



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

“Incentivos laborales y su relación con la productividad de los colaboradores
de la Empresa Tecnología Textil S.A, S.J.L, año 2017”.

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

AUTOR:

REVILLA YOPLAC, PABLO

ASESOR:

DR. DÍAZ SAUCEDO, SEVERINO ANTONIO

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

LIMA - PERU

2017



ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS

Código : F06-PP-PR-02.02
Versión : 09
Fecha : 23-03-2018
Página : 1 de 1

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don Revilla Yoplac Pablo cuyo título es: "Incentivos laborales y su relación con la productividad de los colaboradores de la empresa Tecnología Textil S.A, S.J.L, año 2017"

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 16 (dieciséis).

Lima, 07 de Julio de 2017

.....
Dr. León Espinoza Lessner Augusto

PRESIDENTE

.....
Dr. Díaz Saucedo Severino Antonio

SECRETARIO

.....
Dr. Fernández Saucedo Narciso

VOCAL

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------

Dedicatoria

Mi tesis la dedico a Dios, por darme salud y trabajo a mis padres Domingo y María porque me brindaron una buena formación y a todas aquellas personas que me dieron aliento para seguir a delante para lograr este objetivo.

Agradecimiento

Agradezco al Dr. Antonio Díaz Saucedo por compartir sus conocimientos y su paciencia que me brindo durante el desarrollo de mi tesis y a la Universidad que me dio la oportunidad de formarme como profesional.

Declaración de autenticidad

Yo Pablo Revilla Yoplac con DNI N° 40978335, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el reglamento de Grados y Título de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompañó es veraz y autentica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

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

Lima, 07 de Julio de 2017



Revilla Yoplac Pablo

D.N.I: 40978335

Presentación

Señores miembros del jurado

En cumplimiento del Reglamento de Grado y Títulos de la Universidad César Vallejo presento ante ustedes la Tesis titulada “Incentivos laborales y su relación con la productividad de los colaboradores de la Empresa Tecnología Textil S.A, S.J.L, año 2017”, la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título profesional de licenciado en Administración.

Pablo Revilla Yoplac

ÍNDICE

Caratula	
Página del Jurado	II
Dedicatoria.....	III
Agradecimiento.....	VI
Declaración de autenticidad.....	VII
Presentación.....	VIII
Índice.....	IV
Índice de tabla.....	X
Resumen.....	XI
Abstract.....	XII
I. INTRODUCCIÓN.....	13
1. 1. Realidad problemática.....	15
1. 2. Trabajo previos.....	16
1. 2. 1. Internacionales.....	16
1. 2. 1. Nacionales.....	18
1. 3. Teorías relacionadas al tema.....	20
1. 3. 1. Incentivos laborales.....	20
1. 3. 2. Productividad.....	29
1. 4. Formulación del problema.....	35
1. 4. 1. Problema general.....	35
1. 4. 2. Problema específico.....	35

1. 5. Justificación de estudio.....	35
1. 6. Hipótesis.....	36
1. 6. 1. Hipótesis general.....	36
1. 6. 2. Hipótesis específico.....	36
1. 7. Objetivos.....	37
1.7.1 Objetivo general.....	37
1.7.2 Objetivo específico.....	37
II. METODO.....	38
2. 1. Diseño de investigación.....	39
2. 1. 1. Tipo de investigación.....	39
2. 1. 2. Niveles de investigación.....	39
2. 1. 3. Método de la investigación.....	39
2. 2. Variables de Operacionalización.....	39
2. 2. 1. Incentivos.....	39
2. 2. 2. Productividad.....	41
2. 2. 3. Matriz operacional.....	43
2. 3. Población y muestra.....	44
2. 3. 1. Población.....	44
2. 3. 2. Muestreo.....	44
2. 4. Técnicas e instrumento de recolección de datos, validez, confiabilidad....	44
2. 4. 1. Técnica.....	44
2. 4. 2. Instrumento de recolección de datos.....	44

2.4.3. Validez.....	44
2.4.4. Confiabilidad.....	45
2.5. Métodos de análisis de datos.....	46
2.6. Aspectos éticos.....	46
III. RESULTADOS.....	47
3.1. Análisis de descriptivos de los resultados estadísticos.....	48
3.2. Prueba de las hipótesis.....	50
3.2.1. Prueba de normalidad.....	50
3.2.2. Tipificación de la investigación.....	51
3.2.3. Prueba de hipótesis general.....	52
3.2.4. Prueba de hipótesis específicas.....	53
IV. DISCUSIÓN.....	56
4.1. Discusión por objetivos.....	57
4.2. Discusión por metodología.....	58
4.3. Discusión de los resultados.....	59
V. CONCLUSIONES.....	62
VI. RECOMENDACIONES.....	64
VII. REFERENCIAS.....	66
VIII. ANEXOS.....	70

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Matriz operacional	44
Tabla 2. Relación de docentes que validaron el instrumento	46
Tabla 3. Resumen de procesamiento de casos	46
Tabla 4. Coeficiente de fiabilidad	46
Tabla 5. Medidas descriptivas de variables	49
Tabla 6. Dimensión de compensación laboral	49
Tabla 7. Dimensión de evaluación de desempeño	50
Tabla 8. Dimensión de control de productividad	50
Tabla 9. Dimensión de procesos de producción	51
Tabla 10. Normalidad	51
Tabla 11. Coeficientes de correlaciones por rangos de Spearman	53
Tabla 12. Correlaciones de variables	54
Tabla 13. Correlaciones de hipótesis 1	54
Tabla 14. Correlaciones de hipótesis 2	56

Resumen

Se realizó la investigación titulada “Incentivos laborales y su relación con la productividad de los colaboradores de la empresa Tecnología textil S.A, S.J.L, año 2017 cuyo objetivo es de terminar la relación entre los incentivos laborales y la productividad de los colaboradores de la empresa Tecnología textil S.A, se realizó con una población de 30 personas que es el total de colaboradores en la área de producción, con un margen de error de 5% y un nivel de confiabilidad de 95%. Los datos recolectaron mediante la técnica de la encuesta usando como instrumento el cuestionario, conformando por 25 preguntas en la escala de Likert. La validación del instrumento se realizó mediante juicio de expertos y la fiabilidad del mismo se calculó a través del coeficiente Alfa de Cronbach. Una vez recolectados los datos fueron procesados mediante el SPSS V. 24. Teniendo como resultado que los incentivos laborales y la productividad tienen relación positiva moderada.

Palabras clave: Incentivos laborales, productividad

Abstract

The research entitled “Working incentives and the relationship with the employees’ productivity of Tecnología textil S.A company, S.J.L., 2017 year” has been developed, which aim is to establish the relationship between working incentives and the employees’ productivity of Tecnología textil S.A company; it has been carried out with a population of 30 people that represents the entire number of employees in the production area, with an error range of 5% and a reliability level of 95%. The data was gathered through the survey technique using as instrument the questionnaire, conformed by 25 questions on the Likert scale. The instrument’s validation was achieved by experts judgment and the accuracy was calculated by the Cronbach Alpha coefficient. Once the data was collected, it was processed through the SPSS V. 24. The results expose that working incentives and productivity have a moderate positive relation.

Keywords: Working incentives, productivity.

I. INTRODUCCIÓN

I. INTRODUCCIÓN

En la presente investigación se busca aludir que el capital humano es uno de los factores relevantes para el logro de los objetivos, en base a este conocimiento la empresa debe hacer una evaluación y analizar los aportes de cada uno de los colaboradores, reconociendo sus esfuerzos y habilidades de incentivar al personal. Para obtener los resultados de esta investigación de incentivos laborales y la productividad, se empleó el siguiente orden de la estructura de la investigación, que comprende de cuatro capítulos.

Capítulo I: Está conformada por la introducción, realidad problemática, trabajos previos, teorías relacionadas con el tema, formulación de problemas, justificación de estudio, hipótesis y objetivos de la investigación.

Capítulo II: Está conformada por el diseño de investigación, variable operacional, población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos, método de análisis y aspectos éticos.

Capítulo III: Está conformada por resultados donde se considera la prueba de normalidad y contracción de hipótesis.

Capítulo IV: Está conformada por discusiones donde se discute los resultados de la investigación en comparación con los trabajos previos y por consiguiente las conclusiones, recomendaciones, las referencias bibliográficas y los anexos.

1.1 Realidad problemática

Actualmente en la empresa Tecnología textil S.A se ha podido observar las injusticias que vienen realizando con los colaboradores contra sus pagos correspondientes y beneficios sociales, este genera que no haya una satisfacción laboral a la misma ves se observa que la productividad es rentable, por lo que ellos pretenden es beneficiarse más en el ámbito empresarial y no más se preocupan por incentivar a los colabores que con el esfuerzo de ellos la empresa ha generado un crecimiento interno como renovación de tecnología en sus maquinarias y la ampliación de las áreas de producción.

En México mencionan un caso de problemática, en la industria textil de vestido en México los bajos salarios y la extensión de horas de trabajo y la presión por reducir los precios y los tiempos de entrega, con respecto a estos contundentes la empresa impone transgredir las leyes laborales. Estas condiciones indeseables se deben por la falta de implementación y ejercitación laboral equitativo, con respecto a las leyes laborales de los trabajadores en las empresas son incumplidas, por falta de fiscalización y la ausencia de los sindicatos.

En el Perú las empresas textiles están basados por las competencias de importación de telas y prendas de vestir, no más se preocupan por incentivar a sus colaboradores, tienen la perspectiva de hacer trabajar en sus días de descanso obligando a fuerza de amenazas, ellos ven como levantar el nivel de productividad y reducir los tiempos de entrega y no más como mejorar los incentivos del colaborador.

El dilema más frecuente en las empresas textiles, que no existe buenos incentivos laborales y satisfacción laboral, por ende los colaboradores se siente insatisfechos, se debe tener en cuenta que un gerente de recursos humanos debe ser neutral, mantener la postura o perfil de liderazgo y cambiar la política de la empresa, empleando estrategias que beneficien la empresa y sus colaboradores.

Actualmente los casos que se viene percibiendo en la empresa, es por un manejo político y la gerencia de recursos humanos, que no hacen cumplir sus valores como verdaderos profesionales, solamente les interesa los bienes para las

organizaciones, es la realidad empresarial de las empresas lo que percibimos en la actualidad al estudio de los incentivos laborales y la productividad.

1.2 Trabajos previos

Internacionales

Satey (2014) en su tesis de licenciatura de Psicología industrial “Incentivos laborales y clima organizacional” estudio realizado con el personal de la delegación de recursos humanos del organismo judicial”, Universidad Rafael Landívar. Quetzaltenango, Guatemala 2014”, establece el objetivo de determinar la influencia de los incentivos laborales en el clima organizacional en el área administrativa del organismo judicial. Para alcanzar este objetivo emplea los conceptos propuestos por Krajewski y Ritzman sobre incentivos laborales explican que son estímulos que establece el empleador, con la finalidad que sus trabajadores individualmente o como miembros de un equipo, aumenten sus niveles de producción en la empresa o mejoren los estándares de desempeño laboral. Asimismo, el autor empleo la investigación descriptiva. Finalmente, concluyo que existe relación entre los incentivos laborales y el clima organizacional. Esta investigación nos permitió comprender que poseen un buen clima organizacional, principalmente por los incentivos económicos que mejora la motivación y satisfacción laboral y pueden desarrollar sus habilidades y conocimientos, como la obtención de capacitaciones brindadas por el organismo judicial.

Mejía (2012) en su tesis de licenciatura de Psicología Industrial/Organizacional “Evaluación de desempeño con enfoque en competencias laborales en agentes de servicio telefónico, Universidad Rafael Landívar. Quetzaltenango, Guatemala 2012”, establece el objetivo general determinar la importancia de la evaluación del desempeño con enfoque en las competencias laborales en agentes de servicio telefónico. Para alcanzar este objetivo emplea los conceptos propuestos por Aguirre la cual menciona como un procedimiento estructural y sistemático para medir, evaluar e influir sobre los atributos, comportamientos y resultados relacionados con el trabajo. Asimismo el autor empelo un diseño de tipo descriptivo correlacional. Finalmente, concluyo que se

evidencio la importancia del enfoque de la evaluación del desempeño por competencias laborales en agentes de servicio telefónico.

En esta investigación nos permite demostrar que la evaluación por competencias laborales es de gran relevancia para identificar en qué medida el agente de servicio telefónico está siendo productivo, puesto que la evaluación es de mucha importancia que representa mejorar y exigir la calidad de servicio y atención al cliente y por ende mejorar sus habilidades, actitudes para desempeñarse y ser competitivos en el trabajo de los agentes de servicio telefónico.

