mejorar mi trabajo.					
4. Su participación en las decisiones de su unidad, departamento o sección					
5. Sus colegas de su grupo de trabajo					
6. Atención que se presta a sus sugerencias					
7. Reconocimiento que se obtiene por un buen trabajo.					
8. La autonomía que usted tiene para planificar su propio trabajo.					
9. Con respecto a la libertad que se le otorga para elegir su propio método de trabajo.					
10. El apoyo administrativo que usted recibe.					
<b>Indicador: Ambiente Físico de Trabajo</b>					
11. La iluminación de su lugar de trabajo					
12. La ventilación de su lugar de trabajo.					
13. El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo					
14. Las condiciones físicas en las cuales usted desarrolla su trabajo.					
15. La temperatura de su local de trabajo.					
16. La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo.					
17. La disponibilidad de recursos tecnológicos en su lugar de trabajo					



<b>Dimensión: Compensación No monetaria</b>					
<b>Indicador: Forma que realiza su trabajo</b>					
18. Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan					
19. Las satisfacciones que le produce su trabajo por si mismo					
20. Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca.					
21. Los objetivos, metas y/o tasas de producción que debe alcanzar.					
22. Con su relación con sus autoridades más inmediatas.					
23. El apoyo que recibe de sus superiores.					
<b>Indicador: Oportunidades de Desarrollo</b>					
24. Las oportunidades de hacer carrera funcionaria que le ofrece su institución.					
25. Las oportunidades de continuar su perfeccionamiento que le ofrece la institución.					
26. La estabilidad en sus funciones de su trabajo					
27. La "igualdad" y "justicia" de trato que recibe de su institución.					
28. El grado en que su institución cumple los convenios, las disposiciones y leyes laborales.					
29. Su grado de satisfacción general con esta Institución.					
30. Las oportunidades de promoción con que se cuenta					
<b>Indicador: Relación Subordinado - Supervisor</b>					
31. La forma en que sus superiores juzgan su tarea					
32. La forma en que usted es dirigido					
33. La proximidad y frecuencia con que es supervisado.					
34. La supervisión que ejercen sobre usted					
<b>Dimensión: Compensaciones Monetarias</b>					
<b>Indicador: Sueldos y Salarios</b>					
35. El salario que usted recibe está acorde a lo requerido					
36. Las condiciones laborales son óptimas					
37. La forma en que se da la negociación en su institución sobre aspectos laborales es ideal					
38. Su salario le permite satisfacer sus necesidades personales y familiares					
39. Ud. considera su salario justo comparado con los demás					
40. Puedo contar con la estabilidad de mi salario mensual regular.					
<b>Indicador: Incentivos y Bonos</b>					
41. Las horas extras y los esfuerzos adicionales en el trabajo se pagan adecuadamente					
42. La empresa me proporciona beneficios adicionales.					
43. Los bonos se pagan por trabajo extra y logros.					
44. La empresa cubre los gastos razonables de trabajo /entretenimiento					
45. La empresa cubre costos adicionales relacionados con el desempeño laboral					
46. La empresa destina fondos para la educación de sus colaboradores.					
47. La empresa destina fondos post-grado dirigido a sus colaboradores.					

48. Trabajando para esta empresa puedo contar con una pensión de jubilación suficiente en el futuro					
---	--	--	--	--	--

## ANEXO 3

### ENCUESTA PARA MEDIR LA PRODUCTIVIDAD

En el marco del proceso de culminación de la Maestría en Administración de Empresas César Vallejo de Perú, se realiza una investigación que lleva por nombre: **"Política salarial y su impacto en la productividad de los empleados de una empresa tecnológica de Guayaquil, 2022"**, cuyo objetivo es: determinar el impacto de la política salarial sobre la productividad de los empleados de una empresa tecnológica de Guayaquil, 2022. Por tal motivo, se le agradece su colaboración y participación para dar respuesta a la siguiente encuesta.

Indicaciones: Califique de 1 al 5 las siguientes preguntas bajo la siguiente escala: 1= totalmente en desacuerdo; 2= en desacuerdo; 3= neutral; 4= de acuerdo; 5= totalmente de acuerdo.

<b>Categorías</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Variable: Productividad</b>					
<b>Dimensión: Integración</b>					
<b>Indicador: Reunión con personal y Retroalimentación Laboral</b>					
1. La gerencia está organizando una reunión informal de colaboradores					
2. Los colaboradores reciben retroalimentación regular sobre su desempeño laboral					
<b>Dimensión: Motivación</b>					
<b>Indicador: Recompensas y Reconocimiento</b>					
3. Los colaboradores con alto rendimiento son recompensados y elogiados públicamente					
4. Los colaboradores están familiarizados adecuadamente con la política de negocios de la empresa					
<b>Dimensión: Condiciones laborales</b>					
<b>Indicador: Política de negocios, Adquisición conocimiento profesional, Horarios laborales flexibles</b>					
5. La empresa apoya y evalúa la adquisición adecuada del conocimiento profesional de sus empleados.					
6. Hay flexibilidad en el uso de los descansos.					
7. Existe flexibilidad en cuanto al momento de las vacaciones anuales.					

## VALIDADOR 1

### CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor:

Dr. Urdaneta Montiel,

Armando José Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Es muy grato dirigirme a usted para expresarle mi saludo cordial, asimismo, hacerle de su conocimiento que, en calidad de estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, en la filial Piura, promoción 2022, requiero validar los instrumentos en el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y optar el título profesional de Maestro en administración de los negocios.

Cuyo título es **Política salarial y su impacto en la productividad de los empleados de una empresa tecnológica de Guayaquil, 2022**, y es imprescindible contar con la aprobación del instrumento por parte de docentes especializados a fin de aplicarlos posteriormente, por ello, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas relacionados a la línea de investigación, evaluación y aprendizaje.

Quedo agradecido por la atención

presente Atentamente,


Orellana Intriago, Fernando

## FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS CUESTIONARIO SOBRE POLÍTICA SALARIAL

Preguntas	CRITERIOS A EVALUAR								Observaciones
	Claridad		Pertinencia		Relevancia		Medición enfocada a lo que se busca alcanzar		
	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
<b>Variable: Política salarial</b>									
<b>Dimensión: Clima Laboral</b>									
<b>Ambiente Laboral</b>									
1. Hay buena relación entre los miembros de la unidad.	X		X		X		X		
2. En mi unidad de trabajo circula la información y hay espíritu de colaboración y ayuda.	X		X		X		X		
3. La unidad me estimula para mejorar mi trabajo.	X		X		X		X		
4. Su participación en las decisiones de su unidad, departamento o sección	X		X		X		X		
5. Sus colegas de su grupo de trabajo	X		X		X		X		
6. Atención que se presta a sus sugerencias	X		X		X		X		
7. Reconocimiento que se obtiene por un buen trabajo.	X		X		X		X		
8. La autonomía que usted tiene para planificar su propio trabajo.	X		X		X		X		
9. Con respecto a la libertad que se le otorga para elegir su propio método de trabajo.	X		X		X		X		
10. El apoyo administrativo que usted recibe.	X		X		X		X		
<b>Dimensión: Compensaciones No Monetarias</b>									
<b>Ambiente Físico de Trabajo</b>									
11. La iluminación de su lugar de trabajo	X		X		X		X		

12. La ventilación de su lugar de trabajo.	X		X		X		X		
13. El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo	X		X		X		X		
14. Las condiciones físicas en las cuales usted desarrolla su trabajo.	X		X		X		X		
15. La temperatura de su local de trabajo.	X		X		X		X		
16. La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo.	X		X		X		X		
17. La disponibilidad de recursos tecnológicos en su lugar de trabajo	X		X		X		X		
<b>Forma que realiza su trabajo</b>									
18. Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan	X		X		X		X		
19. Las satisfacciones que le produce su trabajo por si mismo	X		X		X		X		
20. Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca.	X		X		X		X		
21. Los objetivos, metas y/o tasas de producción que debe alcanzar.	X		X		X		X		
22. Con su relación con sus autoridades más inmediatas.	X		X		X		X		
23. El apoyo que recibe de sus superiores.	X		X		X		X		
<b>Oportunidades de Desarrollo</b>									
24. Las oportunidades de hacer carrera funcionaria que le ofrece su institución.	X		X		X		X		
25. Las oportunidades de continuar su perfeccionamiento que le ofrece la institución.	X		X		X		X		
26. La estabilidad en sus funciones de su trabajo	X		X		X		X		
27. La "igualdad" y "justicia" de trato que recibe de su institución.	X		X		X		X		

28. El grado en que su institución cumple los convenios, las disposiciones y leyes laborales.	X		X		X		X		
29. Su grado de satisfacción general con esta Institución.	X		X		X		X		
30. Las oportunidades de promoción con que se cuenta	X		X		X		X		
<b>Relación Subordinado - Supervisor</b>									
31. La forma en que sus superiores juzgan su tarea	X		X		X		X		
32. La forma en que usted es dirigido	X		X		X		X		
33. La proximidad y frecuencia con que es supervisado.	X		X		X		X		
34. La supervisión que ejercen sobre usted	X		X		X		X		
<b>Dimensión: Compensaciones Monetarias</b>									
<b>Sueldos y Salarios</b>									
35. El salario que usted recibe está acorde a lo requerido	X		X		X		X		
36. Las condiciones laborales son óptimas	X		X		X		X		
37. La forma en que se da la negociación en su institución sobre aspectos laborales es ideal	X		X		X		X		
38. Su salario le permite satisfacer sus necesidades personales y familiares	X		X		X		X		
39. Ud. considera su salario justo comparado con los demás	X		X		X		X		
40. Puedo contar con la estabilidad de mi salario mensual regular.	X		X		X		X		
<b>Incentivos y Bonos</b>									
41. Las horas extras y los esfuerzos adicionales en el trabajo se pagan adecuadamente	X		X		X		X		

42. La empresa me proporciona beneficios adicionales.	X		X		X		X		
43. Los bonos se pagan por trabajo extra y logros.	X		X		X		X		
44. La empresa cubre los gastos razonables de trabajo /entrenamiento	X		X		X		X		
45. La empresa cubre costos adicionales relacionados con el desempeño laboral	X		X		X		X		
46. La empresa destina fondos para la educación de sus colaboradores.	X		X		X		X		
47. La empresa destina fondos post-grado dirigido a sus colaboradores.	X		X		X		X		
48. Trabajando para esta empresa puedo contar con una pensión de jubilación suficiente en el futuro	X		X		X		X		
<b>ASPECTOS GENERALES</b>							<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Observaciones</b>
El instrumento está apto para responder de forma clara y precisa							X		
Las preguntas están orientadas a alcanzar el objetivo propuesto							X		
Las preguntas están estructuradas con una secuencia lógica							X		
El número de preguntas permite recoger suficiente información Si considera lo contrario, sugiera el número indicado de preguntas a añadir							X		
<b>VALIDEZ</b>									
<b>APLICABLE</b>					<b>X</b>	<b>NO APLICABLES</b>			
<b>APLICABLE</b>									
<b>Validado por:</b>	Urdaneta Montiel Armando José					<b>C.I.</b> 0993884731	<b>Fecha:</b> 01/10/2022		
<b>Institución</b>	Universidad de Guayaquil					<b>Grado Académico:</b> Doctor en Ciencias económicas			
<b>Años de experiencia profesional</b>					24 años	<b>Teléfono:</b>	+593997157593		
<b>Firma:</b>	 Firmado electrónicamente por: <b>ARMANDO JOSE          URDANETA          MONTIEL</b>					<b>e-mail:</b>	aurdaneta@umet.edu.ec		

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

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

**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





<b>Indicador: Política de negocios, Adquisición conocimiento profesional, Horarios laborales flexibles</b>										
5. La empresa apoya y evalúa la adquisición adecuada del conocimiento profesional de sus empleados.	X		X		X		X			
6. Hay flexibilidad en el uso de los descansos.	X		X		X		X			
7. Existe flexibilidad en cuanto al momento de las vacaciones anuales.	X		X		X		X			
<b>ASPECTOS GENERALES</b>							<b>Si</b>	<b>N</b>	<b>Observaciones</b>	
								<b>o</b>		
El instrumento está apto para responder de forma clara y precisa							X			
Las preguntas están orientadas a alcanzar el objetivo propuesto							X			
Las preguntas están estructuradas con una secuencia lógica							X			
El número de preguntas permite recoger suficiente información Si considera lo contrario, sugiera el número indicado de preguntas a añadir							X			
<b>VALIDEZ</b>										
<b>APLICABLE</b>					<input checked="" type="checkbox"/>	<b>NO APLICABLES</b>				
<b>APLICABLE</b>										
<b>Validado por:</b>	Urdaneta Montiel Armando José					<b>C.I.</b>	0993884731			<b>Fecha:</b> 01/10/2022
<b>Institución</b>	Universidad de Guayaquil					<b>Grado Académico:</b> Doctor en Ciencias económicas				
<b>Años de experiencia profesional</b>					24 años	<b>Teléfono:</b>	+593997157593			
<b>Firma:</b>	 <p>Firmado electrónicamente por: <b>ARMANDO JOSE URDANETA MONTIEL</b></p>					<b>e-mail:</b>	aurdaneta@umet.edu.ec			

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

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

**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

## VALIDADOR 2

### CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor:

Mag. Mata López, Daniel

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Es muy grato dirigirme a usted para expresarle mi saludo cordial, asimismo, hacerle de su conocimiento que, en calidad de estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, en la filial Piura, promoción 2022, requiero validar los instrumentos en el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y optar el título profesional de Maestro en administración de los negocios.

Cuyo título es **Política salarial y su impacto en la productividad de los empleados de una empresa tecnológica de Guayaquil, 2022**, y es imprescindible contar con la aprobación del instrumento por parte de docentes especializados a fin de aplicarlos posteriormente, por ello, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas relacionados a la línea de investigación, evaluación y aprendizaje.

Quedo agradecido por la atención presente

Atentamente,

Orellana Intriago, Fernando

## FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS CUESTIONARIO SOBRE POLÍTICA SALARIAL

Preguntas	CRITERIOS A EVALUAR								Observaciones
	Claridad		Pertinencia		Relevancia		Medición enfocada a lo que se busca alcanzar		
	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
<b>Variable: Política salarial</b>									
<b>Dimensión: Clima Laboral</b>									
<b>Ambiente Laboral</b>									
1. Hay buena relación entre los miembros de la unidad.	X		X		X		X		
2. En mi unidad de trabajo circula la información y hay espíritu de colaboración y ayuda.	X		X		X		X		
3. La unidad me estimula para mejorar mi trabajo.	X		X		X		X		
4. Su participación en las decisiones de su unidad, departamento o sección	X		X		X		X		
5. Sus colegas de su grupo de trabajo	X		X		X		X		
6. Atención que se presta a sus sugerencias	X		X		X		X		
7. Reconocimiento que se obtiene por un buen trabajo.	X		X		X		X		
8. La autonomía que usted tiene para planificar su propio trabajo.	X		X		X		X		
9. Con respecto a la libertad que se le otorga para elegir su propio método de trabajo.	X		X		X		X		
10. El apoyo administrativo que usted recibe.	X		X		X		X		
<b>Ambiente Físico de Trabajo</b>									
11. La iluminación de su lugar de trabajo	X		X		X		X		
12. La ventilación de su lugar de trabajo.	X		X		X		X		

13. El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo	X		X		X		X		
14. Las condiciones físicas en las cuales usted desarrolla su trabajo.	X		X		X		X		
15. La temperatura de su local de trabajo.	X		X		X		X		
16. La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo.	X		X		X		X		
17. La disponibilidad de recursos tecnológicos en su lugar de trabajo	X		X		X		X		
<b>Dimensión: Compensaciones no Monetarias</b>									
<b>Forma que realiza su trabajo</b>									
18. Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan	X		X		X		X		
19. Las satisfacciones que le produce su trabajo por si mismo	X		X		X		X		
20. Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca.	X		X		X		X		
21. Los objetivos, metas y/o tasas de producción que debe alcanzar.	X		X		X		X		
22. Con su relación con sus autoridades más inmediatas.	X		X		X		X		
23. El apoyo que recibe de sus superiores.	X		X		X		X		
<b>Oportunidades de Desarrollo</b>									
24. Las oportunidades de hacer carrera funcionaria que le ofrece su institución.	X		X		X		X		
25. Las oportunidades de continuar su perfeccionamiento que le ofrece la institución.	X		X		X		X		
26. La estabilidad en sus funciones de su trabajo	X		X		X		X		



41. Las horas extras y los esfuerzos adicionales en el trabajo se pagan adecuadamente	X		X		X		X		
42. La empresa me proporciona beneficios adicionales.	X		X		X		X		
43. Los bonos se pagan por trabajo extra y logros.	X		X		X		X		
44. La empresa cubre los gastos razonables de trabajo /entretenimiento	X		X		X		X		
45. La empresa cubre costos adicionales relacionados con el desempeño laboral	X		X		X		X		
46. La empresa destina fondos para la educación de sus colaboradores.	X		X		X		X		
47. La empresa destina fondos post-grado dirigido a sus colaboradores.	X		X		X		X		
48. Trabajando para esta empresa puedo contar con una pensión de jubilación suficiente en el futuro	X		X		X		X		
<b>ASPECTOS GENERALES</b>							<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Observaciones</b>
El instrumento está apto para responder de forma clara y precisa							X		
Las preguntas están orientadas a alcanzar el objetivo propuesto							X		
Las preguntas están estructuradas con una secuencia lógica							X		
El número de preguntas permite recoger suficiente información Si considera lo contrario, sugiera el número indicado de preguntas a añadir							X		
<b>VALIDEZ</b>									
<b>APLICABLE</b>					<b>X</b>	<b>NO APLICABLES</b>			
<b>APLICABLE</b>									
<b>Validado por:</b>	Mata López Daniel Antonio					<b>C.I.</b> 09914704663	<b>Fecha:</b> 01/10/2022		
<b>Institución</b>	Universidad de Guayaquil					<b>Grado Académico:</b> Magister en administración de empresa mención recursos humanos y marketing			
<b>Años de experiencia profesional</b>					10 años	<b>Teléfono:</b>	+593997157593		
<b>Firma:</b>	 Firmado electrónicamente por: <b>DANIEL ANTONIO MATA</b>					<b>e-mail:</b>	<a href="mailto:Daniel.matal@ug.edu.ec">Daniel.matal@ug.edu.ec</a>		


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

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

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





<b>Indicador: Política de negocios, Adquisición conocimiento profesional, Horarios laborales flexibles</b>									
5. La empresa apoya y evalúa la adquisición adecuada del conocimiento profesional de sus empleados.	X		X		X		X		
6. Hay flexibilidad en el uso de los descansos.	X		X		X		X		
7. Existe flexibilidad en cuanto al momento de las vacaciones anuales.	X		X		X		X		
<b>ASPECTOS GENERALES</b>							<b>Si</b>	<b>N</b>	<b>Observaciones</b>
								<b>o</b>	
El instrumento está apto para responder de forma clara y precisa							X		
Las preguntas están orientadas a alcanzar el objetivo propuesto							X		
Las preguntas están estructuradas con una secuencia lógica							X		
El número de preguntas permite recoger suficiente información Si considera lo contrario, sugiera el número indicado de preguntas a añadir							X		
<b>VALIDEZ</b>									
<b>APLICABLE</b>					<input checked="" type="checkbox"/>	<b>NO APLICABLES</b>			
<b>APLICABLE</b>									
<b>Validado por:</b>	Mata López Daniel Antonio					<b>C.I.</b> 09914704663	<b>Fecha:</b> 01/10/2022		
<b>Institución</b>	Universidad de Guayaquil					<b>Grado Académico:</b> Magister en administración de empresa mención recursos humanos y marketing			
<b>Años de experiencia profesional</b>					10 años	<b>Teléfono:</b>	+593997157593		
<b>Firma:</b>	 Firmado electrónicamente por: <b>DANIEL ANTONIO MATA</b>					<b>e-mail:</b>	<a href="mailto:Daniel.matal@ug.edu.ec">Daniel.matal@ug.edu.ec</a>		

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

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

**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

### VALIDADOR 3

#### CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor:  
MAE. Córdova Aragundi, José Saturnino

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Es muy grato dirigirme a usted para expresarle mi saludo cordial, asimismo, hacerle de su conocimiento que, en calidad de estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, en la filial Piura, promoción 2022, requiero validar los instrumentos en el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y optar el título profesional de Maestro en administración de los negocios.

Cuyo título es **Política salarial y su impacto en la productividad de los empleados de una empresa tecnológica de Guayaquil, 2022**, y es imprescindible contar con la aprobación del instrumento por parte de docentes especializados a fin de aplicarlos posteriormente, por ello, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas relacionados a la línea de investigación, evaluación y aprendizaje.

Quedo agradecido por la atención

presenteAtentamente,

Orellana Intriago, Fernando

## FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS CUESTIONARIO SOBRE POLÍTICA SALARIAL

Preguntas	CRITERIOS A EVALUAR								Observaciones
	Claridad		Pertinencia		Relevancia		Medición enfocada a lo que se busca alcanzar		
	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
<b>Variable: Política salarial</b>									
<b>Dimensión: Clima Laboral</b>									
<b>Ambiente Laboral</b>									
17. Hay buena relación entre los miembros de la unidad.	X		X		X		X		
2. En mi unidad de trabajo circula la información y hay espíritu de colaboración y ayuda.	X		X		X		X		
3. La unidad me estimula para mejorar mi trabajo.	X		X		X		X		
4. Su participación en las decisiones de su unidad, departamento o sección	X		X		X		X		
5. Sus colegas de su grupo de trabajo	X		X		X		X		
6. Atención que se presta a sus sugerencias	X		X		X		X		
7. Reconocimiento que se obtiene por un buen trabajo.	X		X		X		X		
8. La autonomía que usted tiene para planificar su propio trabajo.	X		X		X		X		
17. Con respecto a la libertad que se le otorga para elegir su propio método de trabajo.	X		X		X		X		
10. El apoyo administrativo que usted recibe.	X		X		X		X		
<b>Ambiente Físico de Trabajo</b>									
11. La iluminación de su lugar de trabajo	X		X		X		X		
12. La ventilación de su lugar de trabajo.	X		X		X		X		

13. El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo	X		X		X		X		
14. Las condiciones físicas en las cuales usted desarrolla su trabajo.	X		X		X		X		
15. La temperatura de su local de trabajo.	X		X		X		X		
16. La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo.	X		X		X		X		
17. La disponibilidad de recursos tecnológicos en su lugar de trabajo	X		X		X		X		
<b>Dimensión: Compensaciones no Monetarias</b>									
<b>Forma que realiza su trabajo</b>									
18. Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan	X		X		X		X		
19. Las satisfacciones que le produce su trabajo por si mismo	X		X		X		X		
20. Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca.	X		X		X		X		
21. Los objetivos, metas y/o tasas de producción que debe alcanzar.	X		X		X		X		
22. Con su relación con sus autoridades más inmediatas.	X		X		X		X		
23. El apoyo que recibe de sus superiores.	X		X		X		X		
<b>Oportunidades de Desarrollo</b>									
24. Las oportunidades de hacer carrera funcionaria que le ofrece su institución.	X		X		X		X		
25. Las oportunidades de continuar su perfeccionamiento que le ofrece la institución.	X		X		X		X		
26. La estabilidad en sus funciones de su trabajo	X		X		X		X		



41. Las horas extras y los esfuerzos adicionales en el trabajo se pagan adecuadamente	X		X		X		X		
42. La empresa me proporciona beneficios adicionales.	X		X		X		X		
43. Los bonos se pagan por trabajo extra y logros.	X		X		X		X		
44. La empresa cubre los gastos razonables de trabajo /entretenimiento	X		X		X		X		
45. La empresa cubre costos adicionales relacionados con el desempeño laboral	X		X		X		X		
46. La empresa destina fondos para la educación de sus colaboradores.	X		X		X		X		
47. La empresa destina fondos post-grado dirigido a sus colaboradores.	X		X		X		X		
48. Trabajando para esta empresa puedo contar con una pensión de jubilación suficiente en el futuro	X		X		X		X		
<b>ASPECTOS GENERALES</b>							<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Observaciones</b>
El instrumento está apto para responder de forma clara y precisa							X		
Las preguntas están orientadas a alcanzar el objetivo propuesto							X		
Las preguntas están estructuradas con una secuencia lógica							X		
El número de preguntas permite recoger suficiente información Si considera lo contrario, sugiera el número indicado de preguntas a añadir							X		
<b>VALIDEZ</b>									
<b>APLICABLE</b>					<b>X</b>	<b>NO APLICABLES</b>			
<b>APLICABLE</b>									
<b>Validado por:</b>	Córdova Aragundi, José Saturnino					<b>C.I.</b> 0917236663	<b>Fecha:</b> 01/10/2022		
<b>Institución</b>	Universidad de Guayaquil					<b>Grado Académico:</b> Magister en administración de empresas mención en recursos humanos y marketing			
<b>Años de experiencia profesional</b>					10 años	<b>Teléfono:</b>	+593982222920		
<b>Firma:</b>						<b>e-mail:</b>	Jose.cordova@ug.edu.ec		



<b>Indicador: Política de negocios, Adquisición conocimiento profesional, Horarios laborales flexibles</b>									
5. La empresa apoya y evalúa la adquisición adecuada del conocimiento profesional de sus empleados.	X		X		X		X		
6. Hay flexibilidad en el uso de los descansos.	X		X		X		X		
7. Existe flexibilidad en cuanto al momento de las vacaciones anuales.	X		X		X		X		
<b>ASPECTOS GENERALES</b>							<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Observaciones</b>
El instrumento está apto para responder de forma clara y precisa							X		
Las preguntas están orientadas a alcanzar el objetivo propuesto							X		
Las preguntas están estructuradas con una secuencia lógica							X		
El número de preguntas permite recoger suficiente información Si considera lo contrario, sugiera el número indicado de preguntas a añadir							X		
<b>VALIDEZ</b>									
<b>APLICABLE</b>					<input checked="" type="checkbox"/>	<b>NO APLICABLES</b>			
<b>APLICABLE</b>									
<b>Validado por:</b>	Córdova Aragundi, José Saturnino					<b>C.I.</b> 0917236663	<b>Fecha:</b> 01/10/2022		
<b>Institución</b>	Universidad de Guayaquil					<b>Grado Académico:</b> Magister en administración de empresas mención en recursos humanos y marketing			
<b>Años de experiencia profesional</b>					10 años	<b>Teléfono:</b>	+593982222920		
<b>Firma:</b>						<b>e-mail:</b>	Jose.cordova@ug.edu.ec		

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

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

**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



## ANEXO 4

### Confiabilidad y validez de instrumento

#### Confiabilidad del cuestionario sobre Política Salarial y Productividad

##### Variable Política Salarial

###### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,977	,977	48

###### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Ambiente Laboral [Hay buena relación entre los miembros de la unidad.]	182,24	1297,525	,494	.	,977
Ambiente Laboral [En mi unidad de trabajo circula la información y hay espíritu de colaboración y ayuda.]	182,36	1296,672	,550	.	,976
Ambiente Laboral [La unidad me estimula para mejorar mi trabajo.]	182,32	1291,009	,583	.	,976
Ambiente Laboral [Su participación en las decisiones de su unidad, departamento o sección]	182,42	1283,675	,637	.	,976

Ambiente Laboral [Sus colegas de su grupo de trabajo]	182,27	1296,618	,523	.	,977
Ambiente Laboral [Atención que se presta a sus sugerencias]	182,49	1276,758	,710	.	,976
Ambiente Laboral [Reconocimiento que se obtiene por un buen trabajo.]	182,78	1267,073	,736	.	,976
Ambiente Laboral [La autonomía que usted tiene para planificar su propio trabajo.]	182,36	1293,815	,631	.	,976
Ambiente Laboral [Con respecto a la libertad que se le otorga para elegir su propio método de trabajo.]	182,48	1285,725	,665	.	,976
Ambiente Laboral [El apoyo administrativo que usted recibe.]	182,55	1271,063	,767	.	,976
Ambiente Físico de Trabajo [La iluminación de su lugar de trabajo]	182,10	1305,606	,441	.	,977
Ambiente Físico de Trabajo [La ventilación de su lugar de trabajo.]	182,35	1293,218	,499	.	,977
Ambiente Físico de Trabajo [El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo]	182,38	1287,645	,621	.	,976
Ambiente Físico de Trabajo [Las condiciones físicas en las cuales usted desarrolla su trabajo.]	182,22	1290,765	,708	.	,976
Ambiente Físico de Trabajo [La temperatura de su local de trabajo.]	182,52	1282,846	,603	.	,976

Ambiente Físico de Trabajo [La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo.]	182,20	1296,796	,635	.	,976
Ambiente Físico de Trabajo [La disponibilidad de recursos tecnológicos en su lugar de trabajo]	182,37	1282,851	,712	.	,976
Forma que realiza su trabajo [Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan]	182,43	1274,051	,769	.	,976
Forma que realiza su trabajo [Las satisfacciones que le produce su trabajo por si mismo]	182,27	1290,486	,688	.	,976
Forma que realiza su trabajo [Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca.]	182,36	1283,288	,721	.	,976
Forma que realiza su trabajo [Los objetivos, metas y/o tasas de producción que debe alcanzar.]	182,62	1285,491	,668	.	,976
Forma que realiza su trabajo [Con su relación con sus autoridades más inmediatas.]	182,29	1288,473	,726	.	,976
Forma que realiza su trabajo [El apoyo que recibe de sus superiores.]	182,36	1276,936	,760	.	,976
Oportunidades de desarrollo [Las oportunidades de hacer carrera funcionaria que le ofrece su institución.]	182,95	1259,854	,795	.	,976

Oportunidades de desarrollo [Las oportunidades de continuar su perfeccionamiento que le ofrece la institución.]	182,73	1258,684	,826	.	,976
Oportunidades de desarrollo [La estabilidad en sus funciones de su trabajo]	182,49	1269,989	,799	.	,976
Oportunidades de desarrollo [La "igualdad" y "justicia" de trato que recibe de su institución.]	182,79	1259,418	,789	.	,976
Oportunidades de desarrollo [El grado en que su institución cumple los convenios, las disposiciones y leyes laborales.]	183,00	1254,198	,756	.	,976
Oportunidades de desarrollo [Su grado de satisfacción general con esta Institución.]	182,55	1270,733	,779	.	,976
Oportunidades de desarrollo [Las oportunidades de promoción con que se cuenta]	182,64	1270,123	,795	.	,976
Relación Subordinado - Supervisor [La forma en que sus superiores juzgan su tarea]	182,38	1286,656	,684	.	,976
Relación Subordinado - Supervisor [La forma en que usted es dirigido]	182,22	1285,732	,687	.	,976
Relación Subordinado - Supervisor [La proximidad y frecuencia con que es supervisado.]	182,27	1293,761	,624	.	,976

Relación Subordinado - Supervisor [La supervisión que ejercen sobre usted]	182,30	1287,291	,667	.	,976
Sueldos y Salarios [El salario que usted recibe está acorde a lo requerido]	183,22	1280,897	,652	.	,976
Sueldos y Salarios [Las condiciones laborales son óptimas]	182,53	1275,263	,799	.	,976
Sueldos y Salarios [La forma en que se da la negociación en su institución sobre aspectos laborales son ideales]	182,75	1273,223	,770	.	,976
Sueldos y Salarios [Su salario le permite satisfacer sus necesidades personales y familiares]	183,37	1279,994	,669	.	,976
Sueldos y Salarios [Ud. considera su salario justo comparado con los demás]	183,40	1276,485	,659	.	,976
Sueldos y Salarios [Puedo contar con la estabilidad de mi salario mensual regular.]	182,91	1277,487	,700	.	,976
Incentivos y Bonos [Las horas extras y los esfuerzos adicionales en el trabajo se pagan adecuadamente]	184,14	1276,408	,569	.	,977
Incentivos y Bonos [La empresa me proporciona beneficios adicionales.]	183,16	1261,193	,750	.	,976
Incentivos y Bonos [Los bonos se pagan por trabajo extra y logros.]	183,36	1253,837	,782	.	,976

Incentivos y Bonos [La empresa cubre los gastos razonables de trabajo /entretenimiento]	183,40	1263,957	,673	.	,976
Incentivos y Bonos [La empresa cubre costos adicionales relacionados con el desempeño laboral]	183,15	1261,603	,741	.	,976
Incentivos y Bonos [La empresa destina fondos para la educación de sus colaboradores.]	183,76	1268,667	,580	.	,977
Incentivos y Bonos [La empresa destina fondos post-grado dirigido a sus colaboradores.]	184,09	1275,179	,570	.	,977
Incentivos y Bonos [Trabajando para esta empresa puedo contar con una pensión de jubilación suficiente en el futuro]	183,27	1269,057	,699	.	,976

## Variable: Productividad

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,872	,878	7

### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
[La gerencia está organizando una reunión informal de colaboradores]	23,29	28,935	,463	,278	,882
[Los colaboradores reciben retroalimentación regular sobre su desempeño laboral]	22,16	29,698	,641	,525	,857
[Los colaboradores con alto rendimiento son recompensados y elogiados públicamente]	22,68	26,702	,675	,511	,851
[Los colaboradores están familiarizados adecuadamente con la política de negocios de la empresa]	22,35	27,988	,714	,648	,847
[La empresa apoya y evalúa la adquisición adecuada del conocimiento profesional de sus empleados.]	22,48	27,373	,755	,616	,841
[Hay flexibilidad en el uso de los descansos.]	22,51	27,352	,677	,555	,851

[Existe flexibilidad en cuanto al momento de las vacaciones anuales.]	22,67	27,101	,687	,563	,849
---	-------	--------	------	------	------






**ANEXO 5**

**Autorización**

**COMPUTRON**

**CARTA DE AUTORIZACIÓN**

Yo, Joaquín Avilés Constante, con cedula de identidad 0914254065, autorizo al estudiante Fernando Orellana Intriago, con cedula de identidad 0924625700, a realizar la encuesta a los trabajadores de la empresa Computronsa con ruc 0993119210001



---

Joaquín Avilés Constante  
C.I: 0914254065  
Gerente de Computronsa



**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, MENDIVEZ ESPINOZA YVAN ALEXANDER, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "POLÍTICA SALARIAL Y SU IMPACTO EN LA PRODUCTIVIDAD DE LOS EMPLEADOS DE UNA EMPRESA TECNOLÓGICA DE GUAYAQUIL, 2022", cuyo autor es ORELLANA INTRIAGO FERNANDO RODOLFO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de %, 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.

PIURA, 10 de Enero del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
MENDIVEZ ESPINOZA YVAN ALEXANDER : 19188655 <b>ORCID:</b> 0000-0002-7848-7002	Firmado electrónicamente por: MENDIVEZ el 10-01- 2023 07:41:08

Código documento Trilce: INV - 1166673