



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Régimen laboral y productividad en la empresa Nevados Perú S.A.C.,
Comas 2019

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORA:

Br. Apolaya Massoni Anggela Pamela (ORCID: 0000-0002-0449-2781)

ASESOR:

Dr. Carranza Estela Teodoro (ORCID: 0000-0002-4752-6072)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA – PERÚ

2019

Dedicatoria

A mis queridos padres, quienes hasta el día de hoy se siguen esforzando para brindarme el mejor ejemplo y apoyo para cumplir mis metas además dedicárselo a mi abuelo que desde el cielo me cuida.

Agradecimiento

A Dios, porque me seguirá guiando en cada paso que daré en mi vida.

A mis padres, Angel y Teresa, que me apoyaban para que a pesar de mi cansancio aun continúe con la realización de mi tesis, además de agradecer su arduo trabajo para brindarme mis estudios.

A mi abuelo Agustín Massoni Reyes, porque, aunque no esté físicamente a mi lado, siempre ha estado conmigo en cada momento y se lo agradezco de todo corazón.

Página del jurado

Declaratoria de autenticidad

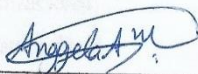
Declaratoria de autenticidad

Yo, Anggela Pamela Apolaya Massoni, con DNI N.º 70114420, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

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, 09 de diciembre del 2019



Anggela Pamela Apolaya Massoni

ÍNDICE

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO	10
2.1 Tipo y diseño de investigación.....	10
2.1.1 Enfoque: Cuantitativo	10
2.1.2 Diseño metodológico: No experimental, correlacional	10
2.1.3 Tipo: Aplicada.....	11
2.2 Variables y operacionalización	11
2.2.1 Variables.....	11
2.2.2 Matriz operacionalización	15
2.3 Población y muestra	17
2.3.1 Población.....	17
2.3.2 Muestra.....	17
2.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	17
2.4.1 Técnicas de recolección de datos	17
2.4.2 Instrumento.....	17
2.4.3 Validez	18
2.4.4 Confiabilidad.....	18
2.5 Método de análisis de datos	20
2.6 Aspectos éticos.....	20
III. RESULTADOS	21
3.1 Análisis Descriptivo	21
3.1.1 Dimensión: Contratación Administrativa de Servicios	21
3.1.2 Dimensión: Competitividad Laboral	22
3.1.3 Dimensión: Carrera Administrativa	23
3.1.4 Dimensión: Satisfacción Laboral	24
3.1.5 Dimensión: Clima Organizacional	25
3.1.6 Dimensión: Cultura Organizacional	26
3.2 Análisis Inferencial	27
3.2.1 Prueba de hipótesis general	28
3.2.2 Prueba de hipótesis específica 1	29
3.2.3 Prueba de hipótesis específica 2	30

3.2.4 Prueba de hipótesis específica 3	31
IV. DISCUSIÓN	32
V. CONCLUSIONES	34
VI. RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS	36
ANEXOS	41
Instrumento de medición.....	41
Validez	42
Consentimiento informado.....	46
Matriz de consistencia.....	47

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Validación de expertos.....	18
Tabla 2: Escala de medidas para evaluar el coeficiente de Alfa de Cronbach.....	19
Tabla 3: Estadísticas de fiabilidad del Régimen Laboral.....	19
Tabla 4: Estadísticas de fiabilidad de Productividad.....	19
Tabla 5: Contratación Administrativa de Servicios.....	21
Tabla 6: Competitividad Laboral.....	22
Tabla 7: Carrera Administrativa.....	23
Tabla 8: Satisfacción Laboral.....	24
Tabla 9: Clima Organizacional.....	25
Tabla 10: Cultura Organizacional.....	26
Tablas 11: Tabla de correlación.....	27
Tabla 12: Prueba de hipótesis general.....	28
Tabla 13: Prueba de hipótesis específica 1.....	29
Tabla 14: Prueba de hipótesis específica 2.....	30
Tabla 15: Prueba de hipótesis específica 3.....	31

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Contratación Administrativa de Servicios	21
Figura 2: Competitividad Laboral	22
Figura 3: Carrera Administrativa	23
Figura 4: Satisfacción Laboral	24
Figura 5: Clima Organizacional	25
Figura 6: Cultura Organizacional	26

RESUMEN

El objetivo de la tesis ha sido determinar la relación del régimen laboral con la productividad en la empresa Nevados Perú S.A., con dicho propósito se han tomado en cuenta las teorías de: Alvarado y LLactahuaccha (2014), quienes investigaron sobre el régimen laboral y como este influyen en la satisfacción laboral; por otro lado, Boltaina, X. (2010): régimen laboral es establecer una amplia regulación del salario que son las percepciones económicas de un trabajador, por la prestación profesional de un trabajo por cuenta ajena; y Dolly, B. (2007): la productividad es una medida de eficiencia que se relaciona con la producción además es la interrelación entre ingresos, el proceso de conversión y los egresos, para ello depende de la capacidad para innovar productos y servicios dándole un valor agregado por ende la productividad se preocupa por el uso eficiente y eficaz de los recursos con el fin de lograr un resultado óptimo. El tipo de investigación ha sido aplicada, el nivel correlacional; el diseño de investigación, no experimental de corte transversal y el enfoque, cuantitativo; la población estuvo conformada por todos los colaboradores que apoyan en funciones de la empresa Nevados Perú S.A.C. ubicada en Av. Santa Ana Lt. 60 A – 2 Urb. Chacracerro en el distrito de Comas, en el transcurso de una semana, la muestra la conformaron 60 colaboradores, el instrumento utilizado ha sido el cuestionario de tipo Likert; el resultado y la conclusión después de haber procesado y analizado la información es que existe relación positiva muy fuerte del régimen laboral con productividad en la empresa Nevados Perú S.A.C.

Palabras clave: Régimen Laboral, productividad.

ABSTRACT

The objective of the thesis has been to determine the relationship of the labor regime with productivity in the company Nevados Perú SA, for this purpose the theories of: Alvarado and LLactahuaccha (2014), who investigated the labor regime and how this influence job satisfaction; on the other hand, Boltaina, X. (2010): labor regime is to establish a broad regulation of the salary that are the economic perceptions of a worker, for the professional provision of a work for others; and Dolly, B. (2007): productivity is a measure of efficiency that is related to production and it is also the interrelation between income, the conversion process and expenses, for this depends on the ability to innovate products and services giving it a added value therefore productivity is concerned with the efficient and effective use of resources in order to achieve an optimal result. The type of research has been applied, the correlational level; research design, non-experimental cross-sectional and quantitative approach; The population was made up of all the collaborators who support the functions of the company Nevados Perú S.A.C. located at Av. Santa Ana Lt. 60 A - 2 Urb. Chacracerro in the district of Comas, within a week, the sample was made up of 60 collaborators, the instrument used has been the Likert type questionnaire; The result and conclusion after having processed and analyzed the information is that there is a very strong positive relationship of the labor regime with productivity in the company Nevados Perú S.A.C.

Keywords: Labor Regime, productivity

I. INTRODUCCIÓN

El Contexto global, Alemania es el país que menos horas trabaja al año, cerca de 26 horas a la semana y es uno de los 5 primeros países más productivos en el mundo. El régimen laboral se apoya en el rendimiento de los trabajadores dado que es una lucha constante por la que trabaja el estado, se debe visualizar a la productividad como un rendimiento de la eficiencia del trabajo y el ingreso que genera. Todos estos cambios en el entorno nos vuelven competitivos y además formales. Cada vez más los derechos del trabajador se están haciendo respetar, dado que el mercado es más exigente debido a los frecuentes cambios de la evolución tecnológica. Debido a esto se ha generado la necesidad de hacer valer el régimen laboral como estrategia para la productividad de los trabajadores.

En el contexto Latinoamericano, El Régimen Laboral requiere de mucho compromiso entre el estado y las empresas, dado que la gran mayoría son informales. BBC: News nos dice que en Panamá se puede apreciar que es uno de los países con mayor inversión extranjera dado que aumentó un 15.7% la inversión extranjera directa a diferencias de otros países que han desarrollado sus economías explotando las riquezas de su tierra. Panamá con la productividad que logro ha podido retirarse de la lista negra de la Unión Europea.

En el entorno Nacional, en el Perú existen empresas que tienen una buena idea de negocio, pero se estacan ya que no pueden crecer por la dificultad de no ser formales dado que de esta manera evaden impuestos. Uno de los años más críticos para la informalidad fue el 2004 dado que disminuía un punto por año dado que la fuerza laboral aumentaba, pero en el 2018 esta se estancó; esto lo preciso el economista Elmer Cuba. Lo que se desea llegar a conocer es el régimen laboral que existe en la empresa y como esta influye en la productividad del colaborador.

Enfocándonos en el ámbito Local, La sociedad Nevados Perú S.A.C. es una pequeña organización dedicada a la elaboración de agua de mesa, lleva en el ámbito empresarial 9 años, especializan su venta en el sector textil, minero y constructoras ofreciendo diversas presentaciones de envases teniendo un portafolio amplio de clientes y diseño de presentación. Nevados Perú S.A.C. a través de su crecimiento en el tiempo quiere obtener mayor presentación en el mercado y lo desean lograr a través de su formalidad basada en el D. L. N° 1086 y los D. S. N° 007-2008-TR, en su primer enunciado (2018) comunican

la legalidad del impulso de la competitividad y rectitud en el adelanto de las micro y pequeñas empresas para el crecimiento externo e interno, en el ámbito del procedimiento de la ocupación en la sociedad así mismo la legalización en la economía generando condiciones de idoneidad y orgullo.

A través del desarrollo del régimen laboral se permite que los colaboradores obtengan mayor seguridad en su puesto laboral además de crear un vínculo de fidelización con la empresa dado que esta le brinda la seguridad y la empresa obtiene mayor presencia en el mercado. Para que la productividad vaya de la mano con el régimen laboral y sea su complemento, así como lo indica Herrera (2013) las personas generan productividad a base de sus capacidades y de los procesos que hayan obtenido a lo largo de sus diferentes empleos o quizás de sus experiencias porque ellos crean de forma colectiva necesidades y a la vez las satisfacen, la gran mayoría de ellas se basan en incentivos como el dinero ya que es lo más beneficioso.

La sustantividad problemática expuesta en la empresa Nevados es que la gran mayoría de los colaboradores no están sujetos a planilla y a otros no se les ha realizado la renovación de su contrato esto ocasiona que los colaboradores no sienta la seguridad que les podría brindar la empresa asimismo esto se va a reflejar en sus actividades que realicen ya que por miedo o no tener esa confianza hacia la empresa no rindan lo necesario en su puesto de trabajo y esto ocasionaría que baje la productividad del personal así como de la empresa por eso en la revelada investigación se logrará acceder al conocimiento de la importancia de hacer validar el régimen laboral y productividad en Nevados Perú S.A.C., con el logro de la formalidad de la empresa esta ayudará a que los colaboradores sean productivos en su área.

De acuerdo con Comin, D. (2006). "Total Factor Productivity". Tuvo como objetivo definir el crecimiento de la productividad con la eficiencia e intensidad con que se utiliza los insumos de producción en los países. Se concluyó que los trabajos posteriores han introducido fluctuaciones procíclicas en la PTF y en esta se dio la incorporación de acaparamiento de mano de obra no medida. Por otro lado, se elaboraron medidas directas de adopción de tecnología para demostrar que las diferencias entre países en tecnología son aproximadamente cuatro veces mayores que las distinciones entre países en incorporación per cápita.