Caldera y Giraldo (2013) en su tesis de Gestión del Talento Humano y la Productividad “Propuesta de un sistema de compensación que impacte directamente la satisfacción laboral de la empresa de servicios temporales S&A servicios y asesoría S.A, Universidad de Medellín. Medellín, Colombia 2013”, establece el objetivo general de realizar una propuesta de sistema de compensación laboral para la empresa de servicios temporales S&A Servicios y Asesorías S.A, identificando los factores que impactan sobre la satisfacción laboral de sus empleados a través de un instrumento de medición de su motivación, y planteando estrategias y recomendaciones con base en los resultados del estudio. Asimismo el autor empleo un diseño de investigación de tipo correlacional, se ubicó en el nivel de investigación descriptivo. Finalmente, concluyó que encontró que la empresa S&A Servicios y Asesoría S.A, posee en su mayoría un personal que lleva en la empresa menos de 7 años aproximadamente, y con un porcentaje alto de empleados que labora para la compañía hace menos de un año. Por otra parte los trabajadores se encuentran desmotivados, la remuneración salarial y la satisfacción laboral afecta la totalidad la percepción en la empresa, cada persona tiene diferentes necesidades y motivación para desempeñarse bien en el trabajo, de manera que el salario es importante para los trabajadores, para que se sientan cómodos, es decir satisfacer sus necesidades económicas y emociones personales. Asimismo buscar un bienestar general y las nuevas estrategias de competitividad, que están asociados a la búsqueda de captación y retención del mejor capital humano para una mejor productividad y rentabilidad de la empresa.

Nacionales

Tito (2012) en su tesis de Doctorado “Gestión por competencias y productividad laboral en empresa del sector confección de calzado de Lima Metropolitana, UNMS. Lima, Perú 2012” establece el objetivo general demostrar que una Gestión Empresarial del sector confección de calzado basada en las competencias de sus colaboradores, permite elevar en forma sostenida sus niveles de productividad laboral. Para alcanzar este objetivo emplea los conceptos propuestos por EPA (Organización Internacional del Trabajo) sobre productividad laboral. Productividad es el grado de utilización efectiva de cada elemento de producción. Asimismo, el autor empleo una investigación Cuantitativa y cualitativa, se ubica en el Nivel de Investigación Aplicativo por objetivos y Explicativo por nivel de profundidad. Finalmente, concluyo que hay una gran relación de Gestión por competencias en la productividad laboral. Esta investigación nos permite comprender la relación que tiene la gestión por competencias en la confección de calzado y que esta relación se puede reforzar a las instituciones educativas que impulsen la formación de técnicos y operarios, promover cursos de especialización de modelaje o la formación de expertos a nivel profesional, desde la perspectiva el trabajador, el impacto va ser significativo para mejorar la productividad en la confección de calzado en las Mypes.

Velásquez (2015) en su tesis de doctorado en contabilidad y finanzas “Gestión de motivación y su influencia en la productividad de las empresas de Chimbote, Universidad Nacional de Trujillo. Perú 2015” establece el objetivo general de determinar en qué medida la gestión de motivación laboral que aplican las empresas industriales del sector pesquero influyen en mejorar su productividad en el distrito de Chimbote, 2013. Para alcanzar este objetivo emplea los conceptos propuestos por Robbins y Coulter sobre la productividad es el volumen total de bienes producidos, dividido entre la cantidad de recursos utilizados para generar la producción. Asimismo, el autor empleo la Investigación Descriptiva y un diseño de Investigación descriptivo simple No experimental, se ubicó en el nivel de Investigación Explicativo. Finalmente, concluyo que existe una gran relación de gestión de motivación en la productividad de las empresas de Chimbote. Esta

investigación nos permite comprender la relación de gestión de motivación en las empresas y que esta relación se pueda reforzar a través de implementación de una herramienta de estrategias motivacionales, relación de jefe subordinado, trabajo en equipo, condiciones de trabajo, desarrollo profesional, asimismo reconocer el esfuerzo laboral que desempeñan los obreros que se sientan motivados para lograr los objetivos de la empresa.

Alva y Juárez en su tesis de licenciatura en Administración “relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa Chimú Agropecuaria S.A, Universidad Privada Antenor Orrego. Trujillo, Perú 2014”, establece el objetivo general determinar la relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa Chimú Agropecuaria S.A del distrito de Trujillo. Para alcanzar este objetivo emplea los conceptos propuestos por Robbins y Coulter lo cual le define como el volumen total de bienes producidos, dividido entre la cantidad de recursos utilizados para generar esa producción. Asimismo, el autor empleo un diseño descriptivo correlacional de corte transversal. Finalmente, concluyó la relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad es directa por cuanto existe un nivel medio de satisfacción laboral, lo cual influye en un nivel medio de productividad; lo cual queda demostrada la hipótesis. La empresa no otorga incentivos ni capacitación; así como también la empresa no proporciona los recursos necesarios para lograr una mayor productividad. Por consiguiente la empresa no tiene un buen sistema de trabajo gerencial de manejar y planificar de mejorar y ser recompensado a los colaboradores por su desempeño laboral.

1.3 Teorías relacionadas al tema

Los incentivos laborales

Para Snell y Bohlander (2013), define que:

Los argumentos actuales a favor de los planes de incentivos se enfocan en vincular las recompensas de compensaciones (tanto individuales como grupales) con las metas de la organización. Las metas u objetivos específicos de la empresa pueden ser reducir costos de personal, mejorar la satisfacción del cliente, ampliar el mercado de los productos o mantener altos niveles de productividad y calidad la que a su vez mejora el mercado de los bienes y servicios en la economía global. Al entrelazar la compensación con los objetivos de la organización, los gerentes creen que los empleados asumirán la posesión de sus puestos y, en consecuencia aumentan sus esfuerzos y su desempeño global en el trabajo (p.438).

Los incentivos laborales es un sistema de recompensar al trabajador por su desempeño y logro en el trabajo, por lo tanto las compensaciones o incentivos debe ser de acuerdo a la productividad de la empresa.

Para Cruelles (2008), manifiesta que:

Los incentivos es un sistema de control de la productividad es una herramienta para aumentar el rendimiento de todos los elementos que colaboran, pero tienen un límite claramente identificado, el rendimiento exigible, por lo que se podría decir que es una herramienta que vela por que se cumplan, al menos los mismos. Si se necesita o se desea aumentar a un más la productividad, se debe ofrecer algo a cambio (p. 128).

Los incentivos son relevante para el trabajador, identificando los resultados de la productividad, a través de los cuales se menciona que un buen incentivo, mejor será del desempeño del trabajador.

Dimensiones de los incentivos laborales

1: Compensación laboral

Según Cuesta (2010) manifiesta que:

En función de los sistemas de trabajo que se asuman, a los cuales es inmanentes el tipo de organización del trabajo del personal, individual o de grupo, por turnos, brigadas, etc. Tanto la estimulación material, y en particular la salarial a través de los sistemas de pago, han de tener muy presente el sistema de trabajo para su eficacia en la organización (p. 368).

Relaciones conceptuales de la compensación laboral al desempeño

Cuestas (2010) manifiesta que:

Para la organización la compensación es un costo como el desempeño del empleado es un costo para él. Al estar balanceada la relación costo-costo hay equidad en el intercambio. Expresado en otros términos, de balance beneficio-beneficio, el beneficio significa un beneficio a la organización ofrecido por el empleado, y la compensación extraída del valor añadido significa un beneficio al empleado ofrecido por la organización (p. 369).

Según la teoría implícita en ese modelo, la motivación de una persona dependerá de:

- ✓ Expectativas de la relación entre esfuerzo y buena actuación (buen desempeño)
- ✓ Expectativas de la relación entre buena actuación y compensación
- ✓ Percepción de los atractivos de la compensación.

Análisis y descripción de puestos de trabajo

Cuestas (2010) señala que “en el análisis y descripción de puestos de trabajo se considera el diseño o rediseño de los procesos de trabajo, en los cuales se insertan los puestos o cargos de trabajo a los cuales se les confeccionarán sus perfiles de cargo, o calificadores de cargo, sean estos por funciones o por competencias” (p. 372).

Evaluación de puestos

Cuesta (2010) define que “cada puesto se relaciona con la complejidad del puesto, que viene dada por el tiempo de trabajo socialmente invertido en el mismo, o lo que es igual, los conocimientos teóricos y prácticos, responsabilidades, esfuerzos, habilidades o competencias y condiciones de trabajo que requiere la actividad laboral a realizarse en el cargo (p. 373).

Determinación de la compensación laboral

Se considera de modo fundamental el logro de dos procesos:

- ✓ La determinación de la compensación laboral, específicamente del nivel salarial a asignar a cada uno de los cargos o puestos de trabajo.
- ✓ El agrupamiento de los diferentes niveles de salario o pago en una estructura o sistema salarial que pueda gestionarse como componente esencial de la compensación laboral.

Teorías motivacionales relativas al trabajo

Cuesta (2010) señala que “la compensación o estimulación al trabajo no puede desarrollarse como política ni como sistema al margen del fenómeno que es la motivación laboral. Y respecto a la motivación no hay una teoría única capaz de explicarla” (p. 383).

- ✓ Motivación positiva: disposición, orientación e intensidad del desempeño hacia uno o más objetivos para conseguir algo que realmente atrae.
- ✓ Motivación negativa: disposición, orientación e intensidad del desempeño hacia uno o más objetivos para así poder evitar algo que desagrada o moleste.
- ✓ Motivación extrínseca: disposición, orientación e intensidad de la actividad o desempeño a objetivos externos a la persona, tales como el salario, los alimentos, el vestir, las condiciones de trabajo.
- ✓ Motivación intrínseca: disposición, orientación e intensidad de la actividad o desempeño a objetivos internos de la persona, tales como la responsabilidad, la autoestima, el desarrollo de la tarea en si realización logro.

Teorías X y Y de McGregor

Robbins y Coutler (2014) señala que “Douglas McGregor es conocido por proponer dos suposiciones acerca de la naturaleza humana” (p. 508).

Teoría X

Robbins y Coutler (2014) señala que “es una visión negativa de las personas que supone que los trabajadores tienen pocas ambiciones, no les gusta el trabajo, evitan la responsabilidad y es necesario controlarlos de cerca que trabajen de manera efectiva (p. 508).

Teoría Y

Robbins y Coutler (2014) define que:

Es una visión positiva que supone que a los empleados les gusta el trabajo, buscan y aceptan responsabilidades y pueden dirigirse a sí mismos. McGregor creía que la práctica de la administración debía guiarse por las suposiciones de la teoría Y, y que podría lograrse un mayor nivel de motivación de los empleados al permitirles participar en la toma de decisiones, asignarles puestos con responsabilidades y desafíos, y fomentar las buenas relaciones grupales (p. 508).

Teorías de los dos factores de Herzberg

(Robbins y Coutler (2014). “La teoría de los dos factores de Frederick Herzberg (también llamada teoría de la motivación e higiene) propone que los factores intrínsecos se relacionan con la satisfacción laboral, mientras que los factores extrínsecos se asocian con la insatisfacción laboral (p. 508).

Según Amaya (2012) define que:

Las compensaciones y los incentivos salariales, teniendo en cuenta que este es un tema dinámico y que los cambios en salarios, debido ante todos los cambios tecnológicos, ocurren muy rápidamente. En la políticas salariales la empresa deberá considerar, antes que nada, la directriz principal contenida en la ley laboral de cada país y condensada en lo que comúnmente se llama el código laboral (p. 117).

Las compensaciones por el trabajo

Dessler (2001) manifiesta que: Se entienden todas formas de pagos o recompensas destinadas a los empleados y que derivan de su empleo, y tienen los componentes básicos. Por una parte, los pagos monetarios directos, en forma de sueldos, salarios, incentivos, bonos y comisiones y, por otra, los pagos directos en forma de beneficios económicos, como los seguros y las vacaciones pagadas por el empleador (P. 396).

Políticas para las compensaciones

(Dessler (2001) señala que “las políticas del empleador para las compensaciones también influyen en los sueldos y las prestaciones que paga, pues estas políticas proporcionan importantes lineamientos para las compensaciones. Por lo general, el gerente de personal o de compensaciones redacta estas políticas junto con la alta dirección (p. 399).

La equidad y sus efectos en las tarifas salariales

Dessler (2001) señala que “la equidad que se requiere es un factor crítico para determinar las cifras salariales, de manera específica la equidad externa e interna. En lo exterior, la retribución debe compararse en forma favorable ante las tarifas de otras organizaciones o de contrario, el empleador tendrá problemas para atraer y retener a empleados calificados” (p. 399).

Compensaciones estratégicas

Mathis & Jackson (2003) define que:

Las decisiones acerca de las compensaciones deben considerarse estratégicamente. Debido a que muchos fondos organizacionales se invierten en actividades relacionadas con las compensaciones, resulta crítico para la administración superior y los ejecutivos de RH considerar la educación estratégica de las compensaciones en relación con las estrategias y los objetivos de la empresa” (p. 105).

2: Evaluación desempeño

Según Cuesta (2010) define que:

La evaluación de desempeño como actividad clave sistemática de la GRH significa la principal contribución en la mejora de la actuación o el desempeño, posibilitando reforzar positivamente la conducta exitosa o rectificar la conducta desacertada. A la vez, la evaluación del desempeño significa la principal contribución para retroalimentar la formación (p. 310).

La evaluación de desempeño es fundamental en una organización, para evaluar y mejorar el rendimiento del trabajador. Asimismo rescatar la deficiencia y posibilitar una retroalimentación mediante una inducción.

El método de evaluación que se suma, el sistema de evaluación del desempeño habrá de comprender esos elementos esenciales.

