



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

**Facultad de Ciencias Económicas, Contables y Financieras
Escuela Profesional de Economía y Finanzas**

**Remuneración salarial percibida y productividad de los trabajadores de la
empresa municipal de servicio de agua potable y alcantarillado de la
Ciudad de Huaral, 2023**

Tesis

Para optar el Título Profesional de Economista

Autor

Jersson Alexis Romero Moreno

Asesora

Mg. Econ. Irina Patricia Calvo Rivera

Huacho - Perú

2024



Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Reconocimiento: Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.



UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
LICENCIADA

(Resolución de Consejo Directivo N° 023-2020-SUMEDUC/D de fecha 27/01/2020)

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, CONTABLES Y FINANCIERAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ECONOMÍA Y FINANZAS

INFORMACIÓN

DATOS DEL AUTOR:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	FECHA DE SUSTENTACIÓN
Jersson Alexis Romero Moreno	75683507	19-09-2024
DATOS DEL ASESOR:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CÓDIGO ORCID:
Mg. Econ. Irina Patricia Calvo Rivera	03650434	0000-0003-3906-1284
DATOS DE LOS MIEMBROS DE JURADOS - PREGRADO		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CÓDIGO ORCID:
Dr. Econ. Carlos Bernardino Ruiz Huaraz	06690483	0000-0002-4748-9160
Mg. Econ. Angel Antonio Panaspaco Medina	15709354	0000-0002-9005-3864
Dr. Econ. John Edgar Muñoz Yactayo	15758730	0009-0002-9664-0629

REMUNERACIÓN SALARIAL PERCIBIDA Y PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA MUNICIPAL DE SERVICIO DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DE LA CIUDAD DE HUARAL, 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

19%

INDICE DE SIMILITUD

17%

FUENTES DE INTERNET

6%

PUBLICACIONES

8%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.upagu.edu.pe Fuente de Internet	2%
2	www.ocaribe.org Fuente de Internet	1%
3	repositorio.unsaac.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	repositorio.ucsp.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Universidad Inca Garcilaso de la Vega Trabajo del estudiante	1%
6	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	distancia.udh.edu.pe Fuente de Internet	1%

Submitted to uncedu

Remuneración salarial percibida y productividad de los trabajadores de la empresa municipal de servicio de agua potable y alcantarillado de la Ciudad de Huaral, 2023

Mg. Econ. Irina Patricia Calvo Rivera

ASESOR

Dr. Econ. Carlos Bernardino Ruiz Huaraz

PRESIDENTE

Mg. Econ. Angel Antonio Panaspaico Medina

SECRETARIO

Dr. Econ. John Edgar Muñoz Yactayo

VOCAL

DEDICATORIA

Para mis padres, por siempre hacer todo lo posible para darnos lo mejor a mí y a mis hermanos, por ser también el último de sus hijos, me han enseñado que las fortalezas nacen de cada obstáculo que superamos, y que siempre hay que afrontarlos con una sonrisa en la cara, a mi abuelito por cuidar siempre de mi desde el cielo. Gracias por ser los pilares de mi vida.

AGRADECIMIENTO

A la docente Patricia Calvo Rivera, por el apoyo en la elaboración de mi investigación y por guiarme en todas las correcciones que se dieron en el camino.

También he de agradecer a mi alma mater y a su E.P Economía y Finanzas, y a cada docente que tuve en mi carrera universitaria, ustedes han sido sustanciales para mi desarrollo como profesional, siempre los llevo conmigo.

INDICE GENERAL

DEDICATORIA	I
AGRADECIMIENTO	II
INDICE GENERAL	III
INDICE DE TABLAS	VII
INDICE DE TABLAS DE FIGURA.....	IX
RESUMEN	XI
ABSTRACT.....	XII
INTRODUCCIÓN	XIII
CAPITULO I.	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1 Descripción de la realidad problemática	1
1.2 Formulación del problema	3
1.2.1 Problema general	3
1.2.2 Problemas específicos.....	3
1.3 Objetivos de la investigación	4
1.3.1 Objetivo general	4
1.3.2 Objetivos específicos.....	4
1.4 Justificación de la investigación.....	5
1.4.1 Justificación práctica	5
1.4.2 Justificación teórica	5
1.4.3 Justificación por su relevancia social	5

1.4.4 Justificación metodológica	6
1.4.5 Justificación por su conveniencia	6
1.5 Delimitaciones de estudio	6
1.5.1 Delimitación espacial	6
1.5.2 Delimitación temporal	6
1.5.3 Delimitación social	6
1.6 Viabilidad del estudio.....	7
CAPITULO II.	8
MARCO TEORICO.....	8
2.1 Antecedentes de la investigación	8
2.1.1 Investigaciones internacionales	8
2.1.2 Investigaciones nacionales	10
2.2 Bases teóricas	12
2.2.1 Remuneración salarial percibida	12
2.2.2 Productividad.....	17
2.3 Bases filosóficas	21
2.4 Definición de términos básicos	23
2.5 Hipótesis de investigación.....	25
2.5.1 Hipótesis general	25
2.5.2 Hipótesis específicas.....	25
2.6 Operacionalización de las variables	26

CAPITULO III.....	27
METODOLOGÍA	27
3.1 Diseño metodológico.....	27
3.1.1 Enfoque de la investigación.....	27
3.1.2 Tipo.....	27
3.1.3 Diseño.....	27
3.1.4 Nivel de investigación	27
3.2 Población y muestra	27
3.2.1 Población	27
3.2.2 Muestra	28
3.3 Técnicas de recolección de datos	28
3.3.1 Técnicas a emplear	28
3.3.2 Descripción de los instrumentos.....	28
3.4 Técnicas para el procedimiento de la información.....	29
3.5 Matriz de consistencia.....	30
CAPITULO IV.....	31
RESULTADOS.....	31
4.1 Análisis de resultados.....	31
4.1.1. Descripción de los datos del encuestado	31
4.1.2. Descripción de la variable Remuneración salarial percibida y sus dimensiones ...	35
4.1.3. Descripción de la variable Productividad y sus dimensiones.....	40

4.2 Supuesto de normalidad	45
4.3 Contratación de hipótesis.....	46
CAPITULO V.....	51
DISCUSIÓN	51
5.1 Discusión.....	51
CAPITULO VI.....	53
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	53
6.1 Conclusiones	53
6.2 Recomendaciones.....	54
REFERENCIAS.....	56
7.1 Fuentes documentales	56
7.2 Fuentes hemerográficas.....	58
7.3 Fuentes bibliográficas	59
ANEXO.....	66
Anexo N° 1: Encuesta sobre remuneración salarial percibida y productividad de los trabajadores de la Empresa Municipal de Servicio de Agua Potable y Alcantarillado de la ciudad de Huaral, 2023.....	67
Anexo N° 2: Confiabilidad del Alfa de Cronbach.....	70
Anexo N° 3: Información SPSS	71

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 <i>Distribución porcentual por género de los trabajadores de la Empresa Municipal de Servicio de Agua Potable y Alcantarillado de la ciudad de Huaral, 2023</i>	31
Tabla 2 <i>Distribución porcentual por rango de edad de las personas encuestadas en la muestra</i>	32
Tabla 3 <i>Distribución porcentual por estado civil de las personas encuestadas en la muestra</i>	33
Tabla 4 <i>Distribución porcentual por grado de estudios de las personas encuestadas en la muestra</i>	34
Tabla 5 <i>Distribución porcentual de la variable remuneración salarial percibida, contestadas por las personas encuestadas en la muestra</i>	35
Tabla 6 <i>Distribución porcentual de la dimensión tipos de remuneración, contestadas por las personas encuestadas en la muestra</i>	36
Tabla 7 <i>Distribución porcentual de la dimensión recompensas, contestadas por las personas encuestadas en la muestra</i>	37
Tabla 8 <i>Distribución porcentual de la dimensión capacidad laboral, contestadas por las personas encuestadas en la muestra</i>	38
Tabla 9 <i>Distribución porcentual de la dimensión percepción del trabajo, contestadas por las personas encuestadas en la muestra</i>	39
Tabla 10 <i>Distribución porcentual de la variable productividad, contestadas por las personas encuestadas en la muestra</i>	40
Tabla 11 <i>Distribución porcentual de la dimensión clima laboral, contestadas por las personas encuestadas en la muestra</i>	41
Tabla 12 <i>Distribución porcentual de la dimensión comunicación, contestadas por las personas encuestadas en la muestra</i>	42

Tabla 13 <i>Distribución porcentual de la dimensión motivación, contestadas por las personas encuestadas en la muestra</i>	43
Tabla 14 <i>Distribución porcentual de la dimensión rendimiento laboral, contestadas por las personas encuestadas en la muestra</i>	44
Tabla 15 <i>Resultado de la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov</i>	45
Tabla 16 <i>Correlación entre la remuneración salarial percibida y la productividad</i>	46
Tabla 17 <i>Correlación entre los tipos de remuneración y la productividad</i>	47
Tabla 18 <i>Correlación entre las recompensas y la productividad</i>	48
Tabla 19 <i>Correlación entre la capacidad laboral y la productividad</i>	49
Tabla 20 <i>Correlación entre la percepción del trabajo y la productividad</i>	50

INDICE DE TABLAS DE FIGURA

<i>Figura 1.</i> Distribución porcentual por género de los trabajadores de la Empresa Municipal de Servicio de Agua Potable y Alcantarillado de la ciudad de Huaral, 2023	31
<i>Figura 2.</i> Distribución porcentual por rango de edad de las personas encuestadas en la muestra.....	32
<i>Figura 3.</i> Distribución porcentual por estado civil de las personas encuestadas en la muestra	33
<i>Figura 4.</i> Distribución porcentual por grado de estudios de las personas encuestadas en la muestra.....	34
<i>Figura 5.</i> Distribución porcentual de la variable remuneración salarial percibida, contestadas por las personas encuestadas en la muestra	35
<i>Figura 6.</i> Distribución porcentual de la dimensión tipos de remuneración, contestadas por las personas encuestadas en la muestra	36
<i>Figura 7.</i> Distribución porcentual de la dimensión recompensas, contestadas por las personas encuestadas en la muestra	37
<i>Figura 8.</i> Distribución porcentual de la dimensión capacidad laboral, contestadas por las personas encuestadas en la muestra	38
<i>Figura 9.</i> Distribución porcentual de la dimensión percepción del trabajo, contestadas por las personas encuestadas en la muestra	39
<i>Figura 10.</i> Distribución porcentual de la variable productividad, contestadas por las personas encuestadas en la muestra	40
<i>Figura 11.</i> Distribución porcentual de la dimensión clima laboral, contestadas por las personas encuestadas en la muestra	41
<i>Figura 12.</i> Distribución porcentual de la dimensión comunicación, contestadas por las personas encuestadas en la muestra	42

Figura 13. Distribución porcentual de la dimensión motivación, contestadas por las personas encuestadas en la muestra43

Figura 14. Distribución porcentual de la dimensión rendimiento laboral, contestadas por las personas encuestadas en la muestra44

RESUMEN

La actual tesis presenta como objetivo general determinar la relación entre la remuneración salarial percibida y la productividad de los trabajadores en la Empresa Municipal de Servicio de Agua Potable y Alcantarillado de la ciudad de Huaral, 2023.

La metodología es de enfoque cuantitativo, de tipo aplicada y diseño no experimental – transaccional. De igual modo, se contó con una población de 200 trabajadores donde se efectuó una muestra, obteniendo a 135 trabajadores quienes fueron encuestados para recabar los datos necesarios para la investigación.

Los resultados concluyen, de que existe una relación estadísticamente significativa entre la remuneración salarial percibida y la productividad de los trabajadores de la Empresa Municipal de Servicio de Agua Potable y Alcantarillado de la ciudad de Huaral, 2023. Además, la correlación de Rho de Spearman es de 0.577, que según la escala de Bisquerra tiene una relación positiva y moderada. Esto quiere decir, que ambas variables guardan relación por lo que ante una buena aplicación de la variable remuneración salarial percibida se tendrá de igual modo una buena productividad por parte de los trabajadores.

Palabras clave: Remuneración salarial percibida, motivación, percepción del trabajo, recompensas, productividad.

ABSTRACT

The general objective of the current investigation was to determine the relationship between the salary remuneration received and the productivity of workers in the Municipal Drinking Water and Sewage Service Company of the city of Huaral, 2023.

The methodology has a quantitative approach, applied type and non-experimental – transactional design. Likewise, population of 200 workers and where a sample of 135 workers was extracted who were surveyed to extract the data necessary for the research.

The results conclude that there is a statistically significant relationship between the salary remuneration received and the productivity of the workers of the Municipal Drinking Water and Sewage Service Company of the city of Huaral, 2023. In addition, the Spearman Rho correlation is of 0.577, which according to the Bisquerra scale has a positive and moderate relationship. This means that both variables are related, so with good application of the salary remuneration variable received, there will also be good productivity on the part of the workers.

Keywords: Perceived salary compensation, motivation, perception of work, rewards, productivity.

INTRODUCCIÓN

Hoy en día se viven muchos cambios en el aspecto humano y empresarial, el factor de la productividad de las personas en relación a su ámbito laboral ha decaído, de acuerdo a Messina (2016), esto se debe a varios factores como es una de ellas, la remuneración que los trabajadores perciben debido a que esto los motiva a poder esforzarse más de lo habitual si perciben un buen sueldo o mejores beneficios económicos, mientras que los trabajadores que perciben un bajo ingreso salarial tienden a disminuir su nivel de productividad. Por ello, sugiere que el sueldo que debe percibir un trabajador sea acorde al mercado laboral, ya que las personas se basan en remuneraciones que tienen otras empresas de similar aspecto por lo cual si el monto es similar o incluso superior a otros generara una mayor expectativa del trabajador.

Por lo que, se presenta como objetivo principal determinar la relación entre la remuneración salarial percibida y la productividad de los trabajadores en la Empresa Municipal de Servicio de Agua Potable y Alcantarillado de la ciudad de Huaral, 2023. La investigación consta de siete capítulos, los cuales son:

Capítulo I: Se plasma el planteamiento del problema, la realidad problemática, se formula el problema general y los problemas específicos, se establecen los objetivos generales y específicos; y por último, se fundamenta la justificación de la investigación, las delimitaciones y la viabilidad de estudio.

Capítulo II: Se describe el marco teórico conteniendo los antecedentes de investigaciones internacionales y nacionales, las bases teóricas de las variables y dimensiones, se presenta las definiciones conceptuales, se plasma las hipótesis de la investigación y por ultimo presenta la operacionalización de las variables.

Capítulo III: Se presenta la metodológica de la investigación donde se menciona el diseño de la investigación, su enfoque, tipo, diseño, nivel y el instrumento para la recepción de los datos.

Capítulo IV: Se muestra los resultados obtenidos de la encuesta realizada a los trabajadores, se realiza el supuesto de normalidad y se contrasta las hipótesis planteadas.

Capítulo V: Se discute y se interpreta los resultados comparándolos con los antecedentes de investigación.

Capítulo VI: Se mencionan las conclusiones y recomendaciones con respecto a la investigación.

Capítulo VII: Se clasifican las referencias recabadas de la investigación.

CAPITULO I.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

A nivel mundial, Gallego (2009), menciona que las personas a lo largo de todos estos años han realizado algún trabajo o esfuerzo físico a cambio de una compensación económica, antiguamente no todo fue relacionado al dinero físico sino remunerado con algún bien como por ejemplo a cambio de un plato de comida o alguna subvención, con el paso de las décadas esta concepción se ha ido cambiando, debido a que se ha implementado un valor monetario que sea intercambiable para las personas para realizar transacciones económicas. De igual manera, menciona que hoy en día las empresas que ofrecen un salario mínimo a sus trabajadores y exigen un rendimiento físico y mental agotador, cuenta con trabajadores desmotivados he incluso estresados por lo que en muchos casos no se desempeñan de la mejor manera y por ende no son tan productivos.

En el aspecto de Latinoamérica, esta percepción se hace un poco más extensa según Chamocho & Ramos (2012), debido a la cultura que poseen las personas y también va de acuerdo a la política monetaria que vive cada país, ya que por ejemplo como se sabe países actualmente como Venezuela o Argentina no están pasando por un buen momento con respecto a su economía nacional debido a la inflación que tienen, por lo que en algunos aspectos el tema de la productividad disminuye por el factor de la baja motivación que tienen al saber que con ese sueldo no les cubrirá todos los gastos personales y no les permitirá vivir cómodamente, lamentablemente tienen que sobrellevar el trabajo por la alta competencia de personas desempleadas, donde todos tratan por conseguir cualquier trabajo con tal de percibir aunque

sea una remuneración salarial mínima que le permita de cierta manera poder alimentarse o cubrir parte de sus obligaciones como cuarto e hijos.

En el caso del Perú de acuerdo a Sheen (2018), hace hincapié que al tener una economía estable a comparación de otros países de la región, se logra conseguir un salario mínimo que nos permite en cierta manera cubrir parte de los gastos mensuales que se presentan a cada persona, pero esto en cierta manera es compartida ya que hoy en día la mayoría de las empresas privadas optan por ofrecer sueldos de acuerdo a la productividad que desempeñen los trabajadores, pero esto en relación a las organizaciones o empresas del sector público es diferente ya que al no contar con fondos privados no se incentiva el motivar a la persona para que mensualmente logre incrementar su productividad debido a que no existe exigencia por parte de las entidades públicas.

De acuerdo a SUNASS (2022), en todo el país existen 50 empresas prestadoras de servicio de agua potable, que se dedican a brindar el servicio de distribuir el agua potable a todos los sectores que abarca su ámbito territorial, pero en muchos de los casos no llega debido a muchos motivos logísticos y económicos. Es por ello, que contar con colaboradores que realicen un desempeño productivo en sus funciones es cada vez más necesario por la misma exigencia de las personas a quienes se les brinda este servicio de agua potable, ya que se considera que ellos perciben remuneraciones muy por encima del sueldo mínimo establecido por el gobierno, aproximadamente los S/. 1 500 nuevos soles.

La Empresa Municipal de Servicio de Agua Potable y Alcantarillado de la Ciudad de Huaral - Emapa Huaral S.A., es una entidad adscrita a Municipalidad Provincial de Huaral, que su función es realizar la correcta administración del servicio de agua potable y alcantarillado para casi toda la provincia de huaral, brindándole a la población (usuarios) una correcta calidad en el servicio ofrecido, cuenta con alrededor de 200 trabajadores donde es necesario que se

desempeñen de manera ideal en sus funciones ya que al ser una entidad que ofrece servicios directos a los usuarios como el caso del suministro de agua es un tema de mucho cuidado, debido a que como se sabe el agua es un insumo de gran importancia para la vida y para el uso doméstico dentro de todos los hogares de cualquier familia, la función productiva de los colaboradores siempre tiene que ser la correcta para que los usuarios gocen de una buena calidad de un servicio básico como es el caso del agua.

El propósito de esta investigación es, establecer de qué manera la remuneración percibida se relaciona con la productividad de los trabajadores de la Empresa Prestadora de Servicios Emapa Huaral, 2023 donde servirá a esta empresa municipal de agua potable tener una mejor percepción acerca de la remuneración que alcanzan sus trabajadores en relación con la productividad que brindan en la entidad, razón por la cual las siguientes interrogativas son las siguientes.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿De qué manera la remuneración salarial percibida se relaciona con la productividad de los trabajadores de la Empresa Municipal de Servicio de Agua Potable y Alcantarillado de la ciudad de Huaral, 2023?

1.2.2 Problemas específicos

- a) ¿De qué manera los tipos de remuneración se relacionan con la productividad de los trabajadores de la Empresa Municipal de Servicio de Agua Potable y Alcantarillado de la ciudad de Huaral, 2023?
- b) ¿De qué manera las recompensas se relaciona con la productividad de los trabajadores de la Empresa Municipal de Servicio de Agua Potable y Alcantarillado de la ciudad de Huaral, 2023?

- c) ¿De qué manera la capacidad laboral se relaciona con la productividad de los trabajadores de la Empresa Municipal de Servicio de Agua Potable y Alcantarillado de la ciudad de Huaral, 2023?
- d) ¿De qué manera la percepción del trabajo se relaciona con la productividad de los trabajadores de la Empresa Municipal de Servicio de Agua Potable y Alcantarillado de la ciudad de Huaral, 2023?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación entre la remuneración salarial percibida y la productividad de los trabajadores en la Empresa Municipal de Servicio de Agua Potable y Alcantarillado de la ciudad de Huaral, 2023.

1.3.2 Objetivos específicos

- a) Establecer la relación entre los tipos de remuneración y la productividad de los trabajadores de la Empresa Municipal de Servicio de Agua Potable y Alcantarillado de la ciudad de Huaral, 2023.
- b) Identificar la relación que existe entre las recompensas y la productividad de los trabajadores de la Empresa Municipal de Servicio de Agua Potable y Alcantarillado de la ciudad de Huaral, 2023.
- c) Relacionar la capacidad laboral con la productividad de los trabajadores de la Empresa Municipal de Servicio de Agua Potable y Alcantarillado de la ciudad de Huaral, 2023.
- d) Medir la relación de la percepción del trabajo con la productividad de los trabajadores de la Empresa Municipal de Servicio de Agua Potable y Alcantarillado de la ciudad de Huaral, 2023.

1.4 Justificación de la investigación

1.4.1 Justificación práctica

Presenta una justificación práctica, ya que permitirá entender la relación que existe entre la remuneración salarial percibida y la productividad de los trabajadores de la Empresa Municipal de Servicio de Agua Potable y Alcantarillado de la ciudad de Huaral, lo cual contribuirá a obtener información sobre las condiciones y características de las remuneraciones y cómo éstas se relacionan con la productividad de los trabajadores. Dicha información sirve para enfatizar sobre la importancia de las remuneraciones a nivel de esta institución y exponer ante la autoridad competente el reajuste a nivel de las empresas prestadoras de saneamiento.

1.4.2 Justificación teórica

Se justifica en la definición de la variable remuneración mencionada por Varela (2013), quién define a la remuneración como una compensación equivalente a dinero a cierta persona por un servicio realizado donde comprende acuerdos previos entre ambas partes; mientras que para la variable productividad la Organización Internacional del Trabajo - OIT (2016), define a la productividad como un indicador de rendimiento al realizar alguna acción en específica, en el plano laboral es la cantidad de horas para alcanzar culminar alguna tarea donde está relacionada la eficiencia y el desempeño que le pone la persona para lograr dicha tarea.

1.4.3 Justificación por su relevancia social

De igual manera, la tesis brindara a que otras empresas privadas o instituciones públicas puedan aumentar el nivel de productividad de sus colaboradores teniendo en cuenta la importancia que tiene el salario que ellos perciben, con lo cual también se plantearán sugerencias sobre las recompensas no remunerativas que pueden mejorar la productividad.

1.4.4 Justificación metodológica

La presente tesis servirá como guía metodológica debido a que se ha diseñado un cuestionario que servirá de base para futuras investigaciones que contengan similares variables como remuneración y productividad.

1.4.5 Justificación por su conveniencia

En este caso, servirá a la empresa municipal de servicio de agua potable y alcantarillado de la ciudad de Huaral conocer la relación que tiene la remuneración que perciben sus trabajadores con la productividad que brindan dentro de la empresa, ya que a diferencia de otras empresas, los ingresos percibidos de la empresa Emapa van destinadas a las arcas municipales y no se les da una compensación extra al colaborador por su labor, con lo cual se optará por otras maneras en conseguir que los trabajadores sean más productivos sin la necesidad de una variación en el salario que ellos perciben.

1.5 Delimitaciones de estudio

1.5.1 Delimitación espacial

Se realizó en la Empresa Municipal de Servicio de Agua Potable y Alcantarillado de la ciudad de Huaral, que se encuentra ubicada en Av. Huando S/N en el distrito de Huaral, provincia de Huaral y departamento de Lima.

1.5.2 Delimitación temporal

Se realizó en el año 2023.

1.5.3 Delimitación social

Comprendió a los trabajadores de la Empresa Municipal de Servicio de Agua Potable y Alcantarillado de la ciudad de Huaral.

1.6 Viabilidad del estudio

La tesis resulto viable, gracias a que se contó con el apoyo de los trabajadores de empresa municipal de servicio de agua potable y alcantarillado de la ciudad de Huaral 2023. Además, tuvo la aprobación del jefe de Recursos Humanos para la aplicación del cuestionario donde se contó con la solvencia económica para elaborar la tesis.

CAPITULO II.

MARCO TEORICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Investigaciones internacionales

Inicialmente, Oña (2022). Sustentó su investigación en la Pontifica Universidad Católica del Ecuador, para alcanzar el grado de Magister en Gestión del Talento Humano. El objetivo de su tesis fue determinar la relación que existe las dos variables señaladas en el título de la investigación. Tiene un enfoque cuantitativo de nivel correlacional. Además, aplico una encuesta a 77 trabajadores para poder recabar la información. Donde concluye que la significancia asintótica (p -valor= 0,000) es superior al nivel de significancia (p -valor= 0,05), por lo que no existe relación entre las variables de estudio que son el clima laboral con la productividad que tienen los trabajadores, por lo que se establece que debe haber otro indicador que tiene mayor relación con la productividad que puedan tener los trabajadores como puede ser el caso de la remuneración salarial.

Asimismo, Cando (2021), en la investigación presentada en la Universidad Militar Nueva Granada de Colombia, para alcanzar el título de alta Gerencia. El objetivo de su tesis fue determinar la relación que existe las dos variables señaladas en el título de la investigación. Tiene una metodología descriptiva correlacional. Además, aplicó un cuestionario a 100 colaboradores para recabar información. Donde concluye que la significancia asintótica (p -valor= 0,000) es inferior al nivel de significancia (p -valor= 0,05), por ende si existe relación entre las variables de estudio, donde gracias al cuestionario se pudo conocer de que los colaboradores sienten que pueden lograr una

mayor productividad siempre y cuando se le ponga una mayor motivación para poder lograrlo, debido a que existe en algunas veces excesivas horas de trabajo y no existe una gran integración entre los compañeros de trabajo por lo que sienten desmotivados muchas veces, por lo que se debe mejorar dichos aspectos para lograr alcanzar mayores estándares de productividad.

En tanto, Rodríguez (2019) en la investigación presentada en la Universidad Estatal del Sur de Manabí - Ecuador, para alcanzar el título de Economista. El objetivo de su tesis fue determinar de qué manera incide la remuneración salarial en la calidad de vida de los empleados de la zona urbana del cantón Jipijapa. Tiene un enfoque cuantitativo de nivel correlacional. Donde concluye que la significancia asintótica (p-valor= 0,000) es inferior al nivel de significancia (p-valor= 0,05), por ende existe relación entre ambas variables de estudio, razón por la cual tiene una incidencia del desenvolvimiento de sus funciones al tener un impacto en la calidad de vida de los empleados.

Finalmente, Cepeda (2018), en la investigación presentada en la Universidad Nacional de Chimborazo - Ecuador, para alcanzar el título de Economista. El objetivo de su tesis fue determinar la relación que existe las dos variables señaladas en el título de la investigación. Tiene una metodología descriptiva correlacional. Donde concluye que la significancia asintótica (p-valor= 0,000) es inferior al nivel de significancia (p-valor= 0,05), por ende si existe relación entre las variables de estudio de que se pudo conocer con el tiempo estudiado que los trabajadores establecen ser más productivos si le ofrecen a cambio una compensación económica buena para que él pueda sentirse satisfecho con la empresa.

2.1.2 Investigaciones nacionales

Primeramente, Flores (2022), en su tesis presentada en la Universidad Tecnológica del Perú. El objetivo de su tesis fue determinar la relación que existe las dos variables señaladas en el título de la investigación. Tiene una metodología descriptiva correlacional. Además, aplico una encuesta a 32 colaboradores para recabar los datos para la investigación. Donde se observa que la compensación remunerativa se correlaciona positivamente con el desempeño laboral con un coeficiente ($r = ,831^{**}$ y $p\text{-valor} = ,000$), finalmente afirma que al ser correlacional contará con la particularidad de causa – efecto al tener una relación positiva directa; es decir, que cuando el trabajador considere que su remuneración es buena su desempeño de funciones también serán buenas.

En tanto que Pinedo (2022), en su tesis presentada en la Universidad Señor de Sipán. El objetivo de su tesis fue determinar la relación que existe entre las dos variables de estudio. Utilizo una metodología descriptiva correlacional para el presente proyecto. Además, aplico una encuesta a 30 trabajadores para recabar los datos para la investigación. Donde concluye como resultado que expresa una relación positiva, además menciona que dentro de la empresa Alma se brinda una buena remuneración a los trabajadores por lo que se desenvuelven de la manera más eficiente logrando así alcanzar los objetivos trazados por la empresa por lo que se recomienda que siga esa línea para seguir consiguiendo mayores beneficios para empresa.

Mientras que Dávila (2021), en su tesis presentada en la Universidad Señor de Sipán. El objetivo de su tesis fue determinar la relación que existe las dos variables señaladas en el título de la investigación remuneración y desempeño laboral. Utilizo una metodología correlacional. Además, aplico una encuesta a 20 trabajadores para recabar los datos para la investigación. Donde concluye que la remuneración y el

desempeño laboral guarda una relación positiva alta, teniendo un $p_valor=0,000$ que resulta ser menor al nivel de significancia $\alpha=0,05$; finalmente indica que ante una buena administración de sueldos retribuido a los trabajadores éstos logran desempeñarse de la manera más idónea dentro del área de salud.

De igual manera, Ramírez (2018) en su tesis presentada en la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. El objetivo de su tesis fue determinar la relación que existe las dos variables señaladas en el título de la investigación. Utilizo una metodología de tipo transversal y un nivel correlacional. Llegando a la conclusión que efectivamente existe relación entre las variables de estudio en tanto que la productividad influye de acuerdo al grado de remuneración percibida pero que esto no es de gran impacto gracias al desempeño efectivo que tienen los trabajadores que se tiene en las diferentes cajas distribuidas en toda la región por que se sugiere incentivar al personal para que siga teniendo una productividad eficiente en la función que realizan.

Finalmente, Ccaulla (2018), sustentó su tesis en la Universidad Cesar Vallejo. El objetivo de su tesis fue determinar la relación que existe las dos variables señaladas en el título de la investigación. Utilizo una metodología básica de nivel correlacional. Además, aplico una encuesta a 86 trabajadores para recabar los datos para la investigación. Donde concluye que existe evidencias suficientes para afirmar que la remuneración salarial tiene relación positiva media ($\rho = ,507$) y significativa (p valor = 0.014 menor que 0.05) con el desempeño laboral, donde se tiene en cuenta que los trabajadores consideran que se desenvuelven más si tienen una remuneración que ellos consideran alta o aceptable de acuerdo a su percepción, por lo que se sugiere buscar otras maneras de motivar a los trabajadores para que se desempeñen de la mejor

manera sin la necesidad de incrementar los salarios a una cantidad considerable debido a que esos sueldos ya vienen establecidos por el estado.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Remuneración salarial percibida

2.2.1.1 Definiciones

Varela (2013), define a la remuneración como una compensación económica que se le brinda a la persona por un servicio realizado que previamente fue acordada entre por el empleador; es decir, es el pago que alcanza una persona por algún trabajo realizado. Donde, gracias a esta forma de compensación que se tiene las personas pueden satisfacer sus necesidades básicas que necesitan como alimentarse o vestirse. (p.2)

De igual manera Dessler (2009), lo define como la manera de retribución que recibe un trabajador por el empleo que está realizando, y esto puede ser por tiempo determinado o indeterminado según el contrato previo establecido.