Como manifiesto Topalova, P. (2007). "The Liberalization and Firm Productivity: The Case of India". El objetivo fue examinar los efectos de las reformas comerciales de la India a principios del siglo XIX en la productividad de las empresas en el sector manufacturero. Se concluye que las reducciones del proteccionismo comercial dieron lugar a mayores niveles de productividad de las empresas, con este efecto más fuerte en las industrias que competían a las importaciones y no estaban sujetas a una reglamentación interna excesiva. Asimismo, las características a nivel estatal, como las regulaciones laborales, el clima de inversión y el desarrollo financiero, parecen influir en la secuela del libramiento del negocio en el rendimiento de cada compañía.

Según Ngai, P. (2012). "Gender and Class: Women's working lives in a dormitory labor regime in China". Tuvo como objetivo principal la reformulación de las clases y género en el mundo. Se finaliza que el género no es una cuestión de identidad vinculada a la productividad que ejerce la persona. Por ende, se enfocaron en maximizar la utilización de la productividad que brindan los trabajadores temporales, migrantes y en régimen de subcontratación mediante el control de la reproducción diaria de su poder laboral.

Teniendo en cuenta a Bloom, N. y Van, J. (2010). "Human Resource Management and Productivity". Tiene la finalidad de examinar la conexión existente con la gestión de recursos humanos con el rendimiento. Concluye que la gestión de recursos humanos ha dado un cambio significativo en estas dos últimas décadas por ello se utilizó herramientas económicas estándar aplicadas a las circunstancias especiales en la utilización del resultado dentro de la compañía.

Con base en McMillan, M. y Rodrik, D. (2011). Globalization, Structural Change and Productivity Growth. Tuvo como objetivo principal estudiar las carencias de las grandes brechas en la productividad laboral entre las partes tradicionales y modernas de la economía, pero enfatizando en los flujos de la mano de obra en las actividades e baja y alta productividad. Se concluye que en África como en América latina el cambio estructural ha reducido significativamente con Asia por las diferencias en el patrón de cambio estructural; a pesar de que en otros sectores suelen obtener una productividad muy alta pero no pueden realizar la misma productividad en la mano de obra de la agricultura.

Citando a Cassiman, B., Golovko, E. y Martínez-Ros, E. (2010). Innovation, exports and

productivity. El objetivo principal argumenta que la asociación positiva encontrada entre la productividad de la empresa y las exportaciones en la literatura se relaciona con las decisiones de la innovación de la empresa. Se concluye un análisis en el panel de empresas manufactureras españolas en pruebas sólidas en la innovación de los productos mas no en los procesos porque dañaría la productividad generando que pequeñas empresas ingresen en el mercado de exportación.

Manifestó Restuccia, D. y Rogerson, R. (2012). Misallocation and Productivity. Tuvo como objetivo precisar la mala asignación y productividad que se centra en la reasignación de factores en unidades de producción heterogéneas en las diferentes medias de la productividad total. Se llegó a la conclusión que una gran parte de las diferencias en la producción per cápita entre los países se explica por las desigualdades en la productividad total de los elementos.

Como expresan Gopinath, G., Kalemli, S. y Karabarbounis L. (2015). Capital allocation and Productivity in South Europe. Su objetivo fue precisar porque se da un bajo crecimiento de la productividad junto con la disminución de las tasas de interés reales en los países del sur de Europa. Concluyeron que la tasa de interés real, casi siempre atribuida al proceso de convergencia del euro, conduce a una disminución significativa de la productividad de los factores totales sectoriales, dado que las entradas del capital se atribuyen erróneamente a las empresas que tienen un valor neto más alto, mas no necesariamente productivo.

Utilizando las palabras de Dunwiddie, C., Persinger, C. Schacht, A. (2010). How to improve R&D productivity: the pharmaceutical industry's grand challenge. El objetivo detallado fue identificar las contribuciones relativas y la productividad en los pasos del proceso de fármacos. Se llegó a la conclusión de aumentar sustancialmente el número y la calidad de los nuevos medicamentos innovadores a la vez rentables, sin incurrir en costos insostenibles.

Tal como Chan, J., Pun N. y Selden M. (2015). Interns or Workers? China's student Labor Regime. Tuvieron como objetivo principal investigar como la compañía Foxconn utiliza la mano de obra de 150 mil estudiantes de escuelas vocacionales. Se concluye que el régimen laboral estudiantil se ha convertido en parte integral de la relación capital-estado como significa asegurar un menor costo y un suministro de mano de obra flexible para

Foxconn y otros.

Citando a Stevens, A. y Lavin, D. (2007). *The Temporal Regulation of Labor in Neoliberal and Post-Fordist Work Regime*. El objetivo principal exploró la genealogía de la creación de delitos a través del descubrimiento y la gestión de un nuevo tipo de delito contra el capital. Se concluye que el aumento del robo de tiempo se da por los cambios organizativos ya que decaen las economías neoliberales, enfatizando en la descentralización, el postfordista por el amplio y competitivo mercado laboral.

Por otro lado, Mendoza, M (2014), "Propuesta de mejora de productividad para una microempresa constructora que ejecuta un proyecto de edificación en la zona metropolitana del valle de México". Se halló como problema de la indagación el rápido aumento de los habitantes en la zona metropolitana del Valle de México ésta requirió mayores elaboraciones de espacios como casa habitación, tiendas o administrativas. Su finalidad era forjar un plan para incrementar el rendimiento para una muy pequeña empresa constructora que realice obras en la zona metropolitana. Se ha aplicado en esta investigación el enfoque sistémico, por ende, en este proceso de trabajo se llegó a comprender que la microempresa es considerada como un sistema abierto que mantiene un intercambio de información con una diversidad de intérpretes y entidades que en conjunto constituyen su entorno. Se concluye que existen circunstancias humanas y manejo de lo tangible en los proyectos de construcción ejecutados por las microempresas. Se sugiere a los próximos indagadores a seguir la misma línea de investigación, porque es palpable el tema del mejoramiento de la productividad que está cobrando diariamente mayor importancia, debido a que las necesidades y requerimientos en la industria de la construcción son cada vez más fuertes.

Ramírez, A (2015) "La comunicación organizacional y su incidencia en la productividad de una empresa multinacional de comunicaciones". Se encontró como enigma la comunicación interna en la organización de una sociedad que brinda el servicio de telecomunicaciones con sedes en los países de Colombia, México y Perú. El propósito al que llegó era transformar de la mejor manera los diferentes tipos de comunicación, orígenes de indagación y vínculos entre personas y sus rangos para que las metas organizacionales trazadas sean realizadas con eficiencia. Se concluye de la investigación que es de sumo valor para la productividad ya que en la comunicación organizacional interna de la empresa debe ser precisa el envío de mensajes y proceso de la información

mezclada a culturas de alta confianza. Se recomienda establecer y estandarizar su cultura organizacional y comunicarla a sus miembros a través de medios electrónicos como el correo electrónico para que todos estén informados de cuáles son los elementos que rigen la buena organización de la empresa además de que pongan énfasis en el sistema de reconocimiento y beneficios a los empleados para que ellos generen un sentimiento de identidad y compromiso con la organización.

También, Peretto (2016), “Evaluación de eficiencia y productividad del Sistema Bancario. El caso de las Entidades bancarias de la República Argentina en la década del 2001-2010”. La incógnita que se evaluó fue como lograr la medición de ejecución de los Bancos. Buscó el fin de examinar esa transformación de lo eficaz y rendimiento del Sistema Bancario argentino. Se ha aplicado en esta investigación el diseño metodológico cuantitativa - descriptiva, realizando encuestas a 45 bancos distribuidos en los distritos seleccionados de manera aleatoria. Se concluye de la investigación que los bancos argentinos lograron una mayor productividad cuando cambiaron y mejoraron en tecnología dado que obtuvieron nuevos equipos tecnológicos además que mejoraron en seguridad que brindan al público, otro punto para su progreso fue que este crecimiento lo compartieron con sus trabajadores brindándoles capacitaciones para la mejora en el trato con los clientes y renovación en el clima laboral.

Alvarado y LLactahuaccha (2014), “Influencia del régimen laboral en el nivel de satisfacción de las enfermeras que trabajan en hospitales de ESSALUD, Chiclayo 2012”, validada en la Universidad Católica Santo Toribio De Mogrovejo – Chiclayo, la determinación en este plan fue establecer la ascendencia que tienen los regímenes laborales y la satisfacción de las enfermeras que laboran en los distintos centros de Essalud en la provincia de Chiclayo. El resultado que generó es que hay una ascendencia muy grande del régimen laboral y el nivel de complacencia de las enfermeras que trabajan en Essalud de Chiclayo.

Asimismo, Romero (2014), “Régimen laboral CAS y desempeño laboral en los cobradores de tasa de parqueo vehicular de la Municipalidad de San Isidro”, validada en la Universidad Cesar Vallejo. La presente investigación tuvo como finalidad global el diagnóstico de la afinidad entre el régimen laboral CAS y el desenvolvimiento laboral de los cobradores de la tasa de parqueo vehicular de la municipalidad Distrital de San Isidro. Concluyó que no hay dependencia entre el régimen laboral CAS y el desenvolvimiento laboral.

Al respecto, Rojas (2013), “Implementación de un Sistema de Medición de Productividad para la mejora del control de la mano de obra en la edificación del Centro Empresarial Polo Hunt”. Su propósito fue establecer cómo la puesta en marcha de un método de medición de productividad incrementa la supervisión de las horas hombre en la construcción de una agrupación comercial Polo Hunt en Lima Metropolitana. Concluyó que la puesta en marcha de un método de medición del rendimiento crece significativamente.

Basándose en las palabras de Neves (2007) indica que “Se consideró como una relación laboral solo la que se constituía en la labor privado y se asignó al Decreto Administrativo que atribuía al trabajador y funcionario” (p.41). Empleando lo descrito por Bronstein (1997), menciona: “Es una composición de principios, técnicas y prácticas para manejar los vínculos entre trabajadores, empleadores y el estado teniendo en cuenta los esquemas de producción”. El Tribunal Constitucional (2006), en el EXP. N° 00027-2006-PI, inciso 12, describe: “El régimen laboral se imputa a los trabajadores sumidos en la actividad privada, tiene una regulación general en temas de remuneración, jornada de trabajo y descanso vacacional, así respectivamente de la indemnización por despido, materias que se han desarrollado in extenso a nivel infra constitucional, debido a que los artículos constitucionales que regulan estas materias, ponen en manos del legislador el desarrollo de los mandatos constitucionales, aun cuando resulta incuestionable que la Constitución ha establecido el marco director que debe guiar esa regulación de rango legal”. Según SERVIR (2011) declara que relacionó la estabilidad laboral absoluta; dado que brindó la probabilidad de realizar contratos de trabajo de naturaleza eventual, accidental y contratos para obra o servicios. Para Espinal (2000), los regímenes laborales deben interpretarse como la fase legal en que se encuentra cierta relación laboral que se origina entre una persona natural y otra, que puede ser una persona natural o jurídica, a la que se le imputan un conjunto de dispositivos legales que normalizaran los derechos y beneficios, como los deberes y obligaciones que le corresponden a las partes, en conformidad, al régimen laboral en el cual se haya efectuado el contrato de trabajo. Es decir, para el régimen laboral al que pertenezca el trabajador, es toda relación subordinada y remunerada existente entre una entidad del Estado y un trabajador público, nombrado o contratado al servicio de la Nación.

La productividad es la regla de eficiencia que se enlaza con la producción, es la conexión entre los ingresos, el proceso de conversión y los egresos. (Tejada, D., 2007 p.289). Por

lo expuesto, la productividad es un vínculo entre la producción con sus ingresos, sus requerimientos gastados para generarlo, además, de acuerdo a la aptitud sería renovar la producción y beneficios de un precio sumado ascendente. Como dice Santos (1997) menciona que “La productividad es hacer lo que hay que hacer” (p.68). Citando a Wang, Song y Culliname (2006) deduce que la productividad es el consciente en el intervalo de la proporción de capital o utilidad hecha con la suma en los requerimientos o insumos, entre output e input. (p.112). A juicio de Jacob, W. (2003) propone que la productividad es la correlación entre la conformidad de resultado y la cantidad de insumo. (p.23)

Problema General:

¿Cuál es la relación que hay entre el Régimen Laboral y Productividad en la empresa Nevados Perú S.A.C. del distrito de Comas, Lima 2019?

Problemas específicos:

¿Cómo se relaciona la Contratación Administrativa de Servicios del Régimen Laboral y productividad en la empresa NEVADOS PERÚ S.A.C. Comas, 2019?

¿Cómo se relaciona la Competitividad Laboral del Régimen Laboral y Productividad en la empresa NEVADOS PERÚ S.A.C. Comas, 2019?

¿Cómo se relaciona el Carrera Administrativa del Régimen Laboral y Productividad en la empresa NEVADOS PERÚ S.A.C. Comas, 2019?

Está vigente indagación posee la conformidad teórica para la investigación de forma absoluta, que nos permitirá conocer sobre del contenido a indagar, asimismo percibir con imparcialidad el poder que ejerce entre las dos variables tomadas para el estudio. Así mismo poder apreciar los aportes del presente análisis, el cual se afirmará en las bases teóricas y la metodológica del estudio: Régimen Laboral y Productividad, con lo cual se busca mejorar el desarrollo de la empresa de la empresa Nevados Perú S.A.C. El resultado de la indagación genero el conocimiento de cada variable, por ende, se justifica de manera práctica en el Régimen Laboral y Productividad, se identificó la influencia que tienen, así mismo sirvió como herramienta de investigación como ayuda para los directivos de la empresa Nevados para lograr la mejoría y formalidad en dicha empresa, además de fortalecer cada área que posee mediante la productividad que ofrecen los empleados. La investigación se argumenta ya que se aportará la cimentación de los cuestionarios que luego de ser aprobados y de desarrollar la fiabilidad, valdrán para evaluar las dos variables: Régimen Laboral y Productividad. Posteriormente, serán usados por otros investigadores con diferentes perspectivas para adquirir un resultado

óptimo y verídico que permitirá la utilización de metodologías, técnicas, instrumentos y procedimientos apropiados para atender favorablemente los desafíos planteados en el presente proyecto.

Hipótesis general:

Existe relación significativa entre Régimen Laboral y Productividad en la empresa Nevados Perú S.A.C. del distrito de Comas, Lima 2019.

Hipótesis específica

Existe relación significativa entre la Contratación Administrativa de Servicios del Régimen Laboral y Productividad en la empresa Nevados Perú S.A.C. del distrito de Comas, Lima 2019.

Existe relación significativa entre la Competitividad Laboral del Régimen Laboral y Productividad en la empresa Nevados Perú S.A.C. del distrito de Comas, Lima 2019.

Existe relación significativa entre la Carrera Administrativa del Régimen Laboral y Productividad en la empresa Nevados Perú S.A.C. del distrito de Comas, Lima 2019.

Objetivo general:

Determinar la relación que existe entre Régimen Laboral y Productividad en la empresa Nevados Perú S.A.C., Comas 2019.

Objetivos específicos

Describir la relación que existe entre Contratación Administrativa de Servicios y Satisfacción Laboral en la empresa Nevados Perú, Comas 2019.

Describir la relación que existe entre Competitividad Laboral y Clima Organizacional en la empresa Nevados Perú, Comas 2019.

Describir la relación que existe entre la Carrera Administrativa y la Cultura Organizacional en la empresa Nevados Perú, Comas 2019.

II. MÉTODO

2.1 Tipo y diseño de investigación

Actualmente esta exploración está situada en un boceto no ensayado, que atraviesa de lado a otro y se relaciona entre sí. Fue no ensayado al no haberse maniobrado ninguna variable independiente para conocer sus consecuencias en la variable dependiente, así mismo como explica, de acuerdo con Sáenz (2017), el diseño no experimental hace alusión al proceso de rastreo en el que se recogen datos sin procurar persuadir ningún cambio. (p. 27)

2.1.1 Enfoque: Cuantitativo

Es un modelo de aplicación que tiene como determinación calcular el vínculo que se halla en varias ideas, escalas o variables en un específico entorno. Los análisis cuantitativos correlaciones calibran el nivel de concordancia entre esas dos o más variables (cifran relaciones). Por ende, se entiende que cuantifican cada variable supuestamente relacionada, luego establecen y examinan la correlación. Semejantes correlaciones se manifiestan en conjeturas sujetas a prueba.

2.1.2 Diseño metodológico: No experimental, correlacional

Según Nieto, S. (2010) deduce que la metodología no experimental es la similitud o aleatorización de los equipos que participan en ella, junto al llamado control estadístico mediante técnicas y análisis de covarianza, correlación ya que permiten la relación de las variables. (p.110)

La actual indagación se relaciona entre sí, dado la intención de plantear para conocer la conexión entre las variables o los resultados de las variables. Según Bernal (2006) manifiesta algunos asuntos precisos correspondientes a la indagación de vínculos entre sí para inspeccionar conexiones entre variables o sus resultados, pero de ninguna manera indica que una sea la causa de la otra, por lo tanto, la indagación comprueba agrupaciones, pero no conexiones causales (p.113).

2.1.3 Tipo: Aplicada

Citando a Naghi, M. (2000) afirma que “Sirve para tomar acciones y fijar políticas y estrategias”. (p.44)

2.2 Variables y operacionalización

2.2.1 Variables

Variable X: Régimen Laboral. Como indica Calderón y Guerra (2016) sostienen que el régimen laboral, es el marco normativo que establece las obligaciones y responsabilidades de los involucrados que participan en un convenio de trabajo (Empleador – Colaborador). La finalidad de dicha normatividad es buscar y garantizar los derechos laborales al trabajador.

Dimensión 1: Contratación Administrativa de Servicios. Según el D. L. N.º 1057 se ordena que el régimen especial de contratación Administrativa de Servicios busca el propósito de avalar los preámbulos de mérito. Esto nos quiere decir que el suceso de este pacto administrativo de servicios no trabaja por su propia cuenta por ende requiere de una regulación que desarrollara con claridad el método a ser utilizado por todas las corporaciones públicas, sin postergar las obligaciones que deben cumplir quienes son estipulados bajo este régimen.

Indicador 1: Contratación. Este régimen se encuentra en la acotación 8 del artículo 3 de la Constitución Política del Perú, la Ley N° 29158 – Ley Orgánica del Poder Ejecutivo y el D. L. N° 1057. La constitución nos habla del procedimiento de contratación por ende para acceder a un CAS las entidades deben evaluar tres procedimientos los cuales son la preparatoria, convocatoria y finalizando la selección; por ende, este resultado se publica a través de estas páginas publicadas, firma e inscripción del contrato: contiene la firma del contrato contados a partir de los siguientes cinco días hábiles.

Indicador 2: Jornada semanal máxima. En el artículo 6 manifiesta que el colaborador no debe pasarse de 48 horas semanales brindando sus servicios porque implicaría en las leyes. Las compañías que contratan los servicios de las personas deben acatar las leyes establecidas brindándoles al trabajador por su esfuerzo dado por semana un día de descanso o como lo establezcan cuando realicen el contrato.

Indicador 3: Afiliación al régimen contributivo de Essalud. En el artículo 9 comenta que los servicios que brindan las personas tienen como a base del régimen la contribución a la seguridad social en salud por ello en el art. 3 de la Ley N°26790 – Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud y sus normas reglamentarias y modificatorias. También se comprometen a que le realicen un descuento a base de sus ingresos para la contraprestación sin excesos de la base imponible impuesta en el artículo 6.4 del Derecho L. 1057.

Indicador 4: Descanso físico. En el artículo 8 del Decreto Legislativo 1057 nos menciona que para obtener un descanso de 15 días calendario obteniendo un pago, este se obtiene a medida que pase el colaborador brinde más de un año de servicios en la empresa. Si pasa más de un año y la empresa no brinda este descanso por ley tendrá que realizar el pago correspondiente al descanso no entregado.

Dimensión 2: Competitividad Laboral. Decreto Legislativo N° 728 La ley de Productividad y Competitividad Laboral D.S. N° 003-97-TR menciona en su enunciado 1 que inducir la competencia y desarrollo laboral de los colaboradores como engranaje a sus ganancias con el rendimiento de su labor. Competitividad Laboral que quiere garantizar los ingresos de los colaboradores además de asegurarlos contra un despido arbitrario.

Indicador 1: Convenio de formación laboral juvenil. Artículo 8 puede apreciar que la Formación Laboral Juvenil, consiste en facilitar entendimientos hipotéticos y prácticos en el centro laboral a muchachos entre las edades de 16 y 21 años con la finalidad de sumarlos a la actividad económica. El artículo 9 del Decreto Legislativo 728 nos informa que las empresas con colaboradores que estén propensos a las normas laborales de la actividad privada podrán brindar una educación de trabajo juvenil por medio del homenaje de con compromisos con los jóvenes que se mencionan en el anterior artículo.

Indicador 2: Practicas preprofesionales. Nos indica el artículo 17 que las practicas preprofesionales que tienen en custodia las compañías hace referencia al artículo 24 que explica cuál es el principal objeto; proporcionar asesoría y entrenamiento técnico y profesional a alumnos universitarios o de institutos y a la vez egresados de diferentes edades, cabe resaltar que cualquier sea la entidad, pública o privada, esta debe compartir una formación especializada o superior en el área del cual el joven desempeña su labor.

Indicador 3: Contrato de aprendizaje. Decreto Legislativo es el artículo 32 que habla del Contrato de Aprendizaje dado que este exige el préstamo de servicios a una entidad, por un determinado tiempo con el objetivo del que este le brinde una formación profesional en el puesto solicitado además de un pago mensual.

Dimensión 3: Carrera administrativa. Decreto Legislativo N.º 276 nombrado Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público indica en su primer artículo que el trayecto administrativo es la mutualidad de comienzos, órdenes y evolución que constituye el beneficio, la equidad y obligatoriedad que corresponden a los empleados públicos que, con temperamento seguro ofrecen trabajar en la Administración Pública con la finalidad principal de acceder a la incorporación de colaboradores aptos, asegurando su estancia, su progreso y dar impulso a su construcción individual en el cargo público desempeñado.

Indicador 1: Periodo de prueba. Se explica en el artículo 43, con la finalidad de que el colaborador desempeñe tres meses de prueba ofreciéndole al concluir este periodo el derecho a una estabilidad. Ambas partes pueden estipular los términos para el manejo de la adaptación y la obligación moral que tiene el cargo. Cabe resaltar que la dilatación del tiempo de prueba debe consistir en plasmar en documento y no podrá proparse del tiempo fijado inicialmente, de seis meses en el caso de colaboradores competentes y de un año para los trabajadores de dirección o que realicen puestos de confianza.

Indicador 2: Remuneraciones. Artículo 5 nos dice que el sistema único de remuneraciones se rige por los principios de: universidad, base técnica, relación directa con la carrera administrativa y adecuada compensación económica. En el artículo 6 resalta que los colaboradores si recurren a un traslado de entidad seguirán manteniendo su nivel de carrera.

Indicador 3: Estructura. Artículo 8 indica que son grupos ocupacionales y niveles que corresponden a un conjunto de cargos. Así mismo el artículo 9 menciona los 3 diferentes grupos ocupacionales: Grupo Profesional contiene a los que han obtenido un título profesional o grado académico reconocido por la Ley Universitaria, Grupo Técnico está integrado por personas con formación superior o universitaria incompleta o capacitación tecnológica o experiencia técnica reconocida y El Grupo Auxiliar por colaboradores que han concluido toda la secundaria y servirán de apoyo.

Indicador 4: Ascenso. Artículo 16 menciona el ascenso del colaborador en la carrera administrativa se da de manera inmediata respectivamente al grupo ocupacional que se encuentra previamente por haber cumplido con los méritos establecidos bajo las normas de la empresa. Se dice en el artículo 17 las entidades públicas proyectaran sus necesidades de personal en función del servicio y sus posibilidades presupuestales, estas se deberían realizar anualmente a través de concursos para ascenso, claro está que debe existir las respectivas vacantes.

Variable Y: Productividad. Según Ríos, G. (2015) señala que la productividad erige una de las variables primordiales que implantan en el amplio periodo el crecimiento y/o desarrollo sordido de un país. En este caso se analiza para determinar cuál es el agigantamiento de productividad en la empresa que brindan los colaboradores en cada uno de su puesto de trabajo.

Dimensión 1: Satisfacción Laboral. Por ello Pacale (2016) menciona que los directivos, gerente y/o jefes de las empresas siempre deben asegurar el bienestar de sus colaboradores. Se entiende que la satisfacción laboral es una postura frente al trabajo que se realiza porque en ella se puede apreciar un estado emocional o respuestas sensibles y estas pueden incrementar o reducir la productividad.

Indicador 1: Eficiencia. Es una de las virtudes de producir, ya que esta obtiene mejores resultados con menos gasto de los recursos y esfuerzos.

Indicador 2: Efectividad. Se puede decir que la efectividad es real y verdadero, es la mezcla entre eficiencia y eficacia es el que y como realizar las funciones pedidas.

Indicador 3: Eficacia. Tiene como motivo lograr bajo condiciones ideales la obtención de resultados efectivos.

Dimensión 2: Clima Organizacional. Anzola (2017) se refiere al clima organizacional a la captación y la lectura que se obtiene de los trabajadores en la empresa y estas intervienen en sus costumbres por ende se aprecia los comportamientos del individuo a causa del entorno gerencial y por las circunstancias organizacionales que distinguen en las capacidades y valores que ofrece la entidad para con ellos.

Indicador 1: Manejo de conflictos. Es la agrupación de estrategias y actividades que pretenden precaver un conjunto de tensiones y modificar las relaciones de confrontación

en relaciones de ayuda y confianza para una equilibrada convivencia.

Indicador 2: Liderazgo. Se busca el estímulo que pueden brindar los colaboradores a sus compañeros a través de metas establecidas para que así puedan obtener la mejora de los resultados en aprendizaje y productividad.

Indicador 3: Tecnología. Busca mejorar a través de ella la destreza del individuo ya que le brinda su apoyo en los procesos que este realiza además se puede decir que le da una mejora a su vida.

Dimensión 3: Cultura Organizacional. Según Romero, N. (2016) indica que la cultura organizacional es el atractivo esencial, originando una conmoción en la ética, la motivación, satisfacción y productividad en la empresa. Por ende, se aprecia que para los empleados es una agrupación de percepciones, sentimientos, actitudes, hábitos, creencias, valores, tradiciones y formas de interacción entre los grupos que existen en las entidades y esta es de suma importancia ya que por ella se facilita la detención de problemas en las áreas de trabajo. Se elige esta como la tercera dimensión ya que actualmente se comparte con compañeros extranjeros (Venezuela).

Indicador 1: Comunicación. Se elige este indicador dado que este nos explica la delegación de mensajes a través de los llamados medios de difusión, por ende, se requiere el fortalecimiento de la relación interpersonal de cada uno de los colaboradores para que sea una manera de incrementar la productividad.

Indicador 2: Trabajo en equipo. Es una necesidad que un grupo de personas se unen para actuar en frente de una realidad social que incrementa dando múltiples problemas. (Ander, E. y Aguilar, M., 2011, p.11)

Indicador 3: La adaptación cultural. Es obtener un conocimiento de las normas establecidas además de la cultura que se realiza en distintos ambientes que estos resultan relevantes en la sociedad porque emana diferencia de una sociedad con otra. (Corti, A. 2019, p.32)

2.2.2 Matriz operacionalización

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA
RÉGIMEN LABORAL	Según el Decreto Legislativo N°713 menciona que son las normas constitucionales y la legislación laboral nacional consagran beneficios sociales (p.70)	Para medir la variable régimen laboral se aplicará un cuestionario a los trabajadores de la empresa Nevados Perú S.A.	Contratación Administrativa de Servicios	Contratación Jornada semanal máxima Afiliación al régimen contributivo de Essalud Descanso físico	1, 2, 3 y 4	ordinal
			Competitividad Laboral	Convenio de formación laboral juvenil Practica preprofesionales Contrato de aprendizaje	5, 6 y 7	
			Carrera Administrativa	Periodo de prueba Remuneraciones Estructura Ascenso	8, 9, 10 y 11	
PRODUCTIVIDAD	Como plantea Herrera, J. (2013) indica que se realiza por medio de las personas en base de sus conocimientos y con recursos de todo tipo produciendo en forma masiva para satisfacer de las personas. (p.11)	Para medir la variable régimen laboral se aplicará un cuestionario a los colaboradores de la empresa Nevados Perú S.A.	Satisfacción Laboral	Eficiencia Efectividad Eficacia	12, 13 y 14	ordinal
			Clima Organizacional	Manejo de conflictos Liderazgo Tecnología	15, 16 y 17	
			Cultura Organizacional	Comunicación Trabajo en equipo Adaptación Cultural	18, 19 y 20	

2.3 Población y muestra

2.3.1 Población

Empleando las palabras de Vladimirovna, O. (2005) expresa que “Conglomerado de todos los elementos de un modelo particular cuyo conocimiento es de interés”. (p.261) La población del proyecto está conformada por 60 trabajadores de Nevados Perú S.A.C.

2.3.2 Muestra

Es cualquier subconjunto de la población. (Vladimirovna, 2005, p.261). En el presente proyecto se analizará al total de la población que son 60 colaboradores de Nevados Perú S.A.C. para realizar las encuestas.

De tal manera, se empleó la muestra censal porque se considera a toda la población para el análisis el estudio. Según Perez, R. (2010) menciona que recaba la información de características y elementos que componen la población. (p.138).

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

2.4.1 Técnicas de recolección de datos

Como expresan Borda, Tuesca y Navarro (2013) argumenta que “Facilitará al finalizar el proceso de obtención de información sistemática del objeto de estudio y de la situación en la que se encuentra” (p.45). Por lo argumentado se realizará la recolección de datos para poder estudiar el problema mediante las encuestas a los colaboradores de la empresa Nevados Perú S.A.C.

2.4.2 Instrumento

Los instrumentos de evaluación deben ser correcto, o que advierta lo que interesa medir con facilidad y eficiencia. (Namakforoosh, 2005, p.227) En la investigación se empleará la herramienta de encuesta a los colaboradores de la empresa Nevados Perú S.A.C.

2.4.3 Validez

Se refiere al grado en que la prueba está evaluando lo que en realidad se desea calibrar. (Namakforoosh, 2005, p.227). La validación de los instrumentos fue evaluada y aprobada mediante un juicio de expertos con relación a los ítems que posee la encuesta como se puntualiza a continuación:

Tabla 1

Validación de expertos

Experto	Calificación del Instrumento	Grado
Alva Arce Rosel Cesar	Aplicable	Doctor
Aliaga Correa David	Aplicable	Doctor
Carranza Estela Teodoro	Aplicable	Doctor
Vásquez Espinoza Juan Manuel	Aplicable	Doctor

Fuente: Elaboración Propia

2.4.4 Confiabilidad

La confiabilidad se refiere a la exactitud y a la precisión de los procedimientos de medición. (Namakforoosh, 2005, p.227).

La confiabilidad se realizó para los dos instrumentos por medio de la prueba Alfa (α) de Cronbach con la utilización del programa estadístico SPSS donde el coeficiente de cero significa una confiabilidad nula, mientras que uno simboliza un límite de confiabilidad. Es decir, mientras más se acerque al cero existe mayor error en la medición.

Tabla 2

Escala de medidas para evaluar el coeficiente de Alfa de Cronbach

Coeficiente	Relación
0,53 a menos	Nula Confiabilidad
0,54 a 0,59	Baja Confiabilidad
0,60 a 0,65	Confiable
0,66 a 0,71	Muy Confiable
0,72 a 0,99	Excelente Confiabilidad
1,00	Perfecta Confiabilidad

Fuente: Hernández (2010)

Confiabilidad de la variable Régimen Laboral

Los datos que se usó fueron en base a una prueba piloto y se aplicó sobre una muestra similar con un tamaño poblacional de 10 personas. Se obtuvo el próximo desenlace de confiabilidad con la utilización del programa estadístico SPSS.

Tabla 3

Estadísticas de fiabilidad del Régimen Laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,917	11

Fuente: IBM SPSS

El resultado alcanzado del coeficiente alfa de Cronbach es de 0.917, lo cual indica que el nivel de confiabilidad de dicho instrumento es aceptable.

Confiabilidad de la variable Productividad

Los datos que se usó fueron en base a una prueba piloto y se aplicó sobre una muestra similar con un tamaño poblacional de 10 personas. Se obtuvo el próximo desenlace de confiabilidad con la utilización del SPSS.

Tabla 4

Estadísticas de fiabilidad de Productividad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,942	9

Fuente: IBM SPSS

El resultado alcanzado del coeficiente alfa de Cronbach es de 0.942, lo cual indica que el nivel de confiabilidad de dicho instrumento es aceptable.

2.5 Método de análisis de datos

Las cifras se pueden comprobar por medio de métodos sencillos y complejos, que van desde la utilización de gráficos computarizados hasta los multivariados. (Franco, 2003, p. 14). El sistema de análisis de datos para este proyecto se empleó el programa SPSS y para el desarrollo de la hipótesis se ejecutó mediante la prueba no paramétrica de Correlación de Rho de Spearman al 95% de confianza.

2.6 Aspectos éticos

La investigación ayudará a detectar y aclarar los resultados, haciendo hincapié que los apuntes no fueron maniobrados, tampoco la asesoría sobre la rentabilidad del indagador, pretendiendo mostrar resultados auténticos y objetivos.

La ética es un organismo interdisciplinario, delegado de determinar independientemente los proyectos de investigación que se pretenden a ejecutar en un ambiente definido, con la conclusión de avalar que se acatan los derechos de los implicados. (Vélez, Ruiz y Torres, 2013, p. 7).

III. RESULTADOS

3.1 Análisis Descriptivo

Variable: Régimen Laboral

3.1.1 Dimensión: Contratación Administrativa de Servicios

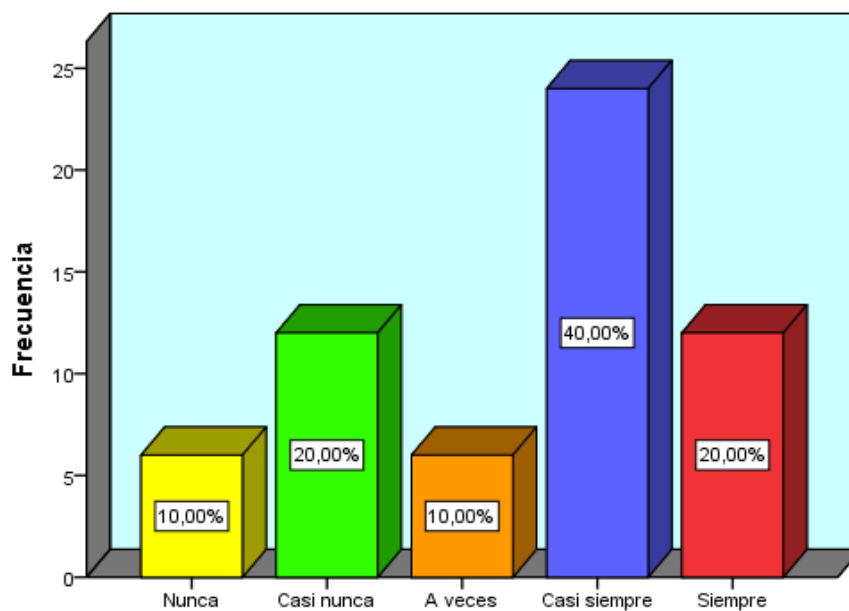
Tabla 5

Contratación Administrativa de Servicios

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	6	10,0	10,0
	Casi nunca	12	20,0	30,0
	A veces	6	10,0	40,0
	Casi siempre	24	40,0	80,0
	Siempre	12	20,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0

Figura 1

Contratación Administrativa de Servicios



Interpretación:

Los resultados alcanzados de la encuesta respecto a la utilización de la contratación administrativa de servicios en la empresa Nevados Perú S.A.C. son: 20% siempre, 40% casi siempre, 10% es a veces, 20% casi nunca y 10% nunca.

3.1.2 Dimensión: Competitividad Laboral

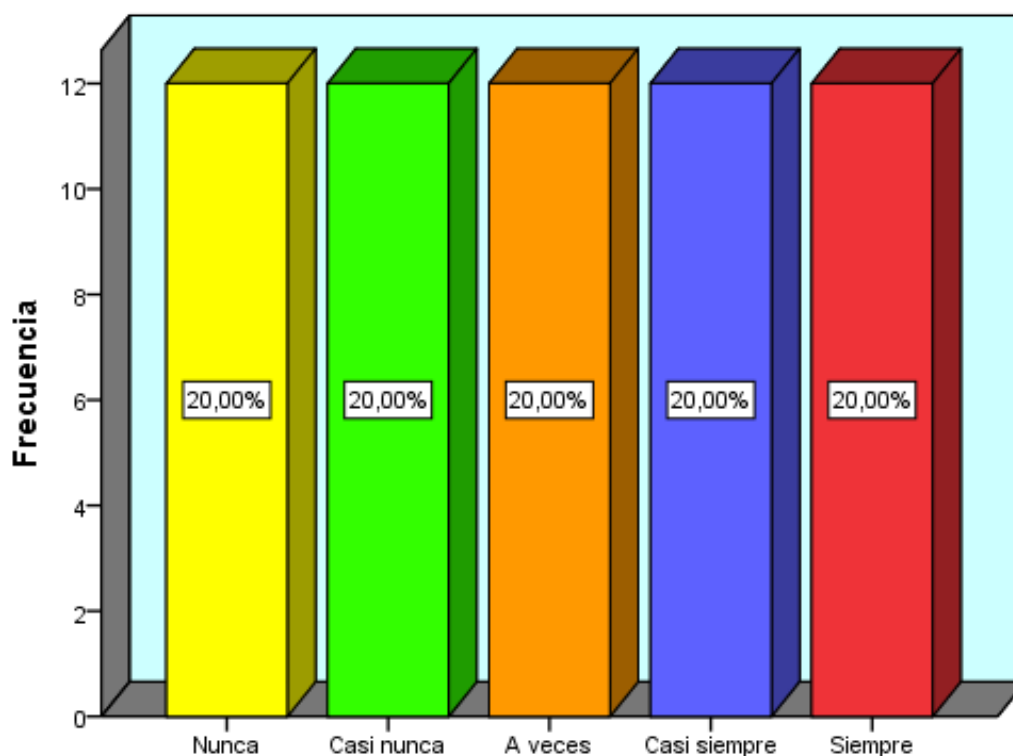
Tabla 6

Competitividad Laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	12	20,0	20,0
	Casi nunca	12	20,0	40,0
	A veces	12	20,0	60,0
	Casi siempre	12	20,0	80,0
	Siempre	12	20,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0

Figura 2

Competitividad Laboral



Interpretación:

Los resultados alcanzados de la encuesta respecto a la utilización de la contratación administrativa de servicios en la empresa Nevados Perú S.A.C. son: 20% siempre, 20% casi siempre, 20% es a veces, 20% casi nunca y 20% nunca.

3.1.3 Dimensión: Carrera Administrativa

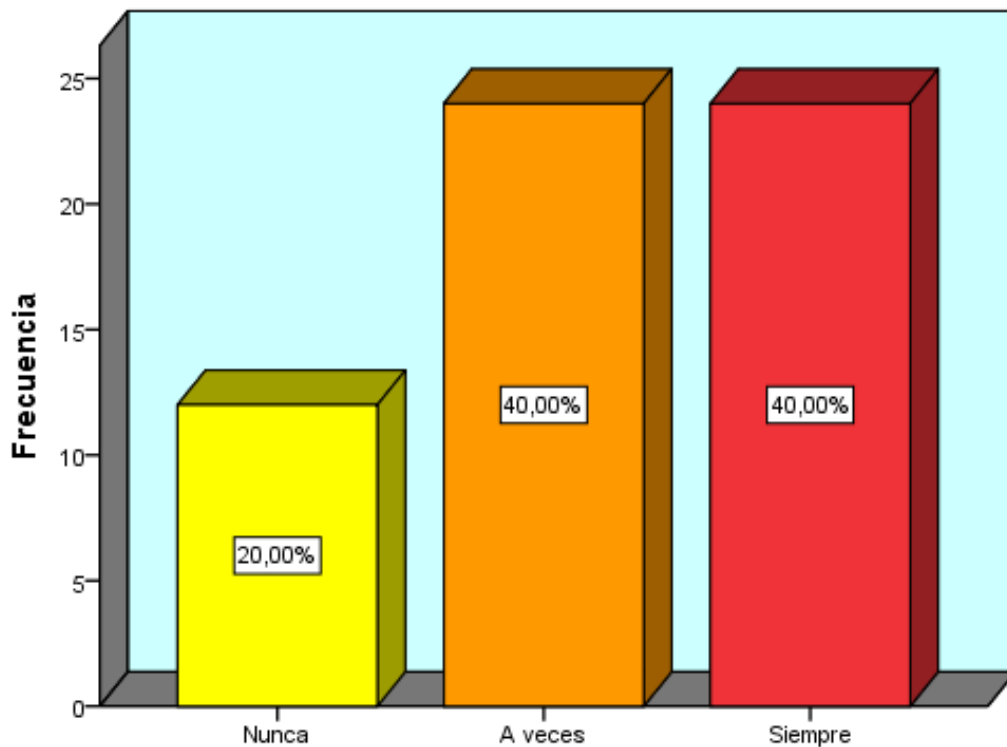
Tabla 7

Carrera Administrativa

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	12	20,0	20,0
	A veces	24	40,0	60,0
	Siempre	24	40,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0

Figura 3

Carrera Administrativa



Interpretación:

Los resultados alcanzados de la encuesta respecto a la utilización de la contratación administrativa de servicios en la empresa Nevados Perú S.A.C. son: 40% siempre, 40% es a veces y 20% nunca.

Variable: Productividad

3.1.4 Dimensión: Satisfacción Laboral

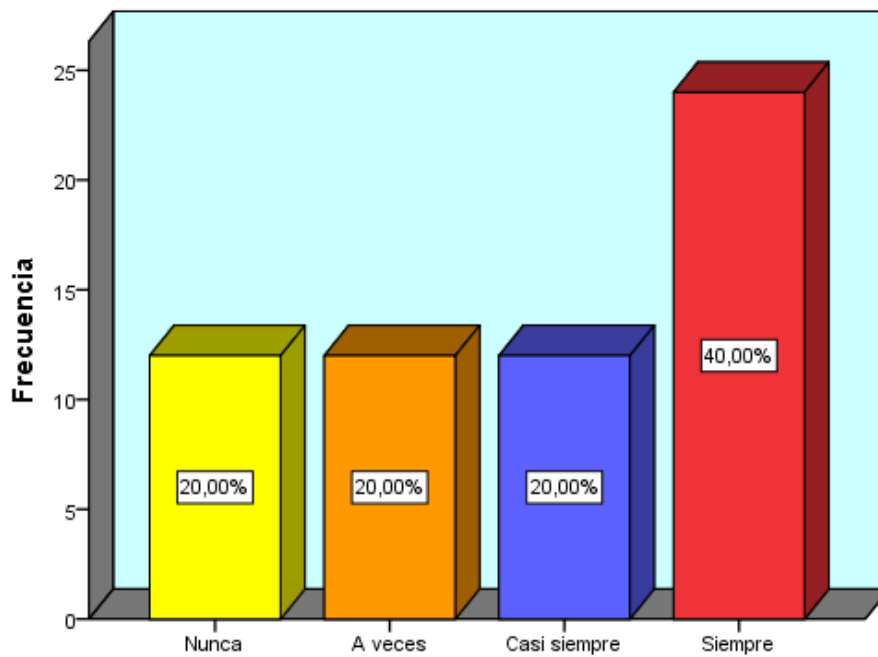
Tabla 8

Satisfacción Laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Nunca	12	20,0	20,0	20,0
A veces	12	20,0	20,0	40,0
Casi siempre	12	20,0	20,0	60,0
Siempre	24	40,0	40,0	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Figura 4

Satisfacción Laboral



Interpretación:

Los resultados alcanzados de la encuesta respecto a la utilización de la contratación administrativa de servicios en la empresa Nevados Perú S.A.C. son: 40% siempre, 20% casi siempre, 20% es a veces y 20% nunca.

3.1.5 Dimensión: Clima Organizacional

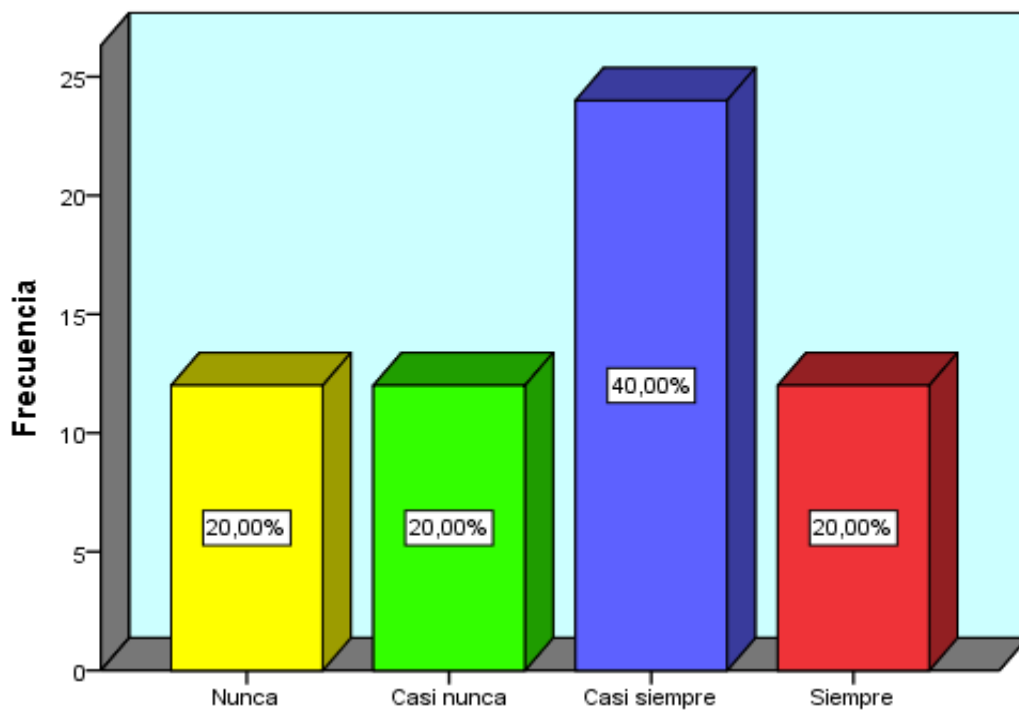
Tabla 9

Clima Organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	12	20,0	20,0	20,0
	Casi nunca	12	20,0	20,0	40,0
	Casi siempre	24	40,0	40,0	80,0
	Siempre	12	20,0	20,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Figura 5

Clima Organizacional



Interpretación:

Los resultados alcanzados de la encuesta respecto a la utilización de la contratación administrativa de servicios en la empresa Nevados Perú S.A.C. son: 20% siempre, 40% casi siempre, 20% casi nunca y 20% nunca.

3.1.6 Dimensión: Cultura Organizacional

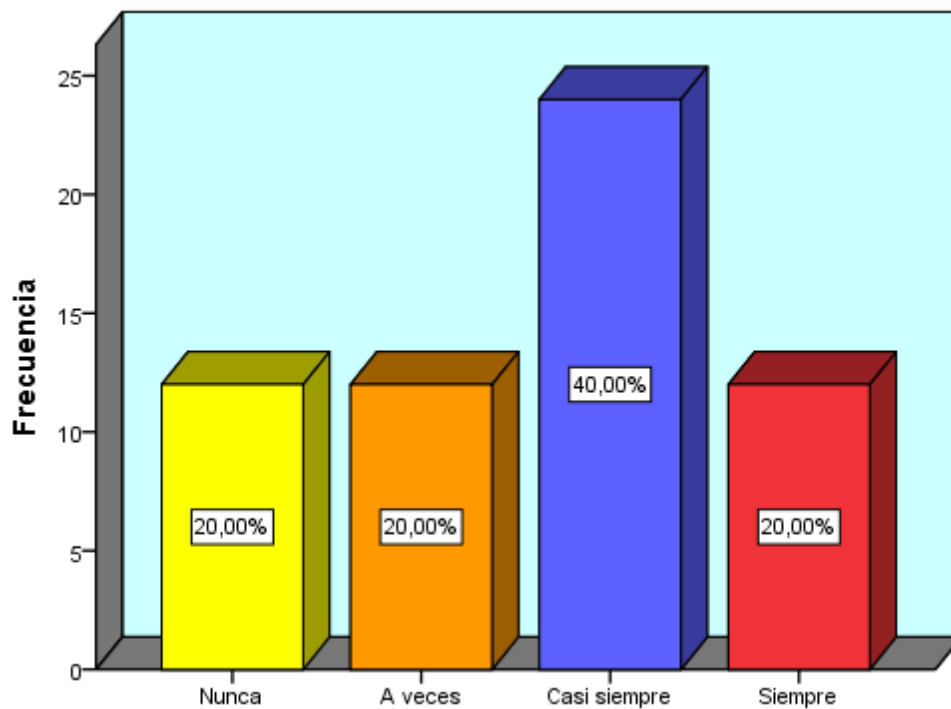
Tabla 10

Cultura Organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	12	20,0	20,0	20,0
	A veces	12	20,0	20,0	40,0
	Casi siempre	24	40,0	40,0	80,0
	Siempre	12	20,0	20,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Figura 6

Cultura Organizacional



Interpretación:

Los resultados alcanzados de la encuesta respecto a la utilización de la contratación administrativa de servicios en la empresa Nevados Perú S.A.C. son: 20% siempre, 40% casi siempre, 20% es a veces y 20% nunca.

3.2 Análisis Inferencial

Tablas 11

Tabla de correlación

Rango	Relación
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Hernández (2010)

Regla de decisión:

Si $\alpha < 0.05$ se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Si $\alpha > 0.05$ se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula.

3.2.1 Prueba de hipótesis general

H0: No existe relación significativa entre el régimen laboral y productividad en la empresa Nevados Perú S.A.C., Comas 2019.

H1: Existe relación significativa entre el régimen laboral y productividad en la empresa Nevados Perú S.A.C., Comas 2019.

Tabla 12

Prueba de hipótesis general

			Régimen Laboral	Productividad
Rho de Spearman	Régimen Laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,763**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Productividad	Coefficiente de correlación	,763**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

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

Según los datos estudiados el coeficiente de correlación de Spearman es igual a 0,763 y el nivel de significancia bilateral (sig.=000) es menor que el p valor (0.05), por tal motivo se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Se concluye que existe relación significativa entre el régimen laboral y productividad en la empresa Nevados Perú S.A.C., Comas 2019.

3.2.2 Prueba de hipótesis específica 1

H0: No existe relación significativa entre Contratación Administrativa de Servicios y productividad en la empresa Nevados Perú S.A.C., Comas 2019.

H1: Existe relación significativa entre Contratación Administrativa de Servicios y productividad en la empresa Nevados Perú S.A.C., Comas 2019.

Tabla 13

Prueba de hipótesis específica 1

			Contratación Administrativo de Servicios	Productividad	
Rho de Spearman	Contratación	Coefficiente de correlación	1,000	,711**	
	Administrativa de	Sig. (bilateral)	.	,000	
	Servicios	N	60	60	
	Productividad		Coefficiente de correlación	,711**	1,000
			Sig. (bilateral)	,000	.
			N	60	60

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

Según los datos estudiados el coeficiente de correlación de Spearman es igual a 0,711 y el nivel de significancia bilateral (sig.=000) es menor que el p valor (0.05), por tal motivo se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Se concluye que existe relación significativa entre Contratación Administrativa de Servicios y productividad en la empresa Nevados Perú S.A.C., Comas 2019.

3.2.3 Prueba de hipótesis específica 2

H0: No existe relación significativa entre Competitividad Laboral y productividad en la empresa Nevados Perú S.A.C., Comas 2019.

H1: Existe relación significativa entre Competitividad Laboral y productividad en la empresa Nevados Perú S.A.C., Comas 2019.

Tabla 14

Prueba de hipótesis específica 2

			Competitividad Laboral	Productividad
Rho de Spearman	Competitividad Laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,763**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Productividad	N	60	60
		Coefficiente de correlación	,763**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

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

Según los datos estudiados el coeficiente de correlación de Spearman es igual a 0,763 y el nivel de significancia bilateral (sig.=000) es mayor que el p valor (0.05), es menor que el p valor (0.05), por tal motivo se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Se concluye que existe relación significativa entre Competitividad Laboral y productividad en la empresa Nevados Perú S.A.C., Comas 2019.

3.2.4 Prueba de hipótesis específica 3

H0: No existe relación significativa entre Carrera Administrativa y productividad en la empresa Nevados Perú S.A.C., Comas 2019.

H1: Existe relación significativa entre Carrera Administrativa y productividad en la empresa Nevados Perú S.A.C., Comas 2019.

Tabla 15

Prueba de hipótesis específica 3

			Carrera Administrativa	Productividad
Rho de Spearman	Carrera Administrativa	Coefficiente de correlación	1,000	,763**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Productividad	Coefficiente de correlación	,763**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

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

Según los datos estudiados el coeficiente de correlación de Spearman es igual a 0,763 y el nivel de significancia bilateral (sig.=000 es menor que el p valor (0.05), por tal motivo se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Se concluye que existe relación significativa entre Carrera Administrativa y productividad en la empresa Nevados Perú S.A.C., Comas 2019.

IV. DISCUSIÓN

En la hipótesis general, los resultados conseguidos de correlación 0,763 y nivel de significancia menor a 0.05, por tal motivo la correlación es media y se rechaza la hipótesis nula y se acepta nuestra hipótesis: Existe relación significativa entre el régimen laboral y productividad en la empresa Nevados Perú S.A.C., Comas 2019. Dichos resultados coinciden con: Parrilla, L. y Ramírez, K (2019). “Comunicación interna y su impacto en la productividad laboral en los colaboradores de una cadena de boticas en San Martín, 2019”. Se concluye que, a mejor comunicación interna, mayor será la productividad de los colaboradores.

Mora, M. (2019). “Políticas sociales y coordinación alcanzada para la efectiva inserción laboral de jóvenes con discapacidad Viedma Río Negro”. Se concluye que requiere para avanzar en la ‘integralidad’ darle una ‘coherencia sistémica tanto a la decisión como al diseño y la implementación’ entre los diversos sectores o conjunto de actores que la lideren, ya que, su ausencia puede dejar a fértiles políticas sociales solo en ‘buenas intenciones’.

En la hipótesis específica 1, los resultados conseguidos de correlación 0,711 y nivel de significancia menor a 0.05, por tal motivo la correlación es media y se rechaza la hipótesis nula y se acepta la nuestra: Hay una gran relación en la Contratación Administrativa de Servicios y la productividad en la empresa Nevados Perú S.A.C., Comas 2019. Dichos resultados tienen congruencia con los datos conseguidos en las investigaciones siguientes: Caicedo, M., Mantilla, D., Peñaranda, M. y Nuñez, J. (2019). “Análisis de productividad: caso de estudio, Empresa “Catering””. Se concluyó que las causas críticas de medición de la productividad ayudaron a instaurar los valores para realizar un rastreo al periodo de estudio con apoyo de la toma de tiempos se pudo evidenciar la eficiencia de los trabajadores, lo cual fue de un 60%, los procesos, donde se atrasan más tiempos y componentes irregulares, para diagnosticar un plan de mejoramiento.

Arevalo, Y. (2019). “La comunicación como acción de motivación y productividad en las organizaciones”. Se concluye que se realizara un modelo comunicativo que podrá adoptar la organización para se integre todas las partes involucradas de la compañía y así permita mejorar el clima organizacional además de cumplir con las metas y producción de una manera sustentable en el tiempo.

En la hipótesis específico 2, los resultados conseguidos de correlación 0,396 y nivel de significancia menor a 0.05, debido a esto la correlación es media rechazándose la hipótesis nula y aceptándose la nuestra: Hay una gran relación entre Competitividad Laboral y productividad en la empresa Nevados Perú S.A.C., Comas 2019. Dichos resultados tienen congruencia con los datos conseguidos en las investigaciones siguientes: Zapata, D. y Ociedo, J. (2019). “Modelo de Simulación de Alternativas de Productividad para Apoyar los Procesos de Toma de Decisiones en Empresas del Sector Floricultor”. Se concluye que las peculiaridades asociadas a la competitividad de este modelo de empresas y se proponen tres escenarios en los que se observa la rentabilidad, la demanda y la versatilidad de la divisa.

Picon, C. (2019). Diagnóstico del clima laboral en el área de control de deuda y cobranza, Sunat basado en el instrument CL-SPC. En conclusión, los colaboradores tienen un nivel muy satisfecho acerca del compromiso laboral ya que de ellos acata el recaudo y la realización de las diferentes obras del Estado Peruano, motivo por el cual manifiesta buenos niveles de productividad e identificación con la organización.

En la hipótesis específico 3, los resultados conseguidos de correlación 0,435 y nivel de significancia menor a 0.05, por tal motivo la correlación es media y se rechaza la hipótesis nula y se acepta nuestra hipótesis: Existe relación significativa entre Carrera Administrativa y productividad en la empresa Nevados Perú S.A.C., Comas 2019. Dichos resultados tienen congruencia con los datos conseguidos en las investigaciones siguientes: Malqui, E. (2018). “The labor regime of private security workers and the impact on their labor rights recognized in legislative decree 728”. Se concluye que si se generan unas reformas en el ámbito laboral y unos progresos en el ámbito de verificación se verán muy beneficiados los trabajadores tanto de seguridad privada como los de otra índole.

Vega, G. (2016). Impact of the Mypes labor regime on business growth in the district of Huaraz period 2013 - 2014. Se concluye que el régimen considera rentabilidad para el colaborador, que incrementa su rendimiento y por consiguiente el de la compañía; así como también beneficios a los empleadores como reducir los costos laborales.

V. CONCLUSIONES

1. Se logró determinar que existe relación significativa entre Contratación Administrativa de Servicios y productividad en la empresa Nevados Perú S.A.C., Comas 2019.; con una significancia de 0,000 y correlación de Spearman de 0,763, lo cual apunta que hay una correlación positiva muy fuerte entre las variables.
2. Se logró determinar que existe relación significativa entre Contratación Administrativa de Servicios y productividad en la empresa Nevados Perú S.A.C., Comas 2019.; con una significancia de 0,000 y correlación de Spearman de 0,711, lo cual apunta que hay una correlación positiva considerable entre las variables.
3. Se logró determina que existe relación significativa entre Competitividad Laboral y productividad en la empresa Nevados Perú S.A.C., Comas 2019; con una significancia de 0,000 y correlación de Spearman de 0,763, lo cual apunta que hay una correlación positiva muy fuerte entre las variables.
4. Se logró determina que existe relación significativa entre Carrera Administrativa y productividad en la empresa Nevados Perú S.A.C., Comas 2019.; con una significancia de 0,000 y correlación de Spearman de 0,763, lo cual apunta que hay una correlación positiva muy fuerte entre las variables.

VI. RECOMENDACIONES

1. Establecida que existe relación significativa entre el régimen laboral y productividad, se sugiere implementar la administración por procesos en vez de por funciones para que así el personal entienda que sus responsabilidades que realizan es más que sus funciones específicas que hacen para que así ellos estén más comprometidos con la empresa y dispuestos a dar todo de sí.
2. Se recomienda a la empresa Nevados Perú S.A.C. mejorar el clima organizacional, incrementando la comunicación interna entre las áreas para mejorar la productividad de la empresa además esto hará capaz de superar de forma rápida y eficaz los posibles problemas que aparezcan.
3. Se recomienda a los jefes de la empresa Nevados Perú elaborar actividades para incrementar el compromiso de los colaboradores, también realizar talleres corporales por cortos tiempos dado que así se saldría de la rutina he incrementaría la productividad.
3. Se recomienda a los funcionarios de la empresa Nevados Perú ejecutar asambleas semanales, para así incrementar el compromiso afectivo, fortificar la afinidad con la empresa, fortificar las relaciones interpersonales entre colaboradores.

REFERENCIAS

- Allen, H. (2019). *Estimación de productividad de Pannicum máximo cv. Mombasa mediante sensores remotos en la unidad de Ganado de Carne de Zamorano*. Escuela Agrícola Panamericana, Honduras. Recuperado de: <https://bdigital.zamorano.edu/handle/11036/6573>
- Avellon, B (2015) *la eficiencia y la productividad de las comunidades autónomas españolas en la gestión tributaria: Aplicación del análisis envolvente de datos*. Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2014). *Encuesta Nacional de empresas constructoras*. Recuperado de <http://www.inegi.org.mx/inegi/contenidos/espanol/prensa/comunicados/consbo1.pdf>
- Bloom, N. y Van, J. (2010). *Human Resource Management and Productivity*. Recuperado de: <http://www.nber.org/papers/w16019>
- Bueno, R. (2006). *Hacia una Definición de los Beneficios Sociales Como Gasto Deducible del Impuesto a la Renta*. Pontificia Universidad Católica del Perú. Recuperado de: <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechosociedad/article/download/17155/17446/>
- Cassiman, B., Golovko, E. y Martínez-Ros, E. (2010). *Innovation, exports and productivity*. IESE Business School, K.U. Leuven and CEPR, Spain, Tilburg University, CIR and CentER, Netherlands y Universidad Carlos III, Madrid, Spain. Recuperado de: http://scholar.google.com.pe/scholar?q=Innovation,+exports+and+productivity&hl=es&as_sdt=0&as_vis=1&oi=scholart.
- Cepeda, R. (2017). *Los regímenes laborales y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Fiscalía Especializada de Lavado de Activos y Pérdida de Dominio, 2017*. Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de: http://181.224.246.201/bitstream/handle/UCV/21404/Cepeda_ORL.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Chan, J., Pun, N. y Selden, M. (2015). *Interns or Workers? China's Student Labor Regime*. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/307902260_Interns_or_Workers_China's_Student_Labor_Regime
- Comin, D. (2006). *Total Factor Productivity*. New York University and NBER. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/228665597_Total_factor_productivity
- Gopinath, G., Kalemli-Ozcan, S., Karabarbounis, L. y Villegas-Sanchez, C. (2015). *Capital Allocation and Productivity in South Europe*. Recuperado de: <https://academic.oup.com/qje/article/132/4/1915/3871448>
- Huapaya, M. y Terrazos, J. (2009). *Trabajadores de empresas del Estado: una categoría perdida entre el empleo público y el régimen laboral privado*. Pontificia Universidad Católica del Perú. Recuperado de: <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoadministrativo/article/download/14006/14628/>
- Linares, M. (2017). *Análisis jurídico del derecho a la igualdad en los regímenes laborales especiales de promoción del empleo productivo en el Perú 2011-2016*. Universidad Nacional de San Agustín. Recuperado de: <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/4695/DEpecaj.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- López, J. (2013) *Productividad*. Recuperado de: https://books.google.com.pe/books?id=ObSOAgAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=productividad&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwio0_W-gIniAhULnlkKHRswD90Q6AEIKDAA#v=onepage&q=productividad&f=false
- Malqui, E. (2018). *El Régimen laboral de los trabajadores de seguridad privada y la afectación a sus derechos laboral reconocidos en el decreto legislativo 728*. Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Recuperado de: <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/2994>
- McMillan, M. y Rodrik, D. (2011). *Globalization, Structural Change and Productivity Growth*. Recuperado de:

<http://www.nber.org/paperRstrus/w17143>

- Méndez, J (marzo, 2019). Forbes *¿Por qué los alemanes trabajan menos pero producen más?*. Recuperado de <http://forbes.es/business/5682/por-que-los-alemanes-trabajan-menos-pero-producen-mas/>
- Mendoza, M (2014). *Propuesta de mejora de productividad para una microempresa constructora que ejecuta un proyecto de edificación en la Zona Metropolitana del Valle de México*. Recuperado de <http://www.ptolomeo.unam.mx:8080/xmlui/bitstream/handle/132.248.52.100/6993/tesis.pdf.pdf?sequence=1>
- Ngai, P. (2012). *Gender and Class: Women's Working Lives in a Dormitory Labor Regime in China*. Hong Kong Polytechnic University. Recuperado de: <https://www.cambridge.org/core/journals/international-labor-and-working-class-history/article/gender-and-class-womens-working-lives-in-a-dormitory-labor-regime-in-china/C7F6F64C5BC343250FE5CF1A1FBBF29C2>
- Parrilla, L. y Ramirez, K. (2019). *Comunicación interna y su impacto en la productividad laboral en los colaboradores de una cadena de boticas en San Martín, 2019*. Universidad Peruana Unión. Recuperado de: https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/2237/Lilian_Trabajo_Bac_hillerato_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Paul, S., Mytelka, D., Dunwiddie, C., Persinger, Ch., Munos B., Lindborg S. y Schacht, A. (2010). *How to improve R&D productivity: the pharmaceutical industry's grand challenge*. Recuperado de: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/20168317>
- Peretto, C (2016) *Evaluación de Eficiencia y Productividad del Sistema Bancario. El caso de las entidades bancarias de la República Argentina en la década del 2001-2010*. Recuperado de: <https://rdu.unc.edu.ar/bitstream/handle/11086/4429/Peretto%2C%20Claudia%20Beatriz.%20Evaluaci%C3%B2n%20de%20eficiencia%20y%20productividad.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Perez- Lopez, J. (1993). *Cuba's Thrust to Attract Foreign Investment: A Special Labor*

Regime for Joint Ventures in International Tourism. University of Miami Law School. Recuperado de: <http://repository.law.miami.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1427&context=umia>
lr

Picón, C. (2019). *Diagnóstico del Clima Laboral en el área de control de deuda y cobranza, Sunat basado en el instrumento CL-SPC*. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Recuperado de: <http://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/2200>

Ramírez, A (2015). *La comunicación organizacional y su incidencia en la productividad de una empresa multinacional de comunicaciones*. Recuperada de <https://tesis.ipn.mx/bitstream/handle/123456789/22088/MAN2015%20R348a%20Amalia%20Minerva%20Ram%C3%ADrez%20Guill%C3%A9n.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Restuccia, D. y Rogerson, R. (2012). *Misallocation and Productivity*. University of Toronto. Recuperado de: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1094202512000725>

Rivera, N. (2019). *El trabajo de horas extras y su implicancia en el abuso de la jornada laboral de los trabajadores Servicio Servial SAC - Surco- Limas 2018*. Universidad de Huánuco. Recuperado de: <http://repositorio.udh.edu.pe/handle/123456789/2209>

Rojas, P. (2013). *Implementación de un sistema de medición de productividad para la mejora del control de la mano de obra en la edificación del centro empresarial Polo Hunt*. Recuperado de https://www.academia.edu/35862399/Tesis_Productividad_UNFV_Maestr%C3%ADa.pdf

Sandoval, I. (2013). *Fundamentos de la administración*. Recuperado de <http://laadministracion10.blogspot.mx/2013/04/enfoque-situacional-de-laadministracion.html>

- Stevens, A. y Lavin, D. (2007). *The Temporal Regulation of Labor in Neoliberal and Post-Fordist Work Regime*. Recuperado de: <https://www.semanticscholar.org/paper/The-Temporal-Regulation-of-Labor-in-Neoliberal-and-Stevens-Lavin/3edf7609273df6c4397de59b538d0044105dc339>
- Topalova, P. (2011). *Trade Liberalization and Firm Productivity: The Case of India*. Recuperado de: https://www.mitpressjournals.org/doi/pdf/10.1162/REST_a_00095
- Vega, G. (2016). *Incidencia del Régimen Laboral de las MYPES en el crecimiento empresarial el distrito de Huaraz periodo 2013 – 2014*. Universidad Nacional “Santiago Antúnez de Mayolo”. Recuperado de: <http://repositorio.unasam.edu.pe/handle/UNASAM/1853?show=full>
- Zabaleta & Moreno (Enero - Junio 2016). *Revista digital Internacional de Psicología y Ciencia Social* Universidad nacional Autónoma de México. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=gPpNDwAAQBAJ&pg=PA76&dq=dise%C3%B1o+no+experimental+transversal&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjJu8vD5JjiAhUMKK0KHbz6DbUQ6AEIKDAA#v=onepage&q=dise%C3%B1o%20no%20experimental%20transversal&f=false>

ANEXOS

“RÉGIMEN LABORAL Y PRODUCTIVIDAD EN LA EMPRESA NEVADOS PERÚ S.A.C., COMAS, 2019”

OBJETIVO: Determinar la relación que existe entre Régimen Laboral y Productividad en la empresa Nevados Perú S.A.C., Comas 2019.