- ✓ Los datos de identificación del empleado y su puesto
- ✓ El periodo de tiempo que comprende esa evaluación
- ✓ Quien o quienes realizan esa evaluación
- ✓ Los indicadores o parámetros a evaluar
- ✓ El método utilizado

Método de la autoevaluación

Cuestas (2010) define que “la autoevaluación concebida como complemento, aplicada especialista y directivos, constituyen un método de gran valor educativo, de concientización de éxitos y fracasos, y de comprensión por parte de los evaluados acerca de la necesidad e importancia de la evaluación de desempeño (p. 355).

Método de evaluación por objetivos

Cuesta (2010) señala que “la administración por objetivos (APO). Este método se basa en el establecimiento previo de los objetivos a cumplir. Se proponen los objetivos, los periodos de cumplimiento de los mismos y las fechas para la revisión de la consecución de los objetivos propuesto (p. 355).

Se concreta las más veces de su éxito con el seguimiento escrito de sus pasos, así como la participación activa y comprensión de todos los empleados.

- ✓ Establecimiento entre directivos y ejecutantes de los objetivos de trabajo en el periodo generalmente para un año. Si existe instaurada una dirección estratégica, tales objetivos serán consecuentes con la estrategia empresarial, desagregándose su manifestación desde el nivel corporativo hasta los niveles de base. Fundamental es desplegar esos objetivos de la cumbre estratégica hasta los empleados.
- ✓ Se asignan los recursos necesarios para cumplir los objetivos definidos
- ✓ Se planifican los periodos en que serán cumplidos los diferentes objetivos trazados, donde especial cuidado deberá presentarse a las secuencias lógicas de conclusión o cumplimiento, de manera que no se cumplan alterando los órdenes lógicos de determinación.
- ✓ Se definen los momentos en que serán revisados los distintos objetivos que se pronuncien.

Método de evaluación de 360°

Cuestas (2010) señala que “consiste en registrar el juicio evaluativo de distintas personas relacionadas con el evaluado y desde distintos ángulos. Registrar el juicio de subordinados, de jefes de iguales u homólogos de clientes internos y externos [sic]. Especialmente sobre la evaluación del desempeño, es necesario conocer acerca de los errores más habituales” (p. 356).

Según Werther, Davis y Guzmán (2014) define que:

La evaluación del desempeño constituye el proceso por el cual se mide el rendimiento global del empleado; dicho de otra manera, se mide su contribución total a la organización, factor que, en última instancia, determina su permanencia en la empresa. La mayoría de los empleados procura obtener realimentación sobre la manera en que se desarrolla sus actividades y el cumplimiento de las metas asignadas, mientras que los administradores tienen que evaluar el desempeño individual para decidir las acciones que deben tomar (p. 216).

Ventajas de la evaluación del desempeño:

Mejora el desempeño

Werther, Davis y Guzmán (2014) señala que “mediante la realimentación sobre el trabajo que se realiza. El gerente y el especialista de personal llevan a cabo de acciones adecuadas para mejorar el rendimiento de cada integrante de la organización” (p. 216).

Políticas de compensación

Werther, Davis y Guzmán (2014) señala que “las evaluaciones del desempeño ayudan a los ejecutivos a determinar quiénes deben recibir aumentos salariales, y a cuanto ascenderán. Muchas compañías conceden parte de sus incrementos basándose en el mérito, que se determina por medio de evaluaciones del desempeño” (p. 216).

Según Chiavenato (2011) define que:

La evaluación del desempeño es una apreciación sistemática de cómo se desempeña una persona en un puesto y de su potencial de desarrollo. Toda evaluación es un proceso para estimular o juzgar el valor, excelencia y cualidades de una persona. Para evaluar a los individuos que trabajan en una organización se aplican varios procedimientos que se conocen por distintos nombres, como evaluación del desempeño, evaluación de méritos, evaluación de los empleados, informes de avance, evaluación de la eficiencia en las funciones (p. 202).

La evaluación de desempeño es un medio de sistema de trabajo, para evaluar sus habilidades y dificultades de cada individuo en su puesto de trabajo. Asimismo la evaluación sirve también para ascender, recompensar y facilitar las capacitaciones.

Beneficios de la evaluación del desempeño

Chiavenato (2011) señala que “cuando un programa de evaluación del desempeño se planea, coordina y desarrolla bien genera beneficios de corto, mediano y largo plazo. Los principales beneficiarios son el individuo, el gerente, la organización y la comunidad” (p. 207).

Beneficios para el gerente como administrador de personas

- ✓ Evaluar el desempeño y el comportamiento de los subordinados, con base en factores de evaluación y, sobre todo, contar con un sistema de medición capaz de neutralizar la subjetividad.
- ✓ Proporcionar medidas para mejorar el estándar de desempeño de sus subordinados.
- ✓ Comunicarse con sus subordinados para hacerles comprender que la evaluación del desempeño es un sistema objetivo, el cual permite saber cómo está su desempeño.

Beneficios para la persona

- ✓ Conocer las reglas del juego, es decir, los aspectos del comportamiento y desempeño de los trabajadores que la empresa valora.
- ✓ Conocer las expectativas de su líder en cuanto a su desempeño y, según su evaluación, sus puntos fuertes y débiles.
- ✓ Conocer las medidas que el líder toma para mejorar su desempeño (programas de capacitación, desarrollo, etc.) y las que el propio subordinado debe realizar por cuenta propia (aprendizaje, corrección de errores, calidad, atención en el trabajo, cursos, etc).
- ✓ Hacer una autoevaluación y una crítica personal en cuanto a su desarrollo y control personales.

Beneficios para la organización

- ✓ Evaluar su potencial humano corto, mediano y largo plazos, y definir la contribución de cada empleado.
- ✓ Identificar a los empleados que necesitan rotarse o perfeccionarse en determinadas áreas de actividad, y seleccionar a quienes están listos para un ascenso o transferencia.
- ✓ Dinamizar su política de RH mediante oportunidades a los empleados (ascensos, crecimiento y desarrollo personal). Con el estímulo a la productividad y la mejora de las relaciones humanas en el trabajo (p. 207).

La productividad

Para Cruelles (2012). Manifiesta que:

La productividad es un ratio que mide el grado de aprovechamiento de los factores que influyen a la hora de realizar un producto; se hace entonces necesario el control de la productividad. Cuanto mayor sea la productividad de nuestra empresa, menor serán los costes de producción y, por lo tanto, aumentar nuestra competitividad dentro del mercado (p.10).

La productividad es el resultado que se obtiene de un sistema de procesos de los recursos empleados, cuando mayor es la productividad, son menores los costes de producción.

$$\text{Productividad} = \frac{\text{Producción}}{\text{Factores}}$$

Según Gutiérrez (2014) manifiesta que “la productividad tiene que ver con los resultados que se obtienen en un proceso o un sistema, por lo que incrementar la productividad es lograr mejores resultados considerando los recursos empleados para generarlos (p. 20).

Según Mathis & Jackson (2003) define que “la productividad es una medida de la cantidad y la calidad del trabajo completado, que se basa en el costo de los recursos que se requirieron para realizarlo. También es útil considerarla como una relación entre los insumos y la producción de la organización (p. 17).

Dimensión de productividad

Dimensión 1: Control de productividad

Cruelles (2012) define que “un sistema de control de productividad pretende ser algo mucho más amplio que un informe de la situación real frente a lo que debería ser. Mucho más que un gráfico que señale lo bien o lo mal que lo hemos hecho, se trata de identificar cada uno de los causantes de retrasos en la ejecución del trabajo y cuantificar dicho retraso” (p. 48).

Datos necesarios para el control de la productividad

Al realizar el control de la productividad de una fábrica o una sección, se deberá disponer de la siguiente información.

Las horas no control es el tiempo, medido en horas-hombre, en el que el operario realiza una tarea que no ha sido medida y por lo tanto no se conoce el rendimiento alcanzado por este.

Horas a control es el tiempo, medido en horas-hombre, en el que operario realiza un tarea que ha sido medida, y por lo tanto, se puede conocer el rendimiento alcanzado por este.

Horas de incidencia es el tiempo, medido en horas-hombre, en el que el operario no puede realizar su tarea por causas ajenas a él.

Horas de presencia es el tiempo, medido en horas-hombre, de permanencia del operario en el puesto de trabajo. La suma de hora de control, horas no control y horas de incidencias deberá coincidir con las horas de presencia.

Efectos del control de la productividad

Un sistema de control de productividad debe ser claro y fácil de entender para el operario. Los primeros efectos que se producen tras la implantación de un sistema de control de la productividad son:

- ✓ Los trabajadores creen imposible alcanzar un nivel de productividad aceptable, debido a que extienden los ritmos de trabajo exigible a la jornada completa. No conocen la existencia de horas a no control o incidencias.
- ✓ Se debe explicar y hacer hincapié en las horas a no control e incidencia y que los operarios únicamente deberán responder por el tiempo a control, es decir tiempo sin incidencias.
- ✓ Los operarios comienzan a conocer el sistema e intentan anotar todas las ineficiencias y problemas.

- ✓ La dirección de las empresas comienzan a recibir información sobre la situación de la planta que desconocía completamente.
- ✓ Al conocerse las causas, no solo efectos, pueden comenzar a tomarse medidas correctoras.
- ✓ La productividad de la planta comienza a elevarse, y que se comienza a dar soluciones a todos los problemas existentes.

Etapas de la administración de las operaciones productivas

Según Alessio (2013) manifiesta que:

La administración de las operaciones productivas es responsable del manejo de los recursos productivos, lo que implica el diseño y el control de sistemas responsables del uso de los materiales, los recursos humanos, los equipos y sus instalaciones, los métodos y procedimientos para la obtención de un producto: bien o servicio (p. 14).

Planeamiento

Alessio (2013) señala que “seleccionar los objetivos para el sistema de operaciones productivas de la organización y las políticas, programas y procedimientos para alcanzar tales objetivos. Esta etapa incluye los esfuerzos dirigidos hacia el planeamiento del producto y el diseño de estrategias respecto a la forma de desarrollar el proceso de transformación” (p.15).

Organización

Alessio (2013) señala que “establecer una estructura intencional de procesos dentro del sistema de operaciones productivas. Determinar y enumerar las actividades requeridas para que el sistema de operaciones productivas alcance sus objetivos, al asignar las autoridades y las responsabilidades necesarias para llevarlas a cabo” (p.15).

Dirección

Alessio (2013) señala que “ejecutar lo programado y ser el responsable de la marcha del sistema de operaciones productivas, motivando a los subordinados y

logrando un canal de comunicación apropiado que permita alcanzar los objetivos propuestos, los cuales serán monitoreados durante la función de control” (p.15).

Control

Alessio (2013) señala que “asegurar que los planes y programas para el sistema de operaciones productivas sean llevados a cabo. La productividad deberá ser medida y evaluada por la cantidad, calidad, costos y tiempo de la producción de bienes y servicios, para ver si está conforme con lo planeado y programado. En el caso contrario, deberán hacerse los ajustes necesarios” (p.15).

Dimensión 2: procesos de producción

(Cruelles 2012) manifiesta que: “proceso de producción se debe entender el conjunto de especificaciones que determinan cómo se desarrollan las actividades hasta completar la función de producción [sic] se podría definir como el conjunto de pasos a seguir en la elaboración de un producto o servicio, dese que se genera la orden de trabajo hasta su total finalización” (p. 88).

Construcción de un proceso de producción

(Cruelles 2012) “para transformar unas materias primas en un producto terminado, es necesario realizar sobre estas transformaciones en cierto orden. Al definir un proceso productivo se determina en qué orden se realizan estas transformaciones y la cantidad y cualidad de todos los elementos que intervienen en el mismo” (p. 91).

Mejora de producción

Cruelles (2012) señala que “la mejora de procesos consiste en optimizar la efectividad y la eficiencia, mejorando también los controles, reforzando los mecanismos internos para responder a las contingencias y las demandas de nuevos y futuros clientes” (p. 3).

Principales técnicas para la mejora de procesos

- ✓ Localizar y eliminar o reducir las tareas que no aporten valor añadido, enfocado desde el requerimiento del cliente, para lo cual se realizará un diagrama de flujo
- ✓ Representación en el diagrama de los puntos de inspección
- ✓ Disposición de oficina
- ✓ Procedimental y hacer delegables las tareas. Creación de instrucciones técnicas.
- ✓ Combinar tareas con proceso anterior y/o posterior
- ✓ Unificación de procesos. Técnica del equilibrado perfecto
- ✓ Agregar más tareas en paralelo
- ✓ Automatizar partes del proceso

La función de producción en la empresa

Alessio (2013) señala que “la función de producción en la empresa puede definirse como el proceso de transformación de los insumos que la empresa toma de su entorno, en productos (bienes y/o servicios) con valor agregado. Todo proceso de producción puede subdividirse en tres fases unidas” (p. 64).

Insumos

Alessio (2013) señala que “Implica la adquisición, recepción y almacenamiento de materias primas. Pueden ser materiales directos o personas, dependiendo si se producen bienes y servicios” (p. 64).

Procesos

Alessio (2013) señala que “es el conjunto de actividades a través de las cuales los factores de producción se transforman en productos: bienes o servicios. Incluye planta (maquinarias, materiales, tecnologías, y activos en general) y trabajo (mano de obra, personas con un conocimiento adquirido), es decir, la tecnología de los activos productivos, transformando los insumos con el apoyo de los materiales indirectos y con el conocimiento de las personas” (p. 64).

Productos

Bienes físicos (materiales) y/ o servicios (personas satisfechas) entregados del productor al consumidor.

Las 5s (cinco eses)

Según Gutiérrez (2014) manifiesta que:

Es una metodología que, con la participación de los involucrados, permiten organizar los lugares de trabajo con el propósito de mantenerlos funcionales, limpios, ordenados, agradables y seguros. El enfoque primordial de esta metodología desarrollada en Japón es que para que haya calidad se requiere antes que todo orden, diario, donde los (desperdicios) son relativamente frecuentes y se generan por el desorden en el que están útiles y herramientas de trabajo, equipos, documentos, etc. debido a que se encuentran en los lugares incorrectos y entremezclados con basura y otros casos innecesarias (p.110).

Las 5s (cinco eses) son fundamental para mejorar la organización en el ambiente laboral, productivo, mantener en orden, relativamente es un sistema metodológica bien estructurada para las empresas.

La metodología de las 5s, cuyo nombre proviene de los siguientes términos Japoneses:

Seiri (seleccionar) Seleccionar lo necesario y eliminar del espacio de trabajo lo que no sea útil.

Seiton (ordenar) Cada cosa en su sitio y un sitio para cada cosa. Organizar el espacio de trabajo.

Seiso (limpiar) Esmerarse en la limpieza del lugar y de las cosas.

Seiketsu (estandarizar) Como mantener y controlar las tres primeras s. Prevenir la aparición del desorden.

Shitsuke (autodisciplina) Convertir las 4s en una forma natural de actuar.

1.4 Formulación del problema de investigación

1.4.1 Problema general

¿Cómo se relaciona los incentivos laborales con la productividad de los colaboradores de la empresa Tecnología Textil S.A, S.J.L, año 2017?

1.4.2 Problema específico

¿Cómo se relaciona las compensaciones laborales con la productividad de los colaboradores de la empresa Tecnología Textil S.A, S.J.L, año 2017?

¿Cómo se relaciona la evaluación de desempeño con la productividad de los colaboradores de la empresa Tecnología Textil S.A, S.J.L, año 2017?

1.5 Justificación del estudio

1.5.1. Justificación social

Se ha observado la política que viene desarrollando a lo largo de muchos años en la empresa Tecnología textil S.A, la falta de incentivos laborales, por lo tanto el desempeño es insuficiente bajo, ya que esta investigación servirá ayudar a conocer que es importante brindar incentivos para una mejor productividad. Asimismo dar a conocer los resultados obtenidos sirva como antecedente para investigaciones futuras.

1.5.2. Justificación de pertinencia

La importancia de esta investigación es poner en conocimiento a la empresa la falta de incentivos económicos y no económicos, que este influye en la desmotivación de cada colaborador, ya que se busca contrarrestar la problemática y ayuda a realizar para una mejor relación en la empresa.

1.5.3. Justificación Teórica

El tema es incentivos laborales y su relación con la productividad de los colaboradores de la empresa Tecnología textil S.A, S.J.L, año 2017. Se ha observado que la importancia, de conocer su funcionamiento de incentivos y como

se desempeñan cada colaborador en su puesto de trabajo. Asimismo se menciona que gerencia de recursos humanos debe cambiar un nuevo manejo de sistema de trabajo con valores éticos para una mejor percepción de la empresa.

1.5.4. Justificación Metodológica

Para alcanzar los objetivos del estudio, se acudió a la aplicación de las técnicas de investigación la encuesta, para luego ser procesado en Software para medir la relación de incentivos laborales de los colaboradores con la productividad. Con este se conoce como funciona los incentivos, ya que los resultados de la investigación se pueden sostener a las técnicas de investigación válidas.

1.5.5. Justificación Legal

Este estudio se encuentra amparado en el reglamento de grados y títulos de la Universidad César Vallejo, capítulo V, artículos, 33, 34, 39 y 38 que dice presentada la tesis y, contando con el asesor y del jurado o la comisión permanente de grados y títulos de la facultad, programa la fecha de sustentación. No se podrá fijar mientras no se haya cumplido con todos y cada de los requisitos establecidos. Por eso la presente tesis se desarrolló en cumplimiento del reglamento de grados y títulos de la Universidad César Vallejo, el mismo que establece la elaboración y sustentación de la tesis para optar el grado de Licenciado en Administración de Empresas, el cual como uso de sus requisitos exige al alumno elaborar y sustentar un estudio de carácter científico.

1.6 Hipótesis

1.6.1 Hipótesis General

Existe relación entre los incentivos laborales con la productividad de Los colaboradores de la empresa Tecnología Textil S.A, S.J.L, año 2017.

1.6.2 Hipótesis específicas

Existe relación entre las compensaciones laborales con la productividad de los colaboradores de la empresa Tecnología Textil S.A, S.J.L, año 2017.

Existe relación entre la evaluación de desempeño con la productividad de los colaboradores de la empresa Tecnología Textil S.A, S.J.L, año 2017.

1.7 Objetivos

1.7.1 Objetivo General

Determinar la relación de los incentivos laborales con la productividad de los colaboradores de la empresa Tecnología Textil S.A, S.J.L, año 2017.

1.7.2 Objetivos Específicos

Determinar la relación de las compensaciones laborales con la productividad de los colaboradores de la empresa Tecnología Textil S.A, S.J.L, año 2017.

Determinar la relación de la evaluación de desempeño con la productividad de los colaboradores de la empresa Tecnología Textil S.A, S.J.L, año 2017.

II. MÉTODO

II. METODO

2.1 Diseño de investigación

Es un diseño no experimental-corte transversal. No experimental por que no se puede manipular las variables y corte transversal por que se recolecta datos en un tiempo determinado.

2.1.1 Tipo de investigación

El tipo de investigación es aplicada por que profundiza ampliar el conocimiento de saber la realidad para construir y modificar los descubrimientos de la investigación básica.

2.1.2 Niveles de investigación

La investigación se situó en un nivel Descriptivo Correlacional. Es descriptivo, porque describe los componentes, situaciones, actitudes y características de las variables. Es Correlacional, porque determina la relación entre las variables.

2.1.3 Método de la investigación

La investigación se desarrolla bajo el método cuantitativo debido que permite la medición de las variables: Incentivos laborales e productividad, planteadas en el problema de investigación, a través de la metodología se busca cuantificar los datos obtenidos en el trabajo de campo mediante el análisis estadístico spss 24.

2.2 Variables, Operacionalización

2.2.1 Variable Y: Incentivos

Para Snell y Bohlander (2013), define que:

Los argumentos actuales a favor de los planes de incentivos se enfocan en vincular las recompensas de compensaciones (tanto individuales como grupales) con las metas de la organización. Las metas u objetivos específicos de la empresa pueden ser reducir costos de personal, mejorar la satisfacción del cliente, ampliar el mercado de los productos o mantener altos niveles de productividad y calidad la que a su vez mejora el mercado de los bienes y servicios en la economía global. Al entrelazar la compensación con los objetivos de la organización, los gerentes creen que los empleados

asumirán la posesión de sus puestos y, en consecuencia aumentan sus esfuerzos y su desempeño global en el trabajo (p.438).

Dimensiones de los incentivos laborales

Dimensión 1. Compensación laboral

Según Amaya (2012) define que: Las compensaciones y los incentivos salariales, teniendo en cuenta que este es un tema dinámico y que los cambios en salarios, debido ante todo los cambios tecnológicos, ocurren muy rápidamente. En la políticas salariales la empresa deberá considerar, antes que nada, la directriz principal contenida en la ley laboral de cada país y condensada en lo que comúnmente se llama el código laboral (p. 117).

Indicadores:

Salario. Es la retribución en dinero que ofrece la organización al empleado por ocupar un cargo o puesto de trabajo

Bonos. Es un incentivo extra que se otorga por el resultado y mejoramiento del desempeño del trabajador

Utilidades. Es el resultado de obtener una ganancia que se puede percibir la eficiencia en el manejo de los recursos.

Dimensión 2. Evaluación de desempeño

Según Cuesta (2010) define que:

La evaluación de desempeño como actividad clave sistemática de la GRH significa la principal contribución en la mejora de la actuación o el desempeño, posibilitando reforzar positivamente la conducta exitosa o rectificar la conducta desacertada. A la vez, la evaluación del desempeño significa la principal contribución para retroalimentar la formación. En la necesaria formación continua, base de la asunción del concepto de organización que aprende, la sistemática evaluación del desempeño técnicamente diseñados son de relevante importancia en la gestión empresarial (p. 310).

Indicadores

Capacitaciones. Es brindar conocimiento y adiestrar al trabajador para un mejor desarrollo de la organización.

Disciplina. Es la actitud de cada individuo que posee de forma ordenada de cumplir sus obligaciones y consolidar el valor ético.

Méritos. Es el reconocimiento formal y voluntad que se otorga al trabajador en función a su desempeño del trabajo.

2.2.2 Variable X: Productividad

Para Cruelles (2012). Manifiesta que:

La productividad es un ratio que mide el grado de aprovechamiento de los factores que influyen a la hora de realizar un producto; se hace entonces necesario el control de la productividad. Cuanto mayor sea la productividad de nuestra empresa, menor serán los costes de producción y, por lo tanto, aumentar nuestra competitividad dentro del mercado (p.10).

Dimensión 1: Control de productividad

Según Cruelles (2012) define que:

Un sistema de control de productividad pretende ser algo mucho más amplio que un informe de la situación real frente a lo que debería ser. Mucho más que un gráfico que señale lo bien o lo mal que lo hemos hecho, se trata de identificar cada uno de los causantes de retrasos en la ejecución del trabajo y cuantificar dicho retraso (p. 48).

Indicadores

Calidad de productividad. Consiste en medir el resultado de la producción obtenida y evaluar las deficiencias en dicho producto.

Eficiencia. Consiste en alcanzar un objetivo en menos tiempo y utilizar menor cantidad de recursos.

Mejora de resultados. Consiste en analizar y evaluar para una mejor continua de resultados de producto

Dimensión 2: procesos de producción

(Cruelles 2012) manifiesta que “Proceso de producción se debe entender el conjunto de especificaciones que determinan cómo se desarrollan las actividades hasta completar la función de producción [sic] se podría definir como el conjunto de pasos a seguir en la elaboración de un producto o servicio, dese que se genera la orden de trabajo hasta su total finalización”(p. 88)

Indicadores

Tecnología. Es el conjunto de conocimientos que se aplica la lógica de modificar en el entorno material.

Materia prima. Son componentes naturales y artificiales que son utilizados para transformar industrialmente para fabricar un producto.

Producto. Es el resultado de un proceso de procedimientos para elaborar y tener como resultado la fabricación de un producto.

2.2.3 Matriz Operacional

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS		INSTRUMENTO	ESCALA DE MEDICION
			POSICIÓN	N° DE ITEMS		
Incentivos laborales	Compensación laboral	Salarios	1, 2	2	Cuestionario tipo: Likert	Ordinal – Razón
		Bonos	3, 4	2		
		Utilidades	5	1		
	Evaluación de desempeño	Capacitaciones	6, 7, 8	3		
		Disciplina	9, 10	2		
		Méritos	11, 12	2		
Productividad	Control de productividad	Calidad de producto	13	1	Cuestionario tipo: Likert	
		Eficiencia	14, 15	2		
		Mejora de resultados	16, 17	2		
	Procesos de producción	Tecnología	18, 19	2		
		Materia prima	20, 21, 22	3		
		Producto	23, 24, 25	3		
			Total	25		

2.3 Población y muestreo

2.3.1 Población

La población del presente estudio está conformada por 30 personas que es el total de colaboradores del área de producción de tejeduría de la empresa Tecnología Textil S.A.

2.3.2 Muestra

La muestra es la misma cantidad de 30 colaboradores de la población, por lo que es una población finita y el muestreo que se asignó es NO PROBABILÍSTICO.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1 Técnica

La técnica que se utilizó en esta investigación se denomina técnica de encuesta, la cual ayudará recoger información a través de las respuestas, que han otorgado los colaboradores de la empresa Tecnología Textil S.A.

2.4.2 Instrumento de recolección de datos

El instrumento de recolección que se utilizó en esta investigación es el cuestionario.

2.4.4. Validez

Para conseguir la validez del instrumento se recurrió al juicio de expertos, quienes revisaron el trabajo y concluyeron dándole por aplicable. Este juicio de expertos estuvo conformado por los docentes de la Escuela de Administración de la Universidad Cesar Vallejo, como son:

Tabla 2: Validación del instrumento según expertos

Validador	Grado	Resultado
Costilla Castillo Pedro	Doctor	Aplicado
Rodríguez Figueroa Jorge	Doctor	Aplicado
Rodríguez Rodríguez Maribel	Magister	Aplicado

Fuente: Elaboración propia

2.4.3 Confiabilidad

La medición del nivel de confiabilidad se utilizó el instrumento que mide los incentivos laborales y su relación con la productividad, se logró obtener el coeficiente de confiabilidad el alfa de Cronbach, con un resultado de 0,834, lo que significa que es aceptable medir las variables.

Tabla 3

Resumen de procesamiento de casos				Estadísticas de fiabilidad	
		N	%	Alfa de Cronbach	N de elementos
Casos	Válido	30	100,0	,834	25
	Excluido ^a	0	,0		
	Total	30	100,0		

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 4

Coeficiente de confiabilidad

RANGO	MAGNITUD
Coeficiente alfa > 0.9	Excelente
Coeficiente alfa > 0.8	Bueno
Coeficiente alfa > 0.7	Aceptable
Coeficiente alfa > 0.6	Cuestionable
Coeficiente alfa > 0.5	Pobre
Coeficiente alfa > 0.5	Inaceptable

Fuente: George & Mallely (2003)

Interpretación: De acuerdo a lo analizado mediante el programa estadístico de fiabilidad Alfa de Cronbach en la tabla 3 con una muestra de 30 elementos, se observa que el nivel de confianza de variables es de 0,834 esto dice que es bueno el coeficiente de confiabilidad.

2.5 Métodos de análisis de datos

Análisis Descriptivo – Correlacional:

Se utilizó para contemplar el comportamiento de las variables a través de las dimensiones, por lo tanto serán representados mediante el resultado de tablas con sus respectivas interpretaciones

Prueba de hipótesis

Para constatar las hipótesis se utilizó el método deductivo, de acuerdo a los resultados de la investigación con relación entre las dos variables, de manera que se determinara si la investigación tiene una distribución normal o no, ya que permite conocer qué tipo de correlación de hipótesis se usará y determinar qué tipo de prueba de correlación de hipótesis se usará para determinar si se acepta o rechaza la hipótesis H_0 o hipótesis de investigación. La información que se obtuvo se procederá en el sistema estadístico SPSSV 24.

2.6 Aspectos Éticos

Se tendrá en cuenta la veracidad de los resultados, la confiabilidad de los datos obtenidos, a respetar la propiedad intelectual, citada a los autores al momento de realizar la búsqueda, así como respetar el anonimato de los encuestados, en la cual no se consignara información que permita conocer la identidad de los participantes en la investigación.

III RESULTADOS

III. RESULTADOS

3.1. Análisis descriptivo de los resultados estadístico

Tabla 5.
Medidas descriptivas de las variables

		Estadísticos	
		Incentivo laborales	Productividad
N	Válido	30	30
	Perdidos	0	0
Media		2,53	2,37
Mediana		3,00	2,00
Moda		3	2
Desviación estándar		,571	,556
Varianza		,326	,309
Rango		2	2
Mínimo		1	1
Máximo		3	3

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: En la tabla 5 se observa que los incentivos laborales y la productividad tienen resultados diferentes en la media, mediana, moda y desviación estándar y en los demás el rango, mínimo y máximo coinciden los resultados, por lo tanto la distribución muestral no es normal.

Variable 1: Incentivos Laborales

Tabla 6.

Dimensión Compensación laboral

		Compensación laboral (agrupada)			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	2	6,7	6,7	6,7
	A veces	11	36,7	36,7	43,3
	Casi siempre	16	53,3	53,3	96,7
	Siempre	1	3,3	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: En la tabla 6 se observa que 16 colaboradores de 30, representado el 53,3% de los encuestados, respondieron casi siempre en la empresa Tecnología Textil tienen una aceptable compensación laboral. Asimismo, se observa que 11 colaboradores, representando el 36,7% de los encuestados respondieron a veces, y 2 colaboradores, representando el 6,7% de los encuestados casi nunca, mientras que 1 colaborador, representando el 3,3% de los encuestados siempre tienen una buena compensación laboral en la empresa Tecnología textil S.A, .S.J.L, 2017.

Tabla 7.
Dimensión Evaluación de desempeño

Evaluación de desempeño (agrupada)					
		Frecuen	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
		cia		válido	acumulado
Válido	A veces	2	6,7	6,7	6,7
	Casi siempre	12	40,0	40,0	46,7
	Siempre	16	53,3	53,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: En la tabla 7 se observa que 16 colaboradores de 30, representando el 53,3% de los encuestados, respondieron que siempre en la empresa hacen una evaluación de desempeño. Asimismo, se observa que 12 colaboradores, representando el 40% de los encuestados, respondieron casi siempre, mientras que 2 colaboradores, representando el 6,7% de los encuestados, respondieron a veces hacen evaluación de desempeño en la empresa Tecnología textil S.A, S.J.L, 2017.

Variable 2: Productividad

Tabla 8.
Dimensión Control de productividad

		Control de productividad (agrupada)			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	1	3,3	3,3	3,3
	Casi siempre	15	50,0	50,0	53,3
	Siempre	14	46,7	46,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: En la tabla 8 se observa que 15 colaboradores de 30, representando el 50% de los encuestados, respondieron que casi siempre en la empresa cuenta con sistema de control de productividad. Asimismo, se observa que 14 colaboradores, representando el 46,7% de los encuestados respondieron siempre, mientras que 1 colaborado, representando el 3,3% de los encuestados respondieron a veces hace un control de productividad en la empresa Tecnología textil S.A, S.J.L, 2017.

Tabla 9.
Dimensión Procesos de producción

		Procesos de producción (agrupada)			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	3	10,0	10,0	10,0
	Casi siempre	16	53,3	53,3	63,3
	Siempre	11	36,7	36,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: En la tabla 9 se observa que 16 colaboradores de 30, representando el 53,3% de los encuestados, respondieron que casi siempre en la empresa tiene un buen proceso de producción. Asimismo, se observa que 11 colaboradores, representado el 36,7% de los encuestados respondieron siempre, mientras que 3 colaboradores, representando el 10% de los encuestados respondieron a veces la empresa tiene buenos procesos de producción en la empresa Tecnología textil S.A, S.J.L, 2017.

3.2. Prueba de la hipótesis

3.2.1. Prueba de normalidad

Planteamiento de hipótesis de normalidad

Ho: La muestra tiene distribución de probabilidad normal

H1: La muestra tiene distribución de probabilidad no normal

Valor de significancia $\alpha = 0,05$; nivel de confianza: 95%; $Z = 1.96$

Decisión: $P < \alpha$: se rechaza Ho

$P > \alpha$: se acepta Ho

Calculo de la significancia P: sig (P)

Tabla 10
Prueba de Normalidad

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Incentivo laborales (agrupada)	,360	30	,000	,700	30	,000
Productividad (agrupada)	,345	30	,000	,717	30	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Observando la tabla 10 el número de datos de la muestra es 30 por que se asume el estadístico Shapiro Wilk. La significancia estadístico de Shapiro es 0,00 para las dos variables; la misma que según nuestra regla de significancias es menor que 0.05, ($0,000 < 0.05$; 95%:1.96) por lo que se rechaza la hipótesis Ho y se acepta la hipótesis H1 como verdadera, es decir la distribución de los datos no es normal y se confirma la aplicación de la estadística no paramétrica.

3.2.2. Tipificación de la investigación

Investigación Paramétrica

La teoría dice que para que una investigación sea paramétrica tiene que cumplir tres condiciones:

- ✓ Variable cuantitativa (numérica)
- ✓ Muestra con distribución normal
- ✓ Igualdad de varianza

Investigación no paramétrica

Si una de las condiciones mencionadas no se cumple de la investigación Paramétrica se dice que la investigación es No Paramétrica.

En mi investigación no se cumplió que la muestra sea normal, por lo tanto, la investigación es No Paramétrica. Esto implica que en la hipótesis se debe tomar el estadístico de Spearman que es No Paramétrica para la prueba de las hipótesis.

3.2.3. Prueba de hipótesis general

Hg: Existe relación entre los incentivos laborales con la productividad de Los colaboradores de la empresa Tecnología Textil S.A, S.J.L, año 2017.

Ho: No existe relación entre los incentivos laborales con la productividad de Los colaboradores de la empresa Tecnología Textil S.A, S.J.L, año 2017.

H1: Si existe relación entre los incentivos laborales con la productividad de Los colaboradores de la empresa Tecnología Textil S.A, S.J.L, año 2017.

Tabla 11.
Coeficientes de correlaciones por rangos de Spearman

Coeficiente de Correlación por Rangos de Spearman	
Valor del Coeficiente r (positivo o negativo)	Significado
-0.7 a -0.99	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.990	Correlación positiva alta

Fuente: Martínez (2009)

Tabla 12.
De correlaciones

Correlaciones				
Rho de Spearman	Incentivo laborales	Coeficiente de correlación	Incentivo laborales	Productividad
			1,000	,585**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	30	30
	Productividad	Coeficiente de correlación	,585**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	30	30

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

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: En la tabla 12 se observa la correlación de Rho de Spearman tiene como valor 0,585 que según la tabla 11 de coeficientes de correlaciones de Martínez está tipificada como correlación positiva moderada, asimismo se tiene una significancia de 0,001 que es menor que la significancia de trabajo (0,05), por ende se rechaza la hipótesis H_0 y se acepta la hipótesis H_1 como la verdadera, por lo tanto nuestra hipótesis de investigación queda aprobado.

3.2.4. Prueba de hipótesis específicas

Primera hipótesis específica

HE1: Existe relación entre las compensaciones laborales con la productividad de los colaboradores de la empresa Tecnología Textil S.A, S.J.L, año 2017.

Ho: Existe relación entre las compensaciones laborales con la productividad de los colaboradores de la empresa Tecnología Textil S.A, S.J.L, año 2017.

H1: Existe relación entre las compensaciones laborales con la productividad de los colaboradores de la empresa Tecnología textil S.A, S.J.L, año 2017.

Tabla 13.
De correlaciones

		Correlaciones		
			Productividad	Compensación laboral
Rho de Spearman	Productividad	Coefficiente de correlación	1,000	,742**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Compensación laboral	Coefficiente de correlación	,742**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: En la tabla 13 se observa la correlación de Rho de Spearman que tiene como valor 0,742 que según la tabla 11 de coeficientes de correlaciones de Martínez está tipificada como una correlación positiva alta, asimismo se tiene una significancia de 0,000 que es menor que la significancia de trabajo (0,05), por ende se rechaza la hipótesis Ho y se acepta la hipótesis H1 como la verdadera, por lo tanto nuestra hipótesis de investigación ha quedado probada

Segunda hipótesis específica

HE2: Existe relación entre la evaluación de desempeño con la productividad de los colaboradores de la empresa Tecnología Textil S.A, S.J.L, año 2017.

Ho: No existe relación entre la evaluación de desempeño con la productividad de los colaboradores de la empresa Tecnología Textil S.A, S.J.L, año 2017.

H1: Existe relación entre la evaluación de desempeño con la productividad de los colaboradores de la empresa Tecnología Textil S.A, S.J.L, año 2017.

Tabla 14.
De correlaciones

		Correlaciones		
			Evaluación de desempeño	Productividad
Rho de Spearman	Evaluación de desempeño	Coeficiente de correlación	1,000	,601**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
Productividad	Productividad	Coeficiente de correlación	,601**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: En la tabla 14 se observa la correlación de Rho de Spearman que tiene como valor 0,601 que según la tabla 11 de coeficientes de correlaciones de Martínez está tipificada como una correlación positiva moderada, asimismo se tiene una significancia de 0,000 que es menor que la significancia de trabajo (0,05), por ende se rechaza la hipótesis Ho y se acepta la Hipótesis H1 como la verdadera, por lo tanto nuestra hipótesis de investigación ha quedado aprobada.

IV. DISCUSIÓN

IV. DISCUSIÓN

De acuerdo a los resultados de la presente investigación, se llegó a determinar lo siguiente.

4.1. Hipótesis y objetivo general:

Se menciona como objetivo general determinar la relación entre los incentivos laborales con la productividad de Los colaboradores de la empresa Tecnología Textil S.A, S.J.L, año 2017. Mediante la prueba de Rho Spearman se demostró que con un nivel de significancia (bilateral) menor a 0,05, es decir “ $0,001 < 0,05$ ”, por ende se rechaza la hipótesis H_0 y se acepta la hipótesis H_1 . Además que ambas variables poseen una correlación de 0,585 lo cual indica que es una correlación positiva moderada entre los incentivos laborales y la productividad de los colaboradores de la empresa Tecnología Textil S.A, S.J.L, año 2016, por ende el objetivo queda demostrado.

Satey (2014) en su tesis de licenciatura de Psicología industrial “Incentivos laborales y clima organizacional” estudio realizado con el personal de la delegación de recursos humanos del organismo judicial”, Universidad Rafael Landívar. Quetzaltenango, Guatemala 2014”. Se concluyó que permitió comprender que los incentivos laborales mejoran la motivación y satisfacción laboral y pueden desarrollar sus habilidades y conocimientos, como la obtención de capacitaciones brindadas por el organismo judicial

Para este trabajo de investigación se llega coincidir con la conclusión de Satey en donde menciona que los incentivos laborales mejoran la motivación y la satisfacción laboral, de manera que los colaboradores pueden ser más eficientes en la productividad de la empresa.

Para Cuesta (2010) La compensación o estimulación al trabajo no puede desarrollarse como política ni como sistema al margen del fenómeno que es la motivación laboral. Y respecto a la motivación no hay una teoría única capaz de explicarla.

- ✓ Motivación positiva: disposición, orientación e intensidad del desempeño hacia uno o más objetivos para conseguir algo que realmente atrae.
- ✓ Motivación negativa: disposición, orientación e intensidad del desempeño hacia uno o más objetivos para así poder evitar algo que desagrade o moleste.

- ✓ Motivación extrínseca: disposición, orientación e intensidad de la actividad o desempeño a objetivos externos a la persona, tales como el salario, los alimentos, el vestir, las condiciones de trabajo.

- ✓ Motivación intrínseca: disposición, orientación e intensidad de la actividad o desempeño a objetivos internos de la persona, tales como la responsabilidad, la autoestima, el desarrollo de la tarea en si realización logro (p. 383).

En la empresa Tecnología textil S.A, los colaboradores mencionaron que los incentivos laborales debe ser mejor, por lo tanto la empresa sigue manteniendo el mismo sistema de manejo de incentivos a pesar de mantener una productividad rentable, asimismo debe cambiar este paradigma para una buena percepción de la empresa.

4.2. Discusión por metodología

La tesis presentada es de nivel descriptiva correlacional, porque permitió describir los componentes, actitudes y características principales de las ambas variables, por ello el objetivo era determinar la relación de los incentivos laborales con la productividad de los colaboradores de la empresa Tecnología Textil S.A, S.J.L, año 2017. El tipo de investigación fue aplicada con un diseño No experimental de corte transversal.

Por lo tanto mi investigación tiene una semejanza con Velásquez (2015) en su tesis de doctorado en contabilidad y finanzas “Gestión de motivación y su influencia en la productividad de las empresas de Chimbote, Universidad Nacional de Trujillo. Perú 2015”, con su diseño No experimental con un nivel descriptivo.

Asimismo podemos mencionar que el tipo de investigación no precisa. Al momento de recolectar los datos se usó el método de la encuesta, teniendo como una población a los 30 colaboradores de la empresa Tecnología Textil S.A, de manera que se usó como muestra porque la población es finita, se encuestó a cada uno de ellos. En el caso de los estudios previos también mencionaron que usaron el mismo método para la recolección de datos. En este se menciona que la muestra fue diferente.

4. 3. Discusión Por resultados

4. 3. 1. Hipótesis y objetivo específico 1:

Se menciona como objetivo determinar la relación de las compensaciones laborales con la productividad de Los colaboradores de la empresa Tecnología Textil S.A, S.J.L, año 2017, mediante la prueba de Rho Spearman se demostró que con un nivel de significancia (bilateral) menor a 0,05, es decir $0,000 < 0,05$ por ende se rechaza la hipótesis H_0 y se acepta la hipótesis H_1 . Además que ambas variables poseen una correlación de 0,742 lo cual indica que es una correlación positiva alta. Por lo tanto se acepta la hipótesis de investigación indicando que existe una relación entre las compensaciones laborales y la productividad de los colaboradores de la empresa Tecnología Textil S.A, S.J.L, año 2016, por ende el objetivo específico 1 queda demostrado.

Según Caldera y Giraldo (2013) en su tesis titulada “Propuesta de un sistema de compensación que impacte directamente la satisfacción laboral de la empresa de servicios temporales S&A servicios y asesoría S.A”, para obtener el título de Gestión del talento humano en la Universidad de Medellín. Se concluyó que encontró que la empresa S&A Servicios y Asesoría S.A, posee en su mayoría un personal que lleva en la empresa menos de 7 años aproximadamente y con un porcentaje alto de empleados que labora para la compañía hace menos de un año. Por otra parte los trabajadores se encuentran desmotivados, la remuneración salarial y la satisfacción laboral afecta la totalidad la percepción en la empresa, cada persona tiene diferentes necesidades y motivación para desempeñarse bien en el trabajo, de manera que el salario es importante para los trabajadores, para que se

sientan cómodos, es decir satisfacer sus necesidades económicas y emociones personales.

Para este trabajo de investigación se llega a una similitud con la conclusión de Caldera y Giraldo que la compensación es relevante para los trabajadores para que se sientan motivados y asimismo cumplir con una buena productividad en la empresa.

Para Cuesta (2010). La compensación laboral es una función de los sistemas de trabajo que se asuman, a los cuales son inmanentes el tipo de organización del trabajo del personal, individual o de grupo, por turnos, brigadas, etc. Tanto la estimulación material, y en particular la salarial a través de los sistemas de pago, han de tener muy presente el sistema de trabajo para su eficacia en la organización (p. 368).

En la empresa Tecnología textil S.A, la compensación laboral debe ser equitativo de acuerdo a la función de puestos que desempeñan los colaboradores, por lo cual la jefatura debe evaluar y compensar de acuerdo a su rendimiento para mejorar la satisfacción laboral y la eficiencia de la productividad en la empresa.

4. 3. 2. Hipótesis y objetivo específico 2:

Se menciona como objetivo determinar la evaluación de desempeño con la productividad de los colaboradores de la empresa Tecnología Textil S.A, S.J.L, año 2017. Mediante la prueba de Rho de Spearman se mostró que con un nivel de significancia menor a 0,05, es decir " $0,000 < 0,05$ ", por ende se rechaza la hipótesis H_0 y se acepta la hipótesis H_1 . Además que ambas variables poseen una correlación de 0,601 lo que indica que es una correlación positiva moderada. Por lo tanto se acepta la hipótesis de investigación indicando que existe relación entre la evaluación de desempeño con la productividad de los colaboradores de la empresa Tecnología Textil S.A, S.J.L, 2017, por ende el objetivo específico 2 queda demostrado.

Según Mejía (2012) en su tesis titulada "Evaluación de desempeño con enfoque en competencias laborales en agentes de servicio telefónico", para obtener el título de Psicología Industrial /Organizacional en la Universidad Rafael Landívar.

Se concluye que se evidencio la importancia del enfoque de la evaluación del desempeño por competencias laborales en agentes de servicio telefónico. Puesto que la evaluación es de mucha importancia que representa mejorar y exigir la calidad de servicio y atención al cliente y por ende mejorar sus habilidades, actitudes para desempeñarse y ser competitivos en el trabajo de los agentes de servicio telefónico.

Para este trabajo de investigación tiene una similitud con la conclusión de Mejía, lo cual afirma que la evaluación es relevante para el trabajador de mejorar sus habilidades y desempeñarse mejor para mejorar la productividad en la empresa.

Para Werther, Davis y Guzmán (2014). La evaluación del desempeño constituye el proceso por el cual se mide el rendimiento global del empleado; dicho de otra manera, se mide su contribución total a la organización, factor que, en última instancia, determina su permanencia en la empresa. La mayoría de los empleados procura obtener realimentación sobre la manera en que se desarrolla sus actividades y el cumplimiento de las metas asignadas, mientras que los administradores tienen que evaluar el desempeño individual para decidir las acciones que deben tomar (p. 216).

En la empresa Tecnología textil S.A, la evaluación de desempeño no lo realizan de ninguna manera los superiores, ya que los colaboradores se desempeñan empíricamente en sus puestos de trabajo, en consecuencia ocurren deficiencia en la productividad y accidentes de trabajo.

V. CONCLUSIONES

V. CONCLUSIONES

Coincidiendo los resultados de la investigación del objetivo planteado y la comprobación de las hipótesis, se llegaron a obtener las siguientes conclusiones:

Primera: Se determinó el objetivo general la relación entre los incentivos laborales y la productividad de los colaboradores de la empresa Tecnología Textil S.A, S.J.L, año 2017, según los resultados obtenidos de Rho Spearson con una correlación de 0,585 que es positiva moderada, según la tabla 11 de coeficientes de correlaciones de Martínez, indica que la hipótesis comprobada como verdadera debido a la significancia de trabajo, por lo tanto se confirma que los incentivos laborales tiene una relación con la productividad

Segunda: El primer objetivo específico que consiste en determinar la relación de la variable incentivos laborales con la dimensión de compensación laboral de la empresa Tecnología textil S.A, J.J.L, año 2017, lo cual se confirmó el resultado que Rho Spearman con una correlación de 0,742 que es positiva alta, según tabla 11 el coeficiente de correlaciones de Martínez, lo que indica que la hipótesis fue comprobada como verdadera, debido que se encontró una significancia menor a la significancia de investigación, por lo tanto se confirma que los incentivos laborales está relacionado con la compensación laboral.

Tercera: El segundo objetivo específico consiste en determinar la relación entre los incentivos laborales y la evaluación de desempeño de la empresa Tecnología textil S.A, S.J.L, año 2017, lo cual se confirmó el resultado de Rho Spearman de 0,601 que es positiva alta, según la tabla 11 de coeficientes de Martínez, lo que indica que la hipótesis fue comprobada como verdadera, debido que se encontró una significancia menor a la significancia de investigación, por lo tanto se confirma que los incentivos laborales se relacionan con la evaluación de desempeño

VI. RECOMENDACIONES

VI. RECOMENDACIONES

Luego del análisis de los resultados de esta investigación se propone las siguientes recomendaciones:

Primera: De acuerdo a los resultados que se obtuvo la relación de los incentivos laborales y la productividad, se recomienda que se debe incentivar a los colaboradores de acuerdo a su productividad y principios de valores, logros y méritos, los incentivos también deben ser no económico y equitativo sin alterar la diferencia y discrepancia, asimismo que se sienten satisfecho con su trabajo y mejorar la productividad de la empresa.

Segunda: En cuanto a las compensaciones laborales la empresa debe brindar y respetar sus beneficios de acuerdo a ley establecida el salario que corresponde, por lo tanto permitirá una satisfacción laboral y llevar una comunicación en armonía con sus colaboradores, esto lo permitirá evitar un dilema en la empresa.

Tercera: En cuanto a la evaluación de desempeño recomienda a la jefatura de producción de emplear el sistema de evaluación, de manera que este lo servirá para evaluar sus conocimientos y habilidades potenciales a cada colaborador y seleccionar para mejorar el logro del objetivo de la empresa.

VII. REFERENCIAS

VII. REFERENCIAS

- Alessio, F. (2012). Administración de las operaciones productivas. (1^{ra} Ed). Lima: Pearson Educación- Centrum Católica.
- Amaya, M. (2012). Administración de los salarios e incentivos. (2^{da}. Ed). Bogotá: Escuela Colombiana de Ingeniería.
- Alva, J. y Juárez, J. (2014). Relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa Chimú Agropecuaria S.A del distrito de Trujillo- 2014 (Tesis licenciada de Administración). Recuperado de http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/716/1/ALVA_JOSE_SATISFACCI%C3%93N_LABORAL_AGROPECUARIA.pdf
- Caldera, E. y Giraldo, L. (2013), Propuesta de un sistema de compensación que impacte directamente la satisfacción laboral de la empresa de servicios temporales S&A servicios y asesoría S.A (Tesis licenciada de Gestión del Talento Humano y la Productividad). Recuperado de <http://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/186/Propuesta%20de%20un%20sistema%20de%20compensaci%C3%B3n%20que%20impacte%20directamente%20la%20satisfacci%C3%B3n%20laboral%20de%20la%20empresa%20de%20servicios%20temporales%20S%26A%20Servicios%20y%20Asesor%C3%ADas%20S.A.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cuesta, A. (2010). Gestión del talento humano y del conocimiento. (1^{ra}. Ed). Bogotá: Ecoe Ediciones.
- Cruelles, J. (2012). Productividad e incentivos. (1^{ra}. Ed). Barcelona: marcombo-Alfaomega grupo.
- Chiavenato, I. (2011). Administración de recursos humanos. (9^a. Ed.). México: MC Mc Graw Hill.
- Dessler, G. (2001). Administración de personal. (8^a. Ed.). México: Pearson Educación.

- Gutiérrez, H. (2014). Calidad y productividad. (4ta. Ed). México: McGraw- Hill Interamericana.
- Mathis, R. y J, J. (2003). Fundamentos de administración de recursos humanos. (2ª. Ed.). México: Thomson.
- Mejía, Y. (2012), La evaluación de desempeño con enfoques en las competencias laborales en agentes de servicio telefónico (tesis licenciada de Psicología /Organizacional). Recuperado de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2012/05/43/Mejia-Yessika.pdf>
- Robbins, S. y Coutler, M. (2014). Administración. (12ª. Ed.). México: Pearson Educación.
- Romero, S. y Ordoñez, X. (2014). Estadística descriptiva e inferencial. (1ª. Ed.). Madrid: centro de estudios financieros.
- Satey, E. (2014). Incentivos laborales y clima organizacional (estudio realizado con el personal de la delegación de recursos humanos del organismo judicial), de la Ciudad Quetzaltenango (Tesis licenciada de Psicología). Recuperado de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Satey-Elcira.pdf>
- Snell, S. Y Bohlander, G. (2013). Administración de recursos humanos. (16ª. Ed). México: Cengage Learning.
- Tito, P. (2012). Gestión por competencias y productividad laboral en empresa del sector confección de calzado de Lima Metropolitano (Tesis de doctorado en Ciencias Administrativas). Recuperado de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/3155/1/Tito_hp%282%29.pdf
- Valera, R. (2013). Administración de la compensación. (2ª. Ed). México: Pearson Educación.
- Velásquez, N. (2015). Gestión de motivación laboral y su influencia en la productividad de las empresas industriales en Chimbote (Tesis de Doctorado en Contabilidad y Finanzas). Recuperado de <http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/5994/Tesis%20Doctorado%20->

%20Nazareth%20Vel%C3%A1squez%20Peralta.pdf?sequence=1&isAllowed
=y

Werther, W, Davis, K. y Guzmán, B. (2014). Administración de recursos humanos.
(7ª. Ed.)México: McGraw-Hill Interamericana

VIII. ANEXOS

8.1. Matriz de consistencia

problema	objetivos	hipótesis	variables	Dimensiones Indicadores	metodología	Muestra	Técnica
<p>problema general</p> <p>¿Cómo se relaciona los incentivos laborales con la productividad de los colaboradores de la empresa tecnología textil S.A, S.J.L, año 2017?</p> <p>problemas específicos</p> <p>¿Cómo se relaciona los incentivos laborales con la productividad de los colaboradores de la empresa tecnología textil S.A, S.J.L, AÑO 2017?</p> <p>¿Cómo se relaciona la evaluación de desempeño con la productividad de los colaboradores de la empresa tecnología textil S.A, S.J.L, AÑO 2017?</p>	<p>objetivos general</p> <p>Determinar la relación de los incentivos laborales con la productividad de los colaboradores de la empresa tecnología textil S.A, S.J.L, año 2017.</p> <p>objetivo específicos</p> <p>- Determinar la relación de los incentivos laborales con la productividad de los colaboradores de la empresa tecnología textil S.A, S.J.L, AÑO 2017.</p> <p>- Determinar la relación de la evaluación de desempeño con la productividad de los colaboradores de la empresa tecnología textil S.A, S.J.L, AÑO 2017.</p>	<p>hipótesis general</p> <p>Existe relación entre los incentivos laborales con la productividad de los colaboradores de la empresa tecnología textil S.A, S.J.L, año 2017.</p> <p>hipótesis específicos</p> <p>- Existe relación entre las compensaciones laborales con la productividad de los colaboradores de la empresa tecnología textil S.A, S.J.L, AÑO 2017.</p> <p>- Existe relación entre la evaluación de desempeño con la productividad de los colaboradores de la empresa tecnología textil S.A, S.J.L, AÑO 2017.</p>	<p>Incentivo laborales</p> <p>productividad</p>	<p>Compensaciones laborales</p> <ul style="list-style-type: none"> - Salarios - Bonos - Utilidades <p>Evaluación de desempeño</p> <ul style="list-style-type: none"> - Capacitaciones - Disciplina - Méritos <p>Control de productividad</p> <ul style="list-style-type: none"> - Calidad de producto - Eficiencia - Mejora de resultados <p>Proceso de producción</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tecnología - Materia prima - producto 	<p>Tipo de investigación:</p> <p>Aplicada</p> <p>Nivel de investigación:</p> <p>Descriptivo Correlacional</p> <p>Diseño de investigación:</p> <p>No experimental Transversal</p>	<p>Población 30 colaboradores</p> <p>De la empresa Tecnología textil S.A</p> <p>Tipo de muestra o muestreo:</p> <p>No probabilístico</p>	<p>De muestreo</p> <p>Encuesta</p> <p>De recolección de datos</p> <p>Cuestionario</p> <p>Procedimientos de datos</p> <p>Uso del programa del SPSS24</p>

8.2. Cuestionario

Instrucciones

Por favor leer cada pregunta y luego marcar con una "X" en el recuadro en blanco según el número que le corresponda a cada afirmación y en la alternativa que elija

1= Nunca	2= Casi Nunca	3= A veces	4= Casi Siempre	5= Siempre
----------	---------------	------------	-----------------	------------

N°	Preguntas	1	2	3	4	5
1	¿Considero que la empresa debería aumentar el salario a los colaboradores de acuerdo al costo de vida?					
2	¿Considero que el salario que percibo cubre todos mis gastos?					
3	¿Percibe bonos de acuerdo a su producción?					
4	¿El desempeño sería mejor si recibiera bonos de acuerdo a su producción?					
5	¿Se siente satisfecho con las utilidades que percibe?					
6	¿Recibe capacitaciones de acuerdo a su puesto de trabajo?					
7	¿Recibe capacitaciones de seguridad e higiene y salud de trabajo?					
8	¿Las capacitaciones son constantes para la evaluación del rendimiento de su trabajo?					
9	¿Considero que la disciplina mejora la relación laboral?					
10	¿Considero que la disciplina es importante para una mejora de productividad?					
11	¿Ha recibido un reconocimiento por mérito que hizo en su producción?					
12	¿Considero que el mérito es importante para la evaluación del colaborador?					
13	¿La empresa siempre produce una buena calidad de producto?					
14	¿La eficiencia de su producción es importante para la empresa?					
15	¿Considero que la eficiencia de producción depende de un buen clima laboral?					
16	¿La mejora de resultados es importante para evaluar la deficiencia de producción?					
17	¿Considero que para una mejora de resultados de producción es importante una evaluación?					
18	¿Considero que la empresa cuenta con tecnología moderna en los procesos de producción?					
19	¿Considero que la tecnología es importante para ser eficientes en su producción?					
20	¿La materia prima es de primera calidad para los procesos de producción?					
21	¿Considero que la materia prima contamina el ambiente de trabajo?					
22	¿Considero que la materia prima tiene un lugar establecido?					
23	¿Dispone la empresa un sistema de control de producto?					
24	¿Considero el producto de la empresa es de buena calidad?					
25	¿Considero un buen producto es el resultado de una buena gestión?					

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1							
1	Considera usted que la empresa debería aumentar el sueldo a sus colaboradores de acuerdo al costo de vida	✓		✓		✓		
2	Considera usted que la productividad de la empresa ha crecido en los últimos dos años	✓		✓		✓		
3	Considera usted que el sindicato vela por los derechos laborales de los colaboradores	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2	Si	No	Si	No	Si	No	
4	Considera usted que la empresa tiene una categorización de sueldos a sus colaboradores de acuerdo a la antigüedad	✓		✓		✓		
5	Considera usted que la empresa premia a sus colaboradores de acuerdo a su mérito de rendimiento en la producción	✓		✓		✓		
6	Considera usted que se siente satisfecho con las utilidades que percibe de la empresa	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Considera usted que percibe un sueldo igual a sus compañeros de trabajo de acuerdo a su puesto asignado	✓		✓		✓		
8	Usted cree que la empresa brinda una equidad a sus colaboradores en el ámbito laboral	✓		✓		✓		
9	Considera usted que la empresa cuenta con una expectativa de un buen clima laboral	✓		✓		✓		
	DIENSIÓN 4	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Considera usted que la empresa tiene un planeamiento de control de procesos de producción	✓		✓		✓		
11	Considera usted que el planeamiento de la empresa en la producción es eficiente	✓		✓		✓		
12	Considera usted que la organización de la empresa es buena en sus procesos de producción	✓		✓		✓		

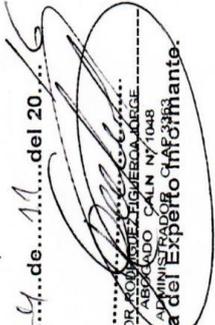
13	Considera usted que la empresa tiene una buena dirección de alcanzar los objetivos propuestos	✓			✓		✓			✓			
	DIENSIÓN 5	Si	No										
14	Considera usted que los insumos son contaminantes para el ambiente laboral	✓		✓		✓		✓		✓		✓	
15	Considera usted que la empresa cuenta con tecnología en sus maquinarias para sus procesos de producción	✓		✓		✓		✓		✓		✓	
16	Considera usted que los productos de la empresa son de primera calidad	✓		✓		✓		✓		✓		✓	
	DIENSIÓN 6												
17	Considera usted que la empresa debe seleccionar lo necesario que no sea útil para su producción	✓		✓		✓		✓		✓		✓	
18	Considera usted que la empresa mantiene un orden cada cosa en su lugar	✓		✓		✓		✓		✓		✓	
19	Considera usted que la limpieza es primordial para una buena higiene industrial	✓		✓		✓		✓		✓		✓	
20	Considera usted que la empresa mantiene una estandarización en su producción	✓		✓		✓		✓		✓		✓	
21	Considera usted que es importante de autodisciplinarse para tener una buena comunicación	✓		✓		✓		✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr / Mg: Dr. Roberto Figueroa Jara DNI: 10729462

Especialidad del validador: CAAC 24 de 11 del 20...5


 DR. ROBERTO FIGUEROA JARA
 ASOCIADO CALN N° 1048
 Fianza del Experto Informante

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
1	DIMENSION 1 Considera usted que la empresa debería aumentar el sueldo a sus colaboradores de acuerdo al costo de vida	✓		✓		✓		
2	Considera usted que la productividad de la empresa es rentable		X		X		X	Considerar rentable y facturas
3	Considera usted que el sindicato vela por los derechos laborales de los colaboradores	✓		✓		✓		
	DIMENSION 2	SI	No	SI	No	SI	No	
4	Considera usted que la empresa tiene una categorización de sueldos a sus colaboradores de acuerdo a la antigüedad	✓		✓		✓		
5	Considera usted que la empresa premia a sus colaboradores de acuerdo a su mérito de rendimiento en la producción	✓		✓		✓		
6	Considera usted que se siente satisfecho con las utilidades que percibe de la empresa	✓		✓		✓		
	DIMENSION 3	SI	No	SI	No	SI	No	
7	Considera usted que tiene una comparación social de percibir un sueldo igual a sus compañeros de trabajo		X		X		X	reducir mejor
8	Usted cree que la empresa brinda una equidad a sus colaboradores en el ámbito laboral	✓		✓		✓		
9	Considera usted que la empresa cuenta con una expectativa de un buen clima laboral	✓		✓		✓		
	DIENSIÓN 4	SI	No	SI	No	SI	No	
10	Considera usted que la empresa tiene un planeamiento de control de procesos de producción	✓		✓		✓		
11	Considera usted que el planeamiento de la empresa en la producción es eficiente	✓		✓		✓		
12	Considera usted que la organización de la empresa es buena en sus procesos de producción	✓		✓		✓		
13	Considera usted que la empresa tiene una buena dirección de alcanzar los objetivos propuestos	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir No aplicable []
Apellidos y nombres del juez validador. Dr./Mg: Muñiz Rodríguez R DNI: 167212611
Especialidad del validador: Estadística y psicología

23 de 11 del 20 16

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE

Nº	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	DIMENSIÓN 1 Considera usted que la empresa debería aumentar el sueldo a sus colaboradores de acuerdo al costo de vida	✓		✓		✓		
2	Considera usted que la productividad de la empresa ha crecido en los últimos dos años	✓		✓		✓		
3	Considera usted que el sindicato vela por los derechos laborales de los colaboradores	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2	Si	No	Si	No	Si	No	
4	Considera usted que la empresa tiene una categorización de sueldos a sus colaboradores de acuerdo a la antigüedad	✓		✓		✓		
5	Considera usted que la empresa premia a sus colaboradores de acuerdo a su mérito de rendimiento en la producción	✓		✓		✓		
6	Considera usted que se siente satisfecho con las utilidades que percibe de la empresa	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Considera usted que percibe un sueldo igual a sus compañeros de trabajo de acuerdo a su puesto asignado	✓		✓		✓		
8	Usted cree que la empresa brinda una equidad a sus colaboradores en el ámbito laboral	✓		✓		✓		
9	Considera usted que la empresa cuenta con una expectativa de un buen clima laboral	✓		✓		✓		
	DIENSIÓN 4	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Considera usted que la empresa tiene un planeamiento de control de procesos de producción	✓		✓		✓		
11	Considera usted que el planeamiento de la empresa en la producción es eficiente	✓		✓		✓		
12	Considera usted que la organización de la empresa es buena en sus procesos de producción	✓		✓		✓		

13	Considera usted que la empresa tiene una buena dirección de alcanzar los objetivos propuestos DIENSIÓN 5	✓	Si	No	✓	Si	No	✓	Si	No
14	Considera usted que los insumos son contaminantes para el ambiente laboral	✓	Si	No	✓	Si	No	✓	Si	No
15	Considera usted que la empresa cuenta con tecnología en sus maquinarias para sus procesos de producción	✓	Si	No	✓	Si	No	✓	Si	No
16	Considera usted que los productos de la empresa son de primera calidad DIENSIÓN 6	✓	Si	No	✓	Si	No	✓	Si	No
17	Considera usted que la empresa debe seleccionar lo necesario que no sea útil para su producción	✓	Si	No	✓	Si	No	✓	Si	No
18	Considera usted que la empresa mantiene un orden cada cosa en su lugar	✓	Si	No	✓	Si	No	✓	Si	No
19	Considera usted que la limpieza es primordial para una buena higiene industrial	✓	Si	No	✓	Si	No	✓	Si	No
20	Considera usted que la empresa mantiene una estandarización en su producción	✓	Si	No	✓	Si	No	✓	Si	No
21	Considera usted que es importante de autodisciplinarse para tener una buena comunicación	✓	Si	No	✓	Si	No	✓	Si	No

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./Mg: DOSTINUS CASILLO PESCO. DNI: 09925834.

Especialidad del validador: DA. EN ADMINISTRACIÓN.

24 de 11 del 2016

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Firma del Experto Informante.

2.4.3 Confiabilidad

La medición del nivel de confiabilidad se utilizó el instrumento que mide los incentivos laborales y su relación con la productividad, se logró obtener el coeficiente de confiabilidad el alfa de Cronbach, con un resultado de 0,834, lo que significa que es aceptable medir las variables.

Tabla N° 3

Resumen de procesamiento de casos				Estadísticas de fiabilidad	
		N	%	Alfa de	
Casos	Válido	30	100,0	Cronbach	N de elementos
	Excluido ^a	0	,0	,834	25
	Total	30	100,0		

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación: De acuerdo a lo analizado mediante el programa estadístico de fiabilidad Alfa de Cronbach en la tabla N° 2 con una muestra de 30 elementos, se observa que el nivel de confianza de variables es de 0,834 esto dice que tiene una aceptable coeficiente de confiabilidad.

8.4. Uso del programa SPSS 24 (vista de variables)

TEISIS.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	P1	Numérico	1	0	Considero que l...	{1, Nunca}...	Ninguno	2	Centrado	Ordinal	Entrada
2	P2	Numérico	1	0	Considero que ...	{1, Nunca}...	Ninguno	2	Centrado	Ordinal	Entrada
3	P3	Numérico	1	0	Percibe bonos ...	{1, Nunca}...	Ninguno	2	Centrado	Ordinal	Entrada
4	P4	Numérico	1	0	El desempeño ...	{1, Nunca}...	Ninguno	2	Centrado	Ordinal	Entrada
5	P5	Numérico	1	0	Se siente satisf...	{1, Nunca}...	Ninguno	2	Centrado	Ordinal	Entrada
6	P6	Numérico	1	0	Recibe capacit...	{1, Nunca}...	Ninguno	2	Centrado	Ordinal	Entrada
7	P7	Numérico	1	0	Recibe capacit...	{1, Nunca}...	Ninguno	2	Centrado	Ordinal	Entrada
8	P8	Numérico	1	0	Las capacitacio...	{1, Nunca}...	Ninguno	2	Centrado	Ordinal	Entrada
9	P9	Numérico	1	0	Considero que l...	{1, Nunca}...	Ninguno	2	Centrado	Ordinal	Entrada
10	P10	Numérico	1	0	Considero que l...	{1, Nunca}...	Ninguno	2	Centrado	Ordinal	Entrada
11	P11	Numérico	1	0	Considero que ...	{1, Nunca}...	Ninguno	2	Centrado	Ordinal	Entrada
12	P12	Numérico	1	0	Considero que ...	{1, Nunca}...	Ninguno	2	Centrado	Ordinal	Entrada
13	P13	Numérico	1	0	La empresa sie...	{1, Nunca}...	Ninguno	2	Centrado	Ordinal	Entrada
14	P14	Numérico	1	0	La eficiencia de...	{1, Nunca}...	Ninguno	2	Centrado	Ordinal	Entrada
15	P15	Numérico	1	0	Considero que l...	{1, Nunca}...	Ninguno	2	Centrado	Ordinal	Entrada
16	P16	Numérico	1	0	La mejora de re...	{1, Nunca}...	Ninguno	2	Centrado	Ordinal	Entrada
17	P17	Numérico	1	0	Considero que ...	{1, Nunca}...	Ninguno	2	Centrado	Ordinal	Entrada
18	P18	Numérico	1	0	Considero que l...	{1, Nunca}...	Ninguno	2	Centrado	Ordinal	Entrada
19	P19	Numérico	1	0	Considero que ...	{1, Nunca}...	Ninguno	2	Centrado	Ordinal	Entrada
20	P20	Numérico	1	0	La materia prim...	{1, Nunca}...	Ninguno	2	Centrado	Ordinal	Entrada
21	P21	Numérico	1	0	Considero que l...	{1, Nunca}...	Ninguno	2	Centrado	Ordinal	Entrada
22	P22	Numérico	1	0	Considero que l...	{1, Nunca}...	Ninguno	2	Centrado	Ordinal	Entrada
23	P23	Numérico	1	0	Dispone la emp...	{1, Nunca}...	Ninguno	2	Centrado	Ordinal	Entrada
24	P24	Numérico	1	0	Considero el pr...	{1, Nunca}...	Ninguno	2	Centrado	Ordinal	Entrada
25	P25	Numérico	1	0	Considero un b...	{1, Nunca}...	Ninguno	2	Centrado	Ordinal	Entrada

Vista de datos **Vista de variables**

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

02:45 a.m. 03/07/2017

Vista de datos

TEISIS.sav [ConjuntoDatos I] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 37 de 37 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	V1	V2	D1	D2	M1	M2	V1_1	V2_2	D1_1	D2_2	M1_1	M2_2
1	3	2	4	5	2	3	3	5	2	4	2	4	3	4	3	5	3	3	3	3	4	5	2	4	1	3,3	3,3	3,2	3,3	3,6	3,1	2	2	2	2	2	1
2	3	3	3	5	2	1	4	5	4	3	4	3	5	3	3	4	3	4	5	2	3	4	3	3	2	3,3	3,4	3,2	3,4	3,6	3,3	2	2	2	2	2	2
3	4	4	3	2	5	4	3	3	2	5	2	3	2	3	5	4	1	3	3	5	2	3	4	2	3	3,3	3,1	3,6	3,1	3,0	3,1	2	1	2	2	1	1
4	4	4	2	3	4	5	2	4	3	4	3	3	5	2	4	2	4	2	4	3	2	5	5	5	5	3,4	3,7	3,4	3,4	3,4	3,9	2	2	2	2	2	2
5	3	4	4	4	4	5	2	2	3	3	2	4	5	4	3	5	2	5	3	2	4	3	2	4	3	3,3	3,5	3,8	3,0	3,8	3,3	2	2	2	1	2	2
6	2	2	2	5	3	2	2	4	4	3	2	4	3	4	5	4	5	2	3	4	5	3	1	3	4	2,9	3,5	2,8	3,0	4,2	3,1	1	2	1	1	3	1
7	3	4	3	3	5	1	3	4	2	5	4	3	4	3	4	5	1	2	3	4	2	5	3	3	5	3,3	3,4	3,6	3,1	3,4	3,4	2	2	2	2	2	2
8	3	3	4	3	2	4	3	4	3	5	1	2	5	4	5	2	2	5	2	1	4	3	5	1	5	3,1	3,4	3,0	3,1	3,6	3,3	2	2	2	2	2	2
9	3	3	3	1	4	5	3	5	5	4	5	4	3	5	3	2	5	4	5	2	3	4	5	4	2	3,8	3,6	2,8	4,4	3,6	3,6	2	2	1	3	2	2
10	4	3	4	5	4	5	3	2	3	4	3	3	5	4	5	5	3	4	3	5	4	3	4	5	5	3,6	4,2	4,0	3,3	4,4	4,1	2	3	3	2	3	2
11	3	4	4	3	2	3	5	3	5	3	5	4	3	3	5	3	3	5	4	3	4	2	3	3	3	3,7	3,4	3,2	4,0	3,4	3,4	2	2	2	2	2	2
12	3	3	3	4	3	5	5	4	5	4	5	4	5	5	3	4	4	3	2	5	3	4	2	5	2	4,0	3,6	3,2	4,6	4,2	3,3	3	2	2	3	3	2
13	3	5	2	4	4	2	4	3	2	5	4	3	5	5	5	4	4	2	4	4	5	3	3	3	5	3,4	4,0	3,6	3,3	4,6	3,6	2	2	2	2	3	2
14	4	3	4	3	2	5	4	2	4	4	5	4	3	5	4	4	2	5	4	3	3	3	5	3	4	3,7	3,7	3,2	4,0	3,6	3,8	2	2	2	2	2	2
15	3	5	3	5	4	3	5	5	5	3	4	4	5	3	4	2	4	3	4	2	5	3	5	2	5	4,1	3,6	4,0	4,1	3,6	3,6	3	2	3	3	2	2
16	4	5	4	3	4	5	5	3	2	5	5	5	5	4	5	4	3	5	3	5	4	2	4	2	5	4,2	3,9	4,0	4,3	4,2	3,8	3	2	3	3	3	2
17	4	5	4	4	5	5	3	5	4	4	3	2	4	5	3	2	3	4	4	5	5	3	2	5	4,0	3,8	4,4	3,7	3,4	4,1	3	2	3	2	2	2	
18	4	4	5	5	5	5	5	5	4	2	5	3	5	3	3	2	5	5	4	5	4	5	4	3	4,5	3,9	4,6	4,4	3,2	4,4	3	2	3	3	2	3	
19	3	3	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	3	3	4	4	5	5	5	4	4	4,2	4,2	4,0	4,3	3,8	4,5	3	3	3	3	2	3	
20	3	4	5	5	4	3	4	5	4	5	4	4	5	5	5	3	5	3	5	4	5	3	5	5	5	4,2	4,5	4,2	4,1	4,6	4,4	3	3	3	3	3	3
21	5	5	5	5	4	5	3	3	4	3	5	3	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4,2	4,5	4,8	3,7	4,6	4,5	3	3	3	2	3	3
22	5	4	5	5	4	4	4	5	3	5	5	3	5	4	4	3	4	5	3	5	4	3	3	4	5	4,3	4,0	4,6	4,1	4,0	4,0	3	2	3	3	2	2
23	5	5	5	5	5	4	5	5	4	3	5	4	4	5	5	4	5	3	4	5	5	3	4	5	3	4,6	4,2	5,0	4,3	4,6	4,0	3	3	4	3	3	2

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

02:49 a.m. 03/07/2017

ANEXO 7: ACTA DE TURNITIN

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Acta de Aprobación de Originalidad de Tesis

Yo, **ANTONIO DÍAZ SAUCEDO**, Docente de la EAP de Administración y Asesor de la Tesis del estudiante: Revilla Yoplac, Pablo; titulada “**INCENTIVOS LABORALES Y SU RELACIÓN CON LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA TECNOLOGÍA TEXTIL S.A, S.J.L, AÑO 2017**” constato que el índice de similitud es de 18 % verificable en el reporte de originalidad del programa del turnitin.

El suscrito analizo dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas la normas para el uso de las citas y referencias establecidas por la Universidad Cesar Vallejo.

Lima, 7 de Julio del 2017

Dr. Díaz Saucedo, Antonio

Docente Asesor de Inv. EAP de Administración



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

"Incentivos laborales y su relación con la productividad de los colaboradores de la Empresa Tecnología Textil S. A. S. L., año 2017"

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

ALTOR:

REVILLA YOPLAC, PABLO

ASESOR:

DR. DÍAZ SAUCEDO, SEVERINO ANTONIO

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

LIMA - PERÚ

AÑO - 2017



Todas las fuentes

Comodencia 1 de 12	
studyb.es	1 %
aplicaciones ceipsa.edu...	1 %
uvrn1x.wikispaces.com	1 %
www.uasca.ac.cr	1 %
Entregado a Universida...	1 %
repositorio.ucsp.edu.pe	1 %
www.investigacioneng...	1 %
www.cafyd.com	1 %
www.docatoc.com	1 %
bibdigital.epn.edu.ec	1 %
www.gecyl.cu	1 %
dspace.unlandes.edu.ec	1 %

Excluir fuentes

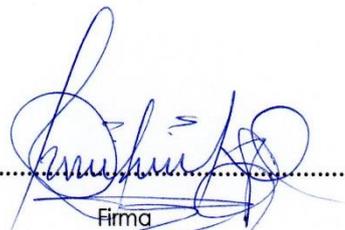
 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	---	---

Yo, Severino Antonio Díaz Saucedo, docente de la Facultad y Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo – Lima Norte, revisor(a) de la tesis titulada

"Incentivos laborales y su relación con la productividad de los colaboradores de la empresa Tecnología Textil S.A, S.J.L, año 2017" del estudiante Pablo Revilla Yoplac, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

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

Lima 07 de Julio de 2017



 Firma

Dr. Severino Antonio Díaz Saucedo

DNI: 07162975

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE DOCUMENTO, EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DEL ÁREA DE INVESTIGACIÓN DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN-SEDE LIMA NORTE, A LA VERSIÓN FINAL DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTE EL

SR. REVILLA YOPLAC PABLO

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN TITULADO:

INCENTIVOS LABORALES Y SU RELACIÓN CON LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA TECNOLOGÍA TEXTIL S.A, S.J.L, AÑO 2017

PARA OBTENER TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA : 07/07/2017

NOTA O MENCIÓN : 16 (Dieciséis)

Lima 07 de Julio del 2017





DR. IVAN ORLANDO TANTALEAN TAPIA
Coordinador de Investigación de la EP de Administración