Como vemos, es un término muy conciso la remuneración salarial que al final se define como el pago por un servicio realizado o un bien adquirido, en el caso de la compensación a otra persona por las tareas que se realizan dentro de una organización, en estos tiempos la remuneración salarial es retribuida mediante dinero que es una forma de pago con el cual gira la economía a nivel mundial, esta remuneración va a depender de muchos factores como las leyes o los contratos que se establezcan entre el trabajador con el empleador.

2.2.1.1 Dimensiones

- **Tipos de remuneración**

Como se pudo evidenciar en la definición, ya sabemos que la remuneración es la compensación que recibe en este caso un trabajador por el trabajo que realiza o ha realizado durante un tiempo determinado, con esto nos referimos a que además existen otros tipos de remuneración que también influyen dentro de un salario de un trabajador, es por ello que López & Otero (2015), mencionan que existen tres componentes que integran a la remuneración total que percibe una persona, los cuales son:

✓ **La remuneración básica**

Es la compensación mínima que recibe el trabajador, el cual está establecido en el contrato previo firmado. Además, el Estado dispone actualmente una remuneración básica de 1025 nuevos soles para cualquier trabajador de acuerdo a las características establecidas en la ley laboral como son las 8 horas de trabajo y de laborar 6 días a la semana para alcanzar las 48 horas establecidas semanalmente. Esto hace hincapié a que las empresas no pueden establecer un salario menor, porque sería una infracción que estarían cometiendo.

✓ **Los incentivos salariales**

Como su mismo nombre lo indica, son incentivos que hacen algunas empresas u organizaciones por el buen desempeño que hace un trabajador en sus funciones o por haber alcanzado e incluso superado una meta establecida, con lo cual mediante dicho incentivo extra que tiene el trabajador sumado su remuneración básica tendrá como resultado un mayor ingreso monetario percibido con lo cual el trabajador se motiva y sirve como guía para que otros compañeros de trabajo también logren dichas metas.

✓ **Las prestaciones sociales**

Estas prestaciones están establecidos en el marco legal peruano, donde indica que una personas tiene derecho a percibir vacaciones una vez al año, estar inscrito dentro de una aseguradora de salud, además de por ejemplo percibir ingreso por paternidad. Esto, no es algo que la empresa tal vez ofrezca de manera propia, sino más bien de manera obligatoria porque así lo establecen el reglamento. (p.7)

Mientras que la Serna & Serván (2021), menciona que esto debe también verse al tipo de contrato que tenga el trabajador ya que en algunos casos existe la remuneración por avance o desempeño lo cual está establecido, es decir que si el trabajador no logra alcanzar dicha meta o rendimiento percibirá una remuneración baja. Esto, se realiza mayormente en los aspectos donde el trabajo humano tiene gran impacto en la producción de la empresa como el aspecto de las empresas agroexportadoras, es por ello que en muchas de estar organizaciones el personal no trabaja de forma motivada sino más bien trabaja bajo presión. (p.50)

▪ **Recompensas**

Se define como el acto de compensar a un individuo por alguna actividad o función realizada, es una manera de poder retribuir dicho acto, que en muchos casos necesariamente tiende a estar relacionado en un tema económico aunque en otros casos está relacionado a una recompensa como un acto simbólico por un buen desempeño realizado. (Pérez, 2011)

En tanto Buriticá & dos Santos (2016), refieren que si la recompensa es de mayor valor, la persona se sentirá más motivada de realizar alguna función o actividad; en el caso contrario que fuera el efecto de premiar por

haber alcanzado algún logro, la persona se sentirá feliz dependiendo del valor que tenga la recompensa, un ejemplo son las recompensas económicas que recibe el colaborador como las gratificaciones o utilidades. (p.5)

Como se mencionó anteriormente, las recompensas no solo tienen que ser sinónimo de compensaciones económicas sino que también pueden ser:

✓ **Reconocimientos:**

Significa brindarle un tipo de distinción a alguna persona o en este caso trabajador por algún un buen desempeño realizado que merece ser reconocido, un claro ejemplo sería las felicitaciones que se brinda a los trabajadores que a fin de mes o jornada logran tener una mayor productividad o un mayor margen de ventas a comparación de sus demás compañeros. (Vantage, 2023)

✓ **Premios distintivos:**

Dicho distintivo puede ser algún objeto que no tenga un valor económico, pero sí un gran valor emocional para los trabajadores como entregarle un certificado por ser el mejor empleado de la empresa o por su buen desempeño, no le es costoso a la organización poder realizar dicha distinción pero haciéndolo lograrán tener trabajadores motivados. (Valladares & Olivé, 2015)

▪ **Capacidad Laboral**

Hilleshein & Lauter (2012), indican que son todas aquellas destrezas que posee una persona dentro de sus actividades laborales, esto puede relacionarse a un aspecto físico y mental para poder desenvolverse de la manera más eficiente en sus funciones, esto muchas veces está ligado a la experiencia que tenga el empleado para poder realizar su trabajo de la manera

más idónea con las exigencias mismas que solicita la empresa para dicho puesto de trabajo.

En tanto Borobia & de la Puebla (2007), afirman que las personas pueden tener una excelente capacidad para desenvolverse en su puesto de trabajo, pero que en muchas oportunidades esa capacidad que tiene el trabajador puede verse perjudicado por diversos factores como lo son: el ambiente laboral que existe o la misma desmotivación personal, por ejemplo un trabajador que tenga conflicto con sus compañeros no se sentirá cómodo y no podrá desenvolverse de la manera correcta.

▪ **Percepción del trabajo**

Se puede definir como la percepción que tenga un empleador sobre la organización donde este laborando y en relación a las funciones que desempeñe, para esto es recomendable que las empresas u organizaciones cuenten con una buena imagen hacia la sociedad de su excelente ambiente que tienen los trabajadores y que las tareas que realizan son siempre con la calidad de trabajo establecida como seguridad e higiene; pero esto depende al empleador de que percepción tenga acerca de su trabajo. (Euroinnova, 2021, p.4)

Existen, diferentes maneras de que una persona pueda tener la percepción acerca de su trabajo y que esto sea o no la mejor, estas se distinguen en:

- ✓ Remuneración del trabajo: Las personas opinaran o tendrán la consideración de que su trabajo es bueno cuando este posea una

remuneración buena y logre cubrir todas sus consideraciones personales.

- ✓ Ambiente laboral: Otro de los factores primordiales para que una persona considere su trabajo como bueno, será el aspecto del ambiente laboral que se perciba dentro del entorno laboral entre compañeros de trabajo, que sean sociables y amigables donde no exista pleitos ni envidia, sino por el contrario exista siempre una buena comunicación e integración para así contar con un buen ambiente laboral.
- ✓ Percepción del puesto: Para que una persona pueda sentirse satisfecha con su trabajo, tiene que tener una buena imagen de las funciones que va a desempeñar, para ello es necesario nuevamente recalcar que esta va a depender de la percepción que la persona sobre dicho puesto laboral debido a que existe personas que son jefes y se sienten insatisfechos con su puesto porque quieren estar mejor posicionados dentro de una empresa u organización. (INEI, 2017, p.316)

2.2.2 Productividad

a) Definiciones

Organización Internacional del Trabajo - OIT (2016), define a la productividad como un indicador de rendimiento laboral donde se mide la eficiencia y el desempeño que le pone el trabajador para lograr dicha tarea encomendada, mientras mejor sea el resultado obtenido con los mismos recursos, se podrá decir que es un trabajador productivo, mayormente las personas no logran tener un rendimiento igual al de una maquina ya que tiene factores físicos o motivacionales que le

permiten avanzar o disminuir su producción, en cambio las maquinas al ser un objeto tiene una vida útil de función permanente que les permite tener una productividad estándar si se encuentra en óptimas condiciones.

De igual modo Pozen (2012), menciona que las personas más eficientes son aquellas que realizan de manera satisfactoria su trabajo en el menor tiempo posible, lo define como una persona productiva, indica que estas son características de la productividad que puede tener un trabajador dentro del plano laboral. Para que las personas puedan ser productivas, estas se basaran en estímulos que ellos consideren como una herramienta para poder esforzarse y ser productivo para el beneficio de la empresa, cuando la persona logre alcanzar un buen resultado como los objetivos planteados podrá ser incluso reconocidos por su superior como un trabajador productivo.

b) Dimensiones

▪ Clima laboral

Es el ambiente humano y físico que se tiene dentro del oficio donde se desenvuelven los colaboradores para cumplir con sus actividades, esto quiere decir que está estrechamente relacionado con la calidad de integración grupal que se tiene y de la buena calidad en infraestructura que se cuenta para que los colaboradores se sientan cómodos y con lo cual se sientan satisfechos. (Olaz & Ortiz, 2022, p.18).

En tanto Gan & Triginé (2012), indican que es un reflejo de la realidad que manejan las empresas o instituciones públicas con sus trabajadores, ya que es fácil visualizar las apariencias que tienen al relacionarse con los clientes o usuarios, he incluso al realizar su trabajo. Como es el caso de las empresas de call center, donde los colaboradores que se sientan desanimados o en algunos

casos de mal humor al realizar su trabajo, es porque no se está teniendo un buen clima laboral dentro de su institución pero que esta pueda deberse a diferentes factores que le impiden que él se sienta satisfecho con las labores que desempeña.

- **Comunicación**

Es el intercambio de mensajes entre dos personas o más, para que existe una buena comunicación es necesario que se cuenten con pautas para poder intercambiar información de manera amigable, que puede en este caso ser una comunicación escrita u oral. En el aspecto de las organizaciones se tiene que contar con una comunicación cercana y fluida con sus clientes o usuarios para conocer su necesidad y poder cubrirla por lo que es necesario contar con un personal calificado que tenga presente la importancia de brindar un buen servicio mediante una buena comunicación, de la misma manera entre compañeros de trabajo para poder lograr un buen ambiente. (Martínez, 2005, p.24)

En tanto Mora (2001), considera que las empresas pueden perder muchos clientes si no se tiene una buena comunicación con el cliente y de que esto genera insatisfacción para ellos, que después esto conlleva a que elija otra compañía para poder adquirir sus productos o servicios. Donde, se recomienda que el personal tenga habilidades blandas para tener un buen trato con el cliente; he incluso en el aspecto público se tenga un buen trato con los usuarios quienes de manera obligatoria en muchos casos no pueden cambiar de entidad para cubrir sus necesidades.

- **Motivación**

Hernández (2002), lo define como la fuerza de voluntad que realizan las persona para poder hacer alguna actividad, esto dependerá mucho de la ideología de la persona para poder considerar que dicha motivación es suficiente para poder realizar dichos actos, un ejemplo claro es el tema laboral donde las personas realizan de buena manera alguna actividad si se le remunera de buena manera; esa remuneración actúa como una motivación para que la persona pueda trabajar con los mejores ánimos. (p.18)

En tanto Robbins (2004), refiere que la persona muestra una fuerza de voluntad cuando se plasma la persistencia que tiene la persona para lograr una meta; esto se verá reflejado en cuanta intensidad le pone la persona para lograr alguna cosa en específica y que tiene que estar orientado hacia alguna dirección y del grado de persistencia que le ponga la persona para poder alcanzar dicha meta. Es decir, dependiendo del grado de motivación que perciba una persona la considere como grande, podrá ponerle más ganas a alcanzar dicho logro, al contrario al contar con una motivación menor la persona no se esforzaría tanto para alcanzar un objetivo. (p.155)

Por ello, existen dos tipos de motivación las cuáles son la:

✓ **Motivación Intrínseca**

Es aquella, que nace de forma idónea por la misma persona desde su ser interior por alcanzar o lograr algún objetivo que desee, donde busca satisfacer dicho objetivo a base de su propio esfuerzo. (Hernández, 2002, p.8)

✓ **Motivación Extrínseca**

Surge a raíz de factores externos pero que la persona de alguna u otra manera realiza, como las recompensas que ofrecen por alcanzar

cierta cantidad de ventas, representa un tipo de motivación extrínseca debido a que indirectamente esfuerza a que el individuo se esfuerce para conseguir dicho propósito de recompensa. (García, 2007, p.58)

▪ **Rendimiento laboral**

Artica (2018), define como aquello que espera conseguir la empresa por parte de su trabajador respecto a las actividades o funciones que se le fue asignado durante un tiempo que ellos determinen, este valor esperado puede ser positivo o negativo debido a diferentes causas que se puedan deducir como la ineficiencia que pueda tener el trabajador o como la falta de entusiasmo que él pueda optar para conseguir un rendimiento positivo, tengamos un ejemplo claro de que las empresas manejan un indicador laboral para el desempeño de sus trabajadores y si estos no cumplen con las actividades o funciones de la manera más óptima y adecuada serán considerados como un trabajador de bajo rendimiento.

En tanto Obando (2019), menciona que todo trabajador debe comprometerse con la empresa en el aspecto de tener un buen desempeño dentro de sus labores, ya que esto de acuerdo al tiempo que ellos permanecen dentro de la organización deben demostrar su eficiencia, eficacia y responsabilidad de hacer un buen uso de su desempeño, esto es gran medida es beneficioso para el trabajador y para la empresa, puesto que ellos por dicho acto reciben a cambio una remuneración económica que con un mayor índice de rendimiento en muchos casos puede ser mejor remunerado. (p.183)

2.3 Bases filosóficas

Estas teorías son justificadas gracias al estudio recabado de Rawls (2012), con su teoría de la justicia hace hincapié en la equidad que deben todas las organizaciones

para realizar una equitativa distribución justa de los recursos y oportunidades para alcanzar el bienestar social. Es así que si nos referimos al plano laboral, se deduce que él considera como una oportunidad laboral para todas las personas teniendo como una justa realidad la no explotación en las actividades que serán asignadas y siempre permitiendo su desenvolvimiento para que este pueda desempeñarse de la manera más adecuada teniendo también una remuneración justa.

De igual modo la teoría de Sen (2012), destaca la importancia de la justicia económica para el desarrollo humano y la erradicación de la pobreza, donde menciona que para que los ingresos que percibe una nación debe ser distribuido de manera justa y equitativa a todas las personas sin tener ninguna discriminación por su clase social, un claro ejemplo es el acceso que obras a todos los rincones de cada país y el acceso a los servicios de salud y educación.

Mientras que las dimensiones para la variable Productividad fueron extraídas del libro de la Organización Internacional del Trabajo (2016), donde se define a la productividad como un indicador de rendimiento al realizar alguna acción en específica, en el plano laboral es la cantidad de horas para alcanzar culminar alguna tarea donde está relacionada la eficiencia y el desempeño que le pone la persona para lograr dicha tarea, mayormente las personas no logran tener un rendimiento igual al de una maquina ya que tiene factores físicos o motivacionales que le permiten avanzar o disminuir su producción, en cambio las maquinas al ser un objeto tiene una vida útil que es de función permanente si está en óptimas condiciones. Es por ello que las personas para que logren tener una mayor productividad empleando los mismos recursos deben tener condiciones para que se desenvuelvan de la mejor manera, y con esto nos referimos a que tenga un buen clima dentro del trabajo, para que no se sienta solo además de buscar siempre mantenerse motivado para que le ponga mayores ánimos al aspecto laboral

para el logro de los objetivos, caso contrario solo traería perjuicios para la empresa.
(p.23)

2.4 Definición de términos básicos

- **Colaboradores:**

“Se les denomina así a los empleados o trabajadores de cualquier empresa o entidad, debido a que de alguna u otra manera colaboran al logro de los objetivos o metas que tiene la organización, además de darle un mayor grado de participación al trabajador para que se sienta comprometido con la empresa” (Carrasco, 2019, p.1).

- **Excelencia Laboral:**

“Es la superación de ciertos criterios en el plano laboral con respecto a la calidad percibida por parte del trabajador, como en el caso de realizar sus funciones de manera correcta y rápida; es decir, un trabajo de calidad o excelencia” (Ferro, 2020, p.378).

- **Usuario:**

Es persona que utiliza algún servicio o producto específico pero de manera reiterada o permanente, como en el caso del servicio de agua potable las personas serán usuarias debido a que utilizan el servicio de forma permanente. (Cano, 2019, p.167)

- **Percepción laboral:**

Es la suposición que tiene un trabajador con respecto a las funciones que desempeña y a la empresa que pertenece, en muchos casos las percepciones no son iguales a la realidad que se vive dentro del ámbito laboral (Chiang, Núñez, & Martín, 2010, p.65).

- **Comunicación asertiva:**

Es el tipo de comunicación donde la persona dialoga de forma positiva sin herir o dañar a otra; es decir, ser asertivo al momento de hablar con otra persona. (Presley, 2022, p.20)

- **Valor agregado:**

“Significa brindar algo superior a lo esperado, en el caso del servicio ofrecido es brindarle al usuario algún tipo de incentivo o mejora en el servicio” (Córdova, 2017, p.16).

- **Motivación:**

“Son las consecuencias que anima a una persona para realizar alguna acción o tarea en específica, y esto va a depender del grado de percepción que tenga la persona para considerarlo como una motivación alta o simple” (Urcola, 2008).

- **Experiencia del usuario:**

“Es el proceso por el que pasan las personas para adquirir su producto o servicio, desde que inicia hasta que lo finaliza he inclusive posterior al servicio utilizado” (González, 2020).

- **Condiciones Laborales:**

Son los factores que influyen en el desempeño del colaborador dentro del trabajo y en sus tareas que realiza y que siempre repercute en su desempeño laboral. (Personio, 2023)

- **Cultura Organizacional:**

“Se le denomina de esa manera a los valores y normas que rigen en una empresa o institución” (Nosnik, 2005).

2.5 Hipótesis de investigación

2.5.1 Hipótesis general

Existe una relación estadísticamente significativa entre la remuneración salarial percibida y la productividad de los trabajadores de la Empresa Municipal de Servicio de Agua Potable y Alcantarillado de la ciudad de Huaral, 2023.

2.5.2 Hipótesis específicas

- a) Existe una relación estadísticamente significativa entre los tipos de remuneración y la productividad de los trabajadores de la Empresa Municipal de Servicio de Agua Potable y Alcantarillado de la ciudad de Huaral, 2023.
- b) Existe una relación estadísticamente significativa entre las recompensas y la productividad de los trabajadores de la Empresa Municipal de Servicio de Agua Potable y Alcantarillado de la ciudad de Huaral, 2023.
- c) Existe una relación estadísticamente significativa entre la capacidad laboral y la productividad de los trabajadores de la Empresa Municipal de Servicio de Agua Potable y Alcantarillado de la ciudad de Huaral, 2023.
- d) Existe una relación estadísticamente significativa entre la percepción del trabajo y la productividad de los trabajadores de la Empresa Municipal de Servicio de Agua Potable y Alcantarillado de la ciudad de Huaral, 2023.

2.6 Operacionalización de las variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
VARIABLE 1 REMUNERACION SALARIAL PERCBIDA	Varela (2013), define a la remuneración como una compensación económica que se le brinda a la persona por un servicio realizado que previamente fue acordada entre por el empleador; es decir, es el pago que obtiene una persona por algún trabajo realizado. (p.2)	Tipos de remuneración	- Remuneración básica - Incentivos salariales - Prestaciones sociales	1-3
		Recompensas	- Recompensas extras - Premios distintivos	4-5
		Capacidad Laboral	- Capacidad Física - Capacidad cognitiva	6-7
		Percepción del trabajo	- Satisfacción - Condiciones laborales - Puesto de trabajo	8-10
VARIABLE 2 PRODUCTIVIDAD	Organización Internacional del Trabajo (2016), define a la productividad como un indicador de rendimiento laboral donde se mide la eficiencia y el desempeño que le pone el trabajador para lograr dicha tarea encomendada, mientras mejor sea el resultado obtenido con los mismos recursos, se podrá decir que es un trabajador productivo.	Clima laboral	- Equipo de trabajo - Integración de trabajadores	11-12
		Comunicación	- Comunicación pasiva - Comunicación asertiva	13-14
		Motivación	- Motivación intrínseca - Motivación extrínseca	15-16
		Rendimiento laboral	- Eficacia - Eficiencia	17-18

CAPITULO III.

METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

3.1.1 Enfoque de la investigación

El enfoque cuantitativo se apoya en la recopilación de información para poder contrarrestar hipótesis planteadas (Tortosa, 2014).

3.1.2 Tipo

La investigación tuvo un enfoque cuantitativo porque permite resolver problemas específicos que se plantean en una investigación determinada (Gómez, 2006).

3.1.3 Diseño

La investigación se realizó con un diseño no experimental transaccional ya que no se alteró las variables de estudio donde se analizó la relación que tuvieron en un tiempo dado, que es en el año 2023.

3.1.4 Nivel de investigación

La investigación de nivel correlacional tiene como propósito conocer la relación entre variables de estudio o el grado de asociación que se tiene entre variables de una investigación (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

Hace referencia al total de personas que integran la organización a ser estudiada, en este caso la empresa municipal de servicio de agua potable y alcantarillado de la ciudad de Huaral, tuvo una población de 200 trabajadores en el año 2023.

3.2.2 Muestra

Es la extracción de una parte de la población total, debido a que la cantidad de población es extensa será necesario realizar una muestra para reducir la cantidad de personas encuestadas.

Aguilar (2005), proporciona la siguiente ecuación:

$$n = \frac{N * Z^2 * \alpha * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z^2 * \alpha * p * q}$$

Ahora reemplazando con datos de la investigación:

$$n = \frac{200 * 1960^2 * 0,5 * 0,5}{0,5^2 * (200 - 1) + 1960^2 * 0,5 * 0,5} = 135$$

Se aplicó el muestreo de aleatorio simple (Castellano, Bittar, Castellano & Silva, 2020), donde se escogió a la cantidad de individuos de manera al azar, quiere decir que cualquier persona puede ser escogida. En este caso, se aplicó un cuestionario a 135 trabajadores que fueron seleccionados de manera al azar.

3.3 Técnicas de recolección de datos

3.3.1 Técnicas a emplear

En la tesis se aplicó la técnica de la encuesta para el acopio de datos.

3.3.2 Descripción de los instrumentos

Se efectuó un cuestionario a 135 trabajadores de la empresa municipal de servicio de agua potable y alcantarillado de la ciudad de Huaral” donde contiene dos dimensiones:

- Remuneración salarial percibida: Que incluye 4 dimensiones y consta de 10 preguntas.
- Productividad: Que incluye 4 dimensiones y consta de 8 preguntas.

En la encuesta todas las preguntas realizadas contaron con una escala de respuestas: 1= Nunca, 2= Casi nunca, 3= A veces, 4= Casi siempre, y 5= Siempre.

3.4 Técnicas para el procedimiento de la información

La técnica utilizada consistió desde la recopilación de los datos a través de la aplicación del cuestionario, después de ello fueron organizados en tablas de Excel y luego se procedió a la limpieza y verificación de los datos. Luego de ello, se procedió a utilizar el método electrónico a través del software SPSS versión N° 28 para la elaboración de los gráficos y tablas.

3.5 Matriz de consistencia

REMUNERACIÓN SALARIAL PERCIBIDA Y PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA MUNICIPAL DE SERVICIO DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DE LA CIUDAD DE HUARAL, 2023

	PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
PRINCIPAL	¿De qué manera la remuneración salarial percibida se relaciona con la productividad de los trabajadores de la Empresa Municipal de Servicio de Agua Potable y Alcantarillado de la ciudad de Huaral, 2023?	Determinar la relación entre la remuneración salarial percibida y la productividad de los trabajadores en la Empresa Municipal de Servicio de Agua Potable y Alcantarillado de la ciudad de Huaral, 2023.	Existe una relación estadísticamente significativa entre la remuneración salarial percibida y la productividad de los trabajadores de la Empresa Municipal de Servicio de Agua Potable y Alcantarillado de la ciudad de Huaral, 2023.	VARIABLE 1 REMUNERACIÓN SALARIAL PERCIBIDA	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Tipos de remuneración ❖ Recompensas ❖ Capacidad Laboral ❖ Percepción del trabajo 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Enfoque de la Investigación: Cuantitativo 2. Tipo de Investigación: Aplicada 3. Diseño de Investigación <ul style="list-style-type: none"> - No experimental-transaccional
ESPECÍFICOS	¿De qué manera los tipos de remuneración se relaciona con la productividad de los trabajadores de la Empresa Municipal de Servicio de Agua Potable y Alcantarillado de la ciudad de Huaral, 2023?	Establecer la relación entre los tipos de remuneración y la productividad de los trabajadores de la Empresa Municipal de Servicio de Agua Potable y Alcantarillado de la ciudad de Huaral, 2023.	Existe una relación estadísticamente significativa entre los tipos de remuneración y la productividad de los trabajadores de la Empresa Municipal de Servicio de Agua Potable y Alcantarillado de la ciudad de Huaral, 2023.	VARIABLE 2 PRODUCTIVIDAD	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Clima laboral ❖ Comunicación ❖ Motivación ❖ Rendimiento laboral 	<ol style="list-style-type: none"> 4. Población y muestra La muestra es de 135 trabajadores de la empresa municipal de servicio de agua potable y alcantarillado de la ciudad de Huaral, 2023 quienes fueron encuestados de manera aleatoria. 5. Técnicas e instrumento de recolección de datos: <ul style="list-style-type: none"> - Encuestas - Cuestionarios 6. Análisis interpretación de la información <ul style="list-style-type: none"> - Tablas - Figuras - Software SPSS - Excel
	¿De qué manera las recompensas se relaciona con la productividad de los trabajadores de la Empresa Municipal de Servicio de Agua Potable y Alcantarillado de la ciudad de Huaral, 2023?	Identificar la relación que existe entre las recompensas y la productividad de los trabajadores de la Empresa Municipal de Servicio de Agua Potable y Alcantarillado de la ciudad de Huaral, 2023.	Existe una relación estadísticamente significativa entre las recompensas y la productividad de los trabajadores de la Empresa Municipal de Servicio de Agua Potable y Alcantarillado de la ciudad de Huaral, 2023.			
	¿De qué manera la capacidad laboral se relaciona con la productividad de los trabajadores de la Empresa Municipal de Servicio de Agua Potable y Alcantarillado de la ciudad de Huaral, 2023?	Relacionar la capacidad laboral con la productividad de los trabajadores de la Empresa Municipal de Servicio de Agua Potable y Alcantarillado de la ciudad de Huaral, 2023.	Existe una relación estadísticamente significativa entre la capacidad laboral y la productividad de los trabajadores de la Empresa Municipal de Servicio de Agua Potable y Alcantarillado de la ciudad de Huaral, 2023.			
	¿De qué manera la percepción del trabajo se relaciona con la productividad de los trabajadores de la Empresa Municipal de Servicio de Agua Potable y Alcantarillado de la ciudad de Huaral, 2023?	Medir la relación de la percepción del trabajo con la productividad de los trabajadores de la Empresa Municipal de Servicio de Agua Potable y Alcantarillado de la ciudad de Huaral, 2023.	Existe una relación estadísticamente significativa entre la percepción del trabajo y la productividad de los trabajadores de la Empresa Municipal de Servicio de Agua Potable y Alcantarillado de la ciudad de Huaral, 2023.			

CAPITULO IV.

RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados

4.1.1. Descripción de los datos del encuestado

Tabla 1
Distribución porcentual por género de los trabajadores de la Empresa Municipal de Servicio de Agua Potable y Alcantarillado de la ciudad de Huaral, 2023

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Femenino	23	17,0	17,0	17,0
	Masculino	112	83,0	83,0	100,0
	Total	135	100,0	100,0	

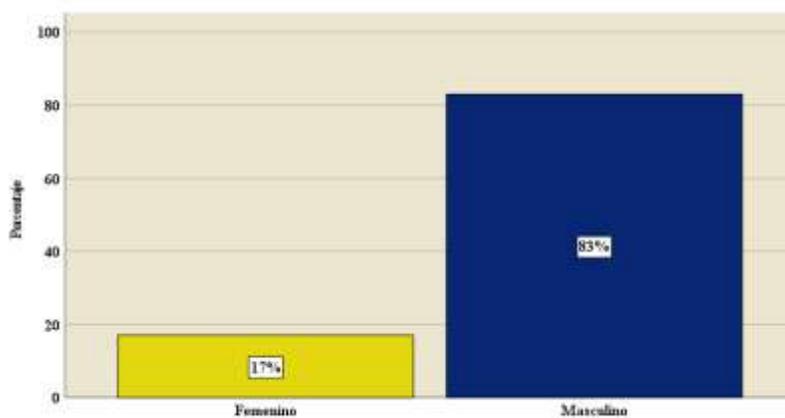


Figura 1. Distribución porcentual por género de los trabajadores de la Empresa Municipal de Servicio de Agua Potable y Alcantarillado de la ciudad de Huaral, 2023

Se visualiza en figura 1, que el 83% de los trabajadores encuestados de la Empresa Municipal de Servicio de Agua Potable y Alcantarillado de la ciudad de Huaral 2023, son de género masculino y solo el 17% son de género femenino.

Tabla 2
Distribución porcentual por rango de edad de las personas encuestadas en la muestra

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De 23 hasta 31 años	34	25,2	25,2	25,2
	De 32 hasta 40 años	84	62,2	62,2	87,4
	De 41 hasta 49 años	16	11,9	11,9	99,3
	De 50 hasta 55 años	1	,7	,7	100,0
	Total	135	100,0	100,0	

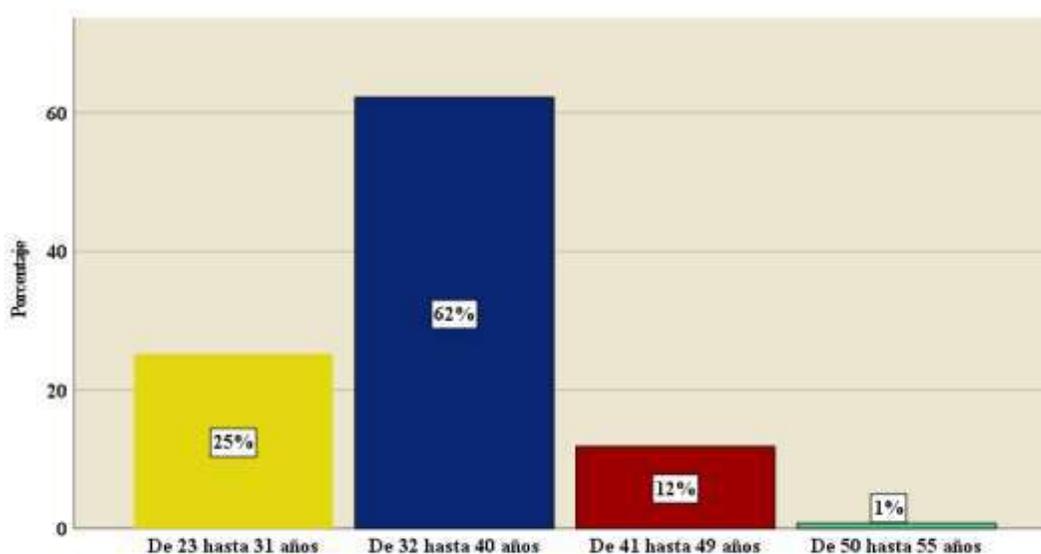


Figura 2. Distribución porcentual por rango de edad de las personas encuestadas en la muestra

Se visualiza en figura 2, que el 25% de los trabajadores encuestados de la Empresa Municipal de Servicio de Agua Potable y Alcantarillado de la ciudad de Huaral 2023 tienen una edad de 23 hasta 31 años, un 62% tienen entre 32 hasta 40 años, un 12% tiene de 41 hasta 49 años y solo un 1% tiene entre 50 hasta 55 años.

Tabla 3
Distribución porcentual por estado civil de las personas encuestadas en la muestra

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casado	31	23,0	23,0	23,0
	Divorciado	1	,7	,7	23,7
	Soltero	103	76,3	76,3	100,0
	Total	135	100,0	100,0	

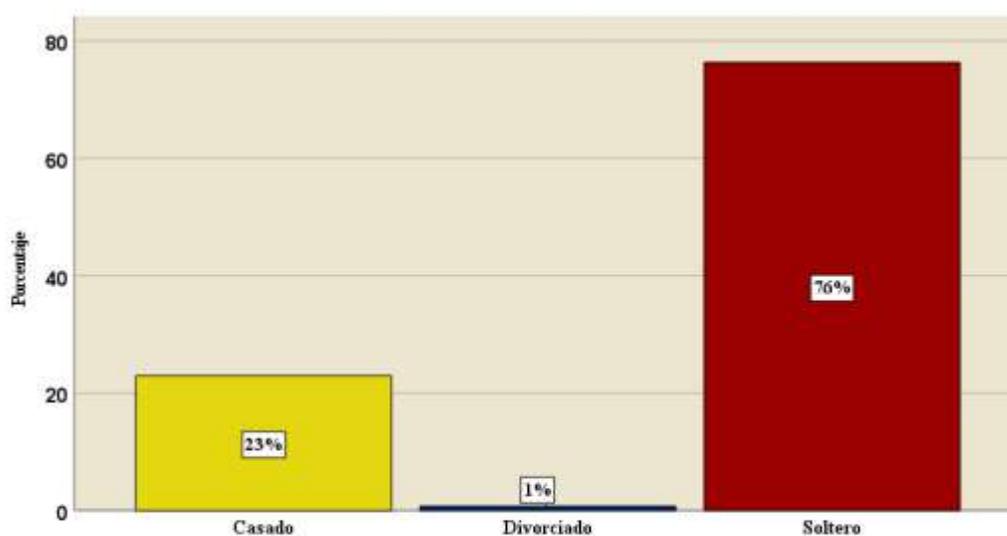


Figura 3. Distribución porcentual por estado civil de las personas encuestadas en la muestra

Se visualiza en la figura 3, que el 23% de los trabajadores encuestados de la Empresa Municipal de Servicio de Agua Potable y Alcantarillado de la ciudad de Huaral 2023 tienen un estado civil de casado, mientras que un 76% son soltero y solo un 1% es divorciado por lo que se puede decir que hay una considerable participación de trabajadores solteros.

Tabla 4
Distribución *porcentual* por grado de estudios de las personas encuestadas en la muestra

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Estudios básicos	21	15,6	15,6	15,6
	Estudios Técnicos	29	21,5	21,5	37,0
	Estudios universitarios	84	62,2	62,2	99,3
	Sin estudios	1	,7	,7	100,0
	Total	135	100,0	100,0	

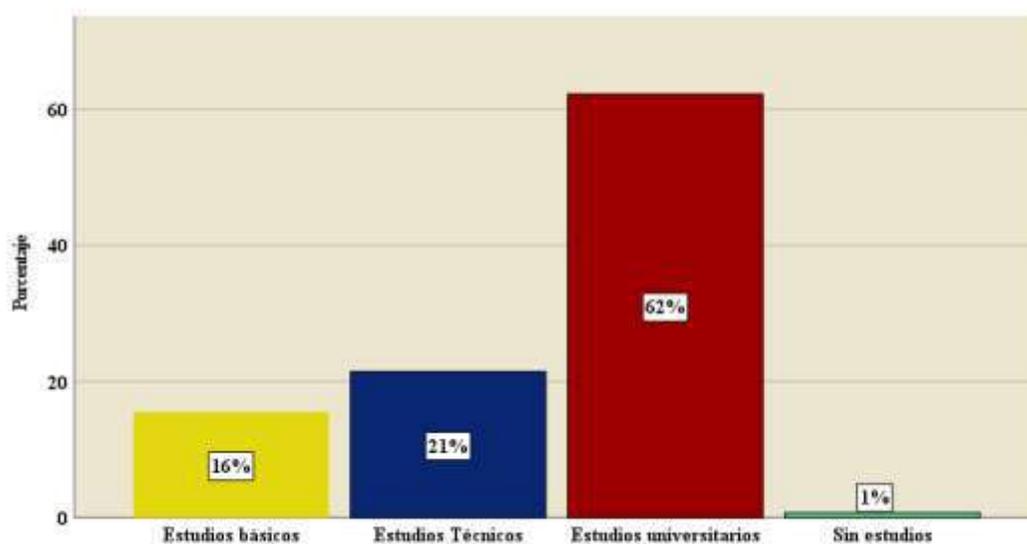


Figura 4. Distribución porcentual por grado de estudios de las personas encuestadas en la muestra

Se visualiza en la figura 4, que el 16% de los trabajadores encuestados de la Empresa Municipal de Servicio de Agua Potable y Alcantarillado de la ciudad de Huaral 2023 tienen un grado de estudios básicos, un 21% tienen estudios técnicos, un 62% cuenta con estudios universitarios y solo un 1% no cuenta con estudios.

4.1.2. Descripción de la variable Remuneración salarial percibida y sus dimensiones

Tabla 5

Distribución porcentual de la variable remuneración salarial percibida, contestadas por las personas encuestadas en la muestra

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	73	54,1	54,1	54,1
	Medio	49	36,3	36,3	90,4
	Alto	13	9,6	9,6	100,0
	Total	135	100,0	100,0	

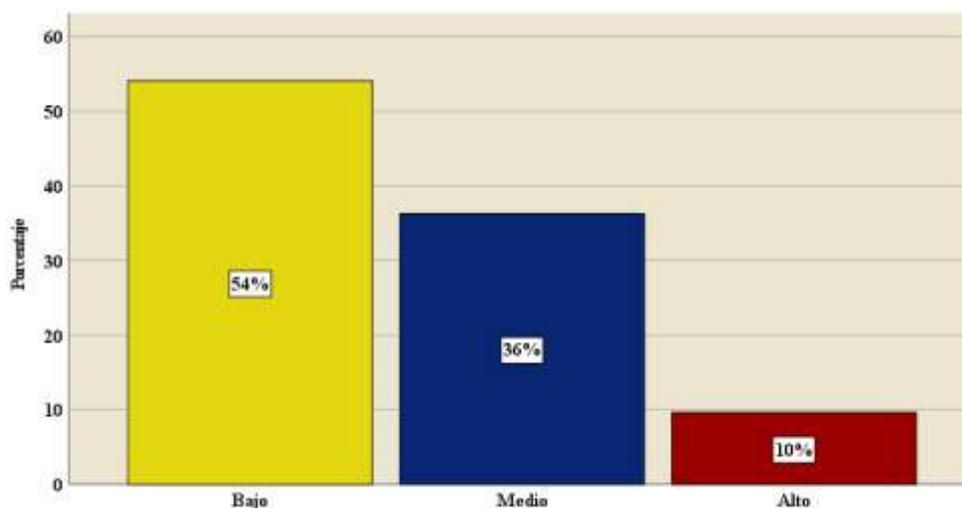


Figura 5. Distribución porcentual de la variable remuneración salarial percibida, contestadas por las personas encuestadas en la muestra

Se visualiza en la figura 5, que el 54% de los trabajadores encuestados de la Empresa Municipal de Servicio de Agua Potable y Alcantarillado de la ciudad de Huaral 2023 consideran como bajo la remuneración salarial que perciben, un 36% considera como medio su remuneración y solo un 10% lo considera como alto. Esto puede ser un indicador de que los trabajadores no realicen de manera productiva sus funciones debido a los bajos porcentajes observados por parte de dicha variable.

Tabla 6
Distribución porcentual de la dimensión tipos de remuneración, contestadas por las personas encuestadas en la muestra

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	72	53,3	53,3	53,3
	Medio	55	40,7	40,7	94,1
	Alto	8	5,9	5,9	100,0
	Total	135	100,0	100,0	

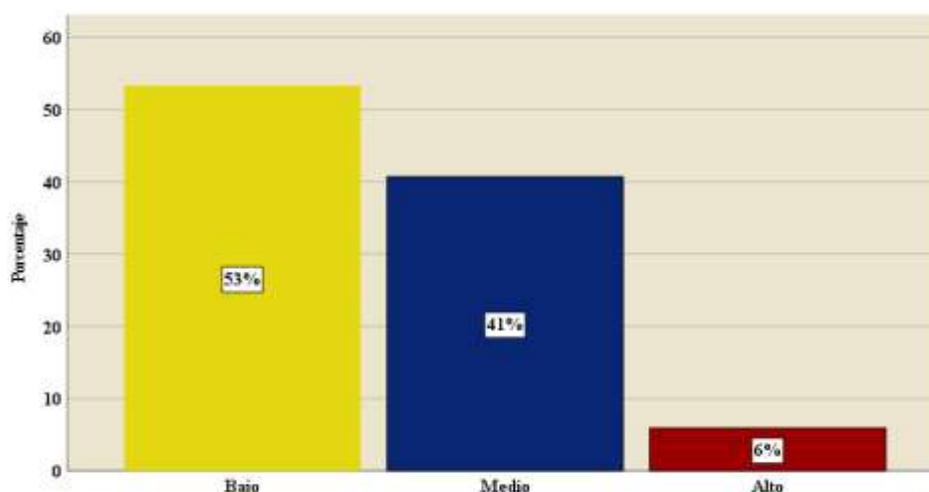


Figura 6. Distribución porcentual de la dimensión tipos de remuneración, contestadas por las personas encuestadas en la muestra

Se visualiza en la figura 6, que el 53% de los trabajadores encuestados de la Empresa Municipal de Servicio de Agua Potable y Alcantarillado de la ciudad de Huaral 2023 consideran como bajo los tipos de remuneración que perciben, un 41% considera como medio y solo un 6% lo considera como alto. Esto puede ser un indicador de que los trabajadores no realicen de manera productiva sus funciones debido a los bajos porcentajes observados por parte de la dimensión tipos de remuneración.

Tabla 7
Distribución porcentual de la dimensión recompensas, contestadas por las personas encuestadas en la muestra

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	85	63,0	63,0	63,0
	Medio	40	29,6	29,6	92,6
	Alto	10	7,4	7,4	100,0
	Total	135	100,0	100,0	

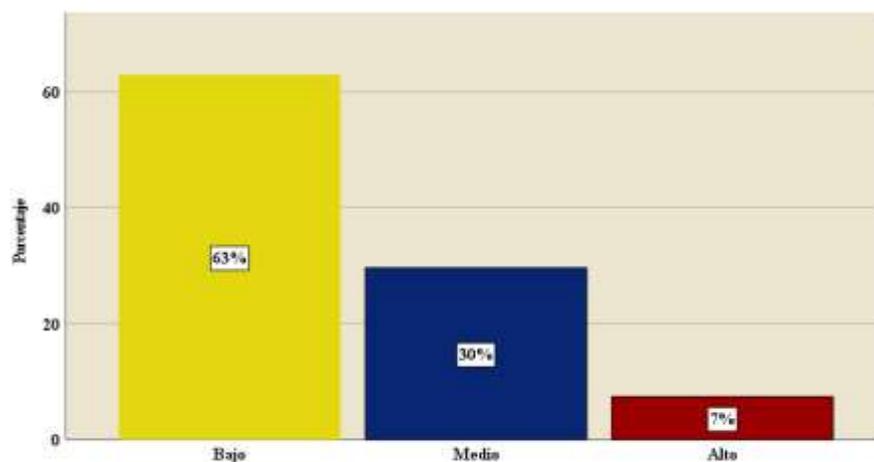


Figura 7. Distribución porcentual de la dimensión recompensas, contestadas por las personas encuestadas en la muestra

Se visualiza en la figura 7, que el 63% de los trabajadores encuestados de la Empresa Municipal de Servicio de Agua Potable y Alcantarillado de la ciudad de Huaral 2023 consideran como bajo las recompensas que reciben, un 30% considera como medio y solo un 7% lo considera como alto. Esto puede ser un indicador de que los trabajadores no realicen de manera productiva sus funciones debido a los bajos porcentajes observados por parte de la dimensión recompensas.

Tabla 8
Distribución porcentual de la dimensión capacidad laboral, contestadas por las personas encuestadas en la muestra

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	88	65,2	65,2	65,2
	Medio	37	27,4	27,4	92,6
	Alto	10	7,4	7,4	100,0
	Total	135	100,0	100,0	

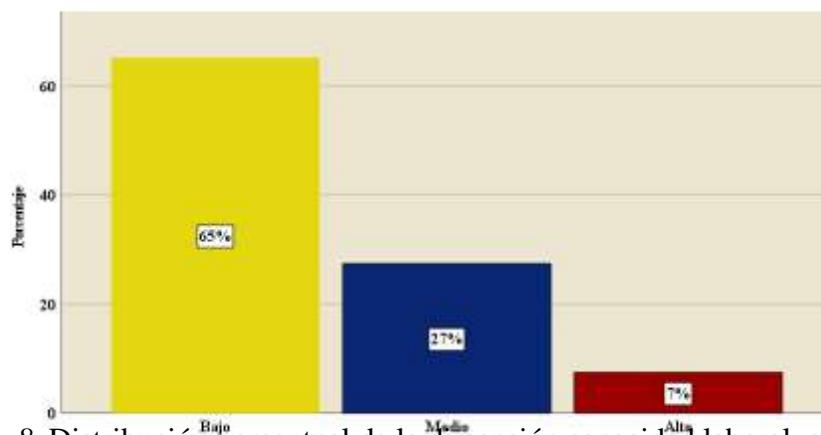


Figura 8. Distribución porcentual de la dimensión capacidad laboral, contestadas por las personas encuestadas en la muestra

Se visualiza en la figura 8, que el 65% de los trabajadores encuestados de la Empresa Municipal de Servicio de Agua Potable y Alcantarillado de la ciudad de Huaral 2023 consideran como bajo la capacidad laboral, un 27% considera como medio y solo un 7% lo considera como alto. Esto puede ser un indicador de que los trabajadores no realicen de manera productiva sus funciones debido a los bajos porcentajes observados por parte de la dimensión capacidad laboral.

Tabla 9
Distribución porcentual de la dimensión percepción del trabajo, contestadas por las personas encuestadas en la muestra

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	92	68,1	68,1	68,1
	Medio	34	25,2	25,2	93,3
	Alto	9	6,7	6,7	100,0
	Total	135	100,0	100,0	

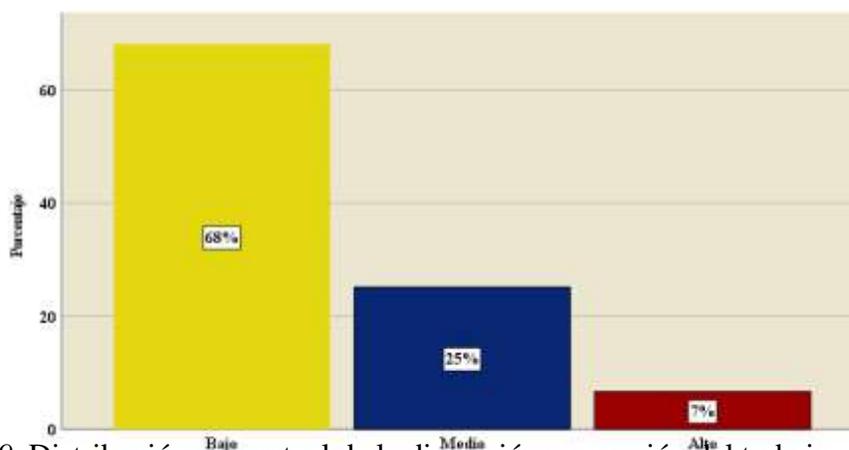


Figura 9. Distribución porcentual de la dimensión percepción del trabajo, contestadas por las personas encuestadas en la muestra

Se visualiza en la figura 9, que el 68% de los trabajadores encuestados de la Empresa Municipal de Servicio de Agua Potable y Alcantarillado de la ciudad de Huaral 2023 consideran como bajo la percepción del trabajo, un 25% considera como medio y solo un 7% lo considera como alto. Esto puede ser un indicador de que los trabajadores no realicen de manera productiva sus funciones debido a los bajos porcentajes observados por parte de la dimensión percepción del trabajo.

4.1.3. Descripción de la variable Productividad y sus dimensiones

Tabla 10

Distribución porcentual de la variable productividad, contestadas por las personas encuestadas en la muestra

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	81	60,0	60,0	60,0
	Medio	40	29,6	29,6	89,6
	Alto	14	10,4	10,4	100,0
	Total	135	100,0	100,0	

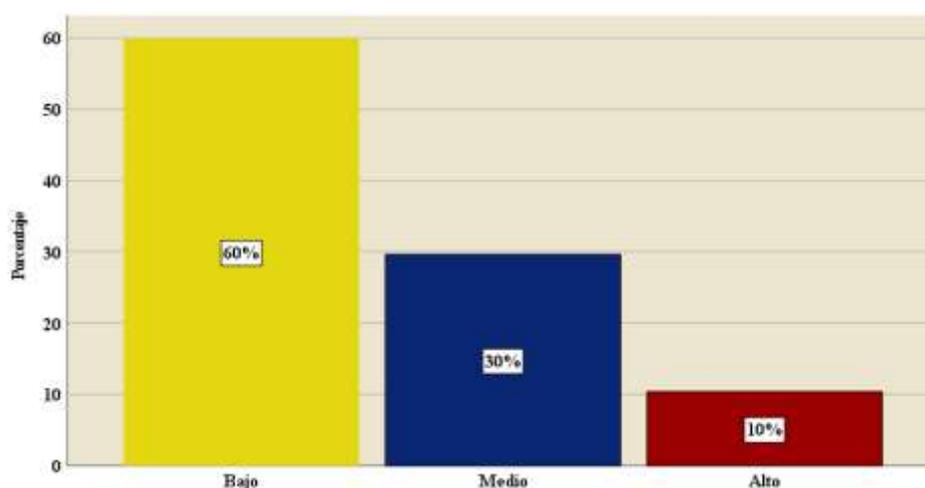


Figura 10. Distribución porcentual de la variable productividad, contestadas por las personas encuestadas en la muestra

Se visualiza en la tabla 10, que el 60% de los trabajadores encuestados de la Empresa Municipal de Servicio de Agua Potable y Alcantarillado de la ciudad de Huaral 2023 consideran como bajo la productividad que realizan, un 30% considera como medio y solo un 10% lo considera como alto. Esto puede ser un indicador de que los trabajadores no realicen de manera productiva sus funciones debido a los bajos porcentajes observados.

Tabla 11
Distribución porcentual de la dimensión clima laboral, contestadas por las personas encuestadas en la muestra

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	77	57,0	57,0	57,0
	Medio	46	34,1	34,1	91,1
	Alto	12	8,9	8,9	100,0
	Total	135	100,0	100,0	

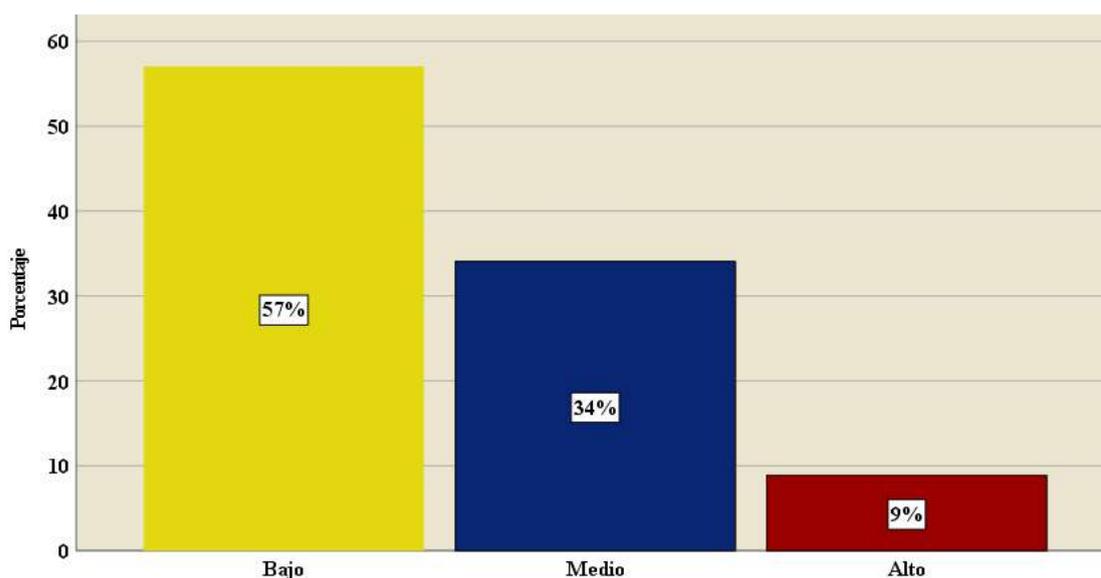


Figura 11. Distribución porcentual de la dimensión clima laboral, contestadas por las personas encuestadas en la muestra

Se visualiza en la figura 11, que el 57% de los trabajadores encuestados de la Empresa Municipal de Servicio de Agua Potable y Alcantarillado de la ciudad de Huaral 2023 consideran como bajo el clima laboral, un 34% considera como medio y solo un 9% lo considera como alto. Esto puede ser un indicador de que los trabajadores no realicen de manera productiva sus funciones debido a los bajos porcentajes observados por parte de la dimensión clima laboral.

Tabla 12
Distribución porcentual de la dimensión comunicación, contestadas por las personas encuestadas en la muestra

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	77	57,0	57,0	57,0
	Medio	47	34,8	34,8	91,9
	Alto	11	8,1	8,1	100,0
	Total	135	100,0	100,0	

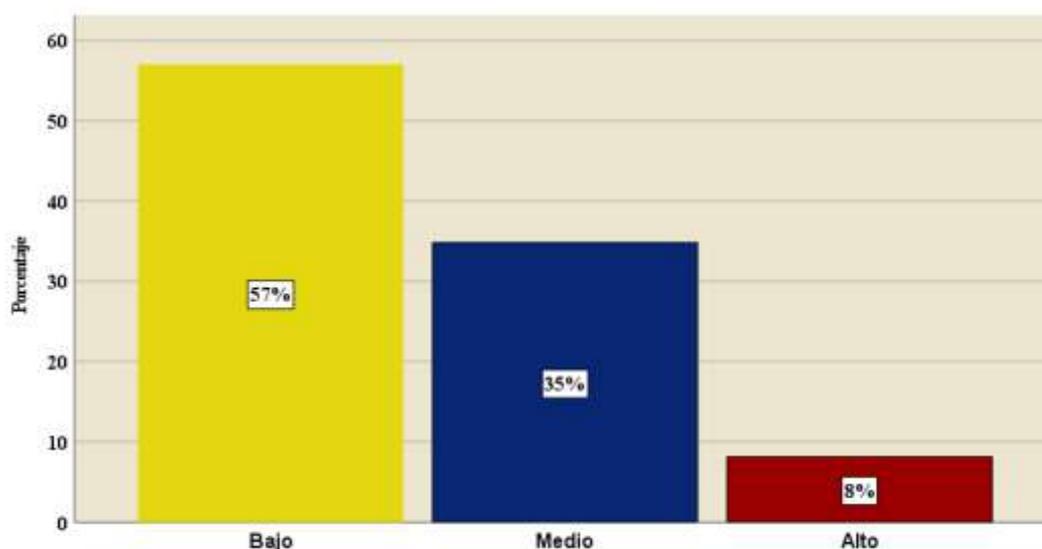


Figura 12. Distribución porcentual de la dimensión comunicación, contestadas por las personas encuestadas en la muestra

Se visualiza en la figura 12, que el 57% de los trabajadores encuestados de la Empresa Municipal de Servicio de Agua Potable y Alcantarillado de la ciudad de Huaral 2023 consideran como bajo la comunicación en la empre, un 35% considera como medio y solo un 8% lo considera como alto. Esto puede ser un indicador de que los trabajadores no realicen de manera productiva sus funciones debido a los bajos porcentajes observados por parte de la dimensión comunicación.

Tabla 13
Distribución porcentual de la dimensión motivación, contestadas por las personas encuestadas en la muestra

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	87	64,4	64,4	64,4
	Medio	36	26,7	26,7	91,1
	Alto	12	8,9	8,9	100,0
	Total	135	100,0	100,0	

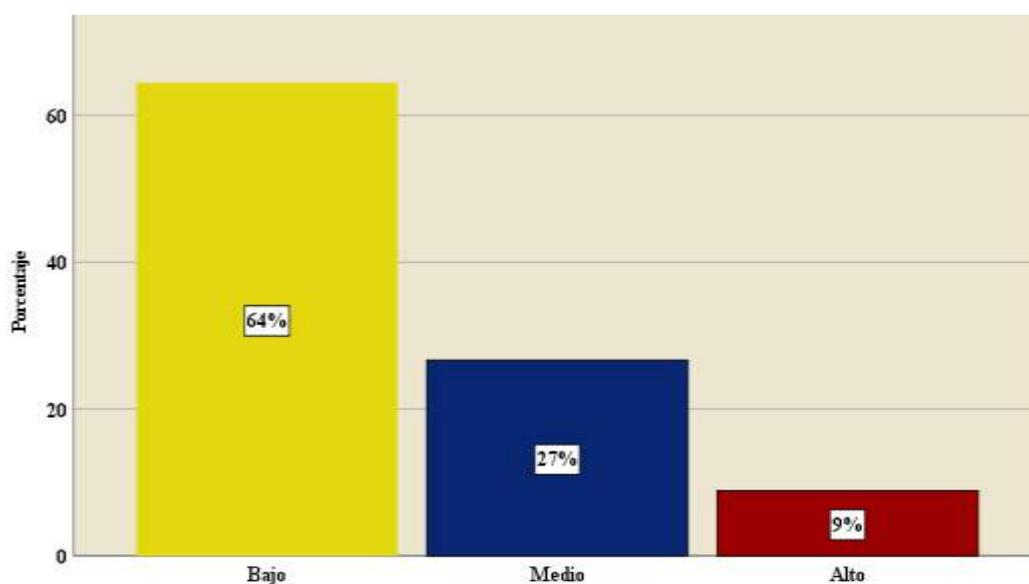


Figura 13. Distribución porcentual de la dimensión motivación, contestadas por las personas encuestadas en la muestra

Se visualiza en la figura 13, que el 64% de los trabajadores encuestados de la Empresa Municipal de Servicio de Agua Potable y Alcantarillado de la ciudad de Huaral 2023 consideran como bajo la motivación que sienten, un 27% considera como medio y solo un 9% lo considera como alto. Esto puede ser un indicador de que los trabajadores no realicen de manera productiva sus funciones debido a los bajos porcentajes observados por parte de la dimensión motivación.

Tabla 14
Distribución porcentual de la dimensión rendimiento laboral, contestadas por las personas encuestadas en la muestra

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	82	60,7	60,7	60,7
	Medio	40	29,6	29,6	90,4
	Alto	13	9,6	9,6	100,0
	Total	135	100,0	100,0	

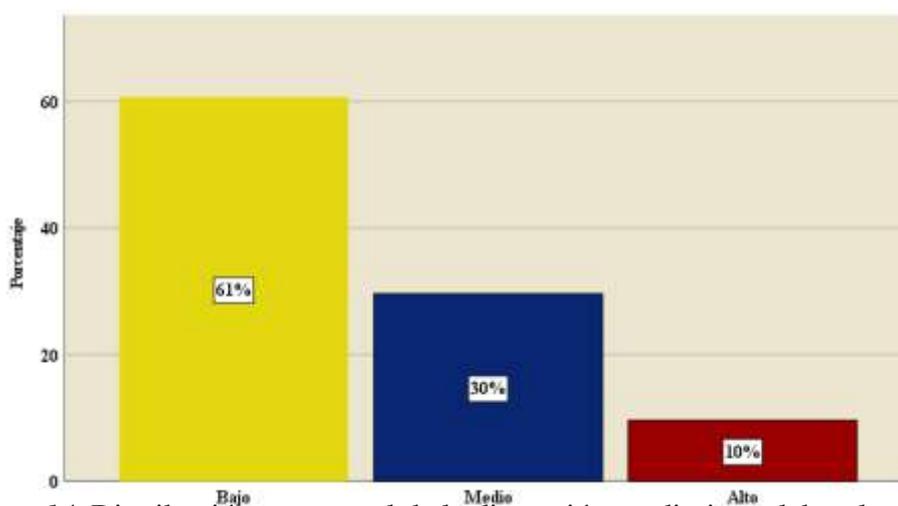


Figura 14. Distribución porcentual de la dimensión rendimiento laboral, contestadas por las personas encuestadas en la muestra

Se visualiza en la figura 14, que el 61% de los trabajadores encuestados de la Empresa Municipal de Servicio de Agua Potable y Alcantarillado de la ciudad de Huaral 2023 consideran como bajo el rendimiento laboral que realizan, un 30% considera como medio y solo un 10% lo considera como alto. Esto puede ser un indicador de que los trabajadores no realicen de manera productiva sus funciones debido a los bajos porcentajes observados por parte de la dimensión rendimiento laboral.

4.2 Supuesto de normalidad

Tabla 15

Resultado de la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
REMUNERACIÓN SALARIAL	,339	135	,001
PERCIBIDA			
Tipos de remuneración	,340	135	,001
Recompensas	,389	135	,001
Capacidad laboral	,401	135	,001
Percepción del trabajo	,417	135	,001
PRODUCTIVIDAD	,371	135	,001
Clima laboral	,356	135	,001
Comunicación	,356	135	,001
Motivación	,396	135	,001
Rendimiento laboral	,375	135	,001

APRECIACIÓN:

Se aprecia en la tabla 15, que al ser una muestra >50 se va a aplicar la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov. Además, se visualiza que las variables y dimensiones tienen un nivel de significancia ($p < 0.05$), razón por la cual al no tener una distribución normal se utilizará la prueba de Rho Spearman para contrarrestar las hipótesis planteadas.

4.3 Contrastación de hipótesis

Hipótesis General

H₀: No existe una relación estadísticamente significativa entre la remuneración salarial percibida y la productividad de los trabajadores de la Empresa Municipal de Servicio de Agua Potable y Alcantarillado de la ciudad de Huaral, 2023.

H₁: Existe una relación estadísticamente significativa entre la remuneración salarial percibida y la productividad de los trabajadores de la Empresa Municipal de Servicio de Agua Potable y Alcantarillado de la ciudad de Huaral, 2023.

Tabla 16

Correlación entre la remuneración salarial percibida y la productividad

			Remuneración Salarial Percibida	Productividad
Rho de Spearman	Remuneración Salarial Percibida	Coefficiente de correlación	1,000	,577**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	135	135
	Productividad	Coefficiente de correlación	,577**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	135	135

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

Interpretación:

Se logra observar en la tabla 16 que la significancia es menor al p-valor= 0,05, en tal sentido se admite la hipótesis alterna donde se menciona que existe una relación estadísticamente significativa entre la remuneración salarial percibida y la productividad de los trabajadores de la Empresa Municipal de Servicio de Agua Potable y Alcantarillado de la ciudad de Huaral, 2023. Además, la correlación es **0.577**, para Bisquerra es positiva y moderada.

Hipótesis Específica 01

H₀: No existe una relación estadísticamente significativa entre los tipos de remuneración y la productividad de los trabajadores de la Empresa Municipal de Servicio de Agua Potable y Alcantarillado de la ciudad de Huaral, 2023.

H₁: Existe una relación estadísticamente significativa entre los tipos de remuneración y la productividad de los trabajadores de la Empresa Municipal de Servicio de Agua Potable y Alcantarillado de la ciudad de Huaral, 2023.

Tabla 17

Correlación entre los tipos de remuneración y la productividad

		Tipos de remuneración		
			Productividad	
Rho de Spearman	Tipos de remuneración	Coeficiente de correlación	1,000	,512**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	135	135
	Productividad	Coeficiente de correlación	,512**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	135	135

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

Interpretación:

Se logra observar en la tabla 16 que la significancia es menor al p-valor= 0,05, en tal sentido se admite la hipótesis alterna donde se menciona que existe una relación estadísticamente significativa entre los tipos de remuneración y la productividad de los trabajadores de la Empresa Municipal de Servicio de Agua Potable y Alcantarillado de la ciudad de Huaral, 2023. Además, la correlación es 0.512, para Bisquerra es positiva y moderada.

Hipótesis Específica 02

H₀: No existe una relación estadísticamente significativa entre las recompensas y la productividad de los trabajadores de la Empresa Municipal de Servicio de Agua Potable y Alcantarillado de la ciudad de Huaral, 2023.

H₁: Existe una relación estadísticamente significativa entre las recompensas y la productividad de los trabajadores de la Empresa Municipal de Servicio de Agua Potable y Alcantarillado de la ciudad de Huaral, 2023.

Tabla 18

Correlación entre las recompensas y la productividad

			Recompensas	Productividad
Rho de Spearman	Recompensas	Coefficiente de correlación	1,000	,501**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	135	135
	Productividad	Coefficiente de correlación	,501**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	135	135

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

Interpretación:

Se logra observar en la tabla 16 que la significancia es menor al p-valor= 0,05, en tal sentido se admite la hipótesis alterna donde se menciona que existe una relación estadísticamente significativa entre las recompensas y la productividad de los trabajadores de la Empresa Municipal de Servicio de Agua Potable y Alcantarillado de la ciudad de Huaral, 2023. Además, la correlación es 0.501, para Bisquerra es positiva y moderada.

Hipótesis Específica 03

H₀: No existe una relación estadísticamente significativa entre la capacidad laboral y la productividad de los trabajadores de la Empresa Municipal de Servicio de Agua Potable y Alcantarillado de la ciudad de Huaral, 2023.

H₁: Existe una relación estadísticamente significativa entre la capacidad laboral y la productividad de los trabajadores de la Empresa Municipal de Servicio de Agua Potable y Alcantarillado de la ciudad de Huaral, 2023.

Tabla 19

Correlación entre la capacidad laboral y la productividad

		Capacidad	
		laboral	Productividad
Rho de Spearman	Capacidad laboral	1,000	,437**
	Coefficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	.	,001
	N	135	135
	Productividad	,437**	1,000
	Coefficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	,001	.
	N	135	135

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

Interpretación:

Se logra observar en la tabla 16 que la significancia es menor al p-valor= 0,05, en tal sentido se admite la hipótesis alterna donde se menciona que existe una relación estadísticamente significativa entre la capacidad laboral y la productividad de los trabajadores de la Empresa Municipal de Servicio de Agua Potable y Alcantarillado de la ciudad de Huaral, 2023. Además, la correlación es 0.473, para Bisquerra es positiva y moderada.

Hipótesis Específica 04

H₀: No existe una relación estadísticamente significativa entre la percepción del trabajo y la productividad de los trabajadores de la Empresa Municipal de Servicio de Agua Potable y Alcantarillado de la ciudad de Huaral, 2023.

H₁: Existe una relación estadísticamente significativa entre la percepción del trabajo y la productividad de los trabajadores de la Empresa Municipal de Servicio de Agua Potable y Alcantarillado de la ciudad de Huaral, 2023.

Tabla 20

Correlación entre la percepción del trabajo y la productividad

		Percepción del trabajo		
			Percepción del trabajo	Productividad
Rho de Spearman	Percepción del trabajo	Coefficiente de correlación	1,000	,558**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	135	135
		<hr/>		
	Productividad	Coefficiente de correlación	,558**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	135	135

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

Interpretación:

Se logra observar en la tabla 16 que la significancia es menor al p-valor= 0,05, en tal sentido se admite la hipótesis alterna donde se menciona que existe una relación estadísticamente significativa entre la percepción del trabajo y la productividad de los trabajadores de la Empresa Municipal de Servicio de Agua Potable y Alcantarillado de la ciudad de Huaral, 2023. Además, la correlación es 0.473, para Bisquerra es positiva y moderada.

CAPITULO V.

DISCUSIÓN

5.1 Discusión

En la presente tesis se alcanzó revelar la hipótesis general, donde existe una relación estadísticamente significativa entre la remuneración salarial percibida y la productividad de los trabajadores de la Empresa Municipal de Servicio de Agua Potable y Alcantarillado de la ciudad de Huaral, 2023. Esto guarda relación con lo mencionado por Ccaulla (2018), quien en su trabajo de investigación menciona que la remuneración salarial tiene relación con el desempeño laboral, donde se tiene en cuenta que los trabajadores consideran que se desenvuelven más si tienen una remuneración que ellos consideran alta o aceptable de acuerdo a su percepción.

Referente a la hipótesis específica N° 01, se alcanzó revelar que existe una relación estadísticamente significativa entre los tipos de remuneración y la productividad de los trabajadores de la Empresa Municipal de Servicio de Agua Potable y Alcantarillado de la ciudad de Huaral, 2023. Esto guarda relación con lo mencionado por Flores (2022), donde menciona que la compensación remunerativa se correlaciona positivamente con el desempeño laboral, por lo tanto tendrá una relación positiva directa; es decir, que cuando el trabajador considere que su remuneración es buena su desempeño de funciones también serán buenas.

Referente a la hipótesis específica N° 02, se alcanzó revelar que existe una relación estadísticamente significativa entre las recompensas y la productividad de los trabajadores de la Empresa Municipal de Servicio de Agua Potable y Alcantarillado de la ciudad de Huaral, 2023. Esto guarda relación con lo mencionado por Dávila (2021), quien en su trabajo

de investigación menciona que la remuneración y el desempeño laboral guardan una relación positiva alta; además, indica que ante una buena administración de sueldos retribuido a los trabajadores éstos lograrán desempeñarse de la manera más idónea dentro del área de salud.

Referente a la hipótesis específica N° 03, se alcanzó revelar que existe una relación estadísticamente significativa entre la capacidad laboral y la productividad de los trabajadores de la Empresa Municipal de Servicio de Agua Potable y Alcantarillado de la ciudad de Huaral, 2023. Esto guarda relación con lo mencionado por Cando (2021), quien en su trabajo de investigación menciona que existe relación entre la satisfacción laboral con la productividad, donde gracias al cuestionario pudo conocer de que los colaboradores sienten que pueden lograr una mayor productividad siempre y cuando se le ponga una mayor motivación para poder lograrlo, por lo que se debe mejorar dichos aspectos para lograr alcanzar mayores estándares de productividad.

Referente a la hipótesis específica N° 04, se alcanzó revelar que existe una relación estadísticamente significativa entre percepción del trabajo y la productividad de los trabajadores de la Empresa Municipal de Servicio de Agua Potable y Alcantarillado de la ciudad de Huaral, 2023. Esto guarda relación con lo mencionado por Pinedo (2022), quien en su trabajo de investigación menciona que existe relación entre la remuneración y la productividad del Personal de la empresa Alma Perú S.A., además, menciona que dentro de la empresa Alma se brinda una buena remuneración a los trabajadores por lo que se desenvuelven de la manera más eficiente logrando así alcanzar los objetivos trazados por la empresa por lo que se recomienda que siga esa línea para seguir consiguiendo mayores beneficios para empresa.

CAPITULO VI.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

1. Existe una relación estadísticamente significativa entre la remuneración salarial percibida y la productividad de los trabajadores de la Empresa Municipal de Servicio de Agua Potable y Alcantarillado de la ciudad de Huaral, 2023. Además, la correlación es 0.577, para Bisquerra es positiva y moderada.
2. Existe una relación estadísticamente significativa entre los tipos de remuneración y la productividad de los trabajadores de la Empresa Municipal de Servicio de Agua Potable y Alcantarillado de la ciudad de Huaral, 2023. Además, la correlación es 0.512, para Bisquerra es positiva y moderada.
3. Existe una relación estadísticamente significativa entre las recompensas y la productividad de los trabajadores de la Empresa Municipal de Servicio de Agua Potable y Alcantarillado de la ciudad de Huaral, 2023. Además, la correlación es 0.501, para Bisquerra es positiva y moderada.
4. Existe una relación estadísticamente significativa entre la capacidad laboral y la productividad de los trabajadores de la Empresa Municipal de Servicio de Agua Potable y Alcantarillado de la ciudad de Huaral, 2023. Además, la correlación es 0.473, para Bisquerra es positiva y moderada.

5. Existe una relación estadísticamente significativa entre la percepción del trabajo y la productividad de los trabajadores de la Empresa Municipal de Servicio de Agua Potable y Alcantarillado de la ciudad de Huaral, 2023. Además, la correlación es 0.473, para Bisquerra es positiva y moderada.

6.2 Recomendaciones

- Se recomienda a la gerencia general y a la gerencia de recursos humanos de la Empresa Municipal de Servicio de Agua Potable y Alcantarillado de la ciudad de Huaral, que diseñen, presupuesten e implementen un programa de recompensas a los trabajadores que brinden un mejor desempeño en sus funciones y que esto sea de manera semanal; por ejemplo, nombrando a los mejores trabajadores de la semana y brindarles un reconocimiento por su esfuerzo brindado, con lo cual los trabajadores se sentirán apreciados por la empresa y podrán seguir teniendo una buena productividad laboral.

- Se recomienda a la gerencia general y a la gerencia de recursos humanos de la Empresa Municipal de Servicio de Agua Potable y Alcantarillado de la ciudad de Huaral, que implementen un programa de premiación al grupo de trabajo que logre una eficiente productividad donde prime la buena de calidad de servicio que ofrecen a los usuarios, esto tiene que ver no solo con su buen desempeño laboral sino también con el aspecto humano que brindan, es decir de los buenos valores que implanten en sus funciones logrando así una motivación hacia ellos y hacia los demás compañeros de trabajo. Dichos premios puede verse reflejado con un día libre de trabajo, también podría ser un premio económico pero dependerá del gerente general de la empresa.

- Se recomienda a la gerencia de recursos humanos de la Empresa Municipal de Servicio de Agua Potable y Alcantarillado de la ciudad de Huaral, diseñe e implemente un programa de inspecciones laboral a todos sus trabajadores para corroborar que estén trabajando con todos los implementos necesarios como es el caso de los equipos de protección personal, para así no solo salvaguardar su seguridad sino también garantizar su óptimo desempeño en el trabajo.

- Se recomienda a la gerencia de recursos humanos de la Empresa Municipal de Servicio de Agua Potable y Alcantarillado de la ciudad de Huaral, lograr un buen ambiente laboral para que todos los trabajadores puedan sentirse cómodos con sus compañeros de trabajo y no se tenga conflictos laborales, por lo cual será necesario fomentar interacciones de todo el equipo de trabajo mediante campeonatos de confraternidad cada cierto tiempo y así conseguir la integridad grupal de trabajadores.

REFERENCIAS

7.1 Fuentes documentales

Artica, M. (2018). Relación del sobrepeso y obesidad con el rendimiento laboral en los

vendedores de campo de una empresa comercializadora de consumo masivo en lima metropolitana, Perú. Trabajo de Investigación. Universidad ESAN, Lima, Perú.

Obtenido de

https://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12640/1364/2018_ADYDE_18-1_10_TI.pdf?sequence=1

Cando, C. (2021). Satisfacción laboral y su influencia en la productividad del capital humano

en el área administrativa del Grupo Empresarial ADMG del cantón Machala. *Tesis en opción al título de Magíster*. Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil,

Guayaquil, Ecuador. Obtenido de

<http://biblioteca.uteg.edu.ec:8080/bitstream/handle/123456789/1562/Satisfacci%C3%B3n%20laboral%20y%20su%20influencia%20en%20la%20productividad%20del%20capital%20humano%20en%20el%20C3%A1rea%20administrativa%20del%20Grupo%20Empresarial%20ADMG%20del%20cant>

Ccaulla, L. (2018). La remuneración salarial y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión

Educativa Local N° 06 – Ate, 2018. *Tesis para optar el grado académico*.

Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Obtenido de

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22499/Ccaulla_FLM.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Cepeda, J. (2018). Los salarios mínimos y su incidencia en el nivel de empleo en el ecuador

periodo 2007-2015. *Tesis de título*. Universidad nacional de Chimborazo, Riobamba,

Ecuador. Obtenido de <http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/4091/1/UNACH-EC-FCP-ECO-2017-0024.pdf>

- Dávila, A. (2021). Remuneración y desempeño laboral en el área de digitación de la red de salud Lambayeque, 2020. *Para optar título profesional*. Universidad Señor de Sipán, Pimentel, Perú. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/8541/D%C3%A1vila%20Hurtado%2C%20Alexis%20Valent%C3%ADn.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Flores, L. (2022). La compensación remunerativa y su relación con el desempeño laboral en la empresa Incosel S.R.L. provincia de Espinar, 2021. *Para obtener el Título Profesional*. Universidad tecnológica del Perú, Arequipa, Perú. Obtenido de https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/5899/L.Flores_Tesis_Titulo_Profesional_2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- López, M., & Otero, M. (2015). Gestión de Recursos Humanos. *Seminario de graduación para optar al título*. Universidad nacional autónoma de Nicaragua, Managua, Nicaragua. Obtenido de <https://repositorio.unan.edu.ni/3915/1/2752.pdf>
- Oña, K. (2022). Clima laboral y su relación con la productividad de los trabajadores de una empresa de lácteos. *Título de grado*. Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Ambato, Ecuador. Obtenido de <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/3767/1/78200.pdf>
- Pinedo, K. (2022). Remuneración y productividad del personal de la empresa Alma Perú S.A. *Para optar el título profesional*. Universidad Señor de Sipán, Pimentel, Perú. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/10578/Pinedo%20Zapata%20Karol%20Kattia%20Michelle.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ramírez, R. (2018). La productividad laboral y su relación en el sistema de remuneración de operadores de caja de Conecta Retail S.A. Chiclayo. *Tesis para optar el título*. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú. Obtenido de https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1787/1/TL_%20RamirezGutierrezRicardo.pdf

Suarez, D. (2016). El salario emocional y el mejoramiento de la productividad. *Trabajo de grado*. Universidad Militar Nueva Granada, Bogotá, Colombia. Obtenido de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/15165/suarezacevedo?sequence=1>

Tortosa, V. (2014). Metodología de la investigación científica. San Vicente del Raspeig, España: Publicaciones de la Universidad de Alicante. Obtenido de https://www.google.com.pe/books/edition/Metodolog%C3%ADa_de_la_investigaci%C3%B3n_cient/yOtaAwAAQBAJ?hl=es19&gbpv=1&dq=investigaci%C3%B3n+cient%C3%ADfica&printsec=frontcover

7.2 Fuentes hemerográficas

Aguilar, S. (2005). Fórmulas para el cálculo de la muestra en investigaciones de salud *Redalyc*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/487/48711206.pdf>

Buriticá, J., & dos Santos, C. (2016, Marzo 21). Valor de la Recompensa: ¿Cómo y Para Qué se Usa el Concepto? *Scielo*, 5. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-54692016000200004

Hilleshein, E., & Lauter, L. (2012). Capacidad de trabajo, características sociodemográficas y laborales de las enfermeras de un hospital universitario. *Scielo*, 6. Obtenido de <https://www.scielo.br/j/rlae/a/X97rpNCMmMvDDhvXxBxNVRd/?format=pdf&lang>

- Chamocho, M., & Ramos, I. (2012). Introducción jurídica a la historia de las relaciones de trabajo. Madrid, España: Dykinson. Obtenido de https://www.google.com.pe/books/edition/Introducci%C3%B3n_jur%C3%ADdica_a_la_historia_de/mwDdBAAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1&dq=historia+de+la+remuneracion+en+el+trabajo&pg=PA338&printsec=frontcover
- Chiang, M., Núñez, A., & Martín, M. (2010). Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Madrid, España: Universidad Pontificia Comillas (Publicaciones). Obtenido de https://www.google.com.pe/books/edition/Relaciones_entre_el_clima_organizacional/0d8oEAAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1&dq=percepcion+laboral&printsec=frontcover
- Córdova, P. (2017). Impuesto al Valor Agregado. Ciudad de México, México: Instituto Mexicano de Contadores Públicos. Obtenido de https://www.google.com.pe/books/edition/Impuesto_al_Valor_Agregado/GetIDwAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1&dq=valor+agregado&printsec=frontcover
- Euroinnova. (2021). Que es una percepción laboral. Euroinnova, 4. Obtenido de <https://www.euroinnova.pe/blog/que-es-una-percepcion-laboral#:~:text=Podemos%20definir%20lo%20que%20es,tareas%20que%20realiza%20en%20ella.>
- Ferro, J. (2020). Curso monográfico de Inteligencia Emocional Aplicada a la esfera personal y laboral. Barcelona, España: Jose Manuel Ferro Veiga. Obtenido de https://www.google.com.pe/books/edition/Curso_monogr%C3%A1fico_de_Inteligencia_Emoci/hGnKDwAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1&dq=que+es+excelencia+laboral&pg=PA378&printsec=frontcover

- Gallego, E. (2009). Historia breve del Mercado de Trabajo. Madrid: España. Obtenido de https://www.google.com.pe/books/edition/Historia_breve_del_Mercado_de_Trabajo/A2LIToai7m0C?hl=es-419&gbpv=1
- Gan, F., & Triginé, J. (2012). Clima laboral. Madrid: Díaz de Santos, S.A. Obtenido de https://www.google.com.pe/books/edition/Clima_laboral/bSSMoQ-2pwIC?hl=es-419&gbpv=1
- García, J. (2007). Motivación. Haga que lo hagan. Madrid, España: Fundación cofemetal. Obtenido de https://www.google.com.pe/books/edition/Motivaci%C3%B3n_Haga_que_lo_hagan/q3oshEQMcxIC?hl=es-419&gbpv=1&dq=motivacion+extrinseca&pg=PA58&printsec=frontcover
- Gonzalez, S. (27 de Abril de 2020). ¿Qué es la experiencia de usuario? Cyberclick, pág. 5. Obtenido de <https://www.cyberclick.es/que-es/experiencia-de-usuario>
- Gómez, M. (2006). *Introducción a la metodología de la investigación científica* (Primera ed.). Córdoba, Argentina: Brujas. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=9UDXPe4U7aMC&pg=PA59&dq=Enfoque+de+investigaci%C3%B3n+cuantitativo&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwiUjseIz5X7AhXCLrkGHfXRCoU4ChC7BXoECA4QBw#v=onepage&q=Enfoque%20de%20investigaci%C3%B3n%20cuantitativo&f=false>
- Hernández, M. (2002). Motivación animal y humana. Guadalajara, México: Manual moderno. Obtenido de https://www.google.com.pe/books/edition/Motivaci%C3%B3n_animal_y_humana/kI djw69WO38C?hl=es-419&gbpv=1&dq=motivacion&pg=PR18&printsec=frontcover

- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. Ciudad de México, México: McGraw Hill. Obtenido de <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
- INEI. (2017). Encuesta nacional de ingresos y gastos de los hogares. Lima, Perú: INEI. Obtenido de https://www.google.com.pe/books/edition/ENIGH_94/3Vi-glL3eMEC?hl=es-419&gbpv=1&bsq=la+percepcion+del+trabajo+es&dq=la+percepcion+del+trabajo+es&printsec=frontcover
- La Serna, K., & Serván, S. (2021). Fundamentos de Macroeconomía: un enfoque didáctico aplicado a la realidad peruana. Lima, Perú: Universidad del Pacífico. Obtenido de https://www.google.com.pe/books/edition/Fundamentos_de_Macroeconom%C3%ADa_un_enfoque/5aNOEAAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1&dq=tipos+de+remuneracion+en+el+peru&pg=PT159&printsec=frontcover
- Martínez, I. (2005). La comunicación en el punto de venta. Madrid, España: Esic. Obtenido de https://www.google.com.pe/books/edition/La_comunicaci%C3%B3n_en_el_punto_de_venta/DD5tNeMJW1AC?hl=es-419&gbpv=1
- Messina, J. (2016). La productividad de las empresas y los salarios de los trabajadores. Barcelona: Bid Mejorando Vidas. Obtenido de <https://blogs.iadb.org/ideas-que-cuentan/es/la-productividad-de-las-empresas-y-los-salarios-de-los-trabajadores/>
- Mora, M. (2001). Manual de Comunicación para Organizaciones Sociales. Buenos Aires, Argentina: Granica. Obtenido de

https://www.google.com.pe/books/edition/La_Comicaci%C3%B3n_Es_Servicio/zJP59qyriU4C?hl=es-419&gbpv=0

Nosnik, A. (2005). *Culturas Organizacionales: Origen, Consolidación y Desarrollo*.

Barcelona, España: Netbiblo. Obtenido de

[https://www.google.com.pe/books/edition/Culturas_Organizacionales_Origen_Consolidaci%C3%B3n_y_Desarrollo/i/rpihhdQoRP4C?hl=es-](https://www.google.com.pe/books/edition/Culturas_Organizacionales_Origen_Consolidaci%C3%B3n_y_Desarrollo/i/rpihhdQoRP4C?hl=es-419&gbpv=1&dq=cultura+organizacional&printsec=frontcover)

[419&gbpv=1&dq=cultura+organizacional&printsec=frontcover](https://www.google.com.pe/books/edition/Culturas_Organizacionales_Origen_Consolidaci%C3%B3n_y_Desarrollo/i/rpihhdQoRP4C?hl=es-419&gbpv=1&dq=cultura+organizacional&printsec=frontcover)

Obando, J. (2019). *Derecho laboral*. Bogotá, Colombia: Temis. Obtenido de

https://www.google.com.pe/books/edition/Derecho_laboral/4eBYEAAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1&dq=rendimiento+laboral+eficiencia+y+eficacia&pg=PA183&printsec=frontcover

Olaz, Á., & Ortiz, P. (2022). *Cómo lograr un buen clima laboral. Diagnóstico, medición y gestión para organizaciones*. Madrid, España: Esic. Obtenido de

https://www.google.com.pe/books/edition/C%C3%B3mo_lograr_un_buen_clima_laboral_Diagn/MadhEAAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=0

Organización Internacional del Trabajo - OIT. (2016). *El recurso humano y la productividad*.

Ginebra, Suiza: Imesun. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---ifp_seed/documents/instructionalmaterial/wcms_553925.pdf

Pérez, G. (21 de Febrero de 2011). *Recompensa - Qué es, definición y concepto*. Obtenido de

Recompensa - Qué es, definición y concepto: <https://definicion.de/recompensa/>

Personio. (2023). *Condiciones de trabajo en la empresa: ¿cuál es su importancia y cómo se definen?* Barcelona: Personio. Obtenido de

<https://www.personio.es/glosario/condiciones-de-trabajo/>

- Pozen, R. (2012). *Productividad extrema*. Barcelona, España: Gestión 2000. Obtenido de https://www.google.com.pe/books/edition/Productividad_extrema/aLEtJD38PfUC?hl=es-419&gbpv=1&dq=productividad+laboral&printsec=frontcover
- Presley, T. (2022). *Comunicación Asertiva*. Madrid, España: Timothy Presley. Obtenido de https://www.google.com.pe/books/edition/Comunicaci%C3%B3n_Asertiva/C-uKEAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1&dq=que+es+la+comunicaci%C3%B3n+asertiva&printsec=frontcover
- Rawls, J. (2012). *Teoría de la justicia*. Ciudad de México, México: Fondo de Cultura Economica. Obtenido de https://www.google.com.pe/books/edition/Teor%C3%ADa_de_la_justicia/EcP0kVVhFJkC?hl=es-419&gbpv=1&dq=teoria+de+justicia+rawls&printsec=frontcover
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*. Barcelona, España: Pearson. Obtenido de https://www.google.com.pe/books/edition/Comportamiento_organizacional/OWBokj2RqBYC?hl=es-419&gbpv=1&dq=motivacion+definicion&pg=PA155&printsec=frontcover
- Rodríguez, V. (2019). *Remuneración Salarial y su Incidencia en la Calidad de vida de la zona urbana del Cantón Jipijapa*. Proyecto de investigación. Universidad estatal del sur de manabí, Manabí, Ecuador. Obtenido de <https://repositorio.unesum.edu.ec/bitstream/53000/2445/1/TESIS-VICTOR%20RODRIGUEZ.pdf>
- Sen, A. (2012). *La idea de la justicia*. Madrid, España: Penguin Random House Grupo Editorial España. Obtenido de

https://www.google.com.pe/books/edition/La_idea_de_la_justicia/OLjUGtgDEOkC?hl=es-419&gbpv=0

Sheen, R. (2018). Oportunidades y buenas prácticas empresariales en el entorno global del trabajo. Lima: Universidad de Lima. Obtenido de https://www.google.com.pe/books/edition/El_employer_brand_marca_empleador_en_el/J9WEDwAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1

Sunass. (2022). DIRECTORIO DE EMPRESAS PRESTADORAS DE SERVICIOS DE SANEAMIENTO - EPS A NIVEL NACIONAL. Lima: Sunass. Obtenido de <https://www.sunass.gob.pe/wp-content/uploads/2022/03/DIRECTORIO-EPS-A-NIVEL-NACIONAL-marzo-2022-para-web.pdf>

Urcola, J. (2008). La motivación empieza en uno mismo. Madrid, España: Esic. Obtenido de https://www.google.com.pe/books/edition/La_motivaci%C3%B3n_empieza_en_uno_mismo/sjYWUUbhTsIC?hl=es-419&gbpv=1&dq=que+es+la+motivacion&printsec=frontcover

Vantage Circle. (27 de Abril de 2023). Reconocimiento Laboral. Vantage Circle, 6. Obtenido de <https://blog.vantagecircle.com/es/reconocimiento-laboral/#:~:text=En%20pocas%20palabras%2C%20el%20reconocimiento,incluso%20a%20toda%20la%20empresa.>

Varela, R. (2013). Administración de la compensación. Naucalpan de Juárez, México: Pearson. Obtenido de <https://clea.edu.mx/biblioteca/files/original/a3250703796cc8ee39f612e9b4b74a07.pdf>

ANEXO

Anexo N° 1: Encuesta sobre remuneración salarial percibida y productividad de los trabajadores de la Empresa Municipal de Servicio de Agua Potable y Alcantarillado de la ciudad de Huaral, 2023

Estimado señor, tenga usted un buen día. El actual cuestionario tiene por objetivo conocer su opinión respecto a la remuneración salarial percibida y la productividad de los trabajadores de la Empresa Municipal de Servicio de Agua Potable y Alcantarillado de la ciudad de Huaral.

¡ gracias por su participación!

I. DATOS DEL ENCUESTADO

1. Genero.

- a) Femenino
- b) Masculino

2. Edad

_____ años

3. Estado civil

- a) Soltero
- b) Casado
- c) Viudo
- d) Divorciado

4. Grado de estudios

- a) Sin estudios
- b) Estudios básicos
- c) Estudios Técnicos
- d) Estudios universitarios

II. INSTRUCCIONES

Marque por cada pregunta solo una calificación que tiene la siguiente puntuación.

1=Nunca; 2= Casi Nunca; 3=A veces; 4=Casi siempre; 5=Siempre

REMUNERACIÓN SALARIAL PERCIBIDA						
I. Tipos de remuneración. (Marcar con una "X")		Calificación				
		1	2	3	4	5
1.	¿Usted se encuentra inscrito en planilla?					
2.	¿Considera que recibe un sueldo acorde al mercado laboral?					
3.	¿Se siente satisfecho con el sueldo que percibe?					
II. Recompensas. (Marcar con una "X")		Calificación				
		1	2	3	4	5
4.	¿Recibe alguna recompensa extra cuando realiza su trabajo de manera eficaz?					
5.	¿En fechas festivas como fiestas patrias, navidad o su cumpleaños recibe algún premio distintivo por parte de la empresa?					
III. Capacidad laboral. (Marcar con una "X")		Calificación				
		1	2	3	4	5
6.	¿Considera que realiza un buen desempeño en sus funciones que se le asignan?					
7.	¿Considera que se debe capacitar a los trabajadores para poder mejorar ciertas habilidades en el campo laboral?					
IV. Percepción del trabajo. (Marcar con una "X")		Calificación				
		1	2	3	4	5
8.	¿Considera que está trabajando en una empresa reconocida del sector?					
9.	¿En esta empresa cuentas con todas las facilidades y herramientas para que te puedas desempeñar de buena manera?					

10.	¿Consideras que se puede mejorar las condiciones laborales de la empresa?					
PRODUCTIVIDAD						
V. Clima laboral. (Marcar con una "X")		Calificación				
		1	2	3	4	5
11.	¿Te sientes bien con tus compañeros de trabajo y con tus jefes superiores?					
12.	¿Realizan actividades donde se fomenta la unión de los trabajadores?					
VI. Comunicación. (Marcar con una "X")		Calificación				
		1	2	3	4	5
13.	¿Tienes una buena comunicación con tus compañeros de trabajo y jefes superiores?					
14.	¿Cuándo brindan un comunicado o queja laboral, te hacen llegar de manera respetuosa?					
VII. Motivación. (Marcar con una "X")		Calificación				
		1	2	3	4	5
15.	¿Te sientes motivado cada vez que ingresas a trabajar a la empresa?					
16.	¿Consideras que se debe motivar a los trabajadores para que puedan realizar mejor sus actividades laborales con el mejor ánimo?					
VIII. Rendimiento laboral. (Marcar con una "X")		Calificación				
		1	2	3	4	5
17.	¿Consideras que tu rendimiento es adecuado dentro de la empresa?					
18.	¿Siempre ha cumplido con las cosas que se te ha asignado?					

¡Gracias por tú participación!

Anexo N° 2: Confiabilidad del Alfa de Cronbach*Estadísticas de fiabilidad*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,941	10

Anexo N° 3: Información SPSS

GENERO	Cadena	9	0	Genero	Ninguno	Ninguno	9	Izquierda	Nominal	Entrada
EDAD	Numérico	8	0	Edad	{1, De 19 hasta 28 años}...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
EDADAA	Numérico	8	0	Edad	{1, De 23 hasta 31 años}...	Ninguno	10	Derecha	Nominal	Entrada
ESTADO	Cadena	10	0	Estado civil	Ninguno	Ninguno	10	Izquierda	Nominal	Entrada
ESTUDIOS	Cadena	41	0	Grado de estudios	Ninguno	Ninguno	41	Izquierda	Nominal	Entrada
P1	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	2	Derecha	Nominal	Entrada
P2	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	2	Derecha	Nominal	Entrada
P3	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	2	Derecha	Nominal	Entrada
P4	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	2	Derecha	Nominal	Entrada
P5	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	2	Derecha	Nominal	Entrada
P6	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	2	Derecha	Nominal	Entrada
P7	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	2	Derecha	Nominal	Entrada
P8	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	2	Derecha	Nominal	Entrada
P9	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	2	Derecha	Nominal	Entrada
P10	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
P11	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
P12	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
P13	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
P14	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
P15	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
P16	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
P17	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
P18	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada