



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ECONOMÍA

**Remuneración y productividad de los trabajadores de la caja
municipal de ahorros y créditos Huancayo en la ciudad de
Huaraz periodo 2019 – 2020**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Economista

AUTORA:

Rios Cerna Karen Alexandra (orcid.org/0000-0002-5165-7833)

ASESORA:

Michca Maguiña Mary Hellen Mariela (orcid.org/0000-0001-7282-5595)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Finanzas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA –PERÚ

2021

Dedicatoria

Primeramente, a las personas más importantes de mi vida, los que me impulsaron a no quebrantar en todo este tiempo, mis padres, a mis hermanos y sobrinos por su apoyo incondicional durante cada una de las etapas que vengo atravesando, a mis maestros quienes me inculcaron, conocimientos y valores durante mi etapa estudiantil.

Agradecimiento

Primeramente a Dios por darme la fortaleza para continuar satisfactoriamente con todos mis propósitos.

A todas las personas que me brindaron consejos y sugerencias para mejorar.

A mis maestros, quienes con mucha dedicación y entusiasmo me impartieron conocimientos, a la institución universitaria que me acogió en sus aulas para tener una mejor preparación y posteriormente poner en práctica todo lo aprendido durante toda esa etapa.

Índice de contenido

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II.MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	21
3.1. Tipo y diseño de investigación	21
3.2 Variables y operacionalización.....	23
3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	23
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	24
3.5 Procedimientos	24
3.6 Métodos de análisis de datos.....	26
3.7 Aspectos éticos	26
IV. RESULTADOS.....	27
V. DISCUSIÓN.....	46
VI. CONCLUSIONES	48
VII. RECOMENDACIONES.....	49
REFERENCIAS.....	50
ANEXOS	55

Índice de tablas

Tabla 1. Tabla de frecuencia de la dimensión remuneración con base en las competencias, corresponde a la variable remuneración.	27
Tabla 2. Tabla de frecuencia de la dimensión remuneración con base en las competencias, corresponde a la variable remuneración.	29
Tabla 3. Tabla de frecuencia de la dimensión estrategias de remuneración, corresponde a la variable remuneración.	30
Tabla 4. Tabla de frecuencia de la dimensión remuneración variable, corresponde a la variable remuneración.	32
Tabla 5. Tabla de frecuencia de la variable “Productividad”	33
Tabla 6. Tabla de frecuencia de la dimensión tecnologías de información y comunicación, corresponde a la variable productividad.	34
Tabla 7. Tabla de frecuencia de la dimensión tecnologías de información y comunicación, corresponde a la variable productividad.	35
Tabla 8. Tabla de frecuencia de la dimensión organización, corresponde a la variable productividad.	36
Tabla 9. Tabla de frecuencia de la dimensión recursos humanos, corresponde a la variable productividad.	37
Tabla 10. Tabla de frecuencia de la dimensión recursos humanos, corresponde a la variable productividad.....	38
Tabla 11. Tabla de contingencia de la relación existente entre la remuneración y la dimensión organización en los trabajadores de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo en la Ciudad de Huaraz.	39
Tabla 12. Tabla de contingencia de la relación existente entre la remuneración y la dimensión recursos humanos en los trabajadores de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo en la Ciudad de Huaraz.	40
Tabla 13. Tabla de contingencia de la relación existente entre la remuneración y la dimensión organización en los trabajadores de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo en la Ciudad de Huaraz.	41
Tabla 14. Correlación entre la variable remuneración y la variable productividad.42	
Tabla 15. Correlación entre la variable remuneración y las tecnologías de la información y comunicación	43

Tabla 16. Correlación entre la variable remuneración y la dimensión organización de la productividad	43
Tabla 17. Correlación entre la variable remuneración y la dimensión recursos humanos.....	44
Tabla 18. Correlación entre la variable remuneración y la dimensión recursos humanos.....	45

Índice de figuras

Figura 1. Porcentajes de la variable “Remuneración”	27
Figura 2. Porcentaje de la dimensión “Remuneración con base a las competencias”	29
Figura 3. Porcentaje de la dimensión “Estrategias de remuneración”	30
Figura 4. Porcentajes de la dimensión “Remuneración variable”	32
Figura 5. Porcentaje de la variable “Productividad”	33
Figura 6. Porcentajes de la dimensión “Tecnologías de información y comunicación”	34
Figura 7. Porcentajes de la dimensión “Organización”	35
Figura 8. Porcentajes de la dimensión “Recursos humanos”	36
Figura 9. Gráfico de barra de la tabla cruzada de Remuneración y Productividad.	37
Figura 10. Gráfico de barras de la tabla cruzada de Remuneración y tecnologías de información y comunicación.	38
Figura 11. Gráfico de barras de la tabla cruzada de Remuneración y la organización.	39
Figura 12. Gráfico de barras de la tabla cruzada de Remuneración y recursos humanos.....	40

Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo: Determinar la relación que existe entre la remuneración con la productividad en los trabajadores de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo en la Ciudad de Huaraz, período 2019-2020. El tipo de investigación fue básico, el diseño fue no experimental – correlacional y transversal, la población estuvo conformada por todos los directivos y trabajadores de la Caja Municipal de Ahorros y Créditos Huancayo con Sede ciudad de Huaraz. La técnica que se utilizó fue la encuesta, el instrumento fue el cuestionario estructurado, para el procesamiento de los datos se utilizó el programa SPSS versión 25.0.

Así mismo para validar la confiabilidad del instrumento se recurrió al alfa de Cronbach y para la correlación de variables se usó Rho de Spearman. Resultados: encuestados sobre remuneración, para el 63,2% nivel a veces, encuestados sobre tecnologías de información y comunicación, el 68,4% nivel a veces. Conclusión: Se ha determinado la relación que existe entre la remuneración con la productividad en los trabajadores de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo en la Ciudad de Huaraz, período 2019-2020; porque el $gl.= 4$ sig.= 0,000; de acuerdo a los resultados obtenidos existe evidencia suficiente para concluir que existe relación significativa positiva entre las variables remuneración y productividad en los trabajadores de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo en la Ciudad de Huaraz, 2019-2020, También según la prueba de correlación de Spearman = 0,810 ($p = 0,000$).

Palabras clave: Cajas municipales, remuneración, productividad, trabajadores.

Abstract

The present research work aimed to: Determine the relationship between remuneration and productivity in workers of the Municipal Savings and Credit Huancayo in the City of Huaraz, period 2019-2020. The type of research was basic, the design was non-experimental - correlational and cross-sectional, the population was made up of all the managers and workers of the Municipal Savings and Credits Huancayo with the Huaraz city headquarters. The technique used was the survey, the instrument was the structured questionnaire, the SPSS version 25.0.

Program was used for data processing, and Cronbach's alpha was used to validate the reliability of the instrument and for the correlation of variables. Spearman's Rho was used. Results: respondents about remuneration, for 63.2% level sometimes, respondents about information and communication technologies, 68.4% level sometimes. Conclusion: The relationship between remuneration and productivity has been determined in workers of the Municipal Savings and Credit Huancayo in the City of Huaraz, period 2019-2020; because one gl. = 4 sig. = 0.000; According to the results obtained, there is sufficient evidence to conclude that there is a positive relationship between the variables remuneration and productivity in the workers of the Municipal Savings and Credit Fund Huancayo in the City of Huaraz, 2019-2020, also according to the correlation test of Spearman = 0.810 ($p = 0.000$).

Keywords: Municipal savings banks, remuneration, productivity, workers.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel internacional, en América Latina se promueve un impulso al desarrollo sostenible mediante crédito, apoyo en la sustentación técnica y financiera de emprendimientos públicos y privados según CAF la contribución dentro del desarrollo regional se visualiza en resultados avizorados de la generación de crédito e inversionistas, constituidas por 17 países de América Latina y el Caribe, como España, Portugal y trece bancos privados Latinoamericanos. Cuentan con nueve oficinas para atender los proyectos ejecutados dentro la región. Según EIU 8 (Economist Intelligence Unit) (2014). En el informe de este año se aplica un conjunto de índices que tiene en cuenta más productos y organizaciones con un enfoque que va más allá de las microfinanzas, a fin de reflejar con mayor extensión la inclusión financiera.

Para los años ochenta en el Perú las cajas municipales dan inicio a sus operaciones. Desde la experiencia nos mencionan que a sus comienzos, trabajaron con grupos socioeconómicos bajos, con pequeños créditos y préstamos colectivos por otra parte para grupos socioeconómicos medio, en zonas urbanas y periféricas. Las organizaciones no gubernamentales y el gobierno brindaron un trascendental apoyo, se desarrollaron con pruebas a partir de los años L hasta LX, y fueron fundamental en los pilares de financiamiento para vivienda y cooperativas de crédito. Posteriormente las organizaciones no gubernamentales se unieron al incremento de las entidades microfinancieras. En 1975 la ONG finca aplicó tipo de crédito rotatorio, posteriormente, introduciría la banca comunal por los año 1990.

Las microfinanzas eran bajo subsidio en mayor parte, manteniendo un nivel bajo de tasas porcentuales de interés y se contaba con mínima vehemencia en la autosostenibilidad financiera, todo ello allá por los años ochenta. Implantado el gobierno militar intervencionista e izquierdista, en 1980 se reinstauró en Perú un régimen democrático. El ámbito financiero se vio comprometida con dichos cambios ya que fue más restrictivo y los créditos eran limitados en cuanto a los requisitos, respecto a los ingresos y garantías todo con documentos formales, además de la excesiva burocracia y tasas de interés elevadas. En el año 1983, el sistema financiero colapsó en el Perú a raíz de una crisis económica, generando considerables pérdidas en las cooperativas, los emprendimientos de ahorro y

préstamo, programas enfocados para pequeñas empresas y bancos en desarrollo. En 1982 inició sus operaciones la caja Piura.

En Huaraz, en el campo de las finanzas operan diversas instituciones especializadas en micro finanzas. Estas entidades financieras normalmente se desarrollan dentro del sector usualmente llamado informal, microempresarios que buscan crear ingresos diversificados y buscan elevar su capital con el apoyo de las cajas municipales, cooperativas, bancos y demás entidades. Por ello estas instituciones financieras necesitan elevar su nivel de eficiencia y productividad para conseguir los fines esperados en la rentabilidad, a su vez otras metas para lograr el desarrollo regional y nacional.

La investigación de productividad de las cajas municipales en nuestra investigación es base a las actividades cotidianas de los llamados asesores o analistas de negocios de esta institución representando por los pagos de haberes mensuales desde el año 2019 hasta el año 2020. El problema general de la tesis fue:

¿De qué manera la remuneración se relaciona con la productividad en los trabajadores de la caja Municipal de ahorros y Créditos Huancayo (CMACHYO) en la Ciudad de Huaraz, período 2019-2020?

El problema específico:

1.- ¿Cuál es la relación que existe entre remuneración y la dimensión las tecnologías de información y comunicación en los trabajadores de la Caja Municipal de Ahorros y Crédito Huancayo en la Ciudad de Huaraz período 2019-2020?

2.- ¿Cuál es la relación que existe entre la remuneración y la dimensión Organización de la productividad en los trabajadores de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo en la Ciudad de Huaraz período 2019-2020?

3.- ¿Cuál es la relación que existe entre la remuneración y la dimensión Recursos Humanos en los trabajadores de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo en la Ciudad de Huaraz período 2019-2020?

Objetivos:

Objetivo general: Determinar la relación existente entre la remuneración con la productividad en los trabajadores de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo en la Ciudad de Huaraz, período 2019-2020.

Objetivo específico:

1.- Describir la relación que existe entre la remuneración y la dimensión las tecnologías de información y comunicación en los trabajadores de la Caja Municipal de Ahorros y Crédito Huancayo en la Ciudad de Huaraz período 2019-2020.

2.- Señalar la relación que existe entre la remuneración y la dimensión Organización de la productividad en los trabajadores de la Caja Municipal de Ahorro y Créditos Huancayo en la Ciudad de Huaraz período 2019-2020.

3.- Precisar la relación que existe entre la remuneración y la dimensión Recursos Humanos en los trabajadores de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo en la Ciudad de Huaraz período 2019-2020. Hipótesis general: Existe relación significativa entre la remuneración con la productividad en los trabajadores de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo en la Ciudad de Huaraz, período 2019-2020.

Hipótesis específicos:

1.- Existe relación significativa entre la remuneración y la dimensión tecnologías de información y comunicación en los trabajadores de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo en la Ciudad de Huaraz período 2019-2020.

2.- Existe relación significativa entre la remuneración y la Organización de la productividad en los trabajadores de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo en la Ciudad de Huaraz período 2019-2020.

3.- Existe relación significativa entre la remuneración y la dimensión Recursos Humanos en los trabajadores de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo en la Ciudad de Huaraz período 2019-2020.

II.MARCO TEÓRICO

Se presenta las investigaciones desarrolladas a nivel nacional; Cueva (2019) desarrolló una tesis sobre “Remuneración salarial y productividad de los trabajadores de las cajas municipales en Trujillo 2015 -2018”; para obtener el título profesional de Economista en la Universidad Nacional de Trujillo. Su objetivo fue: Analizar la remuneración y la influencia en la productividad de los trabajadores en las cajas en Trujillo durante el periodo 2005-2018. Metodología: la investigación fue diseño no experimental, correlacional y longitudinal. Que se hallaron evidencian una positiva relación de la remuneración con la productividad en los trabajadores, en aspectos cuantitativos, la variable remuneración se eleva en uno por ciento, la productividad aumenta en 0.1 puntos porcentuales.

(Ramirez, 2018), realizó una tesis titulada “Productividad laboral y su relación en el sistema de remuneración de operaciones de caja de conecta Retail S.A. Chiclayo”; en la universidad Toribio de Mogrovejo Chiclayo. Logró el objetivo evaluar la productividad del área de la empresa conecta Retail, y los resultados que genera en el cómputo del salario a los trabajadores de la sección. Conecta Retail S.A., por la tarea comercial, desarrolla una diversidad de transacciones que realizan en su área de caja, como: operaciones con tarjeta de crédito o débito, facturación de ventas, registro de depósitos y remesas, y otras actividades más. Conclusión: El análisis realizado permitió conocer la realidad de esta empresa relacionado al periodo 2015, se cotejó con la información a través del tiempo, desarrollada en sus establecimientos de Chiclayo, además hubo un fuerte impacto en la productividad originado por la valoración de las remuneraciones de operaciones de caja.

(Sánchez, 2018), desarrolló un trabajo de investigación sobre “Remuneración económica y rotación del personal en Scotiabank, sucursal Huaraz, 2014”; para obtener el grado de Maestro en Administración de la UNASAM, Huaraz-Ancash. Tuvo como objetivo conocer de qué manera incide el salario económico en la rotación de personal en scotiabank, sucursal Huaraz, 2014. Metodología: La investigación fue de enfoque cuantitativo, no experimental, diseño transversal, participaron 46 trabajadores de Scotiabank. Es así que se empleó la encuesta y el cuestionario elaborado. Resultado: se confirma la correlación directa y

positiva entre las variables, en forma inversa en la rotación de personal en Scotiabank. Conclusión: La remuneración económica es regular por las comisiones y bonificaciones; la tasa de rotación es alta 69.64%.

Trabajos previos internacionales: (Santín, 2016) desarrolló un estudio sobre “Propuesta de bancadas salariales en la cooperativa de ahorro y crédito Jardín Azuayo”; de la Universidad del Azuay de Cuenca, Ecuador. El objetivo es: desarrollar propuestas de niveles salariales en la cooperativa de Ahorros y crédito Jardín Azuayo; la remuneración económica de los trabajadores, pueden ser una causa significativa para atraer excelentes empleados. Conclusión: Se ha desarrollado propuestas sobre salarios con mucha aceptación de los servidores.

(Vásquez, 2018), realizó un estudio sobre: “Motivación intrínseca y productividad laboral”; para lograr el título de licenciado en Psicología Industrial de la Universidad Rafael Landívar -México. Tuvo como objetivo: establecer la motivación intrínseca y su relación con la productividad laboral, investigación desarrollada con personal de la PMT de la municipalidad de San Pedro Sacatepéquez. Metodología: fue de enfoque cuantitativo, de tipo básico. Resultados: El 75% afirmaron que su productividad es efectivo por cumplir con las normas de la empresa el 82% opinaron que la información acerca del tránsito está en su alcance. Conclusión: Existe relación muy alta entre la motivación intrínseca y productividad laboral de los agentes de tránsito municipal en Sacatepéquez.

(López, 2018) Desarrolló una investigación acerca de “Cultura organización y productividad. Investigación de caso en una microempresa de producción de botanas en Metepec, México, 2018”, para obtener el título de licenciado en Administración. Metodología; el tipo de investigación es mixto, porque contiene los aspectos cuantitativos y cualitativos. Resultados: el 87% opinaron que la cultura organizacional incide en forma positiva en la productividad. Conclusión: que la empresa requiere reformular la visión, objetivos, misión, y políticas.

(Lacu, 2017) Realizó una investigación acerca de “El medro de la productividad de la organización mediante la gestión de discernimiento, un estudio piloto de las pequeñas y medianas empresas españolas en Brasil”; con que obtuvo grado de doctor en economía y empresa en la universidad Pontificia Comillas en

Madrid. Metodología: La investigación contiene un enfoque cuantitativo y un nivel descriptivo, tuvo como muestra 50 pequeñas y medianas empresas. Resultados: los resultados logrados serán muy importantes para los futuros investigadores en la materia e involucren en los procesos de GC y sus componentes, y sirva de referencia acerca de la productividad organizacional. De la misma manera, se emplearon las teorías, de la investigación la misma que nos permitió las variables, dimensiones e indicadores. Teorías relacionadas al tema. Variable 1: La remuneración, según (Flota, 2012) menciona que es un sistema que precisa aptitudes propias, así mismo es proceso para medir las aptitudes y competencias de la persona para determinar el pago, en busca de un mejor desempeño organizacional, adaptarse a capacitaciones que permitan a los empleados buscar, adquirir y enfrentar nuevos conocimientos, diseño de trabajo y las aptitudes del trabajador.

La remuneración es el proceso mediante el cual se compensa a los empleados por el trabajo que realizan en una organización. Consiste en el pago que reciben a cambio de su tiempo, habilidades, conocimientos y esfuerzo invertidos en cumplir con sus responsabilidades laborales. La remuneración es un elemento esencial en el ámbito laboral, ya que no solo cumple con la función de compensar económicamente a los trabajadores, sino que también puede influir en su motivación, satisfacción laboral y compromiso con la organización.

Existen diferentes formas de remuneración, siendo las más comunes: Salario base: Es el pago regular y fijo que recibe un empleado por su trabajo. Se establece en función de diversos factores, como la experiencia, la posición en la empresa, la demanda del puesto y la ubicación geográfica. Por ejemplo, un ingeniero con cinco años de experiencia puede tener un salario base de \$3,000 al mes. Bonificaciones: Son pagos adicionales que se otorgan a los empleados en función de su desempeño o logro de metas específicas. Pueden ser anuales, trimestrales o mensuales, y su cuantía puede variar. Por ejemplo, un vendedor que alcance el 120% de su cuota de ventas puede recibir una bonificación del 10% sobre su salario base. Comisiones: Se utilizan especialmente en puestos relacionados con las ventas. Los empleados reciben un porcentaje de las ventas que realizan o de los contratos que cierran. Por ejemplo, un agente de seguros puede ganar una comisión del 5% por cada póliza de seguros vendida.

Incentivos: Son recompensas no monetarias que se ofrecen a los empleados para motivar su desempeño. Pueden ser viajes, regalos, reconocimientos públicos, entre otros. Por ejemplo, una empresa puede premiar al empleado del mes con un viaje a un destino turístico. Beneficios adicionales: Son prestaciones que complementan la remuneración económica y pueden incluir seguro médico, planes de pensiones, días de vacaciones adicionales, programas de desarrollo profesional, entre otros.

Es importante destacar que la remuneración puede variar según el país, la industria y la política de cada organización. Además, también existen conceptos legales que regulan la remuneración mínima, como el salario mínimo establecido por las leyes laborales de cada país. En resumen, la remuneración es la compensación económica y no económica que reciben los empleados por su trabajo. Se compone de diferentes elementos como el salario base, las bonificaciones, las comisiones, los incentivos y los beneficios adicionales, y su objetivo es reconocer y motivar el desempeño de los trabajadores en una organización.

Se ha considerado como las dimensiones los siguientes conceptos: la remuneración con base a las competencias (Flota, 2012) sostiene que la compensación por competencias incluyen el cumplimiento de los requisitos de la administración asociados a la política, porque aportan el componente del proceso; no sólo se basan únicamente en lo que requieren conseguir, como es la APO (Administración por objetivos), en las experiencias se permite detectar y condecorar los comportamientos que logren objetivos específicos.

La remuneración basada en competencias es un enfoque de compensación que tiene en cuenta las habilidades, conocimientos y capacidades específicas que los empleados aportan a una organización. En lugar de centrarse únicamente en la antigüedad o el cargo, la remuneración basada en competencias reconoce y valora las competencias individuales y su relevancia para el éxito laboral. Este enfoque se basa en la premisa de que los empleados que poseen competencias clave son más efectivos en sus roles y contribuyen de manera significativa al logro de los objetivos organizacionales. Por lo tanto, se establecen niveles de

remuneración diferenciados según las competencias demostradas por cada empleado.

Para implementar la remuneración basada en competencias, es necesario realizar un análisis detallado de las competencias requeridas en cada puesto de trabajo. Esto implica identificar las habilidades técnicas, las habilidades blandas, los conocimientos y las cualidades personales necesarias para un desempeño exitoso. Por ejemplo, en un puesto de gerente de proyecto, las competencias pueden incluir la capacidad de liderazgo, la gestión del tiempo, la resolución de problemas y la comunicación efectiva.

Una vez definidas las competencias necesarias, se establecen diferentes niveles de dominio o logro para cada una de ellas. Por ejemplo, se pueden establecer niveles como "básico", "intermedio" y "avanzado" para cada competencia, en función de los requisitos del puesto y de la escala de evaluación utilizada. Posteriormente, se realiza una evaluación individual de los empleados para determinar su nivel de dominio en cada competencia. Esta evaluación puede ser llevada a cabo por los superiores, los pares o incluso mediante autoevaluaciones. En base a los resultados obtenidos, se asigna una remuneración acorde a cada nivel de dominio.

La remuneración basada en competencias tiene varias ventajas. En primer lugar, permite una mayor equidad en la compensación, ya que se premia el desempeño y las habilidades reales de los empleados. Además, fomenta el desarrollo y la mejora de competencias, ya que los empleados tienen incentivos para adquirir nuevas habilidades y mejorar su rendimiento. También contribuye a la retención del talento, ya que los empleados sienten que su trabajo y sus competencias son valorados y recompensados adecuadamente.

En síntesis, la remuneración basada en competencias es un enfoque de compensación que reconoce y valora las habilidades y competencias individuales de los empleados. Se basa en un análisis detallado de las competencias necesarias para cada puesto, una evaluación individual de los empleados y la asignación de remuneración en función del nivel de dominio demostrado. Este enfoque promueve la equidad, el desarrollo de competencias y la retención del talento en la organización.

(Flota, 2012) Menciona los siguientes indicadores: “Las competencias laborales-profesionales son cada una de esas capacidades, cualidades, conocimientos, reacciones que permitan al trabajador tener un desempeño preeminente que posibilite el logro de objetivos”. Las estrategias de Remuneración (Flota, 2012), menciona que atraer y retener talento en la industria a nivel mundial es fundamental para el desempeño futuro de las Cajas y es central para la Estrategia de Remuneración institucional; maximizar el desempeño del personal y el trabajo de su empresa, Atraer y retener los mejores talentos, el cumplimiento de las reglas, Remuneración Variable, (Flota, 2012), indica que existen variadas experiencias que son aplicables dentro de nuestro rubro y cuyo grado de complejidad varía, desde muy simple en algunos casos, considerado como muy limitado en la cobertura de la población de empleados y más complejo en otros, donde se explora mayor cobertura de los mismos.

Tomando en cuenta la anterior, se debe considerar que la remuneración es un aspecto fundamental en la gestión de recursos humanos de cualquier organización. Una estrategia de remuneración efectiva es crucial para atraer, retener y motivar a los empleados, al tiempo que busca lograr los objetivos empresariales. En este punto, se ha explorado las estrategias de remuneración más comunes y los diferentes tipos de enfoques utilizados en el ámbito empresarial:

Remuneración basada en el tiempo: Esta estrategia es ampliamente utilizada y se basa en el tiempo que los empleados dedican a su trabajo. El salario fijo por hora, semana o mes es un ejemplo común de esta estrategia. Aunque es simple y fácil de implementar, puede no ser tan efectiva para motivar a los empleados a mejorar su rendimiento, ya que no se vincula directamente con los resultados.

Remuneración basada en el desempeño: Esta estrategia busca vincular la remuneración directamente con el rendimiento individual o colectivo de los empleados. Los sistemas de incentivos, como los bonos o las comisiones, son ejemplos de remuneración basada en el desempeño. Estas estrategias pueden ser altamente motivadoras, ya que premian los logros y el esfuerzo adicional.

Remuneración basada en habilidades: Esta estrategia tiene en cuenta las habilidades y competencias de los empleados. Se establecen escalas salariales en función de la formación, la experiencia y las capacidades técnicas de cada

individuo. Es especialmente relevante en profesiones técnicas o especializadas, donde el nivel de conocimiento y experiencia es un factor determinante. Remuneración basada en el mercado: Esta estrategia se enfoca en la competitividad salarial en el mercado laboral. La empresa ajusta sus salarios para ser competitiva y atractiva para los candidatos calificados. Esto implica la investigación y el análisis de los salarios ofrecidos por otras empresas del sector y la adaptación de la remuneración en consecuencia. Remuneración basada en beneficios: Además del salario, esta estrategia se centra en los beneficios que se ofrecen a los empleados, como planes de seguro médico, planes de pensiones, vacaciones pagadas, entre otros. Estos beneficios pueden ser utilizados para atraer y retener talento, mejorar la satisfacción laboral y promover la lealtad hacia la organización.

Es importante destacar que estas estrategias de remuneración no son excluyentes y pueden combinarse según las necesidades y objetivos de la organización. Algunas empresas optan por utilizar una combinación de enfoques para lograr un equilibrio entre la motivación de los empleados y la gestión eficiente de los recursos.

En ese sentido, las estrategias de remuneración son fundamentales para atraer, retener y motivar a los empleados en una organización. Los diferentes tipos de estrategias, como la remuneración basada en el tiempo, el desempeño, las habilidades, el mercado y los beneficios, ofrecen opciones para adaptarse a las necesidades específicas de cada empresa. La elección de la estrategia adecuada debe basarse en una comprensión profunda de los objetivos empresariales, la cultura organizacional y las características del mercado laboral.

En efecto, (David, 1959), dentro de la publicación de su ejemplar, Principios de economía política y tributación, acerca de los salarios, sostiene: “El rendimiento de las personas como cualquier otro artículo comprado y vendido, puede aumentar o disminuir en cuanto a la cantidad, tiene un valor básico y de mercado; los costos laborales requeridos para mantener carreras vivas y sostenibles permite a los trabajadores, uno con otro, sin incremento ni disminución del número de trabajadores” (p.71).

Tal como lo explica (David, 1959) utilizar la remuneración como un aliciente de talento laboral y como una herramienta para mantener a los trabajadores destacados es una estrategia efectiva que muchas organizaciones implementan. La remuneración competitiva y justa puede desempeñar un papel crucial en la atracción y retención de empleados altamente calificados, así como en el fomento de un ambiente laboral productivo y motivador. A continuación, exploraremos cómo esta estrategia puede beneficiar a las empresas.

En primer lugar, ofrecer una remuneración competitiva es fundamental para atraer talento laboral de alta calidad. Los profesionales talentosos y con habilidades especializadas son muy solicitados en el mercado laboral, y las empresas deben ofrecer salarios y beneficios atractivos para competir por ellos. Si una organización ofrece una remuneración por debajo del promedio del mercado, es probable que tenga dificultades para atraer y contratar a los mejores candidatos. Por lo tanto, establecer una política de remuneración competitiva es esencial para atraer talento y construir un equipo fuerte.

Además de atraer talento, una remuneración competitiva también juega un papel crucial en el mantenimiento de empleados destacados. Si una organización no recompensa adecuadamente a sus empleados por su rendimiento y contribuciones, existe el riesgo de que busquen oportunidades mejor remuneradas en otras empresas. La falta de reconocimiento y recompensa financiera puede generar insatisfacción y desmotivación en los trabajadores destacados, lo que podría afectar negativamente su productividad y su compromiso con la empresa. Por lo tanto, establecer una estructura de remuneración basada en el desempeño y ofrecer incentivos adicionales puede ayudar a retener a los empleados más valiosos.

Además de la remuneración monetaria, las organizaciones también pueden utilizar otros elementos de compensación para atraer y retener talento. Estos pueden incluir beneficios adicionales, como planes de seguro médico, planes de pensiones, opciones de acciones, oportunidades de desarrollo profesional, programas de bienestar y equilibrio entre el trabajo y la vida personal. Estos beneficios complementarios pueden ser atractivos para los candidatos y pueden ser utilizados como herramientas eficaces para retener a los empleados destacados a largo plazo.

En resumen, utilizar la remuneración como un atractivo para el talento laboral y como una forma de mantener a los trabajadores destacados es una estrategia esencial para las organizaciones. Ofrecer una remuneración competitiva y justa ayuda a atraer talento de calidad y a retener a los empleados más valiosos. Además, complementar la remuneración con beneficios adicionales puede aumentar aún más el atractivo de una empresa. Al implementar estas estrategias de remuneración, las organizaciones pueden construir equipos talentosos y motivados, lo que a su vez contribuye al éxito y crecimiento a largo plazo de la empresa.

Teoría sobre los ingresos, según Adam Smith, fundador del liberalismo creación maestra la riqueza de las Naciones Unidas; en interacción al trabajo, la invención de riqueza y su recompensa, sostiene: “Es indudable, que el trabajo es el cálculo mundial, precisa del valor, la exclusiva regla fija, o posible costo, con lo que debemos mercar y calcular” (1776, p. 82). La gente ha de solventarse con su salario el cual alcance para su familia y mantenimiento en su hogar garantizando una generación trabajadores que han de vivir su trabajo.

Al respecto, la teoría de los ingresos de Adam Smith es una parte fundamental de su obra "La riqueza de las naciones", publicada en 1776. Smith fue uno de los economistas más influyentes de su tiempo y es considerado uno de los padres fundadores de la economía moderna. Su teoría de los ingresos se centra en el papel de los ingresos en el crecimiento económico y en cómo se generan y distribuyen en una economía. Según Adam Smith, los ingresos de una nación se derivan de tres fuentes principales: la renta de la tierra, los salarios y los beneficios. Cada una de estas fuentes representa una forma de remuneración por la participación en la producción y el intercambio de bienes y servicios.

En primer lugar, Smith describe la renta de la tierra como el ingreso obtenido por los propietarios de la tierra. Según su teoría, la tierra es un recurso natural que tiene un valor inherente debido a su escasez y a su capacidad para generar productos agrícolas u otros recursos. Los propietarios de la tierra, por lo tanto, pueden cobrar una renta a aquellos que deseen utilizarla para la producción.

En segundo lugar, Smith se refiere a los salarios como la remuneración recibida por los trabajadores a cambio de su trabajo. Considera que los salarios son determinados por la oferta y la demanda de mano de obra. Si hay una gran

oferta de trabajadores en relación con la demanda de empleo, los salarios tienden a ser más bajos. Por otro lado, si hay escasez de mano de obra cualificada, los salarios tienden a ser más altos.

En tercer lugar, Smith aborda los beneficios, que son los ingresos obtenidos por los empresarios o propietarios de negocios. Según su teoría, los beneficios se derivan de la diferencia entre los ingresos generados por la venta de bienes y servicios y los costos de producción. Los empresarios asumen riesgos y coordinan los factores de producción (como el capital y el trabajo) para crear bienes y servicios que puedan venderse a un precio superior a los costos incurridos.

Smith también señala que el crecimiento económico y el aumento de los ingresos de una nación están estrechamente relacionados con la productividad y la división del trabajo. Argumenta que la especialización y la división eficiente del trabajo pueden aumentar la productividad y, por lo tanto, generar mayores ingresos y riqueza para la sociedad en su conjunto. De acuerdo a lo anterior, se puede afirmar que la teoría de los ingresos de Adam Smith destaca la importancia de la renta de la tierra, los salarios y los beneficios como fuentes fundamentales de ingresos en una economía. Smith considera que estos ingresos se generan a través de la participación en la producción y el intercambio de bienes y servicios. Su trabajo sentó las bases para el análisis económico posterior y su enfoque en la generación y distribución de ingresos sigue siendo relevante en el estudio de la economía en la actualidad.

Con base en lo anteriormente expuesto, los ingresos entendidos en términos generales pueden definir ese como flujos monetarios o recursos obtenidos por individuos, empresas o entidades como consecuencia de sus actividades económicas. Constituyen la entrada de fondos que permite sufragar gastos, realizar inversiones y generar utilidades. Los ingresos pueden originarse de diversas fuentes, tales como la venta de bienes o servicios, inversiones financieras, arrendamientos, regalías, salarios, comisiones, entre otros. En el ámbito empresarial, los ingresos representan el valor monetario generado por la venta de productos o servicios. Estos pueden ser calculados a través de la multiplicación de la cantidad de unidades vendidas por su precio de venta. Asimismo, las empresas pueden obtener ingresos a través de inversiones

financieras, como dividendos o intereses generados por la tenencia de acciones o bonos. Además, si una empresa posee propiedades inmobiliarias, puede percibir ingresos por concepto de alquileres o rentas.

A nivel personal, los ingresos se obtienen principalmente a través de los salarios o remuneraciones recibidas por el trabajo desempeñado. Estos pueden ser fijos o variables, dependiendo de la estructura de compensación acordada con el empleador. Asimismo, los ingresos pueden provenir de comisiones por ventas realizadas, bonificaciones, propinas, o cualquier otra forma de compensación por servicios prestados. En el ámbito de las inversiones, los ingresos se derivan de los rendimientos generados por activos financieros, como intereses, dividendos o ganancias de capital. Las inversiones en acciones, bonos, fondos mutuos o propiedades pueden generar ingresos recurrentes o ganancias a largo plazo.

Además, en el ámbito creativo y artístico, los ingresos pueden provenir de regalías por la reproducción o explotación de obras intelectuales, como canciones, libros, películas o diseños. Estos ingresos se generan a partir de acuerdos contractuales que permiten a los creadores obtener una compensación por el uso de su propiedad intelectual. En conclusión, los ingresos representan los flujos monetarios o recursos económicos que se obtienen como resultado de diversas actividades económicas. Pueden originarse a través de la venta de bienes o servicios, inversiones financieras, alquileres, regalías, salarios, comisiones, entre otros. Su importancia radica en permitir la financiación de gastos, inversiones y la generación de beneficios tanto a nivel empresarial como personal.

En el ámbito personal, los ingresos se refieren a los salarios, sueldos u honorarios que una persona recibe por su trabajo. Estos ingresos pueden ser fijos, cuando se establece un monto determinado por un periodo de tiempo específico, o variables, cuando están vinculados a bonificaciones, comisiones o incentivos por desempeño. Los ingresos también pueden provenir de otras fuentes, como actividades secundarias, inversiones financieras o ingresos pasivos generados por propiedades o derechos de autor.

En el contexto empresarial, los ingresos son el resultado de las ventas de bienes o servicios que una empresa ofrece a sus clientes. Estos ingresos pueden variar

en función de la demanda de mercado, los precios, las estrategias de comercialización y otros factores. Es importante destacar que los ingresos no representan necesariamente las ganancias de una empresa, ya que deben considerarse los costos y gastos asociados para determinar el beneficio neto. Existen diferentes categorías de ingresos, como los ingresos operativos, que se derivan de las actividades principales de una empresa; los ingresos financieros, generados por inversiones o intereses; los ingresos extraordinarios, que resultan de eventos no recurrentes; y los ingresos no operativos, como los provenientes de ventas de activos no relacionados con la actividad principal. Es esencial tener una gestión adecuada de los ingresos para garantizar la sostenibilidad financiera. Esto implica la planificación, el control y el análisis de los ingresos, así como la identificación de oportunidades para aumentarlos. Una empresa puede mejorar sus ingresos a través de estrategias de marketing, expansión de mercados, desarrollo de nuevos productos, fidelización de clientes, entre otros enfoques. En resumen, los ingresos son los flujos de dinero o recursos que una persona, empresa o entidad recibe como resultado de su actividad económica. Pueden provenir de diversas fuentes, como ventas, inversiones, alquileres o salarios. La gestión adecuada de los ingresos es fundamental para mantener la viabilidad financiera y generar beneficios a largo plazo.

En tal sentido, la definición de la remuneración. Según Cáceres “es la recompensa respecto al trabajador subordinado, por su empleador; el pago que recibe el trabajador por su labor, con el fin de cubrir su subsistencia que corresponde a su dignidad como persona. (Cáceres, 2013), sostiene que la retribución debe asegurar al trabajador y a su familia una vida digna. Deduciendo lo citado anteriormente se podría mencionar que para dicho escritor la retribución que recibe el trabajador es por la necesidad que tiene de ser el sustento de su hogar que es lo que comúnmente trasciende en la mayoría de las personas que tienen un empleo. (Samamè, 2007), Consiste en el pago que se hace a la persona de acuerdo a sus competencias y aptitudes, por su excelente desempeño en la empresa y encontrar nuevas habilidades mediante la capacitación, diseño de trabajo y las aptitudes del trabajador”. Por lo que se podría deducir que según el presente autor la remuneración debería ir en

función a la preparación y discernimiento del empleado. Las estrategias de Remuneración, (Flota, 2012) afirma que para tener un desempeño sostenible en el tiempo es necesario captar talento para la organización de las cajas mediante las ofertas de remuneración; maximizando el trabajo del personal, reteniendo los mejores talentos y el cumplimiento de los requerimientos regulatorios. Teniendo en cuenta lo mencionado se podría acotar que cuando el personal tiene propuestas atractivas de remuneración tendrá mejor predisposición y se preocupará por su preparación para concretar las expectativas del empleador.

Con referente a la Variable 2: Productividad; tomando en cuenta los principios y conocimientos del crecimiento económico de Adam Smith “La productividad es el resultado del aumento que se da a través la capacidad productiva de aquellos que ya se encontraban con empleo, en consecuencia de la adición y mejora de los instrumentos que facilitan el trabajo o generan una mejor partición y distribución del empleo” (1776, p.364).

La productividad se refiere a la eficiencia y efectividad con la que se utilizan los recursos para producir bienes o servicios. En el ámbito laboral, la productividad se mide en términos de la cantidad de producción generada en relación con los recursos empleados, como el tiempo, el trabajo, la maquinaria y los materiales. La productividad es fundamental tanto a nivel individual como organizacional, ya que está directamente relacionada con la eficiencia, la rentabilidad y la competitividad. Cuando una persona o una empresa logra aumentar su productividad, puede producir más en menos tiempo, reducir costos y mejorar la calidad de sus productos o servicios.

Existen varios factores que influyen en la productividad: Tecnología: El uso de tecnologías avanzadas y herramientas eficientes puede aumentar la productividad al automatizar tareas, agilizar procesos y mejorar la precisión. Organización del trabajo: La forma en que se organiza el trabajo, incluyendo la asignación de tareas, la planificación y el seguimiento, puede impactar en la productividad. Una buena gestión del tiempo y la distribución adecuada de responsabilidades pueden mejorar la eficiencia. Capacitación y habilidades: La formación y el desarrollo de habilidades relevantes son fundamentales para aumentar la productividad. Los empleados bien capacitados y actualizados

pueden realizar sus tareas de manera más eficiente y con menos errores. Motivación y satisfacción laboral: Un ambiente de trabajo positivo y motivador puede influir en la productividad. Los empleados que se sienten valorados, involucrados y satisfechos tienden a ser más productivos. Innovación: La capacidad de innovar y adaptarse a los cambios es esencial para mantener una alta productividad. La búsqueda constante de mejoras, la implementación de nuevas ideas y la optimización de procesos pueden generar avances significativos.

La productividad se puede medir de diferentes formas, como el valor agregado por hora trabajada, el número de unidades producidas por empleado o la eficiencia en el uso de los recursos. Estas mediciones permiten evaluar el rendimiento y realizar comparaciones a lo largo del tiempo o con otras organizaciones. En resumen, la productividad se refiere a la eficiencia y efectividad en la utilización de los recursos para producir bienes o servicios. Está influenciada por factores como la tecnología, la organización del trabajo, la capacitación, la motivación y la innovación. Mejorar la productividad es un objetivo clave para aumentar la eficiencia, reducir costos y mantener la competitividad tanto a nivel individual como organizacional.

(Sladogna, 2017), sostiene que la productividad constituye la eficiente utilización de la tierra, trabajo, materiales, capital, energía, información de la cadena de suministros y servicios. Es la posibilidad de incrementar la producción a partir del aumentar cualquiera de los factores productivos antes mencionados. Esta variable presenta las siguientes dimensiones: (1) Las tecnologías de la información y comunicación (T.I.C.). Existen muchas definiciones de TIC: (De La Garza Toledo, 2017)“asevera, las nuevas denominadas TIC, se basan en función a tres medios: la informática, la microelectrónica y las telecomunicaciones; que giran, en forma interactiva e interconexionadas, lo que permite generar una novedosa red comunicativa”. (Ortí, 2012).

Las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) son un conjunto de herramientas, dispositivos y sistemas que permiten la adquisición, almacenamiento, procesamiento, transmisión y presentación de información de manera digital. Estas tecnologías han revolucionado la forma en que

interactuamos, trabajamos, nos comunicamos y accedemos a la información en la sociedad actual.

Las TIC abarcan una amplia gama de elementos, entre los que se incluyen:

Hardware: Son los componentes físicos de las TIC, como computadoras, servidores, dispositivos móviles, routers, impresoras, entre otros. Estos dispositivos permiten el procesamiento y la manipulación de la información.

Software: Son los programas y aplicaciones que se utilizan en los dispositivos para realizar diferentes tareas. Esto incluye sistemas operativos, programas de productividad, software de diseño, aplicaciones móviles, entre otros.

Redes: Las redes de comunicación son fundamentales para interconectar los dispositivos y permitir la transferencia de datos. Esto incluye redes locales (LAN), redes de área amplia (WAN), Internet y redes inalámbricas.

Internet: Es una red global de computadoras interconectadas que permite el acceso a información, servicios y aplicaciones en todo el mundo. Internet ha transformado la forma en que nos comunicamos, buscamos información, realizamos transacciones y nos entretenemos.

Comunicaciones: Las TIC facilitan la comunicación a través de diferentes medios, como el correo electrónico, la mensajería instantánea, las videoconferencias, las llamadas VoIP, las redes sociales y los sistemas de colaboración en línea. Estos medios permiten la comunicación en tiempo real y la colaboración a distancia.

Sistemas de información: Los sistemas de información son aplicaciones que capturan, almacenan, procesan y presentan datos e información para apoyar la toma de decisiones y la gestión de la información en las organizaciones. Estos sistemas abarcan desde bases de datos hasta sistemas de gestión empresarial.

Las TIC han transformado prácticamente todos los aspectos de la sociedad y la economía. Han mejorado la eficiencia y la productividad en los negocios, han facilitado la educación a distancia y el acceso al conocimiento, han agilizado los procesos de comunicación y colaboración, y han abierto nuevas oportunidades de innovación y emprendimiento. Además, las TIC han dado lugar a nuevas industrias y modelos de negocio, como el comercio electrónico, las aplicaciones móviles, la inteligencia artificial, el análisis de datos y la realidad virtual. Han permitido la creación de empleos relacionados con la tecnología y han impulsado el crecimiento económico en muchos países.

Sin embargo, también plantean desafíos, como la brecha digital, que se refiere a la desigualdad en el acceso y el uso de las TIC entre diferentes grupos de la sociedad. Es importante trabajar en la inclusión digital para garantizar que todos tengan la oportunidad de beneficiarse de las TIC. En resumen, las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) son herramientas y sistemas que permiten la adquisición, almacenamiento, procesamiento, transmisión y presentación de información de manera digital. Incluyen hardware, software, redes, Internet, comunicaciones y sistemas de información.

De igual manera la dimensión (2) Organización, (Carazo, 2017) sostiene que la planificación es importante para lograr los objetivos; para ejecutar necesita una organización. La organización formal e informal interactúan sea armoniosamente en forma conflictiva (párr. 2). La organización formal es la estructura intencional que se hace de las diversas tareas y actividades, organizando bien para lograr fines y metas empresariales.

Organizar las sesiones y delegar funciones a personas responsables. Organizar los medios humanos y materiales que necesita cada división, dándoles las responsabilidades pertinentes, determinando una forma específica de información y comunicación para la toma de decisiones. (3) Recursos Humanos, (Carazo, 2017) sostiene como las funciones de la sub-gerencia de Recursos Humanos, (RRHH) de una empresa, “el de mayor importancia en las grandes y medianas empresas” (párr.1). “Sin embargo, hay un desconocimiento de sus funciones; que son costes indirectos para la compañía, no hay necesidad que sea un departamento”. A veces murmuran los trabajadores.

La organización empresarial consiste en desarrollar las tareas que se van hacer y a qué personas lo harán y lograr los objetivos globales de la organización. Por eso es necesario las labores realizadas por cada trabajador, no se ignoren con relación a otros para optimizar los recursos.

La organización empresarial se refiere a la estructura y el diseño de una empresa, que establece cómo se distribuyen las responsabilidades, las tareas y las autoridades dentro de la organización. Es el marco que define la forma en que se agrupan y coordinan los recursos humanos, tecnológicos y financieros para lograr los objetivos de la empresa de manera eficiente y efectiva.

La organización empresarial tiene varios componentes clave: Estructura organizativa: Es el esqueleto de la empresa, que define la jerarquía, las relaciones de autoridad y las líneas de comunicación. Puede ser jerárquica, funcional, matricial, por proyectos, entre otras. La estructura organizativa determina cómo se divide y agrupa el trabajo en departamentos, divisiones o equipos. Organigramas: Son representaciones gráficas de la estructura organizativa de la empresa. Muestran la relación entre los diferentes puestos, niveles jerárquicos y unidades organizativas. Los organigramas ayudan a visualizar la estructura y a comprender la distribución de roles y responsabilidades en la organización. Departamentos y funciones: Las empresas suelen dividirse en departamentos o áreas funcionales, como ventas, marketing, finanzas, recursos humanos, producción, entre otros. Cada departamento tiene funciones específicas y se encarga de actividades relacionadas con su área de especialización. Delegación de autoridad: La delegación de autoridad implica otorgar poder y responsabilidad a los diferentes niveles jerárquicos de la organización. Permite la toma de decisiones descentralizada y promueve la autonomía y el empoderamiento de los empleados. Procesos y flujos de trabajo: La organización empresarial define los procesos y flujos de trabajo que se utilizan para llevar a cabo las actividades y tareas diarias de la empresa. Estos procesos establecen las secuencias de actividades, las responsabilidades y los controles necesarios para lograr una ejecución eficiente y consistente de las operaciones.

Una buena organización empresarial es fundamental para maximizar la eficiencia, la comunicación y la coordinación dentro de la empresa. Contribuye a evitar duplicidades, a optimizar el uso de los recursos y a facilitar la adaptabilidad a los cambios del entorno empresarial. Es importante destacar que la organización empresarial no es un concepto estático, sino que puede evolucionar y adaptarse a medida que la empresa crece, se diversifica o se enfrenta a nuevos desafíos. Es necesario realizar evaluaciones periódicas y ajustar la estructura y los procesos de la organización para asegurar su eficacia y adecuación a las necesidades del negocio.

En resumen, la organización empresarial se refiere a la estructura, el diseño y la distribución de responsabilidades dentro de una empresa. Incluye aspectos

como la estructura organizativa, los organigramas, los departamentos y funciones, la delegación de autoridad y los procesos de trabajo. Una organización empresarial eficiente y bien diseñada contribuye a la coordinación, la eficiencia y el logro de los objetivos de la empresa.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación se ha valido de antecedentes rigurosas acerca de las relaciones entre remuneración y productividad, con el objetivo primordial de enriquecer los conocimientos presentados previamente. Estas investigaciones se enmarcaron en el ámbito de la investigación aplicada, ya que se basaron en teorías existentes y se pusieron en práctica para obtener conclusiones y resultados concretos.

Al utilizar un enfoque de investigación aplicada, se hizo uso de las teorías previas sobre remuneración y productividad como punto de partida. Estas teorías proporcionaron los fundamentos conceptuales y las hipótesis iniciales que se buscaron poner a prueba en un contexto real. Para ello, se diseñaron estudios empíricos que permitieron recopilar datos y evidencias con el fin de contrastar y validar las teorías existentes.

La metodología empleada en estas investigaciones aplicadas implicó la recolección sistemática de datos pertinentes. Se utilizaron diversas técnicas de investigación, como encuestas, entrevistas, análisis estadísticos y revisión de literatura especializada. Estas herramientas permitieron recopilar información precisa y relevante para evaluar la relación entre remuneración y productividad en distintos escenarios laborales y contextos organizacionales.

Los resultados obtenidos de estas investigaciones aplicadas contribuyeron a la ampliación del conocimiento existente en el campo de la remuneración y la productividad. Se identificaron patrones, tendencias y factores clave que influyen en la relación entre ambos conceptos. Asimismo, se proporcionaron recomendaciones prácticas para optimizar la remuneración y fomentar la productividad en diversos entornos laborales.

Es importante destacar que la investigación aplicada tiene un carácter práctico y orientado a la toma de decisiones. Los hallazgos y conclusiones obtenidos de

estas investigaciones pueden ser aplicados en la gestión de recursos humanos y en la formulación de políticas organizacionales relacionadas con la remuneración y el aumento de la productividad.

La investigación que se ha llevado a cabo se enmarca dentro del enfoque de investigación aplicada, (carrasco, 2014), que tiene objetivos claros y definidos que buscan contribuir al mejoramiento de la relación entre remuneración y productividad en la Caja Municipal Huancayo.

En primer lugar, cabe destacar que la investigación aplicada se caracteriza por su carácter práctico y su orientación hacia la resolución de problemas concretos. En nuestro caso, nos hemos propuesto analizar en profundidad la relación entre la remuneración que reciben los empleados de la Caja Municipal Huancayo y su nivel de productividad. Para lograr este objetivo, hemos diseñado un estudio que combina la revisión exhaustiva de teorías y modelos existentes sobre remuneración y productividad, con el análisis de datos empíricos obtenidos específicamente de la Caja Municipal Huancayo. Este enfoque nos permite evaluar de manera precisa y detallada cómo las políticas de remuneración implementadas en la organización afectan el desempeño y la eficiencia de los empleados.

En el proceso de investigación, se ha recopilado información relevante mediante la aplicación de los instrumentos. Esta información nos ha permitido identificar patrones, tendencias y áreas de mejora en relación a la remuneración y su impacto en la productividad de los empleados. Los resultados de nuestra investigación tendrán un impacto directo en la toma de decisiones en la Caja Municipal Huancayo. Con base en nuestros hallazgos, podremos recomendar acciones concretas para mejorar la relación entre remuneración y productividad, lo que a su vez impulsará el desempeño general de la organización.

Es importante destacar que la investigación aplicada no solo se enfoca en la generación de conocimiento, sino también en su aplicación práctica. Nuestro objetivo final es brindar a la Caja Municipal Huancayo herramientas y recomendaciones prácticas que les permitan optimizar la remuneración de sus empleados, fomentando así una mayor productividad y eficiencia en todas las áreas de la organización.

El diseño está definido por ser no experimental – correlacional y transversal, porque el estudio tenía “como fin fijar el nivel de correlación dada en nuestras Variables estudiadas”. (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

3.2 Variables y operacionalización.

Se probaran y validaran dos variables utilizadas en el estudio: Remuneración y productividad, para verificar el grado de correlación entre las variables. Según (Hernández, Fernández y Baptista, 2014), conceptualizan que la variable es una característica que logra fluctuar y su variabilidad puede observarse o medirse. Por lo mismo hace referencia que estará sujeta a cambios para que de esa manera nos permita medir, contemplar y registrar la conducta en un lapso de tiempo definido. Por ello, para la variable 1 la Remuneración Según (Cáceres, 2013) la remuneración “es la prestación justa al trabajador, por su empleador, en relación proporcional con la retribución (prestación del trabajo). Variable 2: Productividad para (OIT, 2016). “La productividad es el uso eficiente y eficaz de la transformación con el uso de recursos generando más servicios y productos”.

3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Población

Según (vara, 2010), en su conceptualización explica que este nos permite saber que grupo de personas tendrán características y aspectos generales, quienes están en un espacio determinado y son inmersos en la evolución del tiempo. Es así que la población de nuestra investigación estará conformada por todos los directivos y colaboradores de la Caja de Ahorros y Créditos Huancayo de la agencia Huaraz con un total de 19 personas.

Muestra

La muestra no probabilística fue igual a 19, directivos y colaboradores de la Caja Huancayo de la ciudad de Huaraz, porque la población es pequeña.

Es un sub grupo de la población que debe ser significativa y representativa, debe ser no menos del 10%; así la muestra es el 100% de la población. Asesores de negocios, Auxiliar de operaciones, Asistente de operaciones y Administrador

Muestreo

Del tamaño de muestra que se tomó para nuestro trabajo se obtuvo a través muestreo no probabilístico intencional, por decisión u opinático.

Criterio de selección

- a) **Criterios de Inclusión:** Asesores de negocios, Auxiliar de operaciones, Asistente de operaciones, Administrador y Trabajadores de 25 a 45 años
- b) **Criterios de exclusión:** Funcionarios y trabajadores que laboran en otras cajas municipales y Trabajadores que tengan menos de 25 años y los que superen 45.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas: Carrasco (2014), menciona, es una herramienta y procedimientos previo conocimiento estratégicos seleccionables y elegibles para el investigador. (p.382) se utilizó la encuesta. Comprenden las pautas que se utilizan en la formulación de instrumentos de medición, facilita al investigador para aplicar el instrumento de medición con oportunidad adecuada.

Se tomó la escala de medición como mecanismo de recopilación de datos.

Validez y Confiabilidad: Este atributo del instrumento de investigación consistió en la medición objetiva, veraz y precisa, lo que se quiso medir (carrasco, 2014, pág. 396). Se cotejo el mismo, a partir del juicio de tres expertos en el tema.

Aplicando el estadístico Alpha de Cronbach, se obtuvo la confiabilidad de instrumentos de medición; siendo los resultados de las Estadísticas de Fiabilidad: 0,872 para la Variable Remuneración, y 0,863 para la Variable Productividad. “Es la característica de un instrumento, que deja conseguir los mismos resultados, cuando se aplica más de una vez al mismo individuo o personas en periodos diversos de tiempo” (carrasco, 2014, pág. 339)

3.5 Procedimientos

“Para proporcionar una descripción detallada de la presente investigación, se realizaron exhaustivas búsquedas en libros, tesis, artículos y diversas fuentes de información relevantes al tema. Una vez recopilados estos recursos, se

elaboró un documento que fue presentado al gerente de la organización con el fin de solicitar autorización para llevar a cabo la aplicación del cuestionario diseñado para la investigación.

Es importante destacar que se respetaron rigurosamente el día, la fecha y la hora establecidos para recopilar los datos mediante el instrumento de medida. Se dio cumplimiento estricto al principio ético del conocimiento informado, asegurando que los encuestados estuvieran debidamente informados sobre los propósitos académicos del estudio y la utilización exclusiva de los resultados para fines de investigación. Se transmitió claramente a los encuestados que el cuestionario tenía un carácter puramente académico y que sus respuestas serían tratadas con confidencialidad y anonimato absoluto. Se enfatizó la importancia de preservar la privacidad de los informantes, garantizando que ningún dato personal sería divulgado ni asociado directamente con sus respuestas.

En este sentido, se implementaron medidas de seguridad y confidencialidad en la recopilación y el procesamiento de los datos, asegurando que la información recolectada se utilizara exclusivamente con fines de investigación y no se divulgaría de ninguna manera que pudiera identificar a los participantes. El respeto a la privacidad y anonimato de los informantes es un pilar fundamental en la investigación ética. Al cumplir con estos principios, se establece un ambiente de confianza y se fomenta la participación voluntaria y sincera de los encuestados, lo que a su vez fortalece la validez y la confiabilidad de los resultados obtenidos.

En ese sentido, durante el desarrollo de esta investigación se han tomado en cuenta y aplicado rigurosamente los principios éticos relacionados con el conocimiento informado. Se ha garantizado la privacidad y el anonimato de los informantes, asegurando que los datos recopilados sean utilizados únicamente con fines académicos y preservando la confidencialidad de la información. Estos principios éticos fundamentales han sido cumplidos en todo momento, asegurando la integridad y validez de la investigación.

3.6 Métodos de análisis de datos

En cuanto a este punto correspondiente se utilizó la herramienta SPSS V. 24 que traslada la información de apuntes hallados en esta base de datos, así también, el Alfa de Cronbach demuestra una fiabilidad del instrumento adjudicado. Por ello, (Hernández et.al, 2014), alega que la investigación, se tiene en cuenta las variables y los niveles de medida, lo que nos apoyara a formar nuestras hipótesis y con ello ser rechazadas o afirmadas, de forma adecuada. (p. 57)

3.7 Aspectos éticos

Durante el desarrollo de esta investigación, se han tenido en cuenta diversos principios éticos que son fundamentales para garantizar la integridad y la validez del estudio. A continuación, se detallan algunos de estos principios y cómo se han aplicado en el proceso de recopilación y análisis de los datos.

En primer lugar, se ha cumplido con el principio del conocimiento informado al comunicar de manera clara y precisa a la unidad de análisis, en el momento en que completaron la escala de evaluación, acerca de los objetivos y propósitos de las herramientas utilizadas para recopilar los datos. Se proporcionó a los participantes toda la información relevante sobre el estudio, asegurando su comprensión y su consentimiento informado para participar en la investigación. Respecto al principio de la dignidad humana, se ha garantizado el respeto y la preservación de la dignidad personal de los informantes. En ningún momento se han realizado preguntas o acciones que puedan denigrar o menoscabar la dignidad de los participantes. Se ha promovido un ambiente de respeto mutuo y se han tomado todas las precauciones necesarias para proteger la privacidad y la confidencialidad de la información proporcionada.

En relación al principio del anonimato, se ha asegurado que el instrumento de recopilación de datos se aplique de manera confidencial, de manera que la identidad de los participantes se mantenga en reserva. Se ha garantizado que la información recopilada sea tratada de forma anónima, y se ha enfatizado a los informantes que los resultados obtenidos solo serán utilizados con fines de investigación, sin revelar la identidad individual de los participantes. Además, se ha cumplido con el principio de honestidad al respetar el derecho de autor de las

fuentes bibliográficas utilizadas como referencia en la investigación. Se han citado adecuadamente todas las fuentes consultadas, asegurando la atribución correcta de las ideas y los conceptos utilizados. En cuanto a las respuestas tomadas como muestra, se ha actuado de manera ética y responsable, garantizando la confidencialidad y la seguridad de los datos recopilados. Se han implementado medidas adecuadas de protección de la información para evitar cualquier forma de divulgación no autorizada.

En tal sentido, durante el desarrollo de esta investigación, se ha prestado especial atención a los principios éticos que rigen la investigación científica. Se ha asegurado el conocimiento informado de los participantes, se ha respetado la dignidad humana, se ha garantizado el anonimato y se ha actuado con honestidad y responsabilidad en el manejo de los datos. Estos principios éticos han sido fundamentales para salvaguardar la integridad y la validez del estudio, y para proteger los derechos y el bienestar de los informantes.

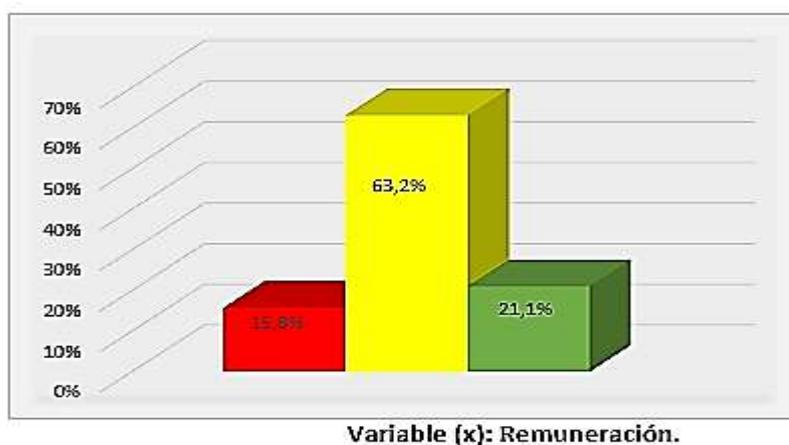
IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo de la variable remuneración

Tabla 1. Tabla de frecuencia de la dimensión remuneración

Variable (X): Remuneración					
Válido		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Nunca	3	15,8	15,8	15,8
	A veces	12	63,2	63,2	78,9
	Siempre	4	21,1	21,1	100,0
	Total	19	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia del autor.



Fuente: Elaboración propia del autor.

Figura 1. Porcentajes de la variable "Remuneración".

Al examinar los datos presentados en la tabla 1 y la figura 1, se observa claramente la percepción de los trabajadores de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo en la ciudad de Huaraz durante los años 2019 y 2020. Los resultados obtenidos revelan que el 21,1% de los trabajadores encuestados manifestaron un nivel de satisfacción siempre presente en cuanto a su remuneración. Esto indica que este grupo percibió consistentemente una remuneración acorde a sus expectativas y necesidades durante el período analizado. Por otro lado, se observa que el 63,2% de los trabajadores indicaron que su nivel de satisfacción respecto a la remuneración variaba en ocasiones. Esto sugiere que este grupo experimentó fluctuaciones en la percepción de su remuneración, posiblemente debido a factores externos o internos que afectaron su nivel de satisfacción en diferentes momentos. Asimismo, el 15,8% de los trabajadores expresaron que nunca alcanzaron un nivel satisfactorio en cuanto a su remuneración. Esto indica que este grupo tuvo una percepción constante de insatisfacción respecto a la remuneración recibida durante el período estudiado.

Estos hallazgos ofrecen una visión significativa de cómo los trabajadores de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo en la ciudad de Huaraz percibieron su remuneración durante los años 2019 y 2020. Es importante destacar que estos resultados son el reflejo de las respuestas y percepciones individuales de los trabajadores encuestados, y pueden estar influenciados por una variedad de factores, como la posición laboral, la antigüedad en la organización y las expectativas personales.

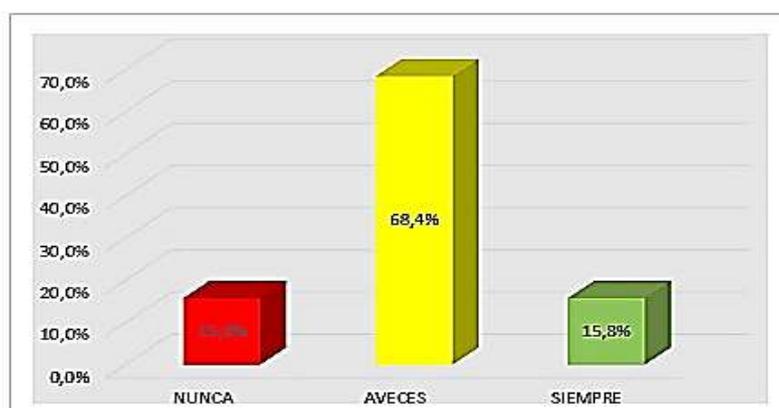
Análisis descriptivo de la dimensión remuneración con base en las competencias, corresponde a la variable remuneración

Tabla 2. Tabla de frecuencia de la dimensión remuneración con base en las competencias, corresponde a la variable remuneración.

Dimensión 1: Remuneración con base a las competencias

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Nunca	3	15,8	15,8	15,8
A veces	13	68,4	68,4	84,2
Siempre	3	15,8	15,8	100,0
Total	19	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia del autor.



Fuente: Elaboración propia del autor.

Figura 2. Porcentaje de la dimensión "Remuneración con base a las competencias".

Examinando con detenimiento los datos presentados en la tabla 2 y la figura 2, podemos corroborar las percepciones de los asalariados de la Caja Huancayo en la ciudad de Huaraz durante los años 2019 y 2020. Los resultados obtenidos revelan que el 15,8% de los asalariados encuestados manifestaron que siempre perciben una remuneración acorde a las competencias requeridas. Esto indica que este grupo específico de trabajadores percibió consistentemente que su remuneración se ajustaba a las habilidades y conocimientos que se les exigían en sus funciones laborales. Por otro lado, se observa que el 68,4% de los asalariados indicaron que su nivel de satisfacción en relación a la remuneración basada en competencias variaba en ocasiones. Esto sugiere que este grupo experimentó fluctuaciones en la percepción de la relación entre su remuneración y las habilidades requeridas, posiblemente debido a cambios en las demandas

laborales o a factores relacionados con el desempeño individual. Además, el 15,8% de los asalariados expresaron que nunca percibieron una remuneración acorde a las competencias requeridas. Esto significa que este grupo tuvo una percepción constante de que su remuneración no se ajustaba adecuadamente a las habilidades y conocimientos necesarios para realizar sus tareas laborales.

Estos resultados proporcionan una visión importante sobre cómo los asalariados de la Caja Huancayo en la ciudad de Huaraz percibieron la relación entre su remuneración y las competencias requeridas durante los años 2019 y 2020. Es esencial tener en cuenta que estos hallazgos se basan en las respuestas y percepciones individuales de los asalariados encuestados, y pueden estar influenciados por diversos factores, como el nivel de especialización, la experiencia laboral y las expectativas personales.

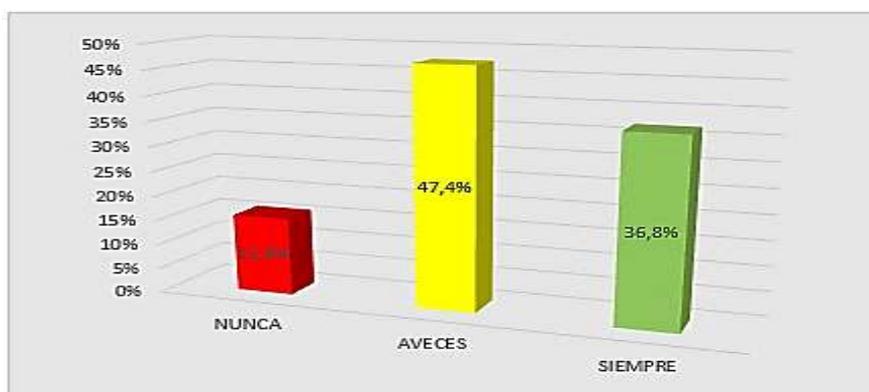
Análisis descriptivo de la dimensión estrategias de remuneración, corresponde a la variable remuneración

Tabla 3. Tabla de frecuencia de la dimensión estrategias de remuneración, corresponde a la variable remuneración.

Dimensión 2: Estrategias de Remuneración

Válido		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Nunca	3	15,8	15,8	15,8
	A veces	9	47,4	47,4	63,2
	Siempre	7	36,8	36,8	100,0
	Total	19	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia del autor.



Fuente: Elaboración propia del autor.

Figura 3. Porcentaje de la dimensión “Estrategias de Remuneración”.

Al analizar detalladamente los datos presentados en la tabla 3 y la figura 3, podemos confirmar las percepciones de los empleados de la Caja Municipal de Ahorros y Créditos Huancayo en la ciudad de Huaraz durante los años 2019 y 2020. Los resultados obtenidos revelan que el 36,8% de los empleados encuestados manifestaron que siempre percibían una remuneración acorde a las estrategias establecidas. Esto indica que este grupo de empleados experimentó consistentemente una percepción positiva en cuanto a la congruencia entre su remuneración y las estrategias de compensación adoptadas por la organización. Por otro lado, se observa que el 47,4% de los empleados indicaron que su nivel de satisfacción respecto a la remuneración variaba en ocasiones. Esto sugiere que este grupo experimentó fluctuaciones en la percepción de la alineación entre su remuneración y las estrategias de remuneración implementadas, posiblemente debido a factores como cambios en las políticas internas o variaciones en los resultados financieros de la organización. Además, el 15,8% de los empleados expresaron que nunca percibieron una remuneración acorde a las estrategias establecidas. Esto significa que este grupo tuvo una percepción constante de que su remuneración no se ajustaba adecuadamente a las estrategias de remuneración adoptadas por la organización.

Estos resultados brindan una visión valiosa sobre cómo los empleados de la Caja Municipal de Ahorros y Créditos Huancayo en la ciudad de Huaraz percibieron la relación entre su remuneración y las estrategias de remuneración durante los años 2019 y 2020. Es importante tener en cuenta que estos hallazgos se basan en las respuestas individuales de los empleados encuestados y pueden estar influenciados por diversos factores, como la posición laboral, la antigüedad en la organización y las expectativas personales

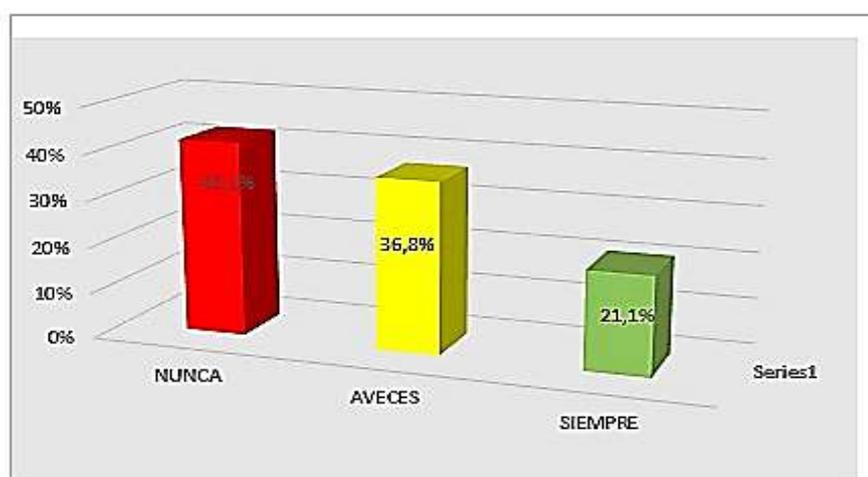
Análisis descriptivo de la dimensión remuneración variable, corresponde a la variable remuneración

Tabla 4. Tabla de frecuencia de la dimensión remuneración variable, corresponde a la variable remuneración.

Dimensión 3: Remuneración Variable

Válido		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Nunca	8	42,1	42,1	42,1
	A veces	7	36,8	36,8	78,9
	Siempre	4	21,1	21,1	100,0
	Total	19	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia del autor.



Fuente: Elaboración propia del autor.

Figura 4. Porcentajes de la dimensión "Remuneración Variable".

Así se verifica en la tabla 4 y figura 4, en la opinión de los trabajadores de la Caja Municipal Huancayo de la ciudad de Huaraz en 2019-2020, encuestados sobre remuneración variable, para el 21,1% es de nivel siempre, el 36,8% nivel a veces y el 42,1% en nivel nunca.

Análisis descriptivo de la variable productividad

Tabla 5. Tabla de frecuencia de la variable “Productividad”

		Variable (Y): Productividad			
Válido		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Nunca	3	15,8	15,8	15,8
	A veces	11	57,9	57,9	73,7
	Siempre	5	26,3	26,3	100,0
	Total	19	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia del autor.



Figura 5. Porcentaje de la variable “Productividad”.

Apreciamos en la tabla 5 y figura 5, en el conocimiento de los trabajadores de Caja Huancayo de la localidad de Huaraz en 2019-2020, a quienes se les encuestó respecto a productividad, mismo que para un 26,3% es de nivel siempre, el 57,9% nivel a veces y el 15,8% en nivel nunca.

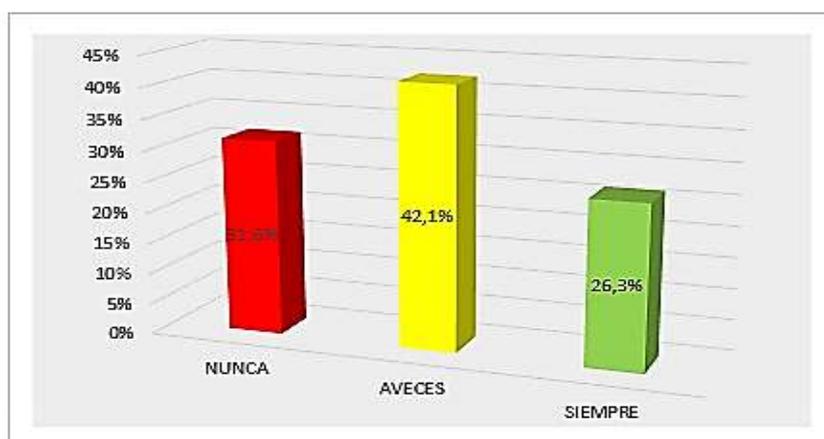
Análisis descriptivo de la dimensión tecnologías de información y comunicación, corresponde a la variable productividad

Tabla 6. Tabla de frecuencia de la dimensión tecnologías de información y comunicación, corresponde a la variable productividad.

Dimensión 1: Las tecnologías de información y comunicación

Válido	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	
			válido	Porcentaje acumulado
Nunca	6	31,6	31,6	31,6
A veces	8	42,1	42,1	73,7
Siempre	5	26,3	26,3	100,0
Total	19	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia del autor.



Fuente: Elaboración propia del autor.

Figura 6. Porcentajes de la dimensión “Tecnologías de información y comunicación”.

Se puede verificar en la tabla 6 y figura 6, en la apreciación del personal de la Caja Municipal de Ahorros y Créditos Huancayo en la ciudad de Huaraz en 2019-2020, encuestados sobre tecnología de información y comunicación, para el 26,3% es de nivel siempre, el 42,1% nivel a veces y el 31,6% en nivel nunca.

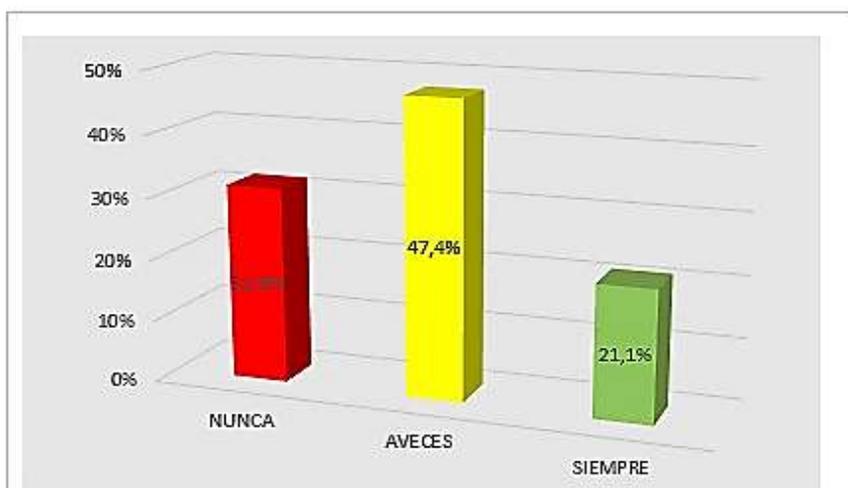
Análisis descriptivo de la dimensión organización, corresponde a la variable productividad.

Tabla 7. Tabla de frecuencia de la dimensión tecnologías de información y comunicación, corresponde a la variable productividad.

Dimensión 2: Organización

Válido		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Nunca	6	31,6	31,6	31,6
	A veces	9	47,4	47,4	78,9
	Siempre	4	21,1	21,1	100,0
	Total	19	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia del autor.



Fuente: Elaboración propia del autor.

Figura 7. Porcentajes de la dimensión "Organización".

Visualizamos en la tabla 7 y figura 7, y podemos corroborar, en la apreciación de los colaboradores de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo de la ciudad de Huaraz en 2019-2020, encuestados sobre organización, para el 21,1% es de nivel siempre, el 47,4% nivel a veces y el 31,6% en nivel nunca.

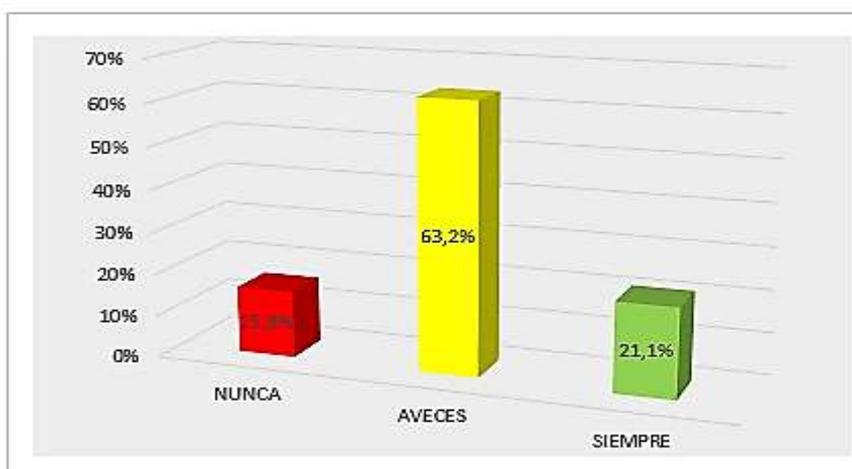
Análisis descriptivo de la dimensión recursos humanos, corresponde a la variable productividad.

Tabla 8. Tabla de frecuencia de la dimensión organización, corresponde a la variable productividad.

Dimensión 3: Recursos humanos

Válido	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	3	15,8	15,8	15,8
A veces	12	63,2	63,2	78,9
Siempre	4	21,1	21,1	100,0
Total	19	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia del autor.



Fuente: Elaboración propia del autor.

Figura 8. Porcentajes de la dimensión "Recursos Humanos".

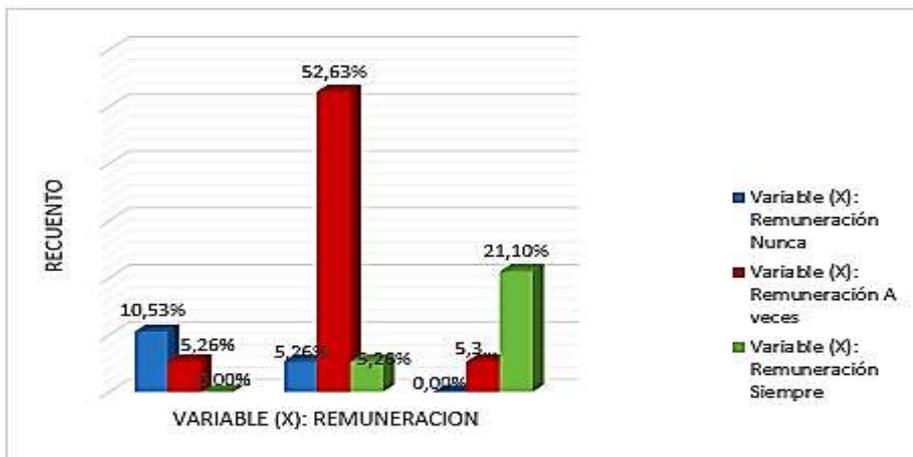
Se aprecia en la tabla 8 y figura 8, se logra afirmar que, en la sensación de los colaboradores de la Caja Municipal Huancayo en Huaraz en 2019-2020, encuestados sobre recursos humanos, para el 21,1% es de nivel siempre, el 63,2% nivel a veces y el 15,8% en nivel nunca.

Tabla 9. Tabla de frecuencia de la dimensión recursos humanos, corresponde a la variable productividad.

Tabla cruzada

		Variable (Y): Productividad			Total	
		Nunca	A veces	Siempre		
Variable (X): Remuneración	Nunca	Recuento	2	1	0	3
		% del total	10,5%	5,3%	0,0%	15,8%
	A veces	Recuento	1	10	1	12
		% del total	5,3%	52,6%	5,3%	63,2%
	Siempre	Recuento	0	0	4	4
		% del total	0,0%	0,0%	21,1%	21,1%
Total	Recuento	3	11	5	19	
	% del total	15,8%	57,9%	26,3%	100,0%	

Fuente: Elaboracion propia del autor.



Fuente: Elaboración propia del autor.

Figura 9. Gráfico de barra de la tabla cruzada de Remuneración y productividad.

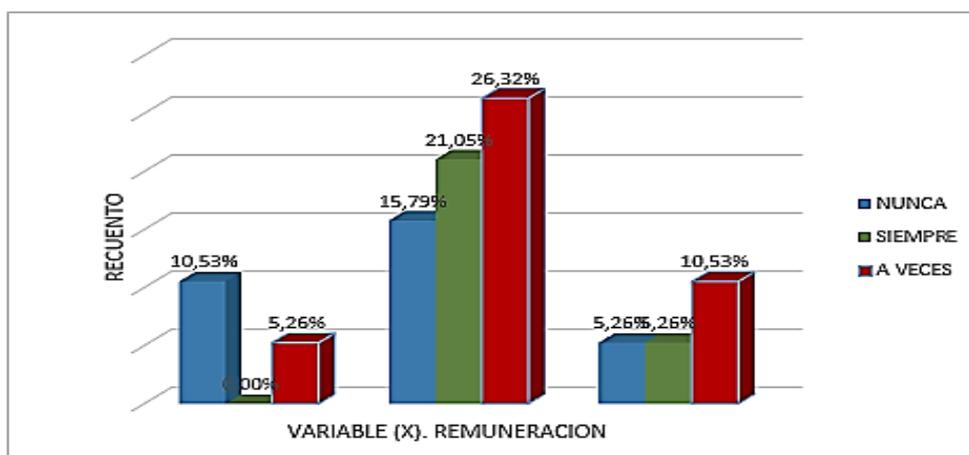
En la tabla 9 y figura 9 se puede apreciar la relación que existe entre la remuneración y la productividad de la Caja Huancayo de Huaraz en el periodo 2019-2020.

Tabla 10. Tabla de frecuencia de la dimensión recursos humanos, corresponde a la variable productividad.

Tabla cruzada

		Dimensión 1: Las tecnologías de información y comunicación				
			Nunca	A veces	Siempre	Total
Variable (X): Remuneración	Nunca	Recuento	2	1	0	3
		% del total	10,5%	5,3%	0,0%	15,8%
	A veces	Recuento	3	5	4	12
		% del total	15,8%	26,3%	21,1%	63,2%
	Siempre	Recuento	1	2	1	4
		% del total	5,3%	10,5%	5,3%	21,1%
Total		Recuento	6	8	5	19
		% del total	31,6%	42,1%	26,3%	100,0%

Fuente: Elaboración propia del autor.



Fuente: Elaboración propia del autor.

Figura 10. Gráfico de barras de la tabla cruzada de Remuneración y tecnologías de información y comunicación.

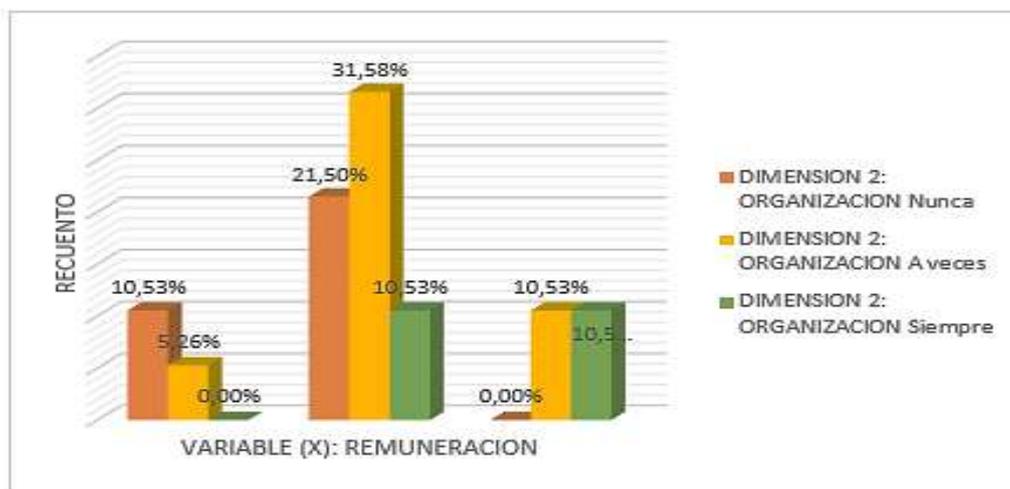
En la tabla 10 y figura 10 se puede apreciar la relación que existe entre la remuneración y las tecnologías de información y comunicación Caja Huancayo Huaraz en el periodo 2019-2020.

Tabla 11. Tabla de contingencia de la relación existente entre la remuneración y la dimensión organización en los trabajadores de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo en la Ciudad de Huaraz.

Tabla cruzada

		Dimensión 2: Organización			Total	
		Nunca	A veces	Siempre		
Variable (X): Remuneración	Nunca	Recuento	2	1	0	3
		% del total	10,5%	5,3%	0,0%	15,8%
	A veces	Recuento	4	6	2	12
		% del total	21,1%	31,6%	10,5%	63,2%
	Siempre	Recuento	0	2	2	4
		% del total	0,0%	10,5%	10,5%	21,1%
Total	Recuento	6	9	4	19	
	% del total	31,6%	47,4%	21,1%	100,0%	

Fuente: Elaboración propia del autor.



Fuente: Elaboración propia del autor.

Figura 11. Gráfico de barras de la tabla cruzada de Remuneración y la organización.

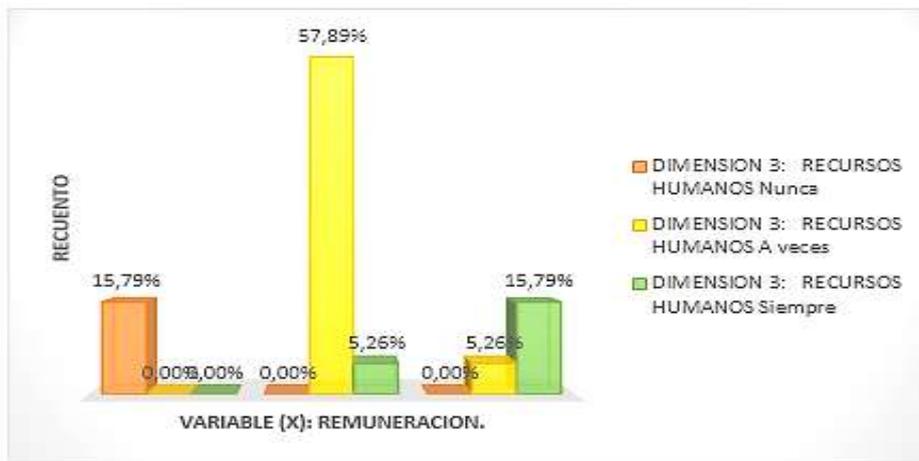
En los esquemas 11 se puede apreciar cómo se relaciona la remuneración y la organización de Caja Huancayo de Huaraz en el periodo 2019-2020.

Tabla 12. Tabla de contingencia de la relación existente entre la remuneración y la dimensión recursos humanos en los trabajadores de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo en la Ciudad de Huaraz.

Tabla Cruzada

		Dimensión 3: Recursos Humanos			Total	
		Nunca	A veces	Siempre		
Variable (X): Remuneración	Nunca	Recuento	3	0	0	3
		% del total	15,8%	0,0%	0,0%	15,8%
	A veces	Recuento	0	11	1	12
		% del total	0,0%	57,9%	5,3%	63,2%
	Siempre	Recuento	0	1	3	4
		% del total	0,0%	5,3%	15,8%	21,1%
Total	Recuento	3	12	4	19	
	% del total	15,8%	63,2%	21,1%	100,0%	

Fuente: Elaboración propia del autor.



Fuente: Elaboración propia del autor.

Figura 12. Gráfico de barras de la tabla cruzada de Remuneración y Recursos humanos.

En la tabla 12 y figura 12 se puede apreciar la relación que existe entre la remuneración y recursos humanos de la Caja Huancayo de Huaraz en el periodo 2019-2020.

4.2. Análisis Inferencial

Los resultados del análisis inferencial se explicaran en los siguientes párrafos. En primer lugar, se realizó una prueba para determinar la normalidad de las variables.

Tabla 13. Tabla de contingencia de la relación existente entre la remuneración y la dimensión organización en los trabajadores de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo en la Ciudad de Huaraz.

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Variable (X): Remuneración	,323	19	,000	,778	19	,001
Variable (Y): Productividad	,300	19	,000	,796	19	,001

a. Corrección de significación de Lilliefors.

La tabla 13, muestra que las variables “Remuneración” y “Productividad” en este estudio muestran una distribución irregular, según la prueba de Shapiro-Wilk, el nivel de significancia de 0,000, menor a ($p < 0,05$). Por lo general, se recomienda utilizar esta prueba cuando hay menos de 50 elementos en la población de estudio. Por lo tanto, se realizaron las pruebas no paramétricas, para corroborar las hipótesis propuestas. En esta investigación se utilizará el coeficiente de Rho de Spearman.

Prueba de hipótesis general

H₀: No Existe relación significativa entre la remuneración con la productividad en los trabajadores de la Caja Huancayo de Huaraz, 2019-2020.

H₁: Existe relación significativa entre la remuneración con la productividad en los trabajadores de la Caja Huancayo de Huaraz, 2019-2020.

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Regla de decisión:

Si p valor < 0.05 , rechazar la hipótesis nula

Si p valor ≥ 0.05 , no rechazar la hipótesis nula.

Tabla 14. Correlación entre la variable remuneración y la variable productividad.

			Correlaciones	
			Variable (X): Remuneración	Variable (Y): Productividad
Rho de Spearman	Variable (X): Remuneración	Coeficiente de correlación	1,000	,810**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	19	19
	Variable (Y): Productividad	Coeficiente de correlación	,810**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	19	19

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

Conclusión:

En la tabla 14 se aprecia que existe suficiente evidencia para definir una relación significativa positiva entre las variables remuneración y productividad en los integrantes de la Caja Huancayo de Huaraz, 2019-2020, según la prueba de correlación de Spearman = 0,810 (**p = 0,000), se concluye que existe correlación directa, fuerte y significativa entre las variables.

Primera hipótesis específica

- H₀: No Existe relación significativa entre la remuneración y la dimensión las tecnologías de la información y comunicación en los trabajadores de la Caja Huancayo de Huaraz, 2019-2020.
- H₁: Existe relación significativa entre la remuneración y la dimensión las tecnologías de la información y comunicación en los trabajadores de la Caja Huancayo de Huaraz, 2019-2020.

Tabla 15. Correlación entre la variable remuneración y las tecnologías de la información y comunicación.

Correlaciones			Variable (X): Remuneración	Dimensión 1: Las tecnologías de información y comunicación
Rho de Spearman	Variable Remuneración	(X): Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 19	,231 ,342 19
	Dimensión 1: tecnologías de información y comunicación	Las Coeficiente de correlación de Sig. (bilateral) y N	,231 ,342 19	1,000 . 19

Conclusión:

En la tabla 15 se aprecia que NO hay suficiente evidencia y concluir una relación entre las variables remuneración y dimensión las tecnologías de información y comunicación, de acuerdo a la prueba de correlación de Spearman = 0,231 (p = 0,342), se concluye que NO existe correlación significativa entre ambas variables.

Segunda hipótesis específica

H₀: No Existe relación significativa entre la remuneración y la dimensión organización de la productividad en los trabajadores de la Caja Huancayo de Huaraz, 2019-2020.

H₁: Existe relación significativa entre la remuneración y la dimensión organización de la productividad en los trabajadores de la Caja Huancayo de Huaraz, 2019-2020.

Tabla 16. Correlación entre la variable remuneración y la dimensión organización de la productividad.

Correlaciones			Variable (X): Remuneración	Dimensión 2: Organización
Rho de Spearman	Variable (X): Remuneración	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 19	,499* ,029 19
	Dimensión 2: Organización	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,499* ,029 19	1,000 . 19

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

Conclusión:

En la tabla 16 se aprecia que aparece evidencia suficiente para finalizar una relación significativa positiva entre las variables remuneración y la dimensión organización en los trabajadores de la Caja Huancayo de Huaraz, 2019-2020, según la prueba de correlación de Spearman = 0,499 (**p = 0,029), se concluye que existe correlación directa, moderada y significativa entre las variables.

Tercera hipótesis específica

H₀: No Existe relación significativa entre la remuneración y la dimensión recursos humanos en los trabajadores de la Caja Huancayo de Huaraz, 2019-2020.

H₁: Existe relación significativa entre la remuneración y la dimensión recursos humanos en los trabajadores de la Caja Huancayo de Huaraz, 2019-2020.

Tabla 17. Correlación entre la variable remuneración y la dimensión recursos humanos.

		Correlaciones		
			Variable (X): Remuneración	Dimensión 3: Recursos Humanos
Rho de Spearman	Variable (X): Remuneración	Coefficiente de correlación	1,000	,848**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	19	19
	Dimensión 3: Recursos Humanos	Coefficiente de correlación	,848**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	19	19

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

Conclusión:

En la tabla 17 se aprecia que existe evidencia suficiente para finalizar con una relación significativa positiva entre las variables remuneración y la dimensión recursos humanos en los trabajadores de la Caja Huancayo de Huaraz, 2019-2020, según la prueba de correlación de Spearman = 0,848 (**p = 0,000), se concluye que existe correlación directa, fuerte y significativa entre las variables.

Tabla 18. Correlación entre la variable remuneración y la dimensión recursos humanos.

Correlaciones

			Variable (X): Remuneración	Dimensión 4: Relaciones laborales motivadoras
Rho de Spearman	Variable (X): Remuneración	Coefficiente de correlación	1,000	,810**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	19	19
	Dimensión 4: Relaciones laborales motivadoras	Coefficiente de correlación	,810**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	19	19

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

Conclusión:

En la tabla 18 se aprecia hay evidencia suficiente para hallar significativa y positiva relación entre las variables remuneración y la dimensión relaciones laborales motivadoras en los colaboradores de la CMACHYO, 2019-2020, con base a la prueba de correlación Spearman = 0,810 (**p = 0,000), se concluye que existe correlación directa, fuerte y significativa entre las variables.

V. DISCUSIÓN

Del Objetivo General determinar la relación que existe entre la remuneración con la productividad en los trabajadores de la Caja Municipal de Ahorros y Créditos Huancayo en la Ciudad de Huaraz, período 2019-2020. Respecto a resultados hallados en la siguiente investigación se muestra que el concepto de los colaboradores de la Caja Huancayo de Huaraz en 2019-2020, encuestados sobre remuneración, para el 21,1% es de nivel siempre, el 63,2% nivel a veces, encuestados sobre remuneración como derecho humano fundamental, para el 31,6% es de nivel siempre, el 52,6% nivel a veces y el 15,8% en nivel nunca.

Dichos resultados conseguidos en este estudio guardan relación con la epistemología de (Santín, 2016) quien hizo un estudio sobre: “bandas salariales en la cooperativa de ahorro y crédito Jardín Azuayo”; Arribó a una conclusión: A partir de la información obtenida del análisis situacional efectuado al subsistema de compensación de la Cooperativa Jardín Azuayo, se detectó la ausencia de intervalos dentro de la empresa. Como se puede mostrar que entre la remuneración y la dimensión mencionada, en los trabajadores tienen coincidencia, según los resultados logrados.

Del objetivo específico 1: Describir la relación existente entre la remuneración y la dimensión las tecnologías de información y comunicación en los empleados de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo en la Ciudad de Huaraz período 2019-2020. Encuestados sobre remuneración con base a las competencias, para el 15,8% es de nivel siempre, el 68,4% nivel a veces y el 15,8% en nivel nunca, sobre remuneración como derecho humano fundamental, para el 31,6% es de nivel siempre, el 52,6% nivel a veces, los encuestados sobre TIC'S, para el 42,1% nivel a veces. Los resultados recabados en el presente estudio guardan relación con la tesis de (Vásquez, 2018), Tesis denominado: “Motivación intrínseca y productividad laboral”. Resultados: Se verificó que la motivación intrínseca se presenta dinámico en los agentes de la PMT porque el objetivo de su labor significa mucho. Como se puede mostrar que entre la remuneración y la dimensión TIS'S en los trabajadores tienen coincidencia, según los resultados obtenidos.

Del objetivo específico 2. Señalar que se relacionan la remuneración y la dimensión Organización de la productividad en los asalariados en la Caja de Ahorros y

Créditos Huancayo en la Ciudad de Huaraz período 2019-2020. Hallados los resultados en la siguiente investigación hacen visualizar la percepción de los asalariados, encuestados sobre estrategias de remuneración, el 47,4% nivel a veces, para el 47,4% nivel a veces y el 31,6% en nivel nunca. Cuyos resultados de la investigación se relacionan con la tesis de (López, 2018), Tesis denominada: “Cultura organizacional y productividad.” Resultados: El 87% de los colaboradores tienen una mirada al unísono, este hecho es favorable a la cultura empresarial de la organización que es el objeto de estudio. Se comprende que se relacionan directa y significativa de los resultados prácticos logrados en el estudio y los conocimientos teóricos de los autores con relación a las características del estudio sobre la implementación de los factores de productividad.

Del objetivo específico 3. Precisar que la remuneración y la dimensión Recursos Humanos en los empleados de la Caja de Ahorros y crédito Huancayo de Huaraz en 2019-2020 tienen una relación. De las evidencias encontradas en la siguiente investigación los trabajadores perciben, sobre remuneración variable, para el 36,8% nivel a veces y el 42,1% en nivel nunca. Se afirma que, en el conocimiento de los trabajadores de la Caja Huancayo de Huaraz en 2019-2020, que se encuestó acerca de recursos humanos, el 63,2% correspondió el nivel a veces.

Los resultados de este estudio guardan relación con la tesis de (Lacu, 2017), desarrolló un estudio sobre: “El incremento de la productividad organizacional a través del uso de la gestión del conocimiento estudio empírico de las pymes españolas en Brasil”; quién concluyó que: se proyectó con claridad que alguno de los 3 procedimientos analizados, logró un impacto que se esperaba en las 4 dimensiones de productividad (cuota de mercado, calidad, innovación y satisfacción del cliente). Como se puede mostrar que entre la remuneración y la productividad tienen coincidencia, según los resultados hallados.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Se ha determinado la relación existente entre la remuneración con la productividad en los empleados de Caja Municipal de Ahorros y Créditos Huancayo en la Ciudad de Huaraz, período 2019-2020; porque el nivel de significancia ($\text{sig.} = 0,000$); de acuerdo a los resultados obtenidos. Según la prueba de correlación de Spearman = 0,810 ($***p = 0,000$), se da por concluido que existe correlación directa, fuerte y significativa entre las variables.

Segunda: se describió que existe relación entre la remuneración y la dimensión las tecnologías de información y comunicación en los trabajadores de la Caja Municipal Huancayo en la Ciudad de Huaraz período 2019-2020, el grado de libertad ($\text{gl.} = 4$), ($\text{sig.} = 0,641$). Así de la prueba de correlación de Spearman = 0,231 ($p = 0,342$), en conclusión NO existe correlación significativa entre las variables.

Tercera: Se señala la relación que existe entre la remuneración y la dimensión Organización de la productividad en los trabajadores de la Caja Municipal de Ahorro y Créditos Huancayo en la Ciudad de Huaraz período 2019-2020. Grado de libertad ($\text{gl.} = 4$) y con ($\text{sig.} = 0,035$). También la prueba de correlación de Spearman = 0,499 ($***p = 0,029$), se concluye que existe entre las variables correlación directa, moderada y significativa.

Cuarta: Se precisa la relación existente de remuneración y la dimensión Recursos Humanos en los asalariados de la Caja de Ahorros y Crédito Huancayo en la Ciudad de Huaraz período 2019-2020. Con una significancia $\text{sig.} = 0,000$ positiva entre las variables remuneración la dimensión recursos humanos. Según la prueba de Spearman = 0,848 ($***p = 0,000$), concluyendo que hay correlación directa, fuerte y significativa entre las variables.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda que la motivación debe ser fortalecida, porque hoy en día los reconocimientos por buen desempeño de los colaboradores, sólo es reconocida simplemente por una felicitación verbal; al desarrollarse un buen sistema de reconocimiento, podría generar un mejor nivel de productividad, identificación con la organización y un alto grado de satisfacción laboral.
2. Se recomienda que en la agencia Huaraz la caja Huancayo refuerce sus activos tecnológicos implementando mejoras en los aplicativos para dar una atención rápida, así mismo que los proyectos de desembolsos virtuales y aplicativo de evaluación facilite los procesos ya que hasta la fecha dichos sistemas tiene procedimientos extensos.
3. Se recomienda la aplicación de incentivos laborales, incrementar comisiones por colocación de créditos, esto generarían una mejora a la productividad laboral de los colaboradores; además la Caja Huancayo debería diseñar un método que consolide la comunicación entre los jefes, colaboradores y viceversa, con el fin de incrementar la confianza, lo cual es esencial para un desempeño óptimo de labores.
4. Se recomienda que la Caja Huancayo sede Huaraz, debe programar auditorías a los jefes de área, porque los trabajadores sostienen que es necesario, además esto generaría un desempeño más eficiente y eficaz; sería necesario desarrollar instrumentos que permitan la participación de los colaboradores con respecto a la toma de decisiones importantes, esto generaría el impacto que tiene en los trabajadores, el sentirse parte del éxito de la organización, haciendo que la productividad se manifieste a largo plazo.

REFERENCIAS

- Adrianzén, T., & Mendoza, K. (2017). *"Evaluación de la rotación de los analistas de crédito y su relación con la productividad de la Caja Municipal de Piura, Chiclayo, periodo 2015"*. Chiclayo: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Obtenido de <http://purl.org/pe-repo/renati/type#tesis>
- Aldao, C. (2013). *Convenios colectivos de trabajo y productividad*. Montevideo: OITCINTERFOR.
- Alfonso, C. (2004). "Salario y Negociación Colectiva". *Estudios Sobre el Salario, Edit. Bomarzo*, 10. 14.
- Alonso, M., & Casas, M. (2001). *Derecho del trabajo* (19ª ed.). Madrid: Civitas.
- Álvarez, B., Freire, D., & Gutierrez, B. (2017). *"Capacitación y su impacto en la productividad laboral de las empresas Chilenas"*. Chile: Universidad de Concepción. Obtenido de <http://repositorio.udec.cl/bitstream/11594/2495/3/%C3%81lvarez%20-%20Freire%20-%20Guti%C3%A9rrez.pdf>
- Arce, E. (2008). "Derecho individual del trabajo en el Perú". *Desafíos y Deficiencias, Palestra*.
- Berg, H. (2007). "Salarios participativos: una herramienta para el compromiso. Guía practica para PYMES". Obtenido de <http://www.oitchile.cl/pdf/publicaciones/dia/dia019.pdf>
- Càceres, J. (2013). La remuneración como derecho fundamental. Obtenido de file:///C:/Users/usuario/Downloads/doc_boletin_41_1.pdf
- Campos, L. (2016). *Guía sindical sobre negociación colectiva y productividad*. Documento de trabajo interno de la OIT para discusión.
- Carazo, J. (19 de noviembre de 2017). Las 10 funciones del departamento de Recursos Humanos. *Economipedia*. Obtenido de <https://economipedia.com/guia/10-funciones-del-departamento-de-recursos-humanos.html>
- carrasco. (2014).

- Chiavenato, I. (2007). *EVALUACION DEL DESEMPEÑO HUMANO*. MEXICO: McGraw-Hill.
- Cueva, L. (2019). "La remuneración salarial y su influencia en la productividad de los trabajadores de las cajas municipales en Trujillo 2015-2018". Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo. Obtenido de https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/16196/cuevagamba_laura.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- David. (1959). *principios de economía, política y tributación*.
- David, R. (1959). *Principios de economía política y tributación; versión en español del fondo de cultura económica*. México.
- De La Garza Toledo, E. (20017). *Las formas de intervención sindical en el proceso productivo y la experiencia de los bonos por productividad en México*. México: RELATS-FORO RLP.
- Deutsche Bank. (2014). "Sistema de Remuneración para empleados y directores de Deutsche Bank México, S.A.". *Institución de Banca Múltiple*, 1-18. Obtenido de https://www.db.com/mexico/docs/Deutsche_Bank_Manual_Remuneraciones.pdf
- et.al, H. (2014).
- Fernandez, C., Baptista, P., & Hernandez, R. (2017). *Metodología de la investigación*. México: Mc. Graw Hill.
- Flota, R. (08 de junio de 2012). "La remuneración por competencia". Obtenido de <https://www.scribd.com/doc96367188/remuneracion-por-competencias>.
- Galindo, M., & Viridiana, R. (2015). *Productividad en serie de estudios económicos Vol.1*. México.
- García, M., & Lavalle, C. (2017). *Calidad de vida laboral y productividad de los trabajadores de la zona de Lima Centro, de la Caja Raíz en el año 2017*. Lima: Universidad Inca Garcilazo de la Vega. Obtenido de <http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/4104/TESIS%20->

%20LAVALLE%20SUSANIBAR%20Y%20GARCIA%20VARGAS%20MAC
HUCA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Hernandez, F. y. (2014). *metodologia de la investigacion*. Mexico: McGRAW-HILL.

Hernández et.al. (2014).

HERNÁNDEZ, F. Y. (2014).

Hernández, Fernández y Baptista. (2014). En *Metodología de la investigación*. México.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2017). *Metodología de la investigación*. México : McGrawHill.

Lacu, M. (2017). *El incremento de la productividad organizacional a través del uso de la gestión del conocimiento estudio empírico de las PYME Españolas en Brasil*. Madrid: Universidad Pontificia Comillas de Madrid. Obtenido de file:///C:/Users/hp/Downloads/TD00310.pdf

López, O. (2018). "*Cultura organizacional y productivida. Estudio de caso en una microempresa productora de botanas en Metepec*". México: Universidad Autónoma del Estado de México. Obtenido de <http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/95193/TESIS%20Omar%20L%c3%b3pez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Majía, C. (2014). "La remuneración varibale". *Consultores Gerenciales*, 1-3. Obtenido de http://www.planning.com.co/bd/gerencia_general/Marzo2014.pdf

Meller, P. (2019). *Productividad, competitividad e innovaciòn perspectiva conceptual*.

Mill, J. (1959). *Historia del pensamiento econòmico*.

OIT. (1989). *LA GESTION DE LA PRODUCTIVIDAD* . GINEBRA: Copyright.

OIT. (2016). "*El recurso humano y la productividad*" (1ra ediciòn ed.). Ginebra: Organización Internacional del Trabajo. Obtenido de file:///C:/Users/usuario/Downloads/wcms_553925.pdf

- Olortegui, L. (2017). *"Incidencia de la motivación en la productividad del personal de área de créditos de "Mi Caja Cajamarca" 2015"*. Cajamarca: Universidad Nacional de Cajamarca. Obtenido de <http://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/UNC/1828/TESIS%20COMPLETA%20LUIS%20FERNANDO%20OLORTEGUI%20JARA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Organización internacional del Trabajo. (2016). "Condiciones del trabajo". *OIT*. Obtenido de <https://www.ilo.org/global/topics/dw4sd/themes/working-conditions/lang--es/index.htm>
- Ortí, C. (2012). Las tecnologías de la información y comunicación (TIC). *Universidad de Valencia*, 1-7. Obtenido de <https://www.uv.es/~bellochc/pdf/pwtic1.pdf>
- Perez, A. (2008). "La interpretación de los derechos fundamentales".
- Ramirez, R. (2018). *"La productividad laboral y su relación en el sistema de remuneración de operadores de caja de conecta Retail S.A. Chiclayo"*. Chiclayo: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Obtenido de http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1787/1/TL_%20RamirezGutierrezRicardo.pdf
- Sabastizagal, I., Astete, J., & Benavides, F. (2020). "Condiciones de trabajo seguridad y salud en la población económicamente activa y ocupada en áreas urbanas del Perú". *Rev Perú Med Exp Salud Publica*, 32-41. Obtenido de <http://www.scielo.org.pe/pdf/rins/v37n1/1726-4642-rins-37-01-32.pdf>
- Salazar, E. (2014). "Organización de las empresas". *Organización y Dirección*. Obtenido de <http://organizacionydirreccion.blogspot.com/2014/04/la-organizacion-de-las-empresas.html>
- Samamè, R. (2007). "Los actos de desprendimiento patrimonial con posterioridad a la demanda de cobro de beneficios laborales". *Jurisprudencia*, N° 07, Lima.
- Sánchez, F. (2018). *"Remuneración económica y rotación de personal en Scotiabank, sucursal Huaraz, 2014"*. Huaraz – Ancash: Universidad

nacional "Santiago Antúnez de Mayolo". Obtenido de http://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/2055/T033_26635745_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Santín, L. (2016). *"Propuesta de bandas salariales en la cooperativa de ahorro y crédito Jardín Azuayo"*. Cuenca, Ecuador: Universidad del Azuay. Obtenido de <http://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/6360/1/12526.pdf>

Sarzo, R. (2005). "La configuración constitucional del derecho a la remuneración en el ordenamiento jurídico peruano". *Ponficia Universidad Caòlica del Perú*. Obtenido de http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/1364/SARZO_TAMAYO_VICTOR_CONFIGURACION_DERE

Sladogna, M. (2017). *Productividad-definiciones y perspectivas para la negociación colectiva*.

Smith, A. (1985). La riqueza de las Naciones. *Ediciones Orbis*, P.82.

Sumanth, D. (s/a). *Ingeniería y Administración de la productividad*.

vara. (2010).

Varela, R., & Bedoya, O. (2006). "Modelo Conceptual de Desarrollo Empresarial Basado en Competencias". *Universidad ICESI*, Vol. 22 No. 100. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v22n100/v22n100a01.pdf>

Vásquez, M. (2018). *"Motivación Intrínseca y productividad laboral"*. Quetzaltenando México: Universidad Rafael Landívar. Obtenido de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/43/Vasquez-Mayra.pdf>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Variable (X) Remuneración	Según López Basanta la remuneración “es la prestación debida al trabajador subordinado, por su empleador, en relación sinalagmática con la debida retribución por aquel a este (prestación del trabajo). Para el jurista es, ante todo, la contraprestación del trabajo subordinado”. (Cáceres, 2013)	La variable se operacionalizó en 3 dimensiones: Remuneración con base a las competencias, Estrategias de Remuneración y Remuneración Variable	Remuneración con base a las competencias	Sistema de capacitación	Escala de Likert Siempre= 3 A veces= 2 Nunca= 1
				Diseño de trabajo	
				Las aptitudes del trabajador	
			Estrategias de Remuneración	Desempeño del personal	
				Selección de talento	
			Remuneración Variable	Los requerimientos regulatorios del Ministerio de Trabajo	
				La remuneración por cumplimiento	
				La remuneración por Valor Agregado	
			Bonificación		

Fuente: Boletín fundamentos de la protección de la remuneración. Elaboración propia.

Operacionalización de la Variable 2: (Y) Productividad

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Variable (Y): Productividad	“La productividad es el resultado del aumento que se da a través la capacidad productiva de aquellos que ya estaban empleados, en consecuencia de la adición y mejora de los instrumentos que facilitan el trabajo o generan una mejor partición y distribución del empleo” (Smith, 1776).	La variable se operacionalizó en 3 dimensiones: Las tecnologías de información y comunicación, Organización y recursos humanos.	Las tecnologías de información y comunicación	Tecnologías de información	Likert Siempre= 3 A veces= 2 Nunca= 1
				Uso de los equipos	
				Conocimientos del puesto	
			Organización	Administración	
				Motivación	
				Información	
			Recursos Humanos	Principios de productividad	
				Trabajo en equipo	
				Rentabilidad	

Fuente: la teoría del crecimiento económico. Elaboración propia.

Anexo 01: Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Remuneración y Productividad en los trabajadores de la Caja Municipal de Ahorros y Créditos Huancayo en la Ciudad de Huaraz período 2019-2020

Autor: Karen Ríos Cerna

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores					
<p>Problema General ¿De qué manera la remuneración se relaciona con la productividad en los trabajadores de la Caja Municipal de Ahorros y Créditos Huancayo en la Ciudad de Huaraz, período 2019-2020?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>Problema específico 1 ¿Cuál es la relación que existe entre remuneración y la dimensión las tecnologías de información y comunicación en los trabajadores de la Caja Municipal de Ahorros y Créditos Huancayo en la Ciudad de Huaraz período 2019-2020?</p> <p>Problema específico 2 ¿Cuál es la relación que existe entre la remuneración y la dimensión Organización de la productividad en los trabajadores de la Caja Municipal de Ahorros y Créditos Huancayo en la Ciudad de Huaraz período 2019-2020?</p> <p>Problema específico 3 ¿Cuál es la relación que existe entre la remuneración y la dimensión Recursos Humanos en los trabajadores de la Caja Municipal de Ahorros y Créditos Huancayo en la Ciudad de Huaraz período 2019-2020?</p>	<p>Objetivo General Determinar la relación que existe entre la remuneración con la productividad en los trabajadores de la Caja Municipal de Ahorros y Créditos Huancayo en la Ciudad de Huaraz, período 2019-2020.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Objetivo específico 1 Describir la relación que existe entre la remuneración y la dimensión las tecnologías de información y comunicación en los trabajadores de la Caja Municipal de Ahorros y Créditos Huancayo en la Ciudad de Huaraz período 2019-2020.</p> <p>Objetivo específico 2 Señalar la relación que existe entre la remuneración y la dimensión Organización de la productividad en los trabajadores de la Caja Municipal de Ahorros y Créditos Huancayo en la Ciudad de Huaraz período 2019-2020.</p> <p>Objetivo específico 3</p>	<p>Hipótesis General Ho: No existe relación significativa entre la remuneración con la productividad en los trabajadores de la Caja Municipal de Ahorros y Créditos Huancayo en la Ciudad de Huaraz, período 2019-2020.</p> <p>Hi: Existe relación significativa entre la remuneración con la productividad en los trabajadores de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo en la Ciudad de Huaraz, período 2019-2020.</p> <p>Hipótesis Específicas</p> <p>Hipótesis específica 1 Hi1: Existe relación significativa entre la remuneración y la dimensión las tecnologías de información y comunicación en los trabajadores de la Caja Municipal de Ahorros y Créditos Huancayo en la Ciudad de Huaraz período 2019-2020.</p> <p>Hipótesis específica 2 Hi2: Existe relación significativa entre la remuneración y la dimensión Organización de la productividad en los</p>	Variable 1: Remuneración					
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos	Niveles o rangos
			Remuneración con base a las competencias	Sistema de capacitación	1	LIKERT Siempre= 3 A veces= 2 Nunca= 1	Bajo Medio Alto	Bajo Medio Alto
				Diseño de trabajo	2			
				Las aptitudes del trabajador	3			
			Estrategias de Remuneración	Desempeño del personal	4			
				Selección del talento	5			
				Los requerimientos regulatorios del Ministerio de Trabajo	6			
			Remuneración Variable	La remuneración por cumplimiento	7			
				La remuneración por valor agregado	8			
				Bonificación	9			
			Variable 2: Productividad					
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos	Niveles o rangos
			Las tecnologías de información y comunicación	Tecnologías de información	1	LIKERT Siempre= 3 A veces= 2 Nunca= 1	Bajo Medio Alto	Bajo Medio Alto
				Uso de los equipos	2			
Conocimientos del puesto	3							
Organización	Administración	4						
	Motivación	5						
	Información	6						
Recursos Humanos	Principios de productividad	7						
	Trabajo en equipo	8						
	Rentabilidad	9						

	Precisar la relación que existe entre la remuneración y la dimensión Recursos Humanos en los trabajadores de la Caja Municipal de Ahorros y Créditos Huancayo en la Ciudad de Huaraz período 2019-2020.	trabajadores de la Caja Municipal de Ahorros y Créditos Huancayo en la Ciudad de Huaraz período 2019-2020. Hipótesis específica 3 Hi3: Existe relación significativa entre la remuneración y la dimensión Recursos Humanos en los trabajadores de la Caja Municipal de Ahorros y Créditos Huancayo en la Ciudad de Huaraz período 2019-2020.			10			
Tipo y diseño de investigación		Población y muestra		Técnicas e instrumentos		Estadística a utilizar		
Diseño: Tipo: Básico Nivel: Correlacional Enfoque: Cuantitativo Diseño: No experimental, correlacional y Transeccional		Población: 19 Muestra Censal: 19 Muestreo; No probabilístico Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Estructurado		Variable 1: Remuneración Técnicas: Instrumentos: Autor: Karen Ríos Cerna Año: 2021 Monitoreo: Ámbito de Aplicación: La Caja Municipal Huancayo Forma de Administración:		DESCRIPTIVA: Descriptivo, bivariado INFERENCIAL: Prueba de Rho de Spearman		
				Variable 2: Productividad Técnicas: Instrumentos: Autor: Karen Ríos Cerna Año: 2021 Elaboración propia Ámbito de Aplicación: La Caja Municipal Huancayo Forma de Administración: individual				

Fuente: Elaboración propia.

Anexo 2: Instrumentos de la recolección de datos

Escala Likert de la Variable Remuneración

Instrucción: La presente escala tiene como objetivo conocer las opiniones acerca de la remuneración de los trabajadores de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo de la Ciudad de Huaraz período 2019-2020. Por esta razón se solicita a Ud. se sirva responder a las siguientes proposiciones que a continuación se indican, marcando con un aspa la respuesta que Ud. considere correcta. Su respuesta será anónima.

Gracias por su especial colaboración.

1) NUNCA 2) A VECES 3) SIEMPRE

DIMENSIÓN REMUNERACIÓN CON BASE A LAS COMPETENCIAS			
SISTEMA DE CAPACITACIÓN			
1	Considera que la empresa cuenta con un buen sistema de capacitación	1	2 3
2	Considera que la empresa realiza capacitación constante	1	2 3
DISEÑO DE TRABAJO			
3	La empresa ofrece buen diseño de trabajo	1	2 3
4	Considero que la labor que realizo se ajusta a mi remuneración	1	2 3
LAS APTITUDES DE TRABAJADOR			
5	La organización determina las aptitudes del colaborador	1	2 3
6	La organización reconoce las aptitudes del trabajador	1	2 3
DIMENSIÓN ESTRATEGIAS DE REMUNERACIÓN			
Desempeño del personal			
7	En la organización maximizan el desempeño laboral	1	2 3
8	Posee conocimientos y destrezas que le permitan ejercer su puesto con eficacia	1	2 3
Selección de talento			
9	La empresa atrae el mejor talento	1	2 3
10	L empresa retiene el mejor talento	1	2 3
Los requerimientos regulatorios del Ministerio de Trabajo			
11	La organización cumple con los requerimientos regulatorios del Ministerio de Trabajo	1	2 3
12	La organización es supervisada por el Ministerio de trabajo	1	2 3
DIMENSIÓN REMUNERACIÓN VARIABLE			
Remuneración por cumplimiento			
13	La organización paga remuneración por cumplimiento	1	2 3
14	El salario mensual que percibo cubre mis expectativas	1	2 3
La remuneración por Valor Agregado			
15	La organización paga remuneración por Valor Agregado	1	2 3
Bonificaciones			
16	La organización paga otras bonificaciones	1	2 3
17	La institución por política me otorga incentivos a través de bonos.	1	2 3

Fuente: Elaboración propia del autor

Instrumentos de la recolección de datos

Escala Likert de la Variable Productividad

La presente escala tiene como objetivo conocer las opiniones acerca de la productividad de los trabajadores de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo de la Ciudad de Huaraz período 2019-2020. Por esta razón se solicita a Ud. se sirva responder a las siguientes proposiciones que a continuación se indican, marcando con un aspa la respuesta que Ud. considere correcta. Su respuesta será anónima.

Gracias por su especial colaboración.

1) NUNCA 2) A VECES 3) SIEMPRE

DIMENSIÓN LAS TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN			
TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN			
1	Las TIC tienen inmaterialidad e interactividad	1	2 3
2	La TIC tiene interconexión e instantaneidad	1	2 3
USO DE LOS EQUIPOS			
3	El sistema TIC de la Caja cuenta con digitalización	1	2 3
4	Hace buen uso de los equipos e instrumentos de trabajos que le brinda la organización para desempeñar el cargo.	1	2 3
CONOCIMIENTOS DEL PUESTO			
5	La TIC tiene penetración en todos los sectores de la organización	1	2 3
6	Está capacitado para desempeñar el cargo que tiene.	1	2 3
DIMENSIÓN ORGANIZACIÓN			
LA ADMINISTRACIÓN			
7	La administración ordena las divisiones y señala personas responsables	1	2 3
8	La administración establece materiales y humanos que requiere cada división	1	2 3
MOTIVACIÓN			
9	La organización se preocupa por su bienestar y motivación a fin de rendir en el puesto que ocupa.	1	2 3
10	La organización emplea medios para motivar a su personal.	1	2 3
INFORMACIÓN			
11	La información necesaria sirve para tomar decisiones	1	2 3
12	participa de las actividades que desarrolla la organización.	1	2 3
DIMENSIÓN RECURSOS HUMANOS			
PRINCIPIOS DE PRODUCTIVIDAD			
13	Percibe que el equipo de trabajo tiene compromiso productivo	1	2 3
14	Mantiene una actitud positiva ante los cambios que se dan dentro de la organización.	1	2 3
TRABAJO EN EQUIPO			
15	El personal supera los objetivos propuestos al año	1	2 3
16	Dentro de la organización se tiene la costumbre de realizar trabajos en conjunto.	1	2 3
RENTABILIDAD			
17	Observa que la Institución fue rentable en el 2019-2020	1	2 3
18	El administrador se reúne siempre con el grupo	1	2 3

Tabla 3: Validez por juicio de expertos del cuestionario sobre

N°	Grado académico	Nombre y apellido del experto	Dictamen
1	DOCTOR	MICHCA MAGUIÑA MARY HELLEN MARIELA.	Aplicable
2	DOCTOR	MARQUEZ CARO FERNANDO LUIS.	Aplicable
3	MAGISTER	PASACHE RAMOS MAXIMO FIDEL.	Aplicable

Fuente: *Ficha de validación*

Anexo 4: Autorización de aplicación de los instrumentos



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del Validador: Michca Maguiña, Mary Hellen Mariela
- I.2. Especialidad del Validador: _Dra. Administración de la educación
- I.3. Cargo e Institución donde labora: Docente Universidad César Vallejo
- I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario.
- I.5. Autor del instrumento: Rios Cerna Karen Alexandra

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado				X	
OBJETIVIDAD	Está expresado de manera coherente y lógica				X	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación				X	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de las variables					X
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					X
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				X	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					X
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.				X	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					X
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				X	
PROMEDIO DE VALORACIÓN						

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?
Se sugiere revisar definiciones y literatura la variable a trabajar. Sí cumple con la valoración requerida.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

85%

Lima, 19 de Marzo del 2021.



Dra. Mary Hellen Mariela Michca Maguiña
DNI: 41478652
Teléfono: 995801023
Dra. Administración de la Educación
Docente de la Universidad César Vallejo

V. PERTINENCIA DE ÍTEM O REACTIVOS DEL INSTRUMENTO:

Variable 1: REMUNERACION

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Ítem 1	x		
Ítem 2	x		
Ítem 3		x	
Ítem 4		x	
Ítem 5		x	
Ítem 6	x		
Ítem 7	x		
Ítem 8	x		
Ítem 9		x	
Ítem 10	x		
Ítem 11		x	
Ítem 12	x		

Ítem 13	x		
Ítem 14		x	
Ítem 15		x	
Ítem 16	x		
Ítem 17	x		

Variable 2: PRODUCTIVIDAD

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Ítem 1	x		
Ítem 2	x		
Ítem 3	x		
Ítem 4		x	
Ítem 5		x	
Ítem 6	x		
Ítem 7	x		
Ítem 8	x		
Ítem 9		x	
Ítem 10		x	
Ítem 11		x	
Ítem 12	x		
Ítem 13	x		
Ítem 14		x	
Ítem 15	x		
Ítem 16	x		
Ítem 17	x		

Lima, 19 de Marzo del 2021.



Dra. Mary Hellen Mariela Michca Maguiña
DNI: 41478652
Teléfono: 995801023
Dra. Administración de la Educación
Docente de la Universidad César Vallejo

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del Validador: Márquez Caro Fernando Luis
 I.2. Especialidad del Validador: Dr. En Administración.
 I.3. Cargo e Institución donde labora: Docente Universidad César Vallejo
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
 I.5. Autor del instrumento: Rios Cerna Karen Alexandra

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado				X	
OBJETIVIDAD	Está expresado de manera coherente y lógica				X	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación				X	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de las variables					X
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.			X		
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				X	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					X
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.				X	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					X
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				X	
PROMEDIO DE VALORACIÓN						

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?
Se sugiere revisar definiciones y literatura la variable a trabajar. Sí cumple con la valoración requerida.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

82%

Lima, 19 de Marzo del 2021.


Dr. Fernando Luis Márquez Caro
Docente de la E.P Negocios
Internacionales

Dr. Administración
DNI 08729589
Teléfono 964891990

V. PERTINENCIA DE ÍTEM O REACTIVOS DEL INSTRUMENTO:

Variable 1: REMUNERACION

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Ítem 1	x		
Ítem 2	x		
Ítem 3		x	
Ítem 4		x	
Ítem 5		x	
Ítem 6	x		
Ítem 7	x		
Ítem 8	x		
Ítem 9		x	
Ítem 10		x	
Ítem 11	x		
Ítem 12	x		
Ítem 13	x		
Ítem 14		x	
Ítem 15		x	

Ítem 16	x		
Ítem 17	x		

Variable 2: PRODUCTIVIDAD

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Ítem 1	x		
Ítem 2	x		
Ítem 3	x		
Ítem 4		x	
Ítem 5		x	
Ítem 6		x	
Ítem 7	x		
Ítem 8	x		
Ítem 9		x	
Ítem 10	x		
Ítem 11		x	
Ítem 12	x		
Ítem 13	x		
Ítem 14		x	
Ítem 15		x	
Ítem 16	x		
Ítem 17	x		

Lima, 19 de Marzo del 2021.


Dr. Fernando Luis Márquez Caro
Docente de la E.P Negocios
Internacionales

Dr. Administración
DNI 08729589
Teléfono 964891990

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del Validador: Pasache Ramos Máximo Fidel
 I.2. Especialidad del Validador: Mg. En docencia Universitaria
 I.3. Cargo e Institución donde labora: Docente Universidad César Vallejo
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
 I.5. Autor del instrumento: Rios Cerna Karen Alexandra

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado				X	
OBJETIVIDAD	Está expresado de manera coherente y lógica				X	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación				X	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de las variables					X
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.			X		
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				X	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					X
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.				X	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					X
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				X	
PROMEDIO DE VALORACIÓN						

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?
Se sugiere revisar definiciones y literatura la variable a trabajar. Sí cumple con la valoración requerida.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

82%

Lima, 19 de Marzo del 2021.



Mg. Máximo Fidel Pasache Ramos
Docente de la E.P Negocios
Internacionales

MAGISTER EN DOCENCIA UNIVERSITARIA
DNI 07903350
Teléfono 985997741

V. PERTINENCIA DE ÍTEM O REACTIVOS DEL INSTRUMENTO:

Variable 1: REMUNERACION

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Ítem 1	x		
Ítem 2	x		
Ítem 3		x	
Ítem 4		x	
Ítem 5		x	
Ítem 6	x		
Ítem 7	x		
Ítem 8	x		
Ítem 9		x	
Ítem 10		x	
Ítem 11	x		
Ítem 12	x		
Ítem 13	x		
Ítem 14		x	

Ítem 15		X	
Ítem 16	X		
Ítem 17	X		

Variable 2: PRODUCTIVIDAD

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Ítem 1	X		
Ítem 2	X		
Ítem 3	X		
Ítem 4		X	
Ítem 5		X	
Ítem 6	X		
Ítem 7	X		
Ítem 8		X	
Ítem 9		X	
Ítem 10	X		
Ítem 11		X	
Ítem 12	X		
Ítem 13	X		
Ítem 14		X	
Ítem 15		X	
Ítem 16	X		
Ítem 17	X		

Lima, 19 de Marzo del 2021.



Mg. Máximo Fidel Pasache Ramos
Docente de la E.P Negocios
Internacionales

MAGISTER EN DOCENCIA UNIVERSITARIA
DNI 07903350
Teléfono 985997741



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ECONOMÍA

**Remuneración y productividad de los trabajadores de la Caja
Municipal de Ahorros y Créditos Huancayo en la ciudad de
Huaraz periodo 2019 – 2020**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE ECONOMISTA

AUTORA:

Bach. Ríos Cerna Karen Alexandra

ORCID: 0000-0002-5165-7833

ASESORA:

Dra. Michca Maguiña Mary Hellen Mariela

ORCID: 0000-0001-7282-5595

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

FINANZAS

LIMA –PERÚ

2021

Remuneración y productividad de los trabajadores de la Caja Municipal de Ahorros y Créditos Huancayo en la ciudad de Huaraz periodo 2019 - 2020

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	5%
2	www.dspace.unitru.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	2%
4	Submitted to Universidad Católica Los Angeles de Chimbote Trabajo del estudiante	2%
5	dspace.unitru.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
7	oa.upm.es Fuente de Internet	1%
8	repositorio.unasam.edu.pe Fuente de Internet	1%

9	Submitted to Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión	1 %
	Trabajo del estudiante	
10	repositorio.utc.edu.ec	1 %
	Fuente de Internet	
<hr/>		
11	rraae.cedia.edu.ec	1 %
	Fuente de Internet	
12	repositorio.unheval.edu.pe	< 1 %
	Fuente de Internet	
<hr/>		
13	renatiqa.sunedu.gob.pe	< 1 %
	Fuente de Internet	
14	www.repositori.uji.es	< 1 %
	Fuente de Internet	
<hr/>		
15	www.pinterest.com	< 1 %
	Fuente de Internet	
16	repositorio.ujcm.edu.pe	< 1 %
	Fuente de Internet	
<hr/>		
17	es.scribd.com	< 1 %
	Fuente de Internet	
<hr/>		
18	Submitted to Universidad Nacional de Trujillo	< 1 %
	Trabajo del estudiante	
19	1 library.co	< 1 %
	Fuente de Internet	
20	renati.sunedu.gob.pe	< 1 %
	Fuente de Internet	

21	repositorioinstitucional.uabc.mx Fuente de Interés	< 1 %
22	scioteca.caf.com Fuente de Interés	< 1 %
23	www.inei.gob.pe Fuente de Interés	< 1 %
24	www.repositorio.unjbg.edu.pe Fuente de Interés	< 1 %
25	sourceforge.net Fuente de Interés	< 1 %
26	transparencia.unitru.edu.pe Fuente de Interés	< 1 %
27	www.coursehero.com Fuente de Interés	< 1 %
28	www.nosoloarte.com Fuente de Interés	< 1 %
29	www.nebrija.com Fuente de Interés	< 1 %
30	archive.org Fuente de Interés	< 1 %

Excluir citas Apagado Excluir coincidencias Apagado

Excluir bibliografía Apagado

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MICHCA MAGUIÑA MARY HELLEN MARIELA, docente de la Facultad DE CIENCIAS EMPRESARIALES y Escuela Profesional de ECONOMIA de la Universidad César Vallejo, asesor (a) del Trabajo de Investigación / Tesis titulada: “REMUNERACIÓN Y PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA CAJA MUNICIPAL DE AHORROS Y CREDITOS HUANCAYO EN LA CIUDAD DE HUARAZ EN EL PERIODO 2019 – 2020”, del (los) autor (autores) RIOS CERNA KAREN ALEXANDRA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20% establecido y 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 el trabajo de investigación / tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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

Lima, 05 de abril del 2021

Apellidos y nombres del asesor:	Firma
MICHCA MAGUIÑA MARY HELLEN MARIELA.	
DNI: 41478652	
ORCID: 0000-0001-7282-5595	