



**Universidad César Vallejo**

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

**Gestión de remuneraciones y productividad del personal  
de una empresa automotriz, Tarapoto 2023**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de Negocios - MBA

**AUTORA:**

Córdova Flores, Jánice Ivone (orcid.org/0000-0001-6780-8512)

**ASESORAS:**

Dr. Robladillo Bravo, Liz Maribel (orcid.org/0000-0002-8613-1882)

Mg. Ortiz Guillen, Mirtha Patricia (orcid.org/0000-0003-0298-5301)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gerencias Funcionales

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ

2023

## **Dedicatoria**

Durante este camino me he encontrado con dificultades que los he sabido afrontar gracias a mi familia, en especial a mi hija Sigrid y mi esposo Roger que con amor, paciencia, comprensión y trabajo en equipo he podido culminar esta etapa de estudio. A mis profesores y tutores, grandes maestros de la investigación y de la pedagogía, fueron la guía necesaria para ir por el camino correcto de este proyecto.

Janice

## Agradecimiento

Quiero expresar mi gratitud a Dios quien con su bondad divina me permite continuar con mi crecimiento personal y profesional. De igual manera mi agradecimiento a la Universidad César vallejo, en especial al Dr. Liz Maribel Robladillo Bravo, quien con la enseñanza de su valioso conocimiento hicieron que pueda crecer día a día como profesional, gracias por su paciencia y apoyo.

La autora



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS -  
MBA**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, ROBLADILLO BRAVO LIZ MARIBEL, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión de remuneraciones y productividad del personal de una empresa automotriz, Tarapoto 2023 ", cuyo autor es CÓRDOVA FLORES JÁNICE IVONE, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 11.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 23 de Julio del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
ROBLADILLO BRAVO LIZ MARIBEL <b>DNI:</b> 09217078 <b>ORCID:</b> 0000-0002-8613-1882	Firmado electrónicamente por: LROBLADILLOB el 07-08-2023 07:12:22

Código documento Trilce: TRI - 0611573



## Índice de contenidos

	Pág.
Carátula.....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Declaratoria de autenticidad del asesor .....	iv
Declaratoria de originalidad del autor .....	v
Índice de contenidos .....	vi
Índice de tablas .....	vii
RESUMEN .....	viii
ABSTRACT .....	ix
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	5
III. METODOLOGÍA .....	17
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	17
3.2. Variables y operacionalización .....	18
3.3. Población, muestra y muestreo .....	19
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	21
3.5. Procedimientos .....	22
3.6. Método de análisis de datos.....	23
3.7. Aspectos éticos .....	23
IV. RESULTADOS.....	24
V. DISCUSIÓN .....	32
VI. CONCLUSIONES .....	37
VII. RECOMENDACIONES .....	38
REFERENCIAS.....	39
ANEXOS .....	46

## Índice de tablas

Tabla 1 Gestión de remuneraciones en una empresa automotriz .....	24
Tabla 2 Productividad en una empresa automotriz .....	25
Tabla 3 Tabla cruzada gestión de remuneraciones y productividad.....	25
Tabla 4 Tabla cruzada remuneración básica y productividad .....	26
Tabla 5 Tabla cruzada incentivos salariales y productividad.....	27
Tabla 6 Tabla cruzada remuneraciones indirectas / prestaciones y productividad	28
Tabla 7 Prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov (K-S).....	29
Tabla 8 relación entre remuneración básica y productividad (n = 96) .....	29
Tabla 9 relación entre incentivos salariales y productividad (n = 96) .....	30
Tabla 10 relación entre remuneración indirecta / prestaciones y productividad (n = 96) .....	30
Tabla 11 relación entre gestión de remuneraciones y productividad (n = 96) .....	31

## RESUMEN

El presente estudio tuvo como finalidad determinar la relación entre la gestión de remuneraciones y productividad del personal de una empresa automotriz, Tarapoto 2023, la metodología usada fue de tipo básica, de nivel correlacional, con enfoque cuantitativo, de diseño no experimental y transversal. La población estuvo conformada por 110 colaboradores y la muestra fue 96 colaboradores, se aplicó como instrumentos de recolección de datos un cuestionario para cada variable compuesta por 15 ítems en relación con las dimensiones e indicadores. Los resultados encontrados en el estudio, evidencia que la percepción sobre la gestión de remuneraciones es 90.6% regular al igual que el 88.91% regular de la productividad, de igual manera, la remuneración básica, los incentivos salariales y las remuneración indirecta/prestaciones guardan relación con la productividad ( $p < .000$ ). En conclusión, la gestión de remuneraciones está relacionada con la productividad de los colaboradores ( $p$ -valor = .000;  $\rho = .957$ ) de manera positiva alta, permitiendo de esta manera aceptar la hipótesis de investigación; en ese sentido el cumplimiento oportuno de los pagos, el reconocimiento de las horas extras, las bonificaciones y el aseguramiento del personal contribuyen en las competencias del personal para alcanzar un mayor nivel de productividad.

**Palabras clave:** remuneraciones, productividad, desempeño, automotriz, colaboradores

## ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the relationship between compensation management and personnel productivity in an automotive company, Tarapoto 2023, the methodology used was basic, correlational, with a quantitative approach, non-experimental and cross-sectional design. The population consisted of 110 employees and the sample consisted of 96 employees. A questionnaire was applied as data collection instruments for each variable composed of 15 items in relation to the dimensions and indicators. The results found in the study show that the perception of compensation management is 90.6% regular as well as 88.91% regular of productivity, and that basic remuneration, salary incentives and indirect remuneration/benefits are related to productivity ( $p < .000$ ). In conclusion, compensation management is related to employee productivity ( $p\text{-value} = .000$ ;  $\rho = .957$ ) in a high positive way, thus allowing to accept the research hypothesis; in this sense, the timely fulfillment of payments, overtime recognition, bonuses and personnel insurance contribute to the competencies of the personnel to reach a higher level of productivity.

**Keywords:** remuneration, productivity, performance, automotive, collaborators

## I. INTRODUCCIÓN

Para el desarrollo del estudio fue necesario realizar en primera instancia un análisis situacional de las variables “gestión de remuneraciones, productividad” como se ha venido desarrollando a nivel internacional, nacional y local, el mismo que permitió obtener información relevante para la construcción del problema de estudio que se presenta a continuación:

A nivel mundial, las empresas automotrices enfrentan una competencia global cada vez más rigurosa y deben encontrar formas de reducir costos para mantenerse competitivas, esta realidad a menudo se traduce en salarios más bajos y condiciones laborales menos favorables para los trabajadores, lo que puede afectar negativamente su motivación y productividad (Aliasghar et al., 2022). Es decir, la competencia global en la industria automotriz ha llevado a un enfoque cada vez mayor en la reducción de costos, lo que ha afectado directamente las compensaciones salariales en los colaboradores (Talari & Khoshroo, 2022).

El 99% de las organizaciones han realizado ajustes remunerativos en el último trimestre del 2020, y se estima que para el 2023 se incremente en 2.9%, estos con la finalidad de alcanzar un mayor nivel de productividad independiente del sector (Duanguppama & Andersson, 2021); se registra también que más del 50% de las instituciones vienen haciendo uso de remuneraciones variables junto con las compensaciones para alinear el rendimiento y retener a los profesionales con un mayor nivel de efectividad en el desarrollo de sus labores, no solo a nivel operativo, gerencial y administrativo (Yamauchi, 2020).

En la búsqueda de reducir o acortar costos, las organizaciones frecuentemente utilizan como práctica estrategias remunerativas que afectan negativamente la motivación de los trabajadores, como la eliminación de incentivos de productividad, la reducción de beneficios y la congelación de salarios (Corgnet et al., 2019). Los bajos salarios y la falta de beneficios para los trabajadores en la industria automotriz también pueden afectar su salud física y mental; es decir, el trabajo duro y el esfuerzo físico puede causar estrés y problemas de salud a largo plazo, lo que a su vez puede afectar negativamente sobre su productividad (C. Zhang et al., 2022).

De este modo, se destaca la importancia de un enfoque en la gestión de remuneración basada en las habilidades y desempeño para mejorar la productividad, lo que a su vez puede aumentar la eficiencia y competitividad de la empresa en la industria automotriz; esto debido a la caída en más del 23% de los niveles de desempeño ocasionada por factores sociales, económicos y políticos (International Labour Organization, 2021).

En el Perú, la brecha salarial entre los trabajadores de las empresas automotrices y los de otros sectores es significativa, y a menudo los trabajadores ganan salarios más bajos que los de otros sectores (Bonifaz Chirinos, 2018), esto puede afectar su motivación y lealtad a la empresa, debido a que la brecha salarial en Perú es de alrededor del 25%, lo que significa que los trabajadores de la industria automotriz ganan significativamente en menor porcentaje pese a la demanda del mercado automotor.

Bajo esta realidad, la gestión de remuneración es una de las herramientas más importantes que tienen las empresas para atraer y retener a los empleados más talentosos y motivados. Sin embargo, la productividad del personal puede verse afectada por diversos factores, incluyendo la compensación salarial (Fulmer & Li, 2022; Shaw & Zhou, 2021). De esta manera, en el contexto de una empresa automotriz, la productividad es un eje fundamental para el éxito de la empresa, por lo que es importante entender cómo las compensaciones salariales afectan su rendimiento y sobre todo en la productividad (Askari et al., 2020).

En un contexto local, en la empresa Automotriz, se ha encontrado una problemática a analizar que se basa en el desarrollo de sus actividades en cada una de sus áreas debido a que es muy frecuente que el rendimiento de las tareas asignadas sean desarrolladas en destiempo y con baja aptitud, unos de los indicadores que se registran por ejemplo “es el retorno de la unidad por fallas que no se consideraron dentro de la evaluación y diagnóstico previo del vehículo por parte del profesional técnico”, además, muchas de las actitudes que desarrolla el personal hacia el cliente no es lo que se espera, como referencia del que ha recibido el servicio; por otro lado, se ha registrado el uso de recursos adicionales para el cumplimiento de sus actividades lo que se vincula con la productividad laboral que tienen en su centro.

Esta problemática que se visualizó de manera frecuente, se cree que puede estar ocasionada o relacionada con la gestión remunerativa existente; es decir, debido a la reducción o frecuencia de descuentos, pagos en destiempo o no reconocimiento de las horas adicionales en la atención genera descontento; por lo tanto, se efectúan el trabajo no objetivamente, sino que solo por cumplir los horarios; además, existen indicadores más alarmantes como el deseo de renuncia por parte el personal y los bajos índices de productividad registrado en el último trimestre de la empresa automotriz.

Lo descrito con anterioridad, conllevó al planteamiento de las siguientes **interrogantes**: a nivel general ¿Qué relación existe entre la gestión de remuneraciones y productividad del personal de una empresa automotriz, Tarapoto 2023?, mientras que las interrogantes específicas se formularon de la siguiente manera ¿Qué relación existe entre la remuneración básica y productividad del personal de una empresa automotriz, Tarapoto 2023?, ¿Qué relación existe entre los incentivos salariales y productividad del personal de una empresa automotriz, Tarapoto 2023? y ¿Qué relación existe entre las prestaciones y productividad del personal de una empresa automotriz, Tarapoto 2023?

En ese sentido el estudio se **justificó** a nivel teórico debido a que el análisis de la productividad del personal fue un aspecto crucial en cualquier empresa automotriz, ya que el éxito de ésta depende en gran medida de la calidad del trabajo que realice sus colaboradores, una forma de mejorar ésta es mediante el diseño de un sistema de remuneraciones adecuado; bajo esta realidad el estudio aportó significativamente al conocimiento y comprensión de las variables, sus dimensiones y naturaleza, de esta manera reforzando los constructos teóricos aplicables a las organizaciones.

De acuerdo con su **conveniencia**, un sistema de remuneración bien diseñado puede ayudar a la empresa automotriz a atraer y retener a los empleados más talentosos y motivados. Al ofrecer un salario justo y competitivo, la empresa puede asegurarse de que los empleados se sientan valorados y comprometidos con su trabajo; de esta manera, abordar un problema que se evidencia constantemente y con la posibilidad de plantear

adecuadas recomendaciones puede llevar a una mayor lealtad y productividad por parte de los empleados, lo que a su vez puede conducir a un mayor éxito empresarial.

A nivel **práctico** el estudio se justificó debido a que una adecuada gestión de remuneración ayuda a motivar a los empleados para alcanzar sus objetivos y a mejorar su productividad. Al establecer metas claras y vincular el salario con el rendimiento individual, la empresa puede alentar a los empleados a esforzarse por establecer nuevas metas de productividad laboral. En tanto, **metodológicamente** el estudio contribuyó con el desarrollo de evidencias científicas sobre un tema relevante, su proceso de evaluación y sobre todo la estimación estadística de asociación como método junto con el análisis de los instrumentos a aplicar, para ambas variables el cuestionario de autoinforme.

Por otro lado, se planteó como **objetivo** general, determinar la relación entre la gestión de remuneraciones y productividad del personal de una empresa automotriz, Tarapoto 2023, a nivel específica, establecer la relación entre la remuneración básica y productividad del personal de una empresa automotriz, Tarapoto 2023, calcular la relación entre los incentivos salariales y productividad del personal de una empresa automotriz, Tarapoto 2023 y establecer la relación entre las prestaciones y beneficios con productividad del personal de una empresa automotriz, Tarapoto 2023.

Para finalizar la **hipótesis** planteada fue a nivel general, H<sub>1</sub>: Existe una relación significativa entre la gestión de remuneraciones y productividad del personal de una empresa automotriz, Tarapoto 2023; en cuanto a las hipótesis específicas: H<sub>1</sub>: Existe relación significativa entre la remuneración básica y productividad del personal de una empresa automotriz, Tarapoto 2023, H<sub>2</sub>: Existe relación significativa entre incentivos salariales y productividad del personal de una empresa automotriz, Tarapoto 2023, así también H<sub>3</sub>: Existe relación significativa entre las prestaciones y beneficios con productividad del personal de una empresa automotriz, Tarapoto 2023.

## II. MARCO TEÓRICO

Para el desarrollo del estudio fue necesario considerar el análisis internacional y nacional de la realidad mediante la evaluación de antecedentes, mismos que se detallan a continuación:

A nivel **internacional**, Manzoor et al. (2021) plantearon como objetivo analizar la relación existente entre la remuneración y el desarrollo de las actividades organizacionales, su estudio fue de diseño no experimental, trabajaron con una muestra de 300 participantes a quienes se aplicó cuestionarios en empresas pakistaníes y llegaron a obtener como resultado que existe un impacto positivo por parte las remuneraciones o recompensas en el desarrollo de las actividades o funciones que se encomiendan dentro de la organización, esta realidad en conclusión se relaciona significativamente con elementos de motivación para el desarrollo eficiente de las actividades en cada una de áreas que se dispongan, permitiendo alcanzar una mejora sustancial de la organización en general.

De igual manera, Benito et al. (2021) en su estudio sobre el impacto de los salarios o remuneraciones en la eficiencia de los servicios en una entidad española, con un diseño correlacional, trabajó con un muestra de 250 servidores, mediante la aplicación de cuestionarios evidencia como principal resultado que dentro de los escenarios políticos y sociales se encuentra que el salario o remuneración tienen un impacto en los principales resultados de una organización, en ese sentido, las remuneraciones tiene un papel clave en la eficiencia de los servidores tanto a nivel procedimental como de gestión; bajo esta realidad resulta necesario analizar con mayor énfasis su aplicación en todo los niveles jerárquicos; lo que implica que se cumple con el objetivo formulado.

Por otro lado, Pan et al. (2020) en su estudio formularon como objetivo analizar la relación entre los salarios y la eficiencia de las empresas de manufactura chinas, el estudio fue de tipo básico con diseño correlacional, realizaron un análisis documental en la que adoptó como muestra a 24 documentos, mediante los procesos de recolección de datos se demostró que existe una relación entre los salarios y la eficiencia en cada una de las áreas de una organización, que a su vez estos influyen dentro de la competitividad e innovación empresarial, en síntesis, afirman que desarrollar adecuadamente la

gestión salarial dentro de las unidades de trabajo garantiza que se establezcan adecuados niveles de eficiencia para la operacional comercial.

En un estudio similar, Coviello et al. (2022) analizaron el salario y la productividad o eficiencia individual en trabajadores de empresas minoristas en los Estados Unidos, bajo un estudio de tipo básico, no experimental y diseño correlacional, trabajaron con una muestra de 217822 observaciones, mediante un análisis de discontinuidad fronteriza llegaron a demostrar que los colaboradores se vuelven más eficientes y son despedidos con menor frecuencia cuando existe un aumento salarial, de esta manera se sintetiza que en medida que los trabajadores perciban una menor remuneración la eficiencia tendrá a decaer, lo que repercute en las ganancias y el bienestar de los trabajadores; en síntesis, la remuneración tiene relación con la productividad o eficiencia ( $p = .001$ ;  $\eta = .53$ ) además el efecto que evidencia es alto.

De acuerdo con Cengiz et al. (2019) en su estudio buscan examinar el efecto o impacto que tiene la gestión salarial en el desempeño de los colaboradores que acceden a una mínima remuneración en Estados Unidos, su estudio corresponde a un tipo básico, con diseño no experimental, la muestra por la naturaleza del estudio fue de 660771 trabajadores, que mediante un análisis estocástico revela la existencia de un alto índice con remuneraciones muy bajas dentro del sector comercial, que a su vez impacta directamente en la capacidad para desarrollar adecuadamente las actividades de operación; no obstante, no existe diferencia significativa entre la eficiencia que se encuentran en niveles salariales altos con bajos; de esta manera, también es importante que la gestión de remuneraciones pueda estar planteada en relación con las necesidades del sector.

Tomando en cuenta los resultados antes descritos, Groysberg et al. (2021) en su estudio plantearon como objetivo demostrar la relación entre gestión de remuneraciones y el desempeño, el tipo de investigación fue de tipo básico, con diseño no experimental y correlacional, trabajaron con una muestra de 3000 ejecutivos y aplicaron cuestionario que reflejaron como resultado que la gestión que se adopte en las remuneraciones por parte la organización va impactar directamente en la eficiencia ( $p < .001$ ), más aún a nivel de directivos, en síntesis, una inadecuada gestión de las remuneraciones puede devastar

principalmente ejes de rendimiento, objetivos e incluso desmotivaciones que reduce la capacidad de alta dirección y contar con profesionales con baja capacidad de cumplimiento de las metas y funciones ( $p = .002$ ) esto de manera significativa.

Por su parte, Kutlu & Nair-Reichert (2022) examinan en su estudio la relación entre la remuneración de los ejecutivos con la eficiencia en corporaciones del sector textil, químico y farmacéutico, corresponde a un estudio de tipo no experimental. Trabajaron con una muestra de 250 ejecutivos y encontraron como resultado que se han registrado una sobrecompensación y no se han realizado con el desempeño de la empresa esperada, reflejando que es ineficiente en medida que no permite el cumplimiento de las actividades que se establecen a desarrollar, reduciendo las ventajas en el sector. Una realidad alarmante es que el 10% de las empresas subcompensan a los ejecutivos y estos no se ven reflejados en su eficiencia de operación, reduciendo su capacidad de generar ingresos económicos, de esta manera la relación alcanzada fue negativa ( $p = .001$ ;  $r = -.687$ ) siendo una relación inversamente proporcional.

En tanto, Gkouliaveras & Niakas (2022) en su estudio plantearon analizar la relación entre la gestión de remuneraciones y eficiencia operativa, se comprendió un estudio básico de diseño no experimental con un enfoque cuantitativo, trabajaron con una muestra de 650 médicos, mediante la aplicación de cuestionario encontraron que la gestión de remuneración actual se ha centrado fundamentalmente en aumentar la compensación fija, per cápita, de facto o en combinación y han alcanzado un efecto significativo en la mejora de la eficiencia, eficacia y calidad de los servicios ( $p < .001$ ); en se sentido, resulta indispensable el desarrollo de una política que promueva el incentivo en todo los sectores de trabajo, permitiendo de esta manera que las instituciones en Grecia puedan ser más eficientes y alcanzar a cubrir las demandas de la región.

De igual manera, Paz (2021) en un estudio buscó comprender como la existencia de brechas remunerativas influyen en el desempeño del sector argentino, planteó además un tipo básico, con diseño no experimental, tuvo como muestra 3474795 casos en la que mediante un análisis econométrico

establece que la existencia de brechas remunerativas entre el sector formal e informal desencadena escenarios de ineficiencia lo que ocasiona una disruptiva competitividad dentro los sectores, toda vez que la ausencia de regulación en la gestión remunerativa del sector informal hace que no se establezcan estimadores de eficiencia y carencia de un mercado con fuerza de trabajo capaz de alcanzar los resultados esperados, en ese sentido es necesario la regulación de la gestión remunerativa en los diversos sectores para alcanzar mayor nivel de eficiencia.

Finalmente, Cerón et al. (2019) en un estudio sobre la relación entre la remuneración como eje estratégico en la gestión y desempeño de los colaboradores ecuatorianos, se desarrolló bajo un enfoque mixto de diseño no experimental con una muestra compuesta por 176 funcionarios, donde se encontró que el 60% de los colaboradores se encuentran disconformes con su remuneración porque no se establecen de acuerdo con su eficiencia de operación, mientras que el 85% refiere que si existiera un incremento se alcanzaría mejores niveles de actividad, de esta manera se llegaron a evidenciar que como mecanismo o estrategia organizacional un incremento en el salario tienen un impacto positivo en el funcionamiento de la organización, además la relación es óptima ( $\rho = .004$ ;  $\rho = .896$ ); en síntesis, para alcanzar una mejora de la eficiencia organizacional es necesario reconocer el talento y recompensarlo económicamente.

A nivel **nacional**, Espinoza & Toscano (2020) en su estudio sobre las retribuciones y su impacto en el rendimiento, motivación y eficiencia de los colaboradores, plantearon un estudio no experimental, de diseño correlacional, siendo la muestra un conjunto de documentos que fueron agrupados mediante una ficha de revisión documental. Lo resultados manifiestan que existe una alta relación ( $\rho = .001$ ) entre las retribuciones económicas y no económicas con la eficiencia de las funciones a nivel de desempeño dentro de las organizaciones, además, la implementación de políticas remunerativas de acuerdo con el desempeño de los colaboradores garantiza mayor motivación por la eficiencia de las operaciones en cada una de las áreas con la que cuenta la organización o institución.

De igual manera, Tello & Flores (2021) analizan en su estudio la eficiencia en las operaciones de las universidades en el Perú, el estudio fue no experimental, de diseño descriptivo, la muestra estuvo conformada por 42 universidades públicas, a quienes se aplicó para la recolección de la información cuestionarios, los resultados principales que se logran evidenciar esta la presencia de 56.8% de eficiencia el mismo que permite adoptar una categoría de mayor competitividad, estos se refleja en el desarrollo de los colaboradores, la implementación de un adecuado clima y la presencia de remuneraciones de acuerdo con el desempeño de los profesionales.

Similares resultados obtenidos por M. D. Tello (2022) en su estudio sobre la efectividad de las empresas del sector productivo peruano, bajo un estudio de diseño no experimental, descriptivo, tuvo como muestra 116875 empresas en todo el Perú, a quienes se les aplicó un cuestionario, registrando como resultados que las empresas registran un alto nivel e ineficiencia, esto debido a que el comportamiento en todo el sector ya sea bienes o servicios no están orientando adecuadamente la gestión, tanto a nivel comercial, productivo y remunerativo, el mismo que desencadena desfavorables resultados para la economía global de la organización, bajo estos lineamientos una análisis inferencial mediante  $\chi^2 = .004$  demostrando diferencia entre los sectores según niveles salariales registrados.

Por su parte, López-Morales et al. (2020) en su estudio buscan analizar en qué medida se registran el desempeño o eficiencia de las funciones por la que son asignadas los colaboradores, plantearon un tipo básico, de diseño no experimental y descriptivo, se consignaron una muestra de 236 profesionales, a quienes mediante la aplicación de los instrumentos se evidenció que para desarrollar un adecuado nivel de eficiencia dentro de los áreas con la que cuenta la organización es necesario contar un adecuado sistema de remuneración o recompensa que permita a estos determinar una motivación a fin de que se puedan desenvolver eficientemente dentro de su puesto o función que es asignado por la organización.

Así también, Morales & Rey (2021) en su estudio sistema de remuneraciones y competitividad de las operaciones, utilizaron un tipo básico de diseño no experimental descriptivo simple, aplicó a una muestra de 95

trabajadores un cuestionario para la recolección de la información que arrojo como resultado que la implementación de sistemas de remuneraciones en el sector público es uno de los retos más importantes del sector, toda vez que no se permiten establecer recompensas por la eficiencia individual que puede disponer cada colaborador, reduciendo sus motivaciones y en consecuencia reduciendo la capacidad de competitividad de la organización; en síntesis se han encontrado evidencia acerca de la repercusión de un sistema de remuneración sobre la competitividad o eficiencia de la organización.

El estudio planteado por Castro & Delgado (2020) que refiere sobre la importancia de las remuneraciones en la gestión del talento humano, el estudio contempló un tipo de investigación básica de diseño no experimental, descriptiva y transversal, conformada por una muestra de 70 colaboradores. Los resultados encontrados refieren que la gestión del talento humano presenta diversas limitaciones que imposibilitan la motivación para buscar un desempeño eficiente como lo es la remuneración; de decir, al no existir, alternativas de recompensas o adicionales a estos, condiciona en mayor medida el desarrollo de funciones con menor rigurosidad en áreas administrativas; en síntesis, se puede referenciar que la gestión remunerativa juega un rol importante en el capital humano y su desenvolvimiento.

De igual manera Montilla et al. (2021) en su estudio sobre la gestión de compensación y desempeño en los profesionales de áreas administrativos, se consignó un tipo básico, de diseño correlacional, con una muestra compuesta de 77 colaboradores mediante la aplicación de la encuesta se encontraron que la gestión de recompensas es percibida regular 45% y el desempeño se encuentra en una similar realidad 43% y mediante un análisis inferencial se demostró la correlación ( $p < .05$ ;  $r = .923$ ) aceptando la hipótesis de estudio, en se sentido en medida que la recompensas sean desarrolladas de manera adecuada y considerando cada uno de factores se obtendrá un mejor desempeño que se traduce en la eficiencia de sus funciones.

Para realizar el estudio se exploró teóricamente cada una de las variables, se inició con la caracterización del enfoque teórico de las remuneraciones, donde se analizan la teoría clásica del incentivo postulada por

Taylor a mediados del siglo XX donde afirma que un sistema de trabajo bajo la compensación adicional puede aumentar la predisposición a alcanzar un mayor nivel de productividad (Almanza et al., 2018); esta teoría es una de las más clásicas y aceptadas a nivel global permitiendo que en los procesos de producción u organizaciones con una alta tasa de evaluación sobre su producción pueda ser altamente eficiente y congruente para su aplicación. De igual manera también se explora la teoría planteada por Fayol en 1916 que al igual que el anterior representa una teoría clásica aplicada a la administración moderna centrada en la eficiencia y productividad (Almanza et al., 2018; Gorbaneff et al., 2009), sin embargo, mientras que Taylor postula un incentivo por el rendimiento individual, Fayol plantea la aplicación de la remuneración como una herramienta que permite mantener, mejorar y disponer de una moral organizacional; es decir, valoración por el conjunto de la organización.

Cabe precisar además que se han explorado algunas teorías emergentes como la teoría de equidad que sostiene una motivación de los trabajadores no solo en la cantidad de remuneración, sino también por la percepción respecto al trato justo y equidad en comparación con sus pares, en tanto no solo exploran la comparativa a nivel interno por el contrario revisar el mercado laboral externo y sus condiciones; de igual manera se plantea la teoría del reconocimiento que sostiene una motivación por parte el empleado en medida que se retroalimenta positivamente su trabajo, de esta manera la remuneración y compensación tienen que estar orientado a recompensar el desempeño de los trabajadores de manera objetiva (Fulmer & Li, 2022; Shtembari et al., 2022).

Luego de conocer o apreciar las teorías más resaltantes es importante la definición conceptual; en ese sentido se considera que la gestión de remuneraciones es aquel proceso en la que se planifica, diseña, implementa y administra la compensación total de los trabajadores en la que se incluye los beneficios y otras recompensas (Gerhart et al., 2022). Similar a esta definición Zayed et al. (2022) reafirma como el proceso de determinación y administración de la remuneración, términos y condiciones que el empleo u organización presenta como objetivo estratégico para el recurso humano.

Además, Kumari (2019) refiere que la gestión centrada en la remuneración es el proceso mediante el cual se establece, mantiene y practica las políticas de compensación para ayudar a la organización a alcanzar los objetivos estratégicos, garantizando de esta manera una mejora en la motivación compromiso y sobre todo eficiencia en la operación correspondiente a sus puestos (Kumar, 2022).

Bajo esta realidad se analizó la importancia que tiene la gestión de las remuneraciones como un factor de satisfacción dentro del trabajo al igual que motivador (Madero, 2019); en ese sentido, si la remuneración puede clasificarse como insuficiente los trabajadores posiblemente desarrollen insatisfacción y no garantizar el cumplimiento de sus funciones; además, representa un elemento clave en la gestión del talento humano, precisando que las características que posea sea la competitividad garantizando la retención del mejor talento humano.

Para el desarrollo de una adecuada gestión en las remuneraciones es importante que se planteen dentro de las estrategias la equidad interna y externa, lo que implica que tiene que ser justa y equitativa tanto dentro de la organización como con el mercado laboral; otro de los criterios a considerar es la competitividad, el mérito, la transparencia a fin de que los trabajadores puedan comprender en cada momento la determinación de sus salarios y en última instancia tienen que ser flexible en relación con su necesidad de desarrollo (Saavedra & Delgado, 2020)

En lo que refiere a la evaluación en relación con las dimensiones de la gestión de remuneraciones se consideró a Chiavenato (2017b, 2017a) quien plantea conceptualmente que el conjunto de estrategias que se desarrollan a fin de que los beneficios que un trabajador obtiene por el desarrollo de sus funciones sean percibidos y reconocidos como retribución por su dedicación y/o habilidad a favor de la organización, es decir, la gestión de las remuneraciones es una base para el cumplimiento de las metas que se programan a nivel global y por departamentos/áreas.

Se consideró tres dimensiones necesarios para su evaluación, en primer lugar las remuneraciones básicas, que es el conjunto de pagos que

corresponden al colaborador como el salario mensual, el costo por hora e incluso los tiempos de horas extras que están orientadas; de esta manera se integra la planificación para que ningún elemento se quede fuera de éstas prestaciones y no repercuta en el bienestar del trabajador o el desarrollo de sus funciones dentro de la organización (Chiavenato, 2009). Así también, en segundo lugar se dispone a la dimensión de incentivos salariales, donde se planifica, organiza y desarrolla los bonos en sus diferentes tipos al igual que la participación por los resultados económicos que la organización alcanza durante cada periodo (Chiavenato, 2009). Finalmente, como tercera dimensión se posee a la remuneración indirecta o prestaciones que puedan existir por el desarrollo de la actividad en la organización, estos se asocian a la programación, respeto o calificación para que el trabajador acceda al seguro de vida, el seguro de salud, o los seguros de trabajo que hoy en día se encuentran normados por ley.

En lo que refiere al enfoque sobre la productividad, se ha considerado dos esenciales, la primera concerniente a la teoría de la eficiencia organizacional planteado por Mintzberg en 1989 enfocada principalmente en la optimización de los procesos y su estructura organizacional a fin de alcanzar la eficiencia, aplicada dentro de la gestión empresarial que conlleva a una mejora del rendimiento, rentabilidad y capacidad para el desarrollo y cumplimiento de las metas (Goldsmith, 2012).

De igual manera, se considera la teoría de eficiencia en la producción desarrollada por Heizer & Render enfocada también en la optimización de los procesos de producción con la finalidad de que cada individuo pueda desarrollar eficiente cada una de sus actividades a lo largo de su jornada o ubicación dentro de la organización (Arulmani & Latha, 2013); de igual manera también se enfatizó la teoría de Pareto en 1906 en la que se fundamenta sobre una base de mejorar la eficiencia en relación con la mejora de la situación de los trabajadores sin que afecte a los demás compañeros (Hofmeister et al., 2023).

Luego de la exploración teórica, es necesario que se realice la conceptualización de la variable (productividad), es la medida de la eficiencia con la que se utiliza los recursos para el logro de los objetivos organizacionales (Chansarn, 2010); de igual manera para la medición es importante evaluar el crecimiento económico que puede disponer la organización, el volumen de trabajo y capital utilizado (Orlova, 2023), si bien las definiciones conceptuales permiten la interacción entre las partes es importante analizar el enfoque para que se obtenga los objetivos (H. Zhang et al., 2022); en tanto, la integración efectiva de las diversas áreas organizativas, la coordinación y cooperación centrados en un fin común pueden garantizar que las actividades conlleven a obtener mayor productividad y denoten un alto rendimiento (van Helden & Reichard, 2013).

En resumen a lo expuesto se consideró que la productividad se refiere al grado de empeño que un individuo hace uso para completar una tarea/función asignada en un tiempo establecido, con recursos limitados que garantizan un óptima obtención de datos elementales para la organización y su clasificación; desde otra óptica, es el indicador sobre el producto resultante entre los resultados que se han obtenido en relación con los recursos que se han hecho uso.

Bajo esta realidad que se ha formulado en relación con la productividad es necesario explicar cuáles son las razones por la que su medición es de vital importancia, iniciando con la identificación de los problemas; es decir, permite identificar procesos que se vienen desarrollando de manera equívoca y necesitan mejorar, mediante la implementación de ajustes o procedimientos más objetivos (Newbery et al., 2023); de igual manera, permite el ahorro de recursos, debido a que plantea mecanismos alternativos para abordar o desarrollar una actividad; por otro lado, también la medición constante del indicador de productividad refuerza la competitividad.

Para la medición de la productividad es importante considerar su conceptualización, donde se comprende como una meta considerada por la organización que dispone de un objetivo e indicador de medición en cuanto a

los resultados y recursos que se han hecho (Kornieieva et al., 2022), de esta manera, se plantea tres dimensiones esenciales, como los recursos utilizados, en este punto se evidencia el rol que juega la disposición de recursos para desarrollar un determinada actividad, en cuanto a su clasificación material, económico, número de trabajadores o equipo de trabajo. Otra de las dimensiones encontradas está relacionada con el cumplimiento de metas, es decir se hace énfasis en los indicadores de producción alcanzada bajo el número de recursos que han estado disponible, permitiendo de esta manera verificar el grado de satisfacción que pueda tener la organización con las metas alcanzadas (Kornieieva et al., 2022).

La tercera dimensión, fue la eficiencia de las funciones iniciando con el liderazgo, donde el desempeño de los colaboradores dentro de un puesto está relacionado con la ejecutabilidad y disposición de apoyo constante por parte sus jefes inmediatos; también, se explora la capacidad de coordinación entre los miembros sin la restricción jerárquica que pueda existir. En tanto también se considera como un indicador a evaluar las competencias, esto en relación a la característica que los trabajadores poseen para el ejercicio de cada de las actividades que desarrollan en su puesto; cómo aporta a la innovación de la empresa y la colaboración que tiene para cuando se presentan dificultades dentro del puesto (Korhonen et al., 2023; Kornieieva et al., 2022).

En un enfoque integral se puede referenciar que la gestión de remuneración es un aspecto importante de la productividad corporativa, esto implica que una remuneración adecuada y justa motiva a los empleados a ser más productivos y eficientes en el trabajo. Cuando, los trabajadores están motivados, se sienten valorados y reconocidos por su trabajo, lo que puede impactar positivamente en su compromiso y dedicación con la empresa; lo descrito en última instancia, se traduce en una mayor productividad ya que es más probable que los empleados trabajen de manera más efectiva (Castillo, 2021).

Por otro lado, si los empleados no se sienten valorados y pagados lo suficiente, es más probable que se sientan desmotivados y menos comprometidos con su trabajo, generando ineficiencias en todas las funciones,

ya que es menos probable que los empleados trabajen de manera efectiva o encuentren formas de mejorar los procesos (H. Hernández, 2022). Por lo tanto, una gestión adecuada de la remuneración es esencial para alcanzar adecuados índices de productividad en las corporaciones; más aún, cuando se implementa una política de compensación justa y equitativa, los empleados se sienten valorados y motivados, lo que ayuda a una mayor competitividad en el sector.

### III. METODOLOGÍA

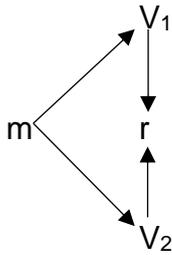
#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

Para el desarrollo del estudio se consideró un **tipo** de investigación básica (Concytec, 2018) debido a que se ha explorado la relación que existe entre las variables mediante el método científico, el mismo que contribuyó al entendimiento de su comportamiento dentro del contexto de investigación (Hernández & Mendoza, 2018). Por otro lado, el estudio básico analizó los componentes de cada variable, a fin de que permitan diagnosticar la percepción en cada uno de los participantes.

El **nivel** de investigación fue correlacional (Calderón & Alzamora, 2019), debido a que el objetivo principal de la investigación fue demostrar el nivel de relación que existe entre la gestión de remuneraciones y productividad en los trabajadores, replicándose, además dentro de los objetivos específicos que se han formulado. Cabe precisar que se empleó un **enfoque** cuantitativo, debido a que la naturaleza de la investigación fue contrastar la hipótesis, mediante el uso de pruebas estadísticas (inferenciales) con un tratamiento numérico.

Para el desarrollo también es preciso recalcar que se trabajó bajo un **diseño** no experimental y transversal, razón por la que el investigador no manipuló el contexto donde se desarrolló el estudio y menos las variables existentes, permitiendo de esta manera recopilar la información tal y cómo se desarrolla en la empresa; así también fue transversal porque la evaluación de los datos se efectuó en un solo momento; es decir, en el 2023 en contraste con los trabajadores que desempeñan su función.

Con la finalidad de caracterizar el nivel y diseño se consideró el siguiente esquema que explica en mayor medida cómo se perciben las variables, dentro del contexto de investigación científica:



Datos a considerar:

$V_1$  = gestión de remuneraciones;  $V_2$  = productividad;  $m$  = muestra;  $r$  = relación

El siguiente esquema reflejó cuales son las intenciones de la investigación y que es lo que se quiere demostrar; de esta manera, se comprendió como la gestión de remuneraciones se relaciona con la productividad dentro del puesto de la organización.

### 3.2. Variables y operacionalización

Se presente a continuación la definición de las variables:

Variable I: Gestión de remuneraciones

Definición conceptual

Para Chiavenato (2017b, 2017a) es el conjunto de estrategias que se desarrollan a fin de que los beneficios que un trabajador obtiene por el desarrollo de sus funciones sean percibidos y reconocidos como retribución por su dedicación y/o habilidad a favor de la organización, es decir, la gestión de las remuneraciones es una base para el cumplimiento de las metas que se programan a nivel global y por departamentos/áreas.

Definición operacional

Para evaluar la percepción de la gestión de remuneraciones en los trabajadores se diseñó un cuestionario de 15 ítems en relación con las tres dimensiones (Remuneración básica, Incentivos salariales y remuneración indirecta/prestaciones), se empleó una escala de tipo likert con cinco opciones de respuesta, donde 1 fue totalmente en desacuerdo y 5 totalmente de acuerdo).

## Variable II: Productividad

### Definición conceptual

Se comprende como una meta considerada por la organización que dispone de un objetivo e indicador de medición en cuanto a los resultados y recursos que se han hecho (Kornieieva et al., 2022).

### Definición operacional

Para evaluar la percepción sobre la productividad en los trabajadores se diseñó un cuestionario de 15 ítems en relación con los tres componentes (Recursos utilizados, cumplimiento de metas y eficiencia de funciones), se empleó una escala de tipo likert con cinco opciones de respuesta, donde 1 fue totalmente en desacuerdo y 5 totalmente de acuerdo).

Para conocer la operacionalización de las variables fue necesario revisar el anexo 1, donde se planteó cada uno de los componentes, el nivel conceptual, operacional, dimensiones, indicadores y las respectivas escalas para la medición.

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

### **Población**

La población, es el conjunto de individuos, elementos o cosas que pueden intervenir en la investigación (Cisneros-Caicedo et al., 2022), en ese sentido se contó con una población de 110 colaboradores concernientes al área administrativa, mantenimiento y ventas de la empresa automotriz .

La población también se ha regido bajo criterios de elegibilidad o selección; en ese sentido para la inclusión de los participantes se solicitó que sean todos aquellos que laboren mayor a seis meses, estén registrados en planilla, tener entre 18 y 60 años, finalmente haber sido informado previamente acerca del estudio.

En cuanto a los criterios de exclusión, no participaron trabajadores que se encuentren con descanso médico, trabajadores en periodo de prueba, aquellos que se encuentren con procesos de sanción y los colaboradores que

al momento de la aplicación de los instrumentos no se encuentren dentro de las instalaciones.

### **Muestra**

Para la muestra se calculó mediante la fórmula de datos finitos, que se describe a continuación:

$$n = \frac{Z^2 pqN}{NE^2 + Z^2 pq}$$

*Fuente:* Príncipe (2018, p. 253)

### **Donde:**

Z = 1.96 = 95%; E = 0.05 = 5%; p = 0.95; q = 0.05; N = 110

Luego se reemplazó la información de la siguiente manera:

$$\begin{aligned}n &= \frac{1.96^2 * .95 * .5 * 110}{110 * .05^2 + 1.96^2 * .95 * .5} \\n &= \frac{200.72}{2.10} \\n &= 95.6\end{aligned}$$

Los resultados del cálculo estiman que la muestra fue de 96 trabajadores de las diversas áreas de la empresa.

### **Muestreo**

Es importante considerar que se empleó un muestreo probabilístico aleatorio simple (Arias-Gómez et al., 2016) debido a que se utilizó una fórmula para su obtención; además, fue simple por cuanto cada uno de los trabajadores tienen la opción de participar en el estudio.

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

#### **Técnicas**

Las técnicas son comprendidas como aquellas herramientas que permitirán obtener información fehaciente sobre una problemática o grupo de estudio en sus diversas formas (Cisneros-Caicedo et al., 2022). Para la investigación se utilizó como técnica la **encuesta** debido a que permite extraer datos acerca de la percepción de los colaboradores sobre un tema en concreto.

#### **Instrumentos**

Para evaluar la percepción sobre la gestión de las remuneraciones percibidas por parte los colaboradores se diseñó un cuestionario con 15 ítems, cada una de las dimensiones estuvo conformada por cinco ítems cada uno, el mismo que reflejó el compendio teórico explorado previamente. Se empleó una escala de tipo likert con cinco opciones de respuesta, donde 1 fue igual a nunca y 5 siempre, para la medición se tomó como intervalos un nivel inadecuado (15-34), regular (35-54), adecuado (55-75).

En cuanto a la variable productividad, se diseñó un cuestionario que evalúe objetivamente la percepción sobre la efectividad y eficiencia de las funciones que los trabajadores realizan, estuvo conformada por 15 ítem, cinco por cada una de las dimensiones, también, se empleó una escala de tipo likert con cinco opciones de respuesta donde 1 fue igual a nunca y 5 siempre. Se tomó como intervalo para la medición alta (15-34), medio (35-54) y baja (55-75).

#### **Validez**

Para validar ambos instrumentos fue necesario contar con la aprobación de tres jueces expertos que revisaron los cuestionarios detallados, permitiendo así conocer su relevancia, pertinencia y calidad de cada uno de los constructos; de esta manera a mayor consenso el nivel de confiabilidad fue mayor; tal y como se presentan en el anexo; en ese sentido los dato de los expertos fueron similares garantizando que los ítems evaluaron las dimensiones de manera correcta.

## Confiabilidad

Para la confiabilidad de ambos instrumentos fue necesario aplicar el alfa de Cronbach (Caycho-Rodríguez, 2017), debido a que las escalas fueron politómicas; además, el coeficiente fue mayor a .70 (.740; .853) para ambas variables, el mismo que demostró la replicabilidad de los estudios respectivamente.

### Confiabilidad de los instrumentos

Variable	N° de ítems	Participantes	Alfa de Cronbach ( $\alpha$ )
Gestión de remuneraciones	15	20	0.740
Productividad	15	20	0.853

De acuerdo con el anexo se ha aplicado una prueba piloto inicial para conocer el nivel de confiabilidad de ambos instrumentos, obteniendo que son adecuados, para su aplicabilidad dentro del contexto de la organización, debido a que el alfa de Cronbach registrado fue mayor a .70 (gestión de remuneración = .740 y productividad = .853).

### 3.5. Procedimientos

Para el desarrollo de la investigación se consideró inicialmente el permiso de la institución para desarrollar una investigación de acuerdo con la realidad que se percibe dentro de las instalaciones. Seguida se procedió con la caracterización de la problemática, la exploración de la teoría y principales antecedentes que permitieron reforzar el enfoque de investigación. Una vez que el proyecto se concluyó, se procedió con el desarrollo de los instrumentos, estos estuvieron debidamente confiabilizados y validados por expertos. A fin de obtener o aplicar los datos, se solicitó el consentimiento informado debidamente firmado por los participantes y con respaldo de la institución a fin de que no se destinen los datos a otra naturaleza; luego de validar los instrumentos y confiabilizarlos, se procedió con la aplicación en el centro, se solicitó un permiso verbal al jefe inmediato para aplicar en cada una de las unidades por un tiempo de 20 minutos, al finalizar la jornada laboral. Posterior a esta etapa, se procedió

a aplicar los instrumentos a lo largo de una semana para obtener el mayor número de participantes.

### 3.6. Método de análisis de datos

Como uno de los procesos importante, los datos fueron ingresados en el software Excel ® y SPSS 29 ® para categorizar, sumar y buscar responder a los objetivos planteados, de acuerdo con esta fase se hizo uso el método **descriptivo** debido a que se registraron los valores de cada respuesta obtenida del trabajador, para proceder hacer las sumatorias y obtener las puntuaciones directa de los instrumentos que luego fueron categorizados para evaluar la normalidad de los datos. Una vez construido las variables y sus respectivas dimensiones se procedió a establecer la relación mediante el método **inferencial**, para ello se evaluó la distribución normal de los datos, a fin de estimar el coeficiente de correlación adecuado para la investigación y contrastar la hipótesis de investigación mediante la prueba no paramétrica de rho de Spearman.

### 3.7. Aspectos éticos

Para desarrollar la investigación se consideró los principios éticos que estable la Universidad César Vallejo, iniciando por la **beneficencia**, es decir el estudio o los resultados que se obtengan del mismo no afectaron la institución en su conjunto permitiendo que a raíz del diagnóstico inicial se puedan establecer medidas de corrección para la gestión remunerativa. Por otro lado, se tomó en cuenta la **no maleficencia**, debido a que los datos a recopilar solo fueron utilizados para fines de investigación académica, en tanto la **autonomía**, fue aplicada debido a que cada trabajador incluso después de aceptar verbalmente su participación tuvo la opción de desistir si así lo quiere en la participación del estudio. Finalmente, se tomó en cuenta el respeto por la **propiedad intelectual**, esto debido a que toda información que se adjuntó al documento estuvo citada para evitar conflicto de intereses (E. Espinoza & Calva, 2020; Vicerrectorado de Investigación, 2020).

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Resultados descriptivos

Para el desarrollo del estudio se consideró la caracterización de las variables con la finalidad de interpretar adecuadamente los datos e información:

**Tabla 1**

*Gestión de remuneraciones en una empresa automotriz*

Escalas	Rango	N	%	Remuneración básica		Incentivos salariales		Remuneración indirecta/prestaciones	
				N	%	N	%	N	%
Inadecuado	(15 - 34)	4	4.2%	13	13.5%	12	12.5%	16	16.7%
Regular	(35 - 54)	87	90.6%	72	75.0%	70	72.9%	70	72.9%
Adecuado	(55 - 75)	5	5.2%	11	11.5%	14	14.6%	10	10.4%

Los resultados de la tabla 1 evidenciaron que el nivel de gestión de remuneraciones es percibido como regular en 90.6% predominantemente, mientras que el 5.2% lo considera adecuado, esto implica que la gran mayoría de colaboradores no se encuentra satisfecho con las remuneraciones obtenidas, la ausencia de salario, entre otras prestaciones.

A nivel de dimensiones se ha identificado que la remuneración básica, los incentivos salariales y las remuneraciones indirectas/prestaciones son percibidos predominantemente de nivel regular (75%, 72.9% y 72.9%), con una tendencia hacia lo inadecuado, el mismo que representa una limitación para el desarrollo de las actividades.

**Tabla 2***Productividad en una empresa automotriz*

Escalas	Rango	N		Recursos utilizados		Cumplimiento de metas		Eficiencia de funciones	
		N	%	N	%	N	%	N	%
Inadecuado	(15 - 34)	4	4.2%	8	8.3%	15	15.6%	50	52.1%
Regular	(35 - 54)	88	91.7%	43	44.8%	64	66.7%	46	47.9%
Adecuado	(55 - 75)	4	4.2%	45	46.9%	17	17.7%	0	0

De acuerdo con la tabla 2 se evidencia que la productividad de los colaboradores también es percibida de manera regular en 91.7%, mientras que el 4.2% percibe de manera adecuada e inadecuada; esto implica que el cumplimiento de las metas se alcanza medianamente; además, las funciones se desarrollan con diversas limitaciones.

En cuanto a la caracterización de las dimensiones recursos utilizados y cumplimiento de metas son percibidos de manera regular predominantemente (44.8% y 66.7%), en tanto la dimensión eficiencia de funciones es la que alcanzó una percepción inadecuada mayoritariamente (52.1%) mientras que no han alcanzado ninguna percepción adecuada; en ese sentido, llama la atención la limitación centrada en las funciones a lo largo del desarrollo de las actividades en la organización.

**Tabla 3***Tabla cruzada gestión de remuneraciones y productividad*

			Productividad			Total
			Inadecuado	Regular	Adecuado	
Gestión de remuneraciones	Inadecuado	Recuento	2	2	0	4
		% del total	2.1%	2.1%	0.0%	4.2%
	Regular	Recuento	2	85	0	87
		% del total	2.1%	88.5%	0.0%	90.6%
	Adecuado	Recuento	0	1	4	5
		% del total	0.0%	1.0%	4.2%	5.2%

Total	Recuento	4	88	4	96
	% del total	4.2%	91.7%	4.2%	100.0%

De acuerdo con la tabla 3, la gestión de remuneraciones en el nivel inadecuado es 4.2%, mientras que la productividad es 2.1% en el nivel inadecuado y 2.1% en el nivel regular. así también, se evidencia la gestión de remuneraciones en el nivel regular es 90.6%, mientras que la productividad es 88.5% regular predominantemente y 2.1% inadecuado. En tanto, cuando la gestión de remuneraciones es adecuada en 5.2%, la productividad es adecuado en 4.2% y 1% regular. En conclusión cualquiera que sea el valor de la gestión de remuneraciones, la productividad fue 92.7% de nivel regular, 4.2% de nivel adecuado y 4.2% de nivel inadecuado. Ese sentido, se evidencia que en medida que la gestión de remuneraciones se desarrolle de manera regular en mayor proporción así también se verá reflejada la productividad, lo que implica que descriptivamente se encuentran vinculadas.

**Tabla 4**

*Tabla cruzada remuneración básica y productividad*

			Productividad			Total
			Inadecuado	Regular	Adecuado	
Remuneración básica	Inadecuado	Recuento	3	10	0	13
		% del total	3.1%	10.4%	0.0%	13.5%
	Regular	Recuento	1	70	1	72
		% del total	1.0%	72.9%	1.0%	75.0%
	Adecuado	Recuento	0	8	3	11
		% del total	0.0%	8.3%	3.1%	11.5%
Total		Recuento	4	88	4	96
		% del total	4.2%	91.7%	4.2%	100.0%

De acuerdo con la tabla 4 se ha evidenciado que cuando la remuneración básica alcanzó un nivel inadecuado del 13.5% la productividad fue 10.4% de nivel regular y 3.1% adecuado; de igual manera cuando la remuneración básica alcanza un nivel regular del 75% la productividad también registra 72.9% de ese nivel, y 1% de nivel inadecuado y regular adecuado respectivamente. Cuando la remuneración básica alcanza un nivel adecuado en 11.5% el nivel regular de productividad fue regular en 8.3% y 3.1% de nivel adecuado. En conclusión, cualquiera que sean los valores registrados de la remuneración básica, la productividad fue 91.7% de nivel regular, 4.2% adecuado y 4.2% inadecuado.

**Tabla 5**

*Tabla cruzada incentivos salariales y productividad*

			Productividad			Total
			Inadecuado	Regular	Adecuado	
Incentivos salariales	Inadecuado	Recuento	2	10	0	12
		% del total	2.1%	10.4%	0.0%	12.5%
	Regular	Recuento	2	65	3	70
		% del total	2.1%	67.7%	3.1%	72.9%
	Adecuado	Recuento	0	13	1	14
		% del total	0.0%	13.5%	1.0%	14.6%
Total	Recuento	4	88	4	96	
	% del total	4.2%	91.7%	4.2%	100.0%	

De acuerdo con la tabla 5 se evidencia que cuando los incentivos salariales son percibidos de manera inadecuada en 12.5% la productividad es regular en 10.4% e inadecuado en 2.1%; así también, cuando es percibido 72.5% regular los incentivos salariales también lo es la productividad 67.7%, 3.1% adecuado y 2.1% inadecuado. Mientras que, cuando los incentivos salariales son adecuados en 14.6% el 13.5% de la productividad es regular y 1% adecuado. En conclusión cualquier valor que adopte los incentivos salariales, la productividad será 91.7% de

nivel regular, mientras que será 4.2% adecuado y 4.2% inadecuado respectivamente.

**Tabla 6**

*Tabla cruzada remuneraciones indirectas / prestaciones y productividad*

		Productividad			Total	
		Inadecuado	Regular	Adecuado		
Inadecuado	Recuento	2	14	0	16	
	% del total	2.1%	14.6%	0.0%	16.7%	
	Remuneración indirecta / prestaciones	Recuento	2	65	3	70
Regular	% del total	2.1%	67.7%	3.1%	72.9%	
	Adecuado	Recuento	0	9	1	10
Adecuado	% del total	0.0%	9.4%	1.0%	10.4%	
	Total	Recuento	4	88	4	96
Total		% del total	4.2%	91.7%	4.2%	100.0%

De acuerdo con la tabla 6 se evidencia que la remuneración indirecta/prestaciones es 16.7% inadecuado lo que se relaciona con la 14.6% de nivel regular sobre la productividad y 2.1% de nivel inadecuado; seguido del mismo, cuando la remuneración indirecta/prestaciones es percibida de 72.9% regular, la productividad registra un nivel 67.7% regular, 3.1% adecuado y 2.1% inadecuado. En cuanto al nivel 10.4% adecuado de la remuneración indirecta/prestaciones, la productividad alcanzó un nivel de 9.4% regular y 1% de nivel adecuado. En síntesis cualquier valor que adopte la remuneración indirecta/prestaciones la productividad será 91.7% regular, 4.2% inadecuado y 4.2% adecuado.

#### **4.2. Resultados inferenciales**

Para dar resultado a los objetivos de la investigación fue necesario realizar inicialmente la prueba de normalidad de los datos, con la intención de conocer si se

aplicará o no una prueba paramétrica, tal como se evidencia en la tabla a continuación:

**Tabla 7**

*Prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov (K-S)*

Variables	Estadístico	gl	Sig.
Gestión de remuneraciones	0.461	96.000	0.001
Productividad	0.458	96.000	0.001

Los resultados obtenidos de la tabla 7, evidencian que se realizó el análisis de distribución normal mediante K-S debido a que la muestra estuvo conformada por más de 50 sujetos; en ese sentido, los datos obtenidos refieren que no se encuentran normalmente distribuidos ( $p$ -valor  $< .050$ ); de esta manera se aplicó para la correlación el Rho de Spearman como prueba no paramétrica.

### **Relación entre la remuneración básica y productividad del personal de una empresa automotriz, Tarapoto 2023**

**Tabla 8**

*relación entre remuneración básica y productividad (n = 96)*

Variables	N	p	Rho
Remuneración básica	96	0.000	.596**
Productividad			

\*\* correlación de nivel significativa al .01 (bilateral)

De acuerdo con la tabla 8 se ha demostrado que la remuneración básica y la productividad están correlacionados ( $p$ -valor = .000) de manera significativa, además el nivel de correlación fue positiva moderada fuerte (Martínez et al., 2009) ( $\rho = .596$ ) aceptando de esta manera la hipótesis de investigación.

## Relación entre los incentivos salariales y productividad del personal de una empresa automotriz, Tarapoto 2023

**Tabla 9**

*relación entre incentivos salariales y productividad (n = 96)*

Variables	N	p	Rho
Incentivos salariales	96	0.000	.638**
Productividad			

\*\* correlación de nivel significativo al .01 (bilateral)

La tabla 9 ha demostrado que los incentivos salariales se relacionan con la productividad de manera significativa ( $p$ -valor = .000), mientras que el nivel de correlación fue positivo moderada fuerte ( $Rho = .638$ ), demostrando de esta manera la hipótesis de investigación formulado por el investigador.

## Relación entre las prestaciones y beneficios con productividad del personal de una empresa automotriz, Tarapoto 2023

**Tabla 10**

*relación entre remuneración indirecta / prestaciones y productividad (n = 96)*

Variables	N	p	Rho
Remuneración indirecta / prestaciones	96	0.000	.441**
Productividad			

\*\* correlación de nivel significativo al .01 (bilateral)

Los resultados de la tabla 10 demuestran la existencia de una relación significativa ( $p$ -valor = .000) con un nivel de correlación débil ( $rho = .441$ ); en sentido, se llegó a demostrar la hipótesis.

## Relación entre la gestión de remuneraciones y productividad del personal de una empresa automotriz, Tarapoto 2023

**Tabla 11**

*relación entre gestión de remuneraciones y productividad (n = 96)*

Variables	N	p	Rho
Gestión de remuneraciones	96	0.000	.957**
Productividad			

\*\* correlación de nivel significativo al .01 (bilateral)

De manera general, la tabla 11 refiere que la gestión de remuneraciones y la productividad se relaciona de manera significativa ( $p$ -valor = .000;  $\rho$  = .957) con un nivel de correlación positiva alta (Martínez et al., 2009), de esa manera se demostró la hipótesis de investigación.

## V. DISCUSIÓN

El presente estudio tuvo como finalidad establecer **la relación entre gestión de remuneraciones y productividad**, de acuerdo con los datos recolectados se ha demostrado la relación significativa ( $p < .050$ ), lo que demuestra que en medida que se mejore los procesos de gestión remunerativa vinculada con la productividad podrán desempeñar en mayor medida sus actividades; estos resultados guardan similitud con los estudios planteados por Benito et al. (2021); Manzoor et al. (2021) quienes indican que existe un impacto positivo por parte las remuneraciones o recompensas en el desarrollo de las actividades o funciones que se encomiendan dentro de la organización; en ese sentido, las remuneraciones tiene un papel clave en la eficiencia de los servidores tanto a nivel procedimental como de gestión; bajo esta realidad resulta necesario analizar con mayor énfasis su aplicación en todo los niveles jerárquicos; lo que implica que se cumple con el objetivo formulado.

Seguido de la información anterior, la gestión de remuneraciones y su relación con la productividad del personal en una empresa automotriz es un tema de relevancia; en ese sentido, los resultados encontrados, que indican una relación significativa entre ambos aspectos, nos permiten profundizar en la importancia de implementar una gestión de remuneraciones efectiva y estratégica para mejorar la productividad de los colaboradores en este tipo de organizaciones; estos datos se relación con los datos presentados por Pan et al. (2020) existe una relación entre los salarios y la eficiencia en cada una de las áreas de una organización, que a su vez estos influyen dentro de la competitividad e innovación empresarial.

En síntesis, desarrollar adecuadamente la gestión salarial dentro de las unidades de trabajo garantiza que se establezcan adecuados niveles de eficiencia para la operación comercial; de igual manera Coviello et al. (2022) demostraron que los colaboradores se vuelven más eficientes y son despedidos con menor frecuencia cuando existe un aumento salarial, de esta manera, en medida que los trabajadores perciban una menor remuneración la eficiencia tendrá a decaer, lo que repercute en las ganancias y el bienestar de los trabajadores; en tanto, la remuneración tiene relación con la productividad o eficiencia.

En cuanto a los objetivos específicos, se evidenció que la **remuneración básica se relaciona una vez con la productividad de manera significativa**, debido a que obtuvo un valor  $p = .000$  y  $\rho = .596$  respectivamente, en ese sentido los resultados guardan relación con los datos por Cengiz et al. (2019) que revelaron la existencia de un alto índice con remuneraciones muy bajas dentro del sector comercial, que a su vez impacta directamente en la capacidad para desarrollar adecuadamente las actividades de operación; en contraste con los resultados esto se asemeja, pues el nivel de la gestión fue regular en 90.6% a nivel general, a igual que 75% de nivel regular de las remuneraciones básicas.

Los datos antes descritos, también guardan relación con los resultados obtenidos por Groyberg et al. (2021) quienes refieren que la gestión que se adopte en las remuneraciones por parte la organización va a impactar directamente en la eficiencia ( $\rho < .001$ ), más aún a nivel de directivos, en síntesis, una inadecuada gestión de las remuneraciones puede devastar principalmente ejes de rendimiento, objetivos e incluso desmotivaciones que reduce la capacidad de alta dirección y contar con profesionales con baja capacidad de cumplimiento de las metas; de esta manera las relaciones entre las variables pueden afectar negativamente (Kutlu & Nair-Reichert, 2022) el crecimiento de la organización a nivel de productividad respectivamente.

Seguido del mismo, es importante considerar que la industria automotriz se caracteriza por ser altamente competitiva y exigente; en tanto, los colaboradores enfrentan constantemente desafíos y demandas en su trabajo diario, lo que requiere de un alto nivel de compromiso y motivación para alcanzar los objetivos y metas establecidas, en este contexto, la remuneración se convierte en un factor clave para impulsar la productividad. Además, la remuneración básica juega un papel fundamental, ya que representa la compensación económica que los colaboradores reciben por su trabajo; tal como manifiesta Chiavenato (2017b, 2017a) representa el conjunto de pagos como salario mensual, en ese sentido, la relación significativa encontrada entre la remuneración básica y la productividad sugiere que cuando los colaboradores perciben una remuneración justa y acorde a

su desempeño, se sienten motivados y comprometidos con su trabajo, esto se traduce en un mayor esfuerzo y dedicación para alcanzar los resultados esperados.

La información antes presentada, se relacionan con los resultados planteados por López-Morales et al. (2020) quienes consideran que es necesario contar un adecuado sistema de remuneración o recompensa que permita a estos determinar una motivación a fin de que se puedan desenvolver eficientemente dentro de su puesto o función que es asignado por la organización. Así también, Morales & Rey (2021) la implementación de sistemas de remuneraciones en el sector público es uno de los retos más importantes, toda vez que no se permiten establecer recompensas por la eficiencia individual que puede disponer cada colaborador, reduciendo sus motivaciones y en consecuencia reduciendo la capacidad de competitividad de la organización.

**Las prestaciones y beneficios se relacionan con la productividad en el personal** esto de manera significativa, el mismo que guarda relación con los resultados planteados por Gkouliaveras & Niakas (2022) encontraron que la gestión de remuneración actual se ha centrado fundamentalmente en aumentar la compensación fija, per cápita, de facto o en combinación y han alcanzado un efecto significativo en la mejora de la eficiencia, eficacia y calidad de los servicios; además, Paz (2021) la ausencia de regulación en la gestión remunerativa del sector informal hace que no se establezcan estimadores de eficiencia y carencia de un mercado con fuerza de trabajo capaz de alcanzar los resultados esperados, en ese sentido es necesario la regulación de la gestión remunerativa en los diversos sectores para alcanzar mayor nivel de eficiencia.

En un análisis de la remuneración básica, los incentivos salariales también desempeñan un papel importante en la relación entre la gestión de remuneraciones y la productividad, estos incentivos, como bonificaciones o incrementos salariales basados en el desempeño, actúan como estímulos adicionales para que los colaboradores se esfuercen aún más en la consecución de sus metas; esta información se vincula con la información teórica proporcionado por Chiavenato (2017b, 2017a) quien refiere también a los incentivos como un mecanismo para la

obtención de mejores resultados a nivel laboral, de esta manera la relación significativa encontrada entre los incentivos salariales y la productividad sugiere que a medida que se ofrecen mayores niveles de recompensa por el rendimiento y logros individuales, los colaboradores se sienten motivados a superarse a sí mismos, alcanzando resultados en menor tiempo y utilizando los recursos mínimos necesarios.

No podemos dejar de mencionar **la relación encontrada entre la remuneración indirecta o prestaciones y la productividad**, en una empresa automotriz, donde las demandas físicas y emocionales pueden ser altas, garantizar el bienestar y la salud de los colaboradores es crucial. La relación significativa encontrada sugiere que al proporcionar prestaciones y beneficios que contribuyan al bienestar general de los colaboradores, como seguros de salud, planes de pensiones o programas de bienestar en el lugar de trabajo, se fortalece el sentido de pertenencia a la organización y se refleja en una mayor productividad en el desempeño laboral; estos datos obtenidos se relacionan con la información presentada por Montilla et al. (2021), quienes refieren que la presencia o desarrollo de recompensas que no involucran íntegramente factor económico también contribuye en una mejor productividad; en ese sentido, al no existir alternativas de recompensas o adicionales a estos, condiciona en mayor medida el desarrollo de funciones con menor rigurosidad en áreas administrativas (Castro & Delgado, 2020).

Similares resultados, presentan Espinoza & Toscano (2020) quienes refieren que la implementación de políticas remunerativas de acuerdo con el desempeño de los colaboradores garantiza mayor motivación por la eficiencia de las operaciones en cada una de las áreas con la que cuenta la organización o institución; en síntesis, para alcanzar una mejora de la eficiencia organizacional es necesario reconocer el talento y recompensarlo (Cerón et al., 2019), no solo de manera económica, sino mediante el uso de mecanismos o alternativas que garantizan su bienestar dentro de su función como el clima o líneas de crecimiento profesional (M. A. Tello & Flores, 2021); que repercuten en un alto nivel de eficiencia en los diversos sectores, ya sea bienes o servicios que estén debidamente orientados bajo las directrices

organizacionales y un correcto sistema o gestión de recompensas/remuneraciones (M. D. Tello, 2022).

La gestión efectiva de las remuneraciones en una empresa automotriz implica cumplir con los pagos de manera oportuna, reconocer las horas extras y mantener un personal adecuado y asegurado, estos factores están estrechamente relacionados con la productividad, ya que contribuyen al desarrollo de competencias, resolución de problemas y conflictos, así como a un mayor nivel de rendimiento en el trabajo, tal como refiere Goldsmith (2012) en su enfoque teórico que enfatiza sobre la eficiencia de la organización mediante la gestión adecuada de los recursos de infraestructura y económicos financieros para obtener resultados adecuados. En tanto, la relación significativa encontrada entre la gestión de remuneraciones y la productividad del personal de una empresa automotriz destaca la importancia de implementar una estrategia de remuneración efectiva y adecuada, esto implica considerar tanto la remuneración básica como los incentivos salariales y las prestaciones para motivar y comprometer a los colaboradores en el logro de los objetivos organizacionales. Una gestión de remuneraciones bien diseñada y ejecutada contribuye a crear un entorno laboral positivo, donde los colaboradores se sientan valorados y recompensados, lo cual se traduce en un aumento de la productividad y el éxito de la empresa automotriz en un mercado competitivo y exigente.

En un análisis centrado en las características de las variables, se evidenció principalmente que la remuneración se percibe de manera regular en el 90.6% de los participante lo que demuestra una limitada satisfacción con su recompensa dentro de la organización, estos datos se relacionan con la información presentada por Cerón et al. (2019) que manifiestan que el 60% de los colaboradores se encuentran disconformes con su remuneración, de igual manera Montilla et al. (2021) refieren que el 45% de los colaboradores perciben de manera regular a su recompensa/salario, el mismo que representa una limitación para alcanzar un desempeño eficiente (Castro & Delgado, 2020), debido a que como refieren Montilla et al. (2021) el desempeño se registra en menos del 50%.

## VI. CONCLUSIONES

**PRIMERO:** Existe relación entre la remuneración básica y productividad ( $p = .000$ ;  $\rho = .596$ ) debido a que los colaboradores se sienten motivados con el cumplimiento a tiempo de su pago de nómina y el reconocimiento de sus horas extras.

**SEGUNDO:** Existe relación entre los incentivos salariales y productividad de los colaboradores ( $p = .000$ ;  $\rho = .638$ ) esto debido a que en medida que se presenten mayores niveles de recompensa frente a la actividad que desarrolla dentro de su trabajo, este se sentirá motivado a desarrollar en menor tiempo, utilizando los recursos mínimos necesarios la actividad específica.

**TERCERO:** Existe relación entre remuneración indirecta/prestaciones ( $p = .000$ ;  $\rho = .441$ ) y la productividad en medida que, garantizar el bienestar o estado de salud de los colaboradores contribuye en el sentido de pertenencia de la organización por ende se ve reflejando en su productividad dentro del puesto de trabajo.

**CUARTO:** La gestión de remuneraciones está relacionada con la productividad de los colaboradores ( $p = .000$ ) esto debido a que el cumplimiento oportuno de los pagos, el reconocimiento de las horas extras, las bonificaciones y el aseguramiento del personal contribuyen en las competencias de éste para desarrollar objetivamente sus actividades, solucionar problemas y conflictos al igual que alcanzar un mayor nivel de productividad.

## **VII. RECOMENDACIONES**

**PRIMERO:** Al administrador de la empresa, asegurar el cumplimiento a tiempo con los pagos de nómina de los colaboradores, a fin de brindar seguridad y motivación para seguir desempeñándose de manera productiva en cada uno de los colaboradores; en tanto se debe reconocer y valorar las horas extras para incentivar su productividad.

**SEGUNDO:** A los directivos de la empresa diseñar un sistema de recompensas que esté vinculado al desempeño y logros individuales de los colaboradores, que a su vez dispongan de metas claras. Es importante además, asegurar la comunicación efectiva sobre los incentivos salariales disponibles y cómo los colaboradores pueden obtenerlos a fin de motivar a esforzarse más.

**TERCERO:** Al gerente de la empresa junto con el encargado de recursos humanos, revisar y mejorar las prestaciones para los colaboradores, vinculadas con los seguros de salud, planes de pensión, tiempo libre remunerado, así también implementar programas de bienestar y promoción de la salud en el lugar de trabajo.

**CUARTO:** Se recomienda al gerente de la empresa proporcionar capacitación y desarrollo a los encargados de la gestión de remuneraciones para garantizar que estén actualizados en las prácticas y regulaciones más recientes e implementar políticas claras sobre horas extras y bonificaciones, asegurando que sean justas y equitativas, para fomentar un ambiente de confianza y motivación en el que los colaboradores se sientan valorados y recompensados adecuadamente.

## REFERENCIAS

- Aliasghar, O., Rose, E. L., & Asakawa, K. (2022). Sources of knowledge and process innovation: The moderating role of perceived competitive intensity. *International Business Review*, 31(2), 101920. <https://doi.org/10.1016/J.IBUSREV.2021.101920>
- Almanza, R., Calderón, P., & Vargas-Hernández, J. G. (2018). Teorías clásicas de las organizaciones y el Gung Ho. *Revista Científica "Visión de Futuro"*, 22(1). <https://www.redalyc.org/journal/3579/357959311001/357959311001.pdf>
- Arias-Gómez, J., Villasís-Keever, M., & Miranda, M. (2016). El protocolo de investigación III: La población de estudio. *Revista Alergia México*, 63(2), 201–206. <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Arulmani, M., & Latha, V. R. H. (2013). Three Principles of Akkie Management. *American Journal of Industrial and Business Management*, 03(04), 453–465. <https://doi.org/10.4236/AJIBM.2013.34052>
- Askari, G., Asghri, N., Gordji, M. E., Asgari, H., Filipe, J. A., & Azar, A. (2020). The Impact of Teamwork on an Organization's Performance: A Cooperative Game's Approach. *Mathematics*, 8(10), 1804. <https://doi.org/10.3390/MATH8101804>
- Benito, B., Martínez-Córdoba, P. J., & Guillamón, M. D. (2021). Impact of politicians' salaries and their dedication regime on the efficiency of municipal public services. *Local Government Studies*, 47(5), 784–807. <https://doi.org/10.1080/03003930.2020.1768851>
- Bonifaz Chirinos, M. P. (2018). Recompensas económicas en la academia: análisis de literatura empírica sobre el pago por mérito en universidades de siete países. *Educación*, 27(52), 7–25. <https://doi.org/10.18800/EDUCACION.201801.001>
- Calderón, J., & Alzamora, L. (2019). Diseños de investigación para tesis de posgrado. *Revista Peruana de Psicología y Trabajo Social*, 7(2), 71–76. <https://doi.org/10.32544/PSICOLOGIA.V7I2.660>
- Castillo, L. (2021). La gestión por competencias para el desarrollo organizacional en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. *Industrial Data*, 24(1), 97–120. <https://doi.org/10.15381/IDATA.V24I1.16287>
- Castro, K., & Delgado, J. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 684–703.

- [https://doi.org/10.37811/CL\\_RCM.V4I2.107](https://doi.org/10.37811/CL_RCM.V4I2.107)
- Caycho-Rodríguez, T. (2017). Intervalos de Confianza para el coeficiente alfa de Cronbach: Aportes a la investigación pediátrica. *Acta pediátrica de México*, 38(4), 291–292. [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0186-23912017000400291](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0186-23912017000400291)
- Cengiz, D., Dube, A., Lindner, A., & Zipperer, B. (2019). The Effect of Minimum Wages on Low-Wage Jobs. *The Quarterly Journal of Economics*, 134(3), 1405–1454. <https://doi.org/10.1093/QJE/QJZ014>
- Cerón, M. G., Erazo, J. C., Ormaza, J. E., & Narváez, C. I. (2019). La remuneración variable como eje estratégico de la gestión de Talento Humano en la Unidad de Negocio Hidropaute. *Visionario Digital*, 3(2.2), 7–27. <https://doi.org/10.33262/visionariodigital.v3i2.2.596>
- Chansarn, S. (2010). Labor Productivity Growth, Education, Health and Technological Progress: A Cross-Country Analysis. *Economic Analysis and Policy*, 40(2), 249–261. [https://doi.org/10.1016/S0313-5926\(10\)50027-4](https://doi.org/10.1016/S0313-5926(10)50027-4)
- Chiavenato, I. (2009). *Administración del Talento Humano*. Editorial McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2017a). *Comportamiento organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones* (3a ed.). McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2017b). *Planeación Estratégica Fundamentos y aplicaciones* (3a ed.). <https://www.remax-accion.com.ar/wp-content/uploads/2021/04/127-Planeacion-estrategica-fundametos-chiavenato-idalberto.pdf>
- Cisneros-Caicedo, A., Urdánigo-Cedeño, J., Guevara-García, A., & Garcés-Bravo, J. (2022). Técnicas e instrumentos para la recolección de datos que apoyan a la investigación científica en tiempo de pandemia. *Dominio de las Ciencias*, 8(1), 1165–1185. <https://doi.org/10.23857/DC.V8I1.2546>
- Concytec. (2018). *Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e innovación Tecnológica - Reglamento Renacyt*. [https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento\\_renacyt\\_version\\_final.pdf](https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf)
- Corgnet, B., Martin, L., Ndodjang, P., & Sutan, A. (2019). On the merit of equal pay: Performance manipulation and incentive setting. *European Economic Review*,

- 113, 23–45. <https://doi.org/10.1016/J.EUROECOREV.2018.12.006>
- Coviello, D., Deserranno, E., & Persico, N. (2022). Minimum Wage and Individual Worker Productivity: Evidence from a Large US Retailer. *Journal of Political Economy*, 130(9), 2315–2360. <https://doi.org/10.1086/720397>
- Duanguppama, S., & Andersson, P. M. (2021). The impact of compensation management on industrial business productivity of automotive and components in Thailand. *International Journal of Entrepreneurship*, 25(1). <https://www.abacademies.org/articles/the-impact-of-compensation-management-on-industrial-business-productivity-of-automotive-and-components-in-thailand.pdf>
- Espinoza, A. K., & Toscano, J. A. (2020). Salario emocional: una solución alternativa para la mejora del rendimiento laboral. *NovaRua*, 12(20), 72–89. <https://doi.org/10.20983/NOVARUA.2020.20.5>
- Espinoza, E., & Calva, D. (2020). La ética en las investigaciones educativas. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 333–340. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=s2218-36202020000400333](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s2218-36202020000400333)
- Fulmer, I. S., & Li, J. (2022). Compensation, Benefits, and Total Rewards: A Bird's-Eye (Re)View. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 9, 147–169. <https://doi.org/10.1146/ANNUREV-ORGPSYCH-012420-055903>
- Gerhart, B. A., Newman, J., & Milkovich, G. (2022). *Compensation* (14a ed.). McGrawHill.
- Gkouliaveras, V., & Niakas, D. (2022). Methods of compensation of doctors in primary health care: A proposal for modification of the methods based on incentives. *Archives of Hellenic Medicine*, 39(4), 500–507.
- Goldsmith, E. B. (2012). Work Efficiency and Motivation. *Encyclopedia of Human Behavior: Second Edition*, 697–702. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-375000-6.00376-1>
- Gorbaneff, Y., Torres, S., & Cardona, J. F. (2009). El concepto de incentivo en administración: una revisión de la literatura. *Revista de Economía Institucional*, 11(21), 73–91. <http://www.scielo.org.co/pdf/rei/v11n21/v11n21a6.pdf>
- Groysberg, B., Abbott, S., Marino, M. R., & Aksoy, M. (2021). Compensation

- Packages That Actually Drive Performance. *Harvard Business Review*.  
<https://hbr.org/2021/01/compensation-packages-that-actually-drive-performance>
- Hernández, H. (2022). Liderazgo transformacional y desempeño organizacional en una Unidad de Gestión Educativa Local - Perú. *Gestionar: revista de empresa y gobierno*, 3(2), 7–16. <https://doi.org/10.35622/j.rg.2023.02.001>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación : Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Education.  
[http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales\\_de\\_consulta/Drogas\\_de\\_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf)
- Hofmeister, J., Kanbach, D. K., Hogreve, J., Hofmeister JohannesHofmeister, J., & Hofmeister, J. (2023). Service productivity: a systematic review of a dispersed research area. *Management Review Quarterly*, 1–33.  
<https://doi.org/10.1007/S11301-023-00333-9>
- International Labour Organization. (2021). *The future of work in the automotive industry Technical meeting on the future of work in the automotive industry 1*.  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---sector/documents/meetingdocument/wcms\\_821994.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/meetingdocument/wcms_821994.pdf)
- Korhonen, T., Jääskeläinen, A., Laine, T., & Saukkonen, N. (2023). How performance measurement can support achieving success in project-based operations. *International Journal of Project Management*, 41(1), 102429.  
<https://doi.org/10.1016/J.IJPROMAN.2022.11.002>
- Kornieieva, T., Varela, M., Luís, A. L., & Teixeira, N. (2022). Assessment of Labour Productivity and the Factors of Its Increase in European Union 27 and Ukrainian Economies. *Economies*, 10(11), 287.  
<https://doi.org/10.3390/ECONOMIES10110287>
- Kumar, K. (2022). An Empirical Study on Compensation Management Practices in Digital Marketing Company. *International Journal of Scientific Research and Management*, 10(04), 3333–3343.  
<https://doi.org/10.18535/IJSRM/V10I4.EM11>
- Kumari, V. K. (2019). A Study On Compensation Management In An Organization. *International Journal of Research in Advent Technology*, 121–123.  
[https://ijrat.org/downloads/Conference\\_Proceedings/EESD-19/paper-25.pdf](https://ijrat.org/downloads/Conference_Proceedings/EESD-19/paper-25.pdf)

- Kutlu, L., & Nair-Reichert, U. (2022). Executive compensation and the potential for additional efficiency gains: Evidence from the Indian manufacturing sector. *Economic Modelling*, 114. <https://doi.org/10.1016/J.ECONMOD.2022.105931>
- López-Morales, H., Rivera-Díaz, E., Ore-Zuñiga, A., Vera-Portilla, A., San-Martín, M., Delgado Bolton, R. C., & Vivanco, L. (2020). Positive Impact of Professionalism on the Perception of Global Well-Being: A Study in Healthcare Professionals Starting Their First Working Experience in Peruvian Rural Areas. *Frontiers in Public Health*, 8, 927. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2020.575774>
- Madero, S. M. (2019). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *Acta universitaria*, 29(1), 1–18. <https://doi.org/10.15174/AU.2019.2153>
- Manzoor, F., Wei, L., & Asif, M. (2021). Intrinsic Rewards and Employee's Performance With the Mediating Mechanism of Employee's Motivation. *Frontiers in Psychology*, 12, 2691. <https://doi.org/10.3389/FPSYG.2021.563070/BIBTEX>
- Martínez, R. M., Tuya, L. C., Martínez, M., Pérez, A., & Cánovas, A. M. (2009). El coeficiente de correlación de los rangos de spearman caracterización. *Revista Habanera de Ciencias Médicas*, 8(2). <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=180414044017>
- Montilla, L., Sánchez, K., & Delgado, J. M. (2021). Gestión de la compensación profesional y desempeño laboral en unidades administrativas de salud, distrito de Tarapoto, 2015 – 2016. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(2), 1679–1700. [https://doi.org/10.37811/CL\\_RCM.V5I2.376](https://doi.org/10.37811/CL_RCM.V5I2.376)
- Morales, C., & Rey, W. (2021). El Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos y la Ley del Servicio Civil en la Universidad Nacional del Centro del Perú -2018-2019. *Horizonte de la Ciencia*, 11(20), 87–94. <https://doi.org/10.26490/UNCP.HORIZONTECIENCIA.2021.20.769>
- Newbery, R., Roderick, S., Sauer, J., Gorton, M., & Robbins, K. (2023). Exploring EO strategic performance measures: value-added versus efficiency outcomes. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, ahead-of-print(ahead-of-print). <https://doi.org/10.1108/IJEBr-01-2022-0022>
- Orlova, E. V. (2023). Inference of Factors for Labor Productivity Growth Used Randomized Experiment and Statistical Causality. *Mathematics*, 11(4), 863.

- <https://doi.org/10.3390/MATH11040863>
- Pan, X., Wan, X., Wang, H., & Li, Y. (2020). The Correlation Analysis Between Salary Gap and Enterprise Innovation Efficiency Based on the Entrepreneur Psychology. *Frontiers in Psychology*, 11, 1749. <https://doi.org/10.3389/FPSYG.2020.01749>
- Paz, J. A. (2021). La brecha de remuneraciones entre segmentos del mercado de trabajo en la Argentina. *Revista Desarrollo y Sociedad*, 239–271. <http://www.scielo.org.co/pdf/dys/n88/0120-3584-dys-88-239.pdf>
- Príncipe, G. (2018). *La investigación científica: Teoría y metodología* (2a ed.). Universidad Cesar vallejo.
- Saavedra, J., & Delgado, J. (2020). Satisfacción laboral en la gestión administrativa. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1510–1523. [https://doi.org/10.37811/CL\\_RCM.V4I2.176](https://doi.org/10.37811/CL_RCM.V4I2.176)
- Shaw, J. D., & Zhou, X. (2021). Explained pay dispersion: A 20-year review of human resource management research and beyond. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 39, 47–69. <https://doi.org/10.1108/S0742-730120210000039002/FULL/XML>
- Shtembari, E., Kufo, A., & Haxhinasto, D. (2022). Employee Compensation and Benefits Pre and Post COVID-19. *Administrative Sciences*, 12(3), 106. <https://doi.org/10.3390/ADMSCI12030106>
- Talari, M., & Khoshroo, M. (2022). Impact of industry competitive intensity on brand performance: mediating role of market orientation and organizational learning. *Journal of Research in Marketing and Entrepreneurship*, 24(2), 270–291. <https://doi.org/10.1108/JRME-06-2020-0076/FULL/XML>
- Tello, M. A., & Flores, J. O. (2021). La eficiencia técnica de las universidades públicas del Perú. *Industrial Data*, 24(1), 153–177. <https://doi.org/10.15381/idata.v24i1.19661>
- Tello, M. D. (2022). Índice de eficiencia técnica de las empresas de Perú. *Revista Desarrollo y Sociedad*, 90(90), 111–151. <https://doi.org/10.13043/DYS.90.4>
- van Helden, G. J., & Reichard, C. (2013). A meta-review of public sector performance management research. *Tékhne - Review of Applied Management Studies*, 11(1), 10–20. <https://doi.org/10.1016/J.TEKHNE.2013.03.001>
- Vicerrectorado de Investigación. (2020). Código de ética en investigación. En

*Universidad César Vallejo.*

- Yamauchi, M. (2020). Employment practices in Japan's automobile industry: the implication for divergence of employment systems under globalization. *Evolutionary and Institutional Economics Review*, 18(1), 249–270. <https://doi.org/10.1007/S40844-020-00188-9>
- Zayed, N. M., Rashid, M. M., Darwish, S., Faisal-E-alam, M., Nitsenko, V., & Anwarul Islam, K. M. (2022). The Power of Compensation System (CS) on Employee Satisfaction (ES): The Mediating Role of Employee Motivation (EM). *Economies*, 10(11), 290. <https://doi.org/10.3390/ECONOMIES10110290>
- Zhang, C., Sitar, S., & Huang, C. C. (2022). Effects of Job Demands and Resources on Positive and Negative Affect of Delivery Drivers in China. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(13), 8140. <https://doi.org/10.3390/IJERPH19138140>
- Zhang, H., Chen, S., & Wang, S. (2022). Impact of economic growth and labor productivity dispersion on energy intensity in China. *Energy*, 242, 123004. <https://doi.org/10.1016/J.ENERGY.2021.123004>

## **ANEXOS**

## Operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Gestión de remuneraciones	Chiavenato (2017b, 2017a) es el conjunto de estrategias que se desarrollan a fin de que los beneficios que un trabajador obtiene por el desarrollo de sus funciones sean percibidos y reconocidos como retribución por su dedicación y/o habilidad a favor de la organización, es decir, la gestión de las remuneraciones es una base para el cumplimiento de las metas que se programan a nivel global y por departamentos/áreas.	Para evaluar la percepción de la gestión de remuneraciones en los trabajadores se diseñará un cuestionario de 15 ítems en relación con las tres dimensiones, se empleará una escala de tipo likert.	Remuneración básica  Incentivos salariales	Salario mensual Salario por hora Horas extras Descuentos Bonos (productividad, metas, otros) Participación de los resultados	Ordinal
			Remuneración indirecta/prestaciones	Seguro de vida Essalud Escolaridad	

---

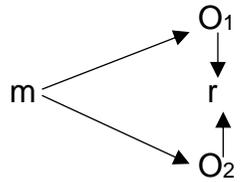
Productividad	<p>Se comprende como una meta considerada por la organización que dispone de un objetivo e indicador de medición en cuanto a los resultados y recursos que se han hecho (Kornieieva et al., 2022)</p>	<p>Para evaluar la percepción sobre la productividad en los trabajadores se diseñará un cuestionario de 15 ítems en relación con los tres componentes, se empleará una escala de tipo likert.</p>	<p>Recursos utilizados</p> <p>Cumplimiento de metas</p> <p>Eficiencia de funciones</p>	<p>Disposición de recursos</p> <p>Clasificación</p> <p>Equipo de trabajo</p> <p>Métricas de cumplimiento</p> <p>Retorno</p> <p>Efectividad</p> <p>Liderazgo, apoyo y coordinación</p> <p>Competencias de innovación y solución de problemas</p>	Ordinal
---------------	---	---	--	---	---------

---

## Matriz de consistencia

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos
<p><b>Problema general</b> ¿Qué relación existe entre la gestión de remuneraciones y productividad del personal de una empresa automotriz, Tarapoto 2023?</p> <p><b>Problemas específicos</b> ¿Qué relación existe entre la remuneración básica y productividad del personal de una empresa automotriz, Tarapoto 2023?</p> <p>¿Qué relación existe entre los incentivos salariales y productividad del personal de una empresa automotriz, Tarapoto 2023?</p> <p>¿Qué relación existe entre las prestaciones y beneficios con productividad del personal de una empresa automotriz, Tarapoto 2023?</p>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar la relación entre la gestión de remuneraciones y productividad del personal de una empresa automotriz, Tarapoto 2023</p> <p><b>Objetivos específicos</b> Establecer la relación entre la remuneración básica y productividad del personal de una empresa automotriz, Tarapoto 2023</p> <p>Calcular la relación entre los incentivos salariales y productividad del personal de una empresa automotriz, Tarapoto 2023</p> <p>Establecer la relación entre las prestaciones y beneficios con productividad del personal de una empresa automotriz, Tarapoto 2023.</p>	<p><b>Hipótesis general</b> H1: Existe una relación significativa entre la gestión de remuneraciones y productividad del personal de una empresa automotriz, Tarapoto 2023</p> <p><b>Hipótesis específicas</b> H1: Existe relación significativa entre la remuneración básica y productividad del personal de una empresa automotriz, Tarapoto 2023</p> <p>H2: Existe relación significativa entre incentivos salariales y productividad del personal de una empresa automotriz, Tarapoto 2023</p> <p>H3: Existe relación significativa entre las prestaciones y beneficios con productividad del personal de una empresa automotriz, Tarapoto 2023.</p>	<p><b>Técnica</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumentos</b> Cuestionario</p>
<b>Diseño de investigación</b>	<b>Población y muestra</b>	<b>Variables y dimensiones</b>	

No experimental, descriptivo y correlacional.



**Donde:**

O<sub>1</sub>: Gestión de remuneraciones

O<sub>2</sub>: Productividad

r: relación de las variables

**Población**

110 colaboradores

**Muestra**

96 colaboradores

Variable	Dimensiones
Gestión de remuneraciones	Remuneración básica
	Incentivos salariales
Productividad	Remuneración indirecta/prestaciones
	Recursos utilizados
	Cumplimiento de metas
	Eficiencia de funciones

## Instrumentos de recolección de información

### Cuestionario para medir la gestión de remuneraciones

Muy buenos días estimados trabajadores, el presente cuestionario tiene por finalidad medir la percepción respecto a la gestión de remuneraciones que se desarrolla dentro de la organización, marca la casilla de acuerdo con lo que cree conveniente, no hay respuestas buenas o malas; considerando la siguiente escala:

1 = Totalmente en desacuerdo, 2 = en desacuerdo; 3 = indiferente; 4 = de acuerdo, 5 = totalmente de acuerdo

Ítems	Dimensión 1: Remuneración básica	Escala				
		1	2	3	4	5
1	Considera usted que los salarios están acordes con el mercado laboral.					
2	Con frecuencia considera usted que la remuneración asignada satisface las necesidades básicas de los trabajadores.					
3	Considera usted que los compañeros de trabajo están de acuerdo con los salarios percibidos.					
4	Considera que el cálculo y pago de las horas extras se realizan conforme a ley.					
5	Considera usted que en la organización frecuentemente se consignan descuentos durante la jornada laboral.					
	<b>Dimensión 2: incentivos salariales</b>					
6	Con frecuencia los bonos que se obtienen en la empresa son equivalentes a la carga laboral que se disponen durante su ejercicio.					
7	Considera usted que se reciben bonos y reconocimientos por labor destacada dentro de la organización					
8	Considera usted que la obtención de bonos es una estrategia de motivación.					
9	Considera usted que los incentivos y bonos que percibe por el cumplimiento de las metas son adecuadas.					

10	Frecuentemente en la organización al final de cada ejercicio/año recibimos bonos por utilidad alcanzada.					
<b>Dimensión 3: remuneración indirecta / prestaciones</b>						
11	Considera que la organización se preocupa por brindar un seguro de vida para el desarrollo de sus actividades en la organización.					
12	Considera usted que los seguros contratados por la empresa le brindan una buena gestión de salud y seguridad.					
13	Frecuentemente la empresa asigna escolaridad de manera puntual para cumplir los acuerdo con ley.					
14	Considera que los seguros garantizarán el bienestar de su familia en caso de que ocurra eventos fortuitos.					
15	Frecuentemente usted está satisfecho con el seguro o sistema de prestación de salud que le asigna su centro de trabajo.					

Muchas gracias por su participación

Es importante considerar además los intervalos de medición para la variable, el cual se detalla en la tabla siguiente:

Variable	Escala	Intervalo
Gestión de remuneraciones	Inadecuada	15 - 34
	Regular	35 - 54
	Adecuada	55 - 75

### Cuestionario para medir la productividad

Muy buenos días estimados trabajadores, el presente cuestionario tiene por finalidad medir la percepción respecto a la productividad que se desarrolla dentro de la organización, marca la casilla de acuerdo con lo que cree conveniente, no hay respuestas buenas o malas; considerando la siguiente escala:

1 = Totalmente en desacuerdo, 2 = En desacuerdo; 3 = Indiferente; 4 = De acuerdo, 5 = Totalmente de acuerdo

Ítems	Dimensión 1: Recursos utilizados	Escala				
		1	2	3	4	5
1	Considera usted que el personal hace uso de la menor cantidad de recursos materiales posibles para cumplir con sus actividades o funciones.					
2	Frecuentemente considera que el tiempo empleado por cada trabajo es coherente con la actividad a realizar.					
3	Considera usted que los equipos de trabajo son eficientes.					
4	Frecuentemente los trabajadores evalúan y clasifican los parámetros para el cuidado de la herramientas y equipos de empresa.					
5	Considera que el equipo de trabajo optimiza el tiempo para desarrollar un mayor número de actividades en su puesto.					
	<b>Dimensión 2: Cumplimiento de metas</b>					
6	Frecuentemente se cumplen con cada una de las metas programadas diariamente en la organización.					
7	Con frecuencia se establecen indicadores de cumplimiento de actividades en las unidades de trabajo de la organización.					
8	Considera usted que el personal es efectivo en cada uno de los mantenimientos que realiza.					

9	Considera que la eficiencia con lo que los colaboradores ejecutan su actividad mejora los procesos de la organización.				
10	Con frecuencia las metas establecidas mensualmente son realistas para su cumplimiento.				
<b>Dimensión 3: eficiencia de funciones</b>					
11	Con frecuencia considera que el trabajador demuestra tener los conocimientos necesarios para utilizar las herramientas y materiales.				
12	Considera usted que el trabajador utiliza las herramientas y materiales de la empresa con la finalidad de agilizar su trabajo.				
13	Con frecuencia el trabajador revisa el estado de los equipos con las cuales trabajará.				
14	Considera que el trabajador planifica sus actividades antes de ejecutarlas.				
15	Con frecuencia el trabajador se preocupa por el cuidado de las herramientas y equipos dentro de su puesto de trabajo.				

Muchas gracias por su participación

Es importante considerar además los intervalos de medición para la variable, el cual se detalla en la tabla siguiente:

Variable	Escala	Intervalo
Productividad	Baja	15 - 34
	Regular	35 - 54
	Alta	55 - 75

## Validez de los instrumentos

### VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor(a): CPCC. Mtro. Renzo Daniel Meléndez Vela

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS – MBA de la Universidad César Vallejo, en la sede LIMA, promoción 2023-I, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: Gestión de remuneraciones y productividad en el personal una empresa automotriz, Tarapoto 2023 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



Nombre: Jánice Ivone Córdova Flores  
DNI: 71940460

### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	CPC. Mtro. Renzo Daniel Meléndez Vela
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( X ) Doctor ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Sunarp ( especialista en contrataciones,) jefe de logista-Proyecto especial Huallaga central y bajo mayo(PEHCBM)
<b>Institución donde labora:</b>	SUNARP
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( X )

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario para medir la gestión de remuneraciones
Autora:	Córdova Flores, Jánice Ivone
Objetivo:	Medir la percepción de la gestión de remuneraciones
Administración:	Aplicación individual y autoadministrado
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Organizacional
Dimensiones:	Remuneración básica; incentivos salariales; remuneración indirecta/prestaciones
Confiabilidad:	P = .703
Escala:	Ordinal
Niveles o rango:	Inadecuada (15-34) Regular (35-54) Adecuada (55-75)
Cantidad de ítems:	15 ítems
Tiempo de aplicación:	20 minutos

### 4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación a usted le presento "Cuestionario para medir la gestión de remuneraciones" elaborado por Córdova Flores, Jánice Ivone, en el 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o unamodificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por laordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica dealgunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.





relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

#### Instrumento que mide la variable: Gestión de remuneraciones

**Definición de la variable:** Gestión de remuneraciones

Chiavenato (2017b, 2017a) es el conjunto de estrategias que se desarrollan a fin de que los beneficios que un trabajador obtiene por el desarrollo de sus funciones sean percibidos y reconocidos como retribución por su dedicación y/o habilidad a favor de la organización, es decir, la gestión de las remuneraciones es una base para el cumplimiento de las metas que se programan a nivel global y por departamentos/áreas.

**Dimensiones del instrumento:** Remuneración básica

Es el conjunto de pagos que corresponden al colaborador como el salario mensual, el costo por hora e incluso los tiempos de horas extras que están orientadas; de esta manera se integra la planificación para que ningún elemento se quede fuera de estas prestaciones y no repercuta en el bienestar del trabajador o el desarrollo de sus funciones dentro de la organización (Chiavenato, 2017b, 2017a).

Indicador	Ítem	a	b	c	Observaciones/ Recomendaciones
Salario mensual	Considera usted que los salarios están acordes con el mercado laboral.	4	4	3	
Salario por hora	Con frecuencia considera usted que la remuneración asignada satisface las necesidades básicas de los trabajadores.	4	4	4	
Salario mensual	Considera usted que los compañeros de trabajo están de acuerdo con los salarios percibidos.	4	4	4	
Horas extras	Considera que el cálculo y pago de las horas extras se realizan conforme a ley.	4	3	4	
Descuentos	Considera usted que en la organización frecuentemente se consignan descuentos durante la jornada laboral.	4	4	4	

a = claridad; b = coherencia; c = relevancia

**Dimensiones del instrumento:** Incentivos salariales

Donde se planifica, organiza y desarrolla los bonos en sus diferentes tipos al igual que la participación por los resultados económicos que la organización alcanza durante cada periodo (Chiavenato, 2017b, 2017a).

Indicador	Ítem	a	b	c	Observaciones/ Recomendaciones
Bonos (productividad, metas, otros)	Con frecuencia los bonos que se obtienen en la empresa son equivalentes a la carga laboral que se disponen durante su ejercicio.	3	4	4	
Bonos (productividad, metas, otros)	Considera usted que se reciben bonos y reconocimientos por labor destacada dentro de la organización	4	4	4	
Bonos (productividad, metas, otros)	Considera usted que la obtención de bonos es una estrategia de motivación.	4	4	4	
Bonos (productividad, metas, otros)	Considera usted que los incentivos y bonos que percibe por el cumplimiento de las metas son adecuadas.	4	4	4	
Participación de resultados	Frecuentemente en la organización al final de cada ejercicio/año recibimos bonos por utilidad alcanzada.	3	4	4	

a = claridad; b = coherencia; c = relevancia

**Dimensiones del instrumento:** Remuneración indirecta/prestaciones

Existen por el desarrollo de la actividad en la organización, estos se asocian a la programación, respeto o calificación para que el trabajador acceda al seguro de vida, el seguro de salud, o los seguros de trabajo que hoy en día se encuentran normados por ley (Chiavenato, 2017b, 2017a).

Indicador	Ítem	a	b	c	Observaciones/ Recomendaciones
Seguro de vida	Considera que la organización se preocupa por brindar un seguro de vida para el desarrollo de sus actividades en la organización.	4	4	4	
Seguro de vida	Considera usted que los seguros contratados por la empresa le brindan una buena gestión de salud y seguridad.	4	4	4	
Escolaridad	Frecuentemente la empresa asigna escolaridad de manera puntual para cumplir los acuerdo con ley.	3	3	4	
Seguro de vida	Considera que los seguros garantizarán el bienestar de su familia en caso de que ocurra eventos fortuitos.	4	4	4	
Essalud	Frecuentemente usted está satisfecho con el seguro o sistema de prestación de salud que le asigna su centro de trabajo.	3	3	4	

a = claridad; b = coherencia; c = relevancia

NOMBRE Y APELLIDOS: CPCC. MTRO. Renzo Daniel Meléndez Vela

DNI: 71504181



CPCC MTRO. RENZO DANIEL MELENDEZ VELA  
MÁTRICULA N° 25-226  
CPCC: 201622127

## VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor(a): Mtro. Bayona Machado, Ronweld

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS – MBA de la Universidad César Vallejo, en la sede LIMA, promoción 2023-I, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: Gestión de remuneraciones y productividad en el personal una empresa automotriz, Tarapoto 2023 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



Nombre: Jánice Ivone Córdova Flores

DNI: 71940460



### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Mtro. Bayona Machado, Ronweld
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( X ) Doctor ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Microfinanzas, servicio y banca
<b>Institución donde labora:</b>	AVANTICA TECHNOLOGIES S.A.C
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( X )

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario para medir la gestión de remuneraciones
Autora:	Córdova Flores, Jánice Ivone
Objetivo:	Medir la percepción de la gestión de remuneraciones
Administración:	Aplicación individual y autoadministrado
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Organizacional
Dimensiones:	Remuneración básica; incentivos salariales; remuneración indirecta/prestaciones
Confiabilidad:	P = .703
Escala:	Ordinal
Niveles o rango:	Inadecuada (15-34) Regular (35-54) Adecuada (55-75)
Cantidad de ítems:	15 ítems
Tiempo de aplicación:	20 minutos

### 4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación a usted le presento "Cuestionario para medir la gestión de remuneraciones" elaborado por Córdova Flores, Jánice Ivone, en el 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.



relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

#### Instrumento que mide la variable: Gestión de remuneraciones

**Definición de la variable:** Gestión de remuneraciones

Chiavenato (2017b, 2017a) es el conjunto de estrategias que se desarrollan a fin de que los beneficios que un trabajador obtiene por el desarrollo de sus funciones sean percibidos y reconocidos como retribución por su dedicación y/o habilidad a favor de la organización, es decir, la gestión de las remuneraciones es una base para el cumplimiento de las metas que se programan a nivel global y por departamentos/áreas.

**Dimensiones del instrumento:** Remuneración básica

Es el conjunto de pagos que corresponden al colaborador como el salario mensual, el costo por hora e incluso los tiempos de horas extras que están orientadas; de esta manera se integra la planificación para que ningún elemento se quede fuera de estas prestaciones y no repercuta en el bienestar del trabajador o el desarrollo de sus funciones dentro de la organización (Chiavenato, 2017b, 2017a).

Indicador	Ítem	a	b	c	Observaciones/ Recomendaciones
Salario mensual	Considera usted que los salarios están acordes con el mercado laboral.	4	3	3	
Salario por hora	Con frecuencia considera usted que la remuneración asignada satisface las necesidades básicas de los trabajadores.	4	3	4	
Salario mensual	Considera usted que los compañeros de trabajo están de acuerdo con los salarios percibidos.	3	4	4	
Horas extras	Considera que el cálculo y pago de las horas extras se realizan conforme a ley.	4	3	4	
Descuentos	Considera usted que en la organización frecuentemente se consignan descuentos durante la jornada laboral.	4	4	4	

a = claridad; b = coherencia; c = relevancia

**Dimensiones del instrumento:** Incentivos salariales

Donde se planifica, organiza y desarrolla los bonos en sus diferentes tipos al igual que la participación por los resultados económicos que la organización alcanza durante cada periodo (Chiavenato, 2017b, 2017a).

Indicador	Ítem	a	b	c	Observaciones/ Recomendaciones
Bonos (productividad, metas, otros)	Con frecuencia los bonos que se obtienen en la empresa son equivalentes a la carga laboral que se disponen durante su ejercicio.	4	3	4	
Bonos (productividad, metas, otros)	Considera usted que se reciben bonos y reconocimientos por labor destacada dentro de la organización	4	4	4	
Bonos (productividad, metas, otros)	Considera usted que la obtención de bonos es una estrategia de motivación.	4	4	4	
Bonos (productividad, metas, otros)	Considera usted que los incentivos y bonos que percibe por el cumplimiento de las metas son adecuadas.	4	4	4	
Participación de resultados	Frecuentemente en la organización al final de cada ejercicio/año recibimos bonos por utilidad alcanzada.	3	4	4	

a = claridad; b = coherencia; c = relevancia

**Dimensiones del instrumento:** Remuneración indirecta/prestaciones

Existen por el desarrollo de la actividad en la organización, estos se asocian a la programación, respeto o calificación para que el trabajador acceda al seguro de vida, el seguro de salud, o los seguros de trabajo que hoy en día se encuentran normados por ley (Chiavenato, 2017b, 2017a).

Indicador	Ítem	a	b	c	Observaciones/ Recomendaciones
Seguro de vida	Considera que la organización se preocupa por brindar un seguro de vida para el desarrollo de sus actividades en la organización.	4	4	4	
Seguro de vida	Considera usted que los seguros contratados por la empresa le brindan una buena gestión de salud y seguridad.	4	4	4	
Escolaridad	Frecuentemente la empresa asigna escolaridad de manera puntual para cumplir los acuerdo con ley.	4	3	4	
Seguro de vida	Considera que los seguros garantizarán el bienestar de su familia en caso de que ocurra eventos fortuitos.	4	4	4	
Essalud	Frecuentemente usted está satisfecho con el seguro o sistema de prestación de salud que le asigna su centro de trabajo.	4	3	4	

a = claridad; b = coherencia; c = relevancia

NOMBRE Y APELLIDOS: Mtro. Bayona Machado, Ronweld

DNI: 02888062



Mg. Ing. Ronweld Bayona Machado  
Ingeniería Informática

## VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor(a): Lic. Adm. Mtro. Roger Lopez Piña

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS – MBA de la Universidad César Vallejo, en la sede LIMA, promoción 2023-I, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: Gestión de remuneraciones y productividad en el personal una empresa automotriz, Tarapoto 2023 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



Nombre: Jánice Ivone Córdova Flores

DNI: 71940460

### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Lic. Adm. Mtro. Roger Lopez Piña
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( X ) Doctor ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Especialista administrativo 1 – órgano de control institucional Auditor 1 – órgano de control institucional
<b>Institución donde labora:</b>	Unidad de Gestión Educativa Local - UGEL
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( X )

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario para medir la gestión de remuneraciones
Autora:	Córdova Flores, Jánice Ivone
Objetivo:	Medir la percepción de la gestión de remuneraciones
Administración:	Aplicación individual y autoadministrado
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Organizacional
Dimensiones:	Remuneración básica; incentivos salariales; remuneración indirecta/prestaciones
Confiabilidad:	P = .703
Escala:	Ordinal
Niveles o rango:	Inadecuada (15-34) Regular (35-54) Adecuada (55-75)
Cantidad de ítems:	15 ítems
Tiempo de aplicación:	20 minutos

### 4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación a usted le presento "Cuestionario para medir la gestión de remuneraciones" elaborado por Córdova Flores, Jánice Ivone, en el 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.





relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
	<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

#### Instrumento que mide la variable: Gestión de remuneraciones

**Definición de la variable:** Gestión de remuneraciones

Chiavenato (2017b, 2017a) es el conjunto de estrategias que se desarrollan a fin de que los beneficios que un trabajador obtiene por el desarrollo de sus funciones sean percibidos y reconocidos como retribución por su dedicación y/o habilidad a favor de la organización, es decir, la gestión de las remuneraciones es una base para el cumplimiento de las metas que se programan a nivel global y por departamentos/áreas.

**Dimensiones del instrumento:** Remuneración básica

Es el conjunto de pagos que corresponden al colaborador como el salario mensual, el costo por hora e incluso los tiempos de horas extras que están orientadas; de esta manera se integra la planificación para que ningún elemento se quede fuera de estas prestaciones y no repercuta en el bienestar del trabajador o el desarrollo de sus funciones dentro de la organización (Chiavenato, 2017b, 2017a).

Indicador	Ítem	a	b	c	Observaciones/ Recomendaciones
Salario mensual	Considera usted que los salarios están acordes con el mercado laboral.	4	4	3	
Salario por hora	Con frecuencia considera usted que la remuneración asignada satisface las necesidades básicas de los trabajadores.	4	4	4	
Salario mensual	Considera usted que los compañeros de trabajo están de acuerdo con los salarios percibidos.	4	4	4	
Horas extras	Considera que el cálculo y pago de las horas extras se realizan conforme a ley.	4	3	4	
Descuentos	Considera usted que en la organización frecuentemente se consignan descuentos durante la jornada laboral.	4	4	4	

a = claridad; b = coherencia; c = relevancia

**Dimensiones del instrumento:** Incentivos salariales

Donde se planifica, organiza y desarrolla los bonos en sus diferentes tipos al igual que la participación por los resultados económicos que la organización alcanza durante cada periodo (Chiavenato, 2017b, 2017a).

Indicador	Ítem	a	b	c	Observaciones/ Recomendaciones
Bonos (productividad, metas, otros)	Con frecuencia los bonos que se obtienen en la empresa son equivalentes a la carga laboral que se disponen durante su ejercicio.	4	3	4	
Bonos (productividad, metas, otros)	Considera usted que se reciben bonos y reconocimientos por labor destacada dentro de la organización	4	4	4	
Bonos (productividad, metas, otros)	Considera usted que la obtención de bonos es una estrategia de motivación.	4	4	4	
Bonos (productividad, metas, otros)	Considera usted que los incentivos y bonos que percibe por el cumplimiento de las metas son adecuadas.	4	4	4	
Participación de resultados	Frecuentemente en la organización al final de cada ejercicio/año recibimos bonos por utilidad alcanzada.	4	4	4	

a = claridad; b = coherencia; c = relevancia

**Dimensiones del instrumento:** Remuneración indirecta/prestaciones

Existen por el desarrollo de la actividad en la organización, estos se asocian a la programación, respeto o calificación para que el trabajador acceda al seguro de vida, el seguro de salud, o los seguros de trabajo que hoy en día se encuentran normados por ley (Chiavenato, 2017b, 2017a).

Indicador	Ítem	a	b	c	Observaciones/ Recomendaciones
Seguro de vida	Considera que la organización se preocupa por brindar un seguro de vida para el desarrollo de sus actividades en la organización.	3	4	4	
Seguro de vida	Considera usted que los seguros contratados por la empresa le brindan una buena gestión de salud y seguridad.	4	4	4	
Escolaridad	Frecuentemente la empresa asigna escolaridad de manera puntual para cumplir los acuerdo con ley.	4	4	4	
Seguro de vida	Considera que los seguros garantizarán el bienestar de su familia en caso de que ocurra eventos fortuitos.	4	4	4	
Essalud	Frecuentemente usted está satisfecho con el seguro o sistema de prestación de salud que le asigna su centro de trabajo.	4	3	4	

a = claridad; b = coherencia; c = relevancia

NOMBRE Y APELLIDOS: LIC.ADM.MTRO. ROGER LOPEZ PIÑA

DNI: 70339187



.....  
Lic. Adm. Mtro. Roger Lopez Piña  
CLAD N°21838

## VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor(a): CPCC. Mtro. Renzo Daniel Meléndez Vela

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS – MBA de la Universidad César Vallejo, en la sede LIMA, promoción 2023-I, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: Gestión de remuneraciones y productividad en el personal una empresa automotriz, Tarapoto 2023 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



Nombre: Jánice Ivone Córdova Flores

DNI: 71940460

### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	CPCC. Mtro. Renzo Daniel Meléndez Vela
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( X ) Doctor ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Sunarp ( especialista en contrataciones,) jefe de logista-Proyecto especial Huallaga central y bajo mayo(PEHCBM)
<b>Institución donde labora:</b>	SUNARP
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( X )

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario para medir la productividad
Autora:	Córdova Flores, Jánice Ivone
Procedencia:	Perú
Administración:	Aplicación individual y autoadministrado
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Organizacional
Significación:	La escala está compuesta por tres dimensiones (Recursos utilizados, cumplimiento de metas y eficiencia de funciones)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario para medir la productividad
Autora:	Córdova Flores, Jánice Ivone
Objetivo:	Medir la percepción productividad
Administración:	Aplicación individual y autoadministrado
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Organizacional
Dimensiones:	Recursos utilizados; cumplimiento de metas y eficiencia de funciones
Confiability:	P = .825
Escala:	Ordinal
Niveles o rango:	Baja (15-34) Regular (35-54) Alta (55-75)
Cantidad de ítems:	15 ítems
Tiempo de aplicación:	20 minutos

### 4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación a usted le presento "Cuestionario para medir la gestión de remuneraciones" elaborado por Córdova Flores, Jánice Ivone, en el 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.





Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

#### Instrumento que mide la variable: Productividad

##### Definición de la variable: Productividad

Se comprende como una meta considerada por la organización que dispone de un objetivo e indicador de medición en cuanto a los resultados y recursos que se han hecho (Kornieieva et al., 2022).

##### Dimensiones del instrumento: Recursos utilizados

En este punto se evidencia el rol que juega la disposición de recursos para desarrollar un determinada actividad, en cuanto a su clasificación material, económico, número de trabajadores o equipo de trabajo (Kornieieva et al., 2022).

Indicador	Ítem	a	b	c	Observaciones/ Recomendaciones
Disposición de recursos	Considera usted que el personal hace uso de la menor cantidad de recursos materiales posibles para cumplir con sus actividades o funciones.	4	4	4	
Disposición de recursos	Frecuentemente considera que el tiempo empleado por cada trabajo es coherente con la actividad a realizar.	4	4	4	
Equipo de trabajo	Considera usted que los equipos de trabajo son eficientes.	3	4	4	
Clasificación	Frecuentemente los trabajadores evalúan y clasifican los	4	4	4	

	parámetros para el cuidado de la herramientas y equipos de empresa.				
Equipo de trabajo	Considera que el equipo de trabajo optimiza el tiempo para desarrollar un mayor número de actividades en su puesto.	4	3	3	

a = claridad; b = coherencia; c = relevancia

**Dimensiones del instrumento:** Cumplimiento de metas

Se hace énfasis en los indicadores de producción alcanzada bajo el número de recursos que han estado disponible, permitiendo de esta manera verificar el grado de satisfacción que pueda tener la organización con las metas alcanzadas (Kornieieva et al., 2022).

Indicador	Ítem	a	b	c	Observaciones/ Recomendaciones
Métricas de cumplimiento	Frecuentemente se cumplen con cada una de las metas programadas diariamente en la organización.	4	4	4	
Métricas de cumplimiento	Con frecuencia se establecen indicadores de cumplimiento de actividades en las unidades de trabajo de la organización.	4	3	4	
Efectividad	Considera usted que el personal es efectivo en cada uno de los mantenimientos que realiza.	4	4	4	
Retorno	Considera que la eficiencia con lo que los colaboradores ejecutan su actividad mejora los procesos de la organización.	4	3	4	
Métricas de cumplimiento	Con frecuencia las metas establecidas mensualmente son realistas para su cumplimiento.	4	3	4	

a = claridad; b = coherencia; c = relevancia

**Dimensiones del instrumento:** eficiencia de funciones

Iniciando con el liderazgo, donde el desempeño de los colaboradores dentro de un puesto está relacionado con la ejecutabilidad y disposición de apoyo constante por parte sus jefes inmediatos; también, se explora la capacidad de coordinación entre los miembros sin la restricción jerárquica que pueda existir (Kornieieva et al., 2022).

Indicador	Ítem	a	b	c	Observaciones/ Recomendaciones
Competencia de innovación y solución de problemas	Con frecuencia considera que el trabajador demuestra tener los conocimientos necesarios para utilizar las herramientas y materiales.	4	4	4	
Liderazgo, apoyo y coordinación	Considera usted que el trabajador utiliza las herramientas y materiales de la empresa con la finalidad de agilizar su trabajo.	4	4	4	
Competencia de innovación y solución de problemas	Con frecuencia el trabajador revisa el estado de los equipos con las cuales trabajará.	4	3	4	
Liderazgo, apoyo y coordinación	Considera que el trabajador planifica sus actividades antes de ejecutarlas.	4	4	4	
Competencia de innovación y solución de problemas	Con frecuencia el trabajador se preocupa por el cuidado de las herramientas y equipos dentro de su puesto de trabajo.	3	4	4	

a = claridad; b = coherencia; c = relevancia

NOMBRE Y APELLIDOS: CPCC. MTRO. Renzo Daniel Meléndez Vela

DNI: 71504181



CPCC MTRO. RENZO DANIEL MELÉNDEZ VELA  
MATRICULA N° 25-226  
CPCC: 201622127

## VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor(a): Mtro. Bayona Machado, Ronweld

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS – MBA de la Universidad César Vallejo, en la sede LIMA, promoción 2023-I, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: Gestión de remuneraciones y productividad en el personal una empresa automotriz, Tarapoto 2023 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



Nombre: Jánice Ivone Córdova Flores

DNI: 71940460



### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Mtro. Bayona Machado, Ronweld
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( X ) Doctor ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Microfinanzas, servicio y banca
<b>Institución donde labora:</b>	AVANTICA TECHNOLOGIES S.A.C
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( X )

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario para medir la productividad
Autora:	Córdova Flores, Jánice Ivone
Procedencia:	Perú
Administración:	Aplicación individual y autoadministrado
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Organizacional
Significación:	La escala está compuesta por tres dimensiones (Recursos utilizados, cumplimiento de metas y eficiencia de funciones)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario para medir la productividad
Autora:	Córdova Flores, Jánice Ivone
Objetivo:	Medir la percepción productividad
Administración:	Aplicación individual y autoadministrado
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Organizacional
Dimensiones:	Recursos utilizados; cumplimiento de metas y eficiencia de funciones
Confiabilidad:	P = .825
Escala:	Ordinal
Niveles o rango:	Baja (15-34) Regular (35-54) Alta (55-75)
Cantidad de ítems:	15 ítems
Tiempo de aplicación:	20 minutos

### 4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación a usted le presento "Cuestionario para medir la gestión de remuneraciones" elaborado por Córdova Flores, Jánice Ivone, en el 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.



Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, decir, sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

#### Instrumento que mide la variable: Productividad

##### Definición de la variable: Productividad

Se comprende como una meta considerada por la organización que dispone de un objetivo e indicador de medición en cuanto a los resultados y recursos que se han hecho (Kornieieva et al., 2022).

##### Dimensiones del instrumento: Recursos utilizados

En este punto se evidencia el rol que juega la disposición de recursos para desarrollar un determinada actividad, en cuanto a su clasificación material, económico, número de trabajadores o equipo de trabajo (Kornieieva et al., 2022).

Indicador	Ítem	a	b	c	Observaciones/ Recomendaciones
Disposición de recursos	Considera usted que el personal hace uso de la menor cantidad de recursos materiales posibles para cumplir con sus actividades o funciones.	4	4	4	
Disposición de recursos	Frecuentemente considera que el tiempo empleado por cada trabajo es coherente con la actividad a realizar.	4	4	4	
Equipo de trabajo	Considera usted que los equipos de trabajo son eficientes.	4	4	4	
Clasificación	Frecuentemente los trabajadores evalúan y clasifican los parámetros para el cuidado de la herramientas y equipos de empresa.	4	4	4	

Equipo de trabajo	Considera que el equipo de trabajo optimiza el tiempo para desarrollar un mayor número de actividades en su puesto.	3	3	3	
-------------------	---	---	---	---	--

a = claridad; b = coherencia; c = relevancia

**Dimensiones del instrumento:** Cumplimiento de metas

Se hace énfasis en los indicadores de producción alcanzada bajo el número de recursos que han estado disponible, permitiendo de esta manera verificar el grado de satisfacción que pueda tener la organización con las metas alcanzadas (Kornieieva et al., 2022).

Indicador	Ítem	a	b	c	Observaciones/ Recomendaciones
Métricas de cumplimiento	Frecuentemente se cumplen con cada una de las metas programadas diariamente en la organización.	4	4	4	
Métricas de cumplimiento	Con frecuencia se establecen indicadores de cumplimiento de actividades en las unidades de trabajo de la organización.	4	3	4	
Efectividad	Considera usted que el personal es efectivo en cada uno de los mantenimientos que realiza.	4	4	3	
Retorno	Considera que la eficiencia con lo que los colaboradores ejecutan su actividad mejora los procesos de la organización.	3	3	4	
Métricas de cumplimiento	Con frecuencia las metas establecidas mensualmente son realistas para su cumplimiento.	4	3	4	

a = claridad; b = coherencia; c = relevancia

**Dimensiones del instrumento:** eficiencia de funciones

Iniciando con el liderazgo, donde el desempeño de los colaboradores dentro de un puesto está relacionado con la ejecutabilidad y disposición de apoyo constante por parte sus jefes inmediatos; también, se explora la capacidad de coordinación entre los miembros sin la restricción jerárquica que pueda existir (Kornieieva et al., 2022).

Indicador	Ítem	a	b	c	Observaciones/ Recomendaciones
Competencia de innovación y solución de problemas	Con frecuencia considera que el trabajador demuestra tener los conocimientos necesarios para utilizar las herramientas y materiales.	3	3	4	
Liderazgo, apoyo y coordinación	Considera usted que el trabajador utiliza las herramientas y materiales de la empresa con la finalidad de agilizar su trabajo.	4	4	4	
Competencia de innovación y solución de problemas	Con frecuencia el trabajador revisa el estado de los equipos con las cuales trabajará.	4	3	4	
Liderazgo, apoyo y coordinación	Considera que el trabajador planifica sus actividades antes de ejecutarlas.	4	4	4	
Competencia de innovación y solución de problemas	Con frecuencia el trabajador se preocupa por el cuidado de las herramientas y equipos dentro de su puesto de trabajo.	3	4	4	

a = claridad; b = coherencia; c = relevancia

NOMBRE Y APELLIDOS: Mtro. Bayona Machado, Ronweld

DNI: 02888062



Mg. Ing. Ronweld Bayona Machado  
Ingeniería Informática

## VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor(a): Lic. Adm. Mtro. Roger Lopez Piña

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS – MBA de la Universidad César Vallejo, en la sede LIMA, promoción 2023-I, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: Gestión de remuneraciones y productividad en el personal una empresa automotriz, Tarapoto 2023 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



Nombre: Jánice Ivone Córdova Flores

DNI: 71940460

### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Lic. Adm. Mtro. Roger Lopez Piña
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( X ) Doctor ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	especialista administrativo 1 – órgano de control institucional auditor 1 – órgano de control institucional
<b>Institución donde labora:</b>	Unidad de Gestión Educativa Local - UGEL
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( X )

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario para medir la productividad
Autora:	Córdova Flores, Jánice Ivone
Procedencia:	Perú
Administración:	Aplicación individual y autoadministrado
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Organizacional
Significación:	La escala está compuesta por tres dimensiones (Recursos utilizados, cumplimiento de metas y eficiencia de funciones)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario para medir la productividad
Autora:	Córdova Flores, Jánice Ivone
Objetivo:	Medir la percepción productividad
Administración:	Aplicación individual y autoadministrado
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Organizacional
Dimensiones:	Recursos utilizados; cumplimiento de metas y eficiencia de funciones
Confiabilidad:	P = .825
Escala:	Ordinal
Niveles o rango:	Baja (15-34) Regular (35-54) Alta (55-75)
Cantidad de ítems:	15 ítems
Tiempo de aplicación:	20 minutos

### 4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación a usted le presento "Cuestionario para medir la gestión de remuneraciones" elaborado por Córdova Flores, Jánice Ivone, en el 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.





Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

#### Instrumento que mide la variable: Productividad

##### Definición de la variable: Productividad

Se comprende como una meta considerada por la organización que dispone de un objetivo e indicador de medición en cuanto a los resultados y recursos que se han hecho (Kornieieva et al., 2022).

##### Dimensiones del instrumento: Recursos utilizados

En este punto se evidencia el rol que juega la disposición de recursos para desarrollar un determinada actividad, en cuanto a su clasificación material, económico, número de trabajadores o equipo de trabajo (Kornieieva et al., 2022).

Indicador	Ítem	a	b	c	Observaciones/ Recomendaciones
Disposición de recursos	Considera usted que el personal hace uso de la menor cantidad de recursos materiales posibles para cumplir con sus actividades o funciones.	4	4	4	
Disposición de recursos	Frecuentemente considera que el tiempo empleado por cada trabajo es coherente con la actividad a realizar.	4	4	4	
Equipo de trabajo	Considera usted que los equipos de trabajo son eficientes.	4	4	4	
Clasificación	Frecuentemente los trabajadores evalúan y clasifican los	4	4	4	

	parámetros para el cuidado de la herramientas y equipos de empresa.				
Equipo de trabajo	Considera que el equipo de trabajo optimiza el tiempo para desarrollar un mayor número de actividades en su puesto.	4	4	3	

a = claridad; b = coherencia; c = relevancia

**Dimensiones del instrumento:** Cumplimiento de metas

Se hace énfasis en los indicadores de producción alcanzada bajo el número de recursos que han estado disponible, permitiendo de esta manera verificar el grado de satisfacción que pueda tener la organización con las metas alcanzadas (Kornieieva et al., 2022).

Indicador	Ítem	a	b	c	Observaciones/ Recomendaciones
Métricas de cumplimiento	Frecuentemente se cumplen con cada una de las metas programadas diariamente en la organización.	4	4	4	
Métricas de cumplimiento	Con frecuencia se establecen indicadores de cumplimiento de actividades en las unidades de trabajo de la organización.	4	4	4	
Efectividad	Considera usted que el personal es efectivo en cada uno de los mantenimientos que realiza.	4	4	4	
Retorno	Considera que la eficiencia con lo que los colaboradores ejecutan su actividad mejora los procesos de la organización.	4	4	4	
Métricas de cumplimiento	Con frecuencia las metas establecidas mensualmente son realistas para su cumplimiento.	4	3	4	

a = claridad; b = coherencia; c = relevancia

**Dimensiones del instrumento:** eficiencia de funciones

Iniciando con el liderazgo, donde el desempeño de los colaboradores dentro de un puesto está relacionado con la ejecutabilidad y disposición de apoyo constante por parte sus jefes inmediatos; también, se explora la capacidad de coordinación entre los miembros sin la restricción jerárquica que pueda existir (Kornieieva et al., 2022).

Indicador	Ítem	a	b	c	Observaciones/ Recomendaciones
Competencia de innovación y solución de problemas	Con frecuencia considera que el trabajador demuestra tener los conocimientos necesarios para utilizar las herramientas y materiales.	4	4	4	
Liderazgo, apoyo y coordinación	Considera usted que el trabajador utiliza las herramientas y materiales de la empresa con la finalidad de agilizar su trabajo.	4	4	4	
Competencia de innovación y solución de problemas	Con frecuencia el trabajador revisa el estado de los equipos con las cuales trabajará.	4	4	4	
Liderazgo, apoyo y coordinación	Considera que el trabajador planifica sus actividades antes de ejecutarlas.	4	4	4	
Competencia de innovación y solución de problemas	Con frecuencia el trabajador se preocupa por el cuidado de las herramientas y equipos dentro de su puesto de trabajo.	4	4	4	

a = claridad; b = coherencia; c = relevancia

NOMBRE Y APELLIDOS: LIC.ADM.MTRO. ROGER LOPEZ PIÑA

DNI: 70339187

  
 .....  
 Lic. Adm. Mtro. Roger Lopez Piña  
 C-AD N°21838

## Confiabilidad de los instrumentos

### Confiabilidad de gestión de remuneraciones

		N	%
Casos	Válido	15	100.0
	Excluido <sup>a</sup>	0	0.0
	Total	15	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.740	15

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
G1	29.67	22.952	0.515	0.709
G2	29.60	24.114	0.323	0.729
G3	29.27	22.638	0.563	0.704
G4	29.73	22.495	0.533	0.705
G5	29.20	22.743	0.553	0.705
G6	29.47	22.267	0.641	0.696
G7	29.47	25.410	0.222	0.737
G8	29.27	22.781	0.652	0.699
G9	30.07	23.924	0.334	0.728
G10	29.93	24.067	0.295	0.732
G11	29.73	26.210	0.040	0.758
G12	30.33	25.952	0.181	0.739
G13	29.73	24.638	0.511	0.719
G14	29.53	22.552	0.457	0.713
G15	30.20	28.886	-0.254	0.800

## Confiabilidad de productividad

		N	%
Casos	Válido	15	100.0
	Excluido <sup>a</sup>	0	0.0
	Total	15	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.853	15

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
A1	23.67	63.667	0.634	0.838
A2	23.73	71.495	0.095	0.860
A3	23.60	59.400	0.771	0.828
A4	24.47	73.124	0.000	0.858
A5	23.07	51.781	0.696	0.835
A6	23.80	67.743	0.309	0.853
A7	24.33	73.524	-0.075	0.863
A8	23.93	67.638	0.614	0.844
A9	24.20	71.457	0.131	0.858
A10	23.33	61.952	0.559	0.840
A11	23.07	55.781	0.768	0.825
A12	23.73	61.495	0.652	0.835
A13	23.87	62.981	0.499	0.844
A14	23.67	60.095	0.618	0.836
A15	24.07	63.352	0.689	0.836

## Base de datos de aplicación de cuestionarios

### Gestión de remuneraciones

Sujetos	Remuneración básica					Incentivos salariales					Remuneración indirecta / prestaciones				
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15
Suj 1	4	1	3	1	5	1	2	5	2	2	2	4	2	2	3
Suj 2	2	2	1	4	1	4	3	3	4	2	1	1	5	3	5
Suj 3	3	4	3	1	3	5	1	2	1	4	3	5	3	2	1
Suj 4	1	2	1	1	5	4	5	5	1	2	5	3	3	1	1
Suj 5	5	4	3	2	2	2	3	5	3	4	4	1	3	2	5
Suj 6	4	3	1	3	4	4	4	3	1	1	3	2	4	5	4
Suj 7	4	5	2	2	2	5	1	4	2	4	5	3	4	1	4
Suj 8	1	2	5	4	2	4	1	4	2	3	5	3	4	1	4
Suj 9	3	3	1	4	5	2	1	3	1	1	4	4	2	1	2
Suj 10	5	3	1	2	4	5	5	3	2	5	4	1	1	1	2
Suj 11	3	1	1	5	5	4	5	5	3	2	4	2	3	5	3
Suj 12	1	2	3	2	5	2	4	5	5	1	5	2	5	2	1
Suj 13	2	1	1	2	2	3	2	4	1	3	2	4	2	3	1
Suj 14	3	1	1	4	1	1	1	3	1	2	2	3	5	4	4
Suj 15	2	3	5	3	4	2	2	1	1	3	1	3	3	1	3
Suj 16	5	1	2	2	1	2	3	5	5	1	2	4	1	4	5
Suj 17	4	1	3	3	2	1	1	3	4	2	5	2	2	3	4
Suj 18	5	5	5	1	1	4	3	4	3	1	2	1	5	2	2
Suj 19	5	5	1	5	1	1	5	4	4	5	4	5	3	1	2
Suj 20	5	4	5	5	4	2	5	4	2	3	3	4	4	4	2
Suj 21	5	4	1	1	5	1	4	2	3	2	4	1	2	2	5
Suj 22	1	2	4	1	2	1	1	2	3	1	2	2	2	3	2
Suj 23	4	2	3	3	1	2	5	3	2	1	5	3	2	5	1
Suj 24	1	4	2	5	4	3	2	4	1	2	4	3	4	4	5
Suj 25	2	2	1	5	4	1	3	5	4	3	4	5	4	1	1
Suj 26	5	3	1	3	3	4	5	2	2	1	4	1	1	5	1
Suj 27	5	3	4	5	2	2	5	3	5	1	2	1	5	5	3
Suj 28	1	3	4	2	5	4	1	5	4	2	4	4	3	5	5
Suj 29	5	3	2	2	2	2	4	1	3	5	5	1	1	5	3
Suj 30	3	5	1	3	5	3	4	4	3	5	1	1	5	2	4
Suj 31	4	3	4	2	5	4	1	1	5	1	4	4	5	5	1
Suj 32	2	3	4	3	1	2	5	1	2	2	5	3	1	2	4
Suj 33	4	2	3	1	3	4	1	4	4	3	4	3	3	5	1
Suj 34	2	1	1	3	2	2	4	4	2	4	1	5	2	3	1
Suj 35	5	5	2	5	5	1	1	1	2	5	2	3	1	2	1
Suj 36	3	5	2	3	4	3	1	5	4	1	1	4	3	2	3
Suj 37	1	2	2	5	4	4	1	2	1	2	2	3	2	1	2
Suj 38	1	4	3	2	5	5	5	1	1	2	1	1	5	2	4
Suj 39	2	5	3	3	3	4	2	2	3	2	2	4	2	5	5
Suj 40	4	3	1	2	3	3	4	5	3	4	5	4	2	3	1
Suj 41	1	4	5	1	5	3	3	5	5	2	3	5	5	3	2
Suj 42	4	5	3	3	1	3	3	4	2	2	4	3	1	2	1
Suj 43	3	5	3	4	5	2	3	4	4	4	4	5	3	4	1
Suj 44	2	4	4	4	2	3	2	3	4	5	5	5	5	5	3
Suj 45	1	3	4	5	5	3	1	2	3	5	3	4	4	2	2
Suj 46	4	1	3	4	3	2	1	2	4	4	4	1	2	1	4
Suj 47	1	3	2	2	3	2	1	4	1	3	1	1	4	2	2
Suj 48	3	3	4	4	1	4	3	5	4	1	5	5	5	5	1
Suj 49	1	5	3	5	5	1	4	5	4	5	5	2	1	2	2
Suj 50	2	4	2	3	1	5	4	5	2	4	3	2	4	5	4

Suj 51	4	4	2	1	4	2	1	5	1	5	4	2	4	4	5
Suj 52	5	1	1	5	3	3	4	5	4	1	5	3	2	4	5
Suj 53	2	3	1	5	1	3	3	3	4	3	1	1	4	5	5
Suj 54	4	4	2	4	3	1	2	3	3	4	1	3	2	3	2
Suj 55	1	1	4	2	3	3	1	2	1	5	5	5	3	4	4
Suj 56	4	3	2	2	5	5	4	2	1	5	3	4	2	2	2
Suj 57	1	4	3	3	4	3	5	5	3	5	3	5	1	4	2
Suj 58	5	3	1	5	1	4	1	3	5	1	4	1	5	1	5
Suj 59	4	5	1	2	1	2	3	4	4	4	1	4	5	3	2
Suj 60	3	3	3	5	4	5	4	2	5	5	3	2	2	1	2
Suj 61	1	2	5	1	2	5	1	3	5	4	2	3	5	4	1
Suj 62	1	2	3	5	3	5	2	1	5	1	1	1	2	2	3
Suj 63	3	1	2	4	3	2	4	4	4	2	3	4	2	5	5
Suj 64	4	2	5	5	5	5	2	1	3	5	3	4	3	5	3
Suj 65	4	1	1	1	5	2	2	1	3	5	3	3	5	2	5
Suj 66	1	5	5	5	3	4	4	1	2	3	1	5	1	4	5
Suj 67	2	1	3	4	5	4	3	3	4	4	5	3	4	1	1
Suj 68	5	4	4	5	5	2	3	5	5	3	2	3	4	2	2
Suj 69	3	2	4	5	4	3	1	2	5	3	2	5	1	1	4
Suj 70	1	3	2	5	5	5	1	1	4	5	4	1	5	4	2
Suj 71	4	4	1	3	2	3	2	2	3	4	4	3	5	2	2
Suj 72	4	2	5	1	5	1	3	5	5	3	3	1	3	2	1
Suj 73	5	2	1	4	1	1	1	3	5	5	4	1	5	4	3
Suj 74	2	3	2	4	1	2	2	1	2	4	5	2	2	2	4
Suj 75	1	4	1	4	5	5	5	2	2	5	3	1	3	5	1
Suj 76	3	3	4	2	5	5	1	3	5	4	1	2	1	2	5
Suj 77	5	4	1	2	5	3	3	2	3	1	2	5	4	3	3
Suj 78	2	2	4	2	4	4	1	5	2	5	3	4	5	1	1
Suj 79	4	2	4	4	5	5	5	4	4	2	3	3	2	4	1
Suj 80	3	5	4	3	3	3	2	2	4	4	2	3	5	2	4
Suj 81	2	2	2	1	5	4	5	1	2	2	4	2	1	3	5
Suj 82	1	1	1	2	5	1	2	5	2	1	2	3	4	3	3
Suj 83	4	1	4	5	3	1	3	4	5	5	5	3	3	1	4
Suj 84	1	5	4	5	2	4	1	1	3	2	3	3	1	5	1
Suj 85	2	5	1	4	5	5	5	2	4	3	2	3	1	1	1
Suj 86	1	2	1	4	3	4	3	2	2	5	2	1	3	5	3
Suj 87	5	5	5	3	3	2	5	5	5	5	3	4	1	4	1
Suj 88	2	2	5	5	3	4	5	3	2	3	5	3	2	5	2
Suj 89	1	4	2	5	2	2	3	4	5	2	4	1	3	1	2
Suj 90	3	4	4	2	5	2	1	4	4	2	1	4	4	2	5
Suj 91	3	5	3	1	2	1	5	1	1	5	3	1	2	1	3
Suj 92	3	5	2	2	2	4	3	3	4	5	1	2	3	4	1
Suj 93	3	1	1	2	1	1	1	2	5	3	3	3	5	2	5
Suj 94	2	4	5	1	2	3	1	5	1	1	2	3	3	2	4
Suj 95	5	4	4	3	5	2	4	2	4	5	4	5	4	3	3
Suj 96	5	4	3	1	1	3	2	5	3	4	2	4	2	5	2

## Productividad

Sujetos	Recursos utilizados					Cumplimiento de metas					Eficiencia de funciones				
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15
Suj 1	4	1	3	1	5	1	2	5	2	2	2	4	2	2	3
Suj 2	2	2	1	4	1	4	3	3	4	2	1	1	5	3	5
Suj 3	3	4	3	1	3	5	1	2	1	4	3	5	3	2	1
Suj 4	1	2	1	1	5	4	5	5	1	2	5	3	3	1	1
Suj 5	5	4	3	2	2	2	3	5	3	4	4	1	3	2	5
Suj 6	4	3	1	3	4	4	4	3	1	1	3	2	4	5	4
Suj 7	4	5	2	2	2	5	1	4	2	4	5	3	4	1	4
Suj 8	1	2	5	4	2	4	1	4	2	3	5	3	4	1	4
Suj 9	3	3	1	4	5	2	1	3	1	1	4	4	2	1	2
Suj 10	5	3	1	2	4	5	5	3	2	5	4	1	1	1	2
Suj 11	3	1	1	5	5	4	5	5	3	2	4	2	3	5	3
Suj 12	1	2	3	2	5	2	4	5	5	1	5	2	5	2	1
Suj 13	2	1	1	2	2	3	2	4	1	3	5	4	5	3	1
Suj 14	3	1	1	4	1	1	1	3	1	2	2	3	5	4	4
Suj 15	2	3	5	3	4	2	2	1	1	3	1	3	3	1	3
Suj 16	2	1	2	2	1	2	3	2	5	1	2	2	1	4	2
Suj 17	4	1	3	3	2	1	1	3	4	2	5	2	2	3	4
Suj 18	5	5	5	1	1	4	3	4	3	1	2	1	5	2	2
Suj 19	5	5	1	5	1	1	5	4	4	5	4	5	3	1	2
Suj 20	5	4	5	5	4	2	5	4	2	3	3	4	4	4	2
Suj 21	5	4	1	1	5	1	4	2	3	2	4	1	2	2	5
Suj 22	1	2	4	1	2	1	1	2	3	1	2	2	2	3	2
Suj 23	4	2	3	3	1	2	5	3	2	1	5	3	2	5	1
Suj 24	1	4	2	5	4	3	2	4	1	2	4	3	4	4	5
Suj 25	2	2	1	5	4	1	3	5	4	3	4	5	4	1	1
Suj 26	5	3	1	3	3	4	5	2	2	1	4	1	1	5	1
Suj 27	5	3	4	5	2	2	5	3	5	1	2	1	5	5	3
Suj 28	1	3	4	2	5	4	1	5	4	2	4	4	3	5	5
Suj 29	5	3	2	2	2	2	4	1	3	5	5	1	1	5	3
Suj 30	3	5	1	3	5	3	4	4	3	5	1	1	5	2	4
Suj 31	4	3	4	2	5	4	1	1	5	1	4	4	5	5	1
Suj 32	2	3	4	3	1	2	5	1	2	2	5	3	1	2	4
Suj 33	4	2	3	1	3	4	1	4	4	3	4	3	3	5	1
Suj 34	2	1	1	3	2	2	4	4	2	4	1	5	2	3	1
Suj 35	5	5	2	5	5	1	1	1	2	5	2	3	1	2	1
Suj 36	3	5	2	3	4	3	1	5	4	1	1	4	3	2	3
Suj 37	1	2	2	5	4	4	1	4	1	2	4	3	2	2	2
Suj 38	1	4	3	2	5	5	5	1	1	2	1	1	5	2	4
Suj 39	2	5	3	3	3	4	2	2	3	2	2	4	2	5	5
Suj 40	4	3	1	2	3	3	4	5	3	4	5	4	2	3	1
Suj 41	1	4	5	1	5	3	3	5	5	2	3	5	5	3	2
Suj 42	4	5	3	3	1	3	3	4	2	2	4	3	1	2	1
Suj 43	3	5	3	4	5	2	3	4	4	4	4	5	3	4	1
Suj 44	2	4	4	4	2	3	2	3	4	5	5	5	5	5	3
Suj 45	1	3	4	5	5	3	1	2	3	5	3	4	4	2	2
Suj 46	4	1	3	4	3	2	1	2	4	4	4	1	2	1	4
Suj 47	1	3	2	2	3	2	1	4	1	3	1	1	4	2	2
Suj 48	3	3	4	4	1	4	3	5	4	1	5	5	5	5	1
Suj 49	1	5	3	5	5	1	4	5	4	5	5	2	1	2	2
Suj 50	2	4	2	3	1	5	4	5	2	4	3	2	4	5	4
Suj 51	4	4	2	1	4	2	1	5	1	5	4	2	4	4	5
Suj 52	5	1	1	5	3	3	4	5	4	1	5	3	2	4	5
Suj 53	2	3	1	5	1	3	3	3	4	3	1	1	4	5	5

Suj 54	4	4	2	4	3	1	2	3	3	4	1	3	2	3	2
Suj 55	1	1	4	2	3	3	1	2	1	5	5	5	3	4	4
Suj 56	4	3	2	2	5	5	4	2	1	5	3	4	2	2	2
Suj 57	1	4	3	3	4	3	5	5	3	5	3	5	1	4	2
Suj 58	5	3	1	5	1	4	1	3	5	1	4	1	5	1	5
Suj 59	4	5	1	2	1	2	3	4	4	4	1	4	5	3	2
Suj 60	3	3	3	5	4	5	4	2	5	5	3	2	2	1	2
Suj 61	1	2	5	1	2	5	1	3	5	4	2	3	5	4	1
Suj 62	1	2	3	5	3	5	2	1	5	1	1	1	2	2	3
Suj 63	3	1	2	4	3	2	4	4	4	2	3	4	2	5	5
Suj 64	4	2	5	5	5	5	2	1	3	5	3	4	3	5	3
Suj 65	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2	3	1	2	2	3
Suj 66	1	5	5	5	3	4	4	1	2	3	1	5	1	4	5
Suj 67	2	1	3	4	5	4	3	3	4	4	5	3	4	1	1
Suj 68	5	4	4	5	5	2	3	5	5	3	2	3	4	2	2
Suj 69	3	2	4	5	4	3	1	2	5	3	2	5	1	1	4
Suj 70	1	3	2	5	5	5	1	1	4	5	4	1	5	4	2
Suj 71	4	4	1	3	2	3	2	2	3	4	4	3	5	2	2
Suj 72	4	2	5	1	5	1	3	5	5	3	3	1	3	2	1
Suj 73	5	2	1	4	1	1	1	3	5	5	4	1	5	4	3
Suj 74	2	3	2	4	1	2	2	1	2	4	5	2	2	2	4
Suj 75	1	4	1	4	5	5	5	2	2	5	3	1	3	5	1
Suj 76	3	3	4	2	5	5	1	3	5	4	1	2	1	2	5
Suj 77	5	4	1	2	5	3	3	2	3	1	2	5	4	3	3
Suj 78	2	2	4	2	4	4	1	5	2	5	3	4	5	1	1
Suj 79	4	2	4	4	5	5	5	4	4	2	3	3	2	4	1
Suj 80	3	5	4	3	3	3	2	2	4	4	2	3	5	2	4
Suj 81	2	2	2	1	5	4	5	1	2	2	4	2	1	3	5
Suj 82	1	1	1	2	5	1	2	5	2	1	2	3	4	3	3
Suj 83	4	1	4	5	3	1	3	4	5	5	5	3	3	1	4
Suj 84	1	5	4	5	2	4	1	1	3	2	3	3	1	5	1
Suj 85	2	5	1	4	5	5	5	2	4	3	2	3	1	1	1
Suj 86	1	2	1	4	3	4	3	2	2	5	2	1	3	5	3
Suj 87	5	5	5	3	3	2	5	5	5	5	3	4	1	4	1
Suj 88	2	2	5	5	3	4	5	3	2	3	5	3	2	5	2
Suj 89	1	4	2	5	2	2	3	4	5	2	4	1	3	1	2
Suj 90	3	4	4	2	5	2	1	4	4	2	1	4	4	2	5
Suj 91	3	5	3	1	2	1	5	1	1	5	3	1	2	1	3
Suj 92	3	5	2	2	2	4	3	3	4	5	1	2	3	4	1
Suj 93	3	1	1	2	1	1	1	2	5	3	3	3	5	2	5
Suj 94	2	4	5	1	2	3	1	5	1	1	2	3	3	2	4
Suj 95	5	2	1	3	5	2	4	2	4	5	1	5	1	1	1
Suj 96	5	4	3	1	1	3	2	5	3	4	2	4	2	5	2