INSTRUCCIONES: Marque con una **X** la alternativa que usted considera valida de acuerdo con el ítem en los casilleros siguientes:

SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	NUNCA	CASI NUNCA
5	4	3	2	1

ÍTEM	PREGUNTA	VALORACIÓN				
		5	4	3	2	1
1	La empresa le entrega un contrato.					
2	Realiza la empresa una jornada semanal máxima de 48 horas.					
3	La empresa afilia al régimen contributivo de ESSALUD.					
4	La empresa brinda vacaciones como un descanso físico de 15 días.					
5	La empresa brinda un convenio de formación laboral juvenil.					
6	La empresa brinda un convenio de prácticas pre profesionales.					
7	La empresa entrega un contrato de aprendizaje.					
8	La empresa otorga un periodo de prueba.					
9	Las remuneraciones deben tener una relación directa con la carrera administrativa.					
10	La empresa tiene una estructura organizacional.					
11	La empresa brinda un ascenso en su puesto de trabajo.					
12	Utiliza un documento para medir la eficiencia al momento de realizar sus tareas.					
13	Ejecuta efectividad en su puesto de trabajo.					
14	La organización cuenta con eficacia.					
15	La empresa brinda una solución inmediata para el manejo de conflictos.					
16	La organización cuenta con liderazgo.					
17	La organización cuenta con tecnología.					
18	La empresa mejora su conocimiento con la comunicación laboral.					
19	La empresa auspicia el trabajo en equipo.					
20	La organización brinda una adaptación cultural.					

Gracias por su colaboración

Validación de expertos

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS							
Título de la investigación: "RÉGIMEN LABORAL Y PRODUCTIVIDAD EN LA EMPRESA NEVADOS PERÚ S.A.C., COMAS, 2019"							
Apellidos y nombres del investigador: Anggela Pamela Apolaya Massoni							
Apellidos y nombres del experto: DR. DAVID ALIAGA CORREA							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSEERACIONES / SUGERENCIAS
RÉGIMEN LABORAL	CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS	CONTRATACIÓN	La empresa le entrega un contrato.	5 = Siempre 4 = Casi Siempre 3 = A veces 2 = Casi Nunca 1 = Nunca	✓		
		JORNADA SEMANAL MÁXIMA	Realiza la empresa una jornada semanal máxima de 48 horas.		✓		
		AFILIACIÓN AL RÉGIMEN CONTRIBUTIVO DE ESSALUD	La empresa afilia al régimen contributivo de ESSALUD.		✓		
		DESCANSO FÍSICO	La empresa brinda vacaciones como un descanso físico de 15 días.		✓		
	COMPETITIVIDAD LABORAL	CONVENIO DE FORMACIÓN LABORAL JUVENIL	La empresa brinda un convenio de formación laboral juvenil.		✓		
		PRACTICAS PRE-PROFESIONALES	La empresa brinda un convenio de prácticas pre profesionales.		✓		
		CONTRATO DE APRENDIZAJE	La empresa entrega un contrato de aprendizaje.		✓		
	CARRERA ADMINISTRATIVA	PERIODO DE PRUEBA	La empresa otorga un periodo de prueba.		✓		
		REMUNERACIONES	Las remuneraciones deben tener una relación directa con la carrera administrativa.		✓		
		ESTRUCTURA	La empresa tiene una estructura organizacional.		✓		
PRODUCTIVIDAD	SATISFACCIÓN LABORAL	ASCENSO	La empresa brinda un ascenso en su puesto de trabajo.	✓			
		EFICIENCIA	Utiliza un documento para medir la eficiencia al momento de realizar sus tareas.	✓			
		EFFECTIVIDAD	Ejecuta efectividad en su puesto de trabajo.	✓			
	CLIMA ORGANIZACIONAL	EFICACIA	La organización cuenta con eficacia.	✓			
		MANEJO DE CONFLICTOS	La empresa brinda una solución inmediata para el manejo de conflictos.	✓			
		LIDERAZGO	La organización cuenta con liderazgo.	✓			
	CULTURA ORGANIZACIONAL	TECNOLOGÍA	La organización cuenta con tecnología.	✓			
		COMUNICACIÓN	La empresa mejora su conocimiento con la comunicación laboral.	✓			
		TRABAJO EN EQUIPO	La empresa auspicia el trabajo en equipo.	✓			
	ADAPTACIÓN CULTURAL	La organización brinda una adaptación cultural.	✓				
Firma del experto:			27/06/2019	Fecha	04 / 06 / 2019		

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: "RÉGIMEN LABORAL Y PRODUCTIVIDAD EN LA EMPRESA NEVADOS PERU S.A.C., COMAS, 2019"							
Apellidos y nombres del investigador: Anggela Pamela Apolaya Massoni							
Apellidos y nombres del experto: DR. ALVA ARCE ROSEL CESAR							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS
RÉGIMEN LABORAL	CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS	CONTRATACIÓN	La empresa le entrega un contrato.	5 = Siempre 4 = Casi Siempre 3 = A veces 2 = Casi Nunca 1 = Nunca	✓		
		JORNADA SEMANAL MÁXIMA	Realiza la empresa una jornada semanal máxima de 48 horas.		✓		
		AFILIACIÓN AL RÉGIMEN CONTRIBUTIVO DE ESSALUD	La empresa afilia al régimen contributivo de ESSALUD.		✓		
		DESCANSO FÍSICO	La empresa brinda vacaciones como un descanso físico de 15 días.		✓		
	COMPETITIVIDAD LABORAL	CONVENIO DE FORMACIÓN LABORAL JUVENIL	La empresa brinda un convenio de formación laboral juvenil.		✓		
		PRACTICAS PRE-PROFESIONALES	La empresa brinda un convenio de prácticas pre profesionales.		✓		
		CONTRATO DE APRENDIZAJE	La empresa entrega un contrato de aprendizaje.		✓		
	CARRERA ADMINISTRATIVA	PERIODO DE PRUEBA	La empresa otorga un periodo de prueba.		✓		
		REMUNERACIONES	Las remuneraciones deben tener una relación directa con la carrera administrativa.		✓		
		ESTRUCTURA	La empresa tiene una estructura organizacional.		✓		
	ASCENSO	La empresa brinda un ascenso en su puesto de trabajo.	✓				
PRODUCTIVIDAD	SATISFACCIÓN LABORAL	EFICIENCIA	Utiliza un documento para medir la eficiencia al momento de realizar sus tareas.	✓			
		EFFECTIVIDAD	Ejecuta efectividad en su puesto de trabajo.	✓			
		EFICACIA	La organización cuenta con eficacia.	✓			
	CLIMA ORGANIZACIONAL	MANEJO DE CONFLICTOS	La empresa brinda una solución inmediata para el manejo de conflictos.	✓			
		LIDERAZGO	La organización cuenta con liderazgo.	✓			
		TECNOLOGÍA	La organización cuenta con tecnología.	✓			
	CULTURA ORGANIZACIONAL	COMUNICACIÓN	La empresa mejora su conocimiento con la comunicación laboral.	✓			
		TRABAJO EN EQUIPO	La empresa auspicia el trabajo en equipo.	✓			
		ADAPTACIÓN CULTURAL	La organización brinda una adaptación cultural.	✓			
Firma del experto:			Fecha 04 / 06 / 2019				

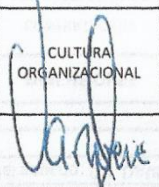
Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: "RÉGIMEN LABORAL Y PRODUCTIVIDAD EN LA EMPRESA NEVADOS PERÚ S.A.C., COMAS, 2019"							
Apellidos y nombres del investigador: Anggela Pamela Apolaya Massoni							
Apellidos y nombres del experto: DR. CARRANZA ESTELA TEODORO							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS
RÉGIMEN LABORAL	CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS	CONTRATACIÓN	La empresa le entrega un contrato.	5 = Siempre 4 = Casi Siempre 3 = A veces 2 = Casi Nunca 1 = Nunca	✓		
		JORNADA SEMANAL MÁXIMA	Realiza la empresa una jornada semanal máxima de 48 horas.		✓		
		AFILIACIÓN AL RÉGIMEN CONTRIBUTIVO DE ESSALUD	La empresa afilia al régimen contributivo de ESSALUD.		✓		
		DESCANSO FÍSICO	La empresa brinda vacaciones como un descanso físico de 15 días.		✓		
	COMPETITIVIDAD LABORAL	CONVENIO DE FORMACIÓN LABORAL JUVENIL	La empresa brinda un convenio de formación laboral juvenil.		✓		
		PRACTICAS PRE-PROFESIONALES	La empresa brinda un convenio de prácticas pre profesionales.		✓		
		CONTRATO DE APRENDIZAJE	La empresa entrega un contrato de aprendizaje.		✓		
	CARRERA ADMINISTRATIVA	PERIODO DE PRUEBA	La empresa otorga un periodo de prueba.		✓		
		REMUNERACIONES	Las remuneraciones deben tener una relación directa con la carrera administrativa.		✓		
		ESTRUCTURA	La empresa tiene una estructura organizacional.		✓		
	ASCENSO	La empresa brinda un ascenso en su puesto de trabajo.	✓				
PRODUCTIVIDAD	SATISFACCIÓN LABORAL	EFICIENCIA	Utiliza un documento para medir la eficiencia al momento de realizar sus tareas.	✓			
		EFFECTIVIDAD	Ejecuta efectividad en su puesto de trabajo.	✓			
		EFICACIA	La organización cuenta con eficacia.	✓			
	CLIMA ORGANIZACIONAL	MANEJO DE CONFLICTOS	La empresa brinda una solución inmediata para el manejo de conflictos.	✓			
		LIDERAZGO	La organización cuenta con liderazgo.	✓			
		TECNOLOGÍA	La organización cuenta con tecnología.	✓			
	CULTURA ORGANIZACIONAL	COMUNICACIÓN	La empresa mejora su conocimiento con la comunicación laboral.	✓			
		TRABAJO EN EQUIPO	La empresa auspicia el trabajo en equipo.	✓			
		ADAPTACIÓN CULTURAL	La organización brinda una adaptación cultural.	✓			
Firma del experto:			Fecha 04 / 06 / 2019				

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: "RÉGIMEN LABORAL Y PRODUCTIVIDAD EN LA EMPRESA NEVADOS PERÚ S.A.C., COMAS, 2019"							
Apellidos y nombres del investigador: Anggela Pamela Apolaya Massoni							
Apellidos y nombres del experto: DR. VASQUEZ ESPINOZA JUAN MANUEL							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS
RÉGIMEN LABORAL	CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS	CONTRATACIÓN	La empresa le entrega un contrato.	5 = Siempre 4 = Casi Siempre 3 = A veces 2 = Casi Nunca 1 = Nunca	✓		
		JORNADA SEMANAL MÁXIMA	Realiza la empresa una jornada semanal máxima de 48 horas.		✓		
		AFLIACIÓN AL RÉGIMEN CONTRIBUTIVO DE ESSALUD	La empresa afilia al régimen contributivo de ESSALUD.		✓		
		DESCANSO FÍSICO	La empresa brinda vacaciones como un descanso físico de 15 días.		✓		
	COMPETITIVIDAD LABORAL	CONVENIO DE FORMACIÓN LABORAL JUVENIL	La empresa brinda un convenio de formación laboral juvenil.		✓		
		PRACTICAS PRE-PROFESIONALES	La empresa brinda un convenio de prácticas pre profesionales.		✓		
		CONTRATO DE APRENDIZAJE	La empresa entrega un contrato de aprendizaje.		✓		
	CARRERA ADMINISTRATIVA	PERIODO DE PRUEBA	La empresa otorga un periodo de prueba.		✓		
		REMUNERACIONES	Las remuneraciones deben tener una relación directa con la carrera administrativa.		✓		
		ESTRUCTURA	La empresa tiene una estructura organizacional.		✓		
ASCENSO		La empresa brinda un ascenso en su puesto de trabajo.	✓				
PRODUCTIVIDAD	SATISFACCIÓN LABORAL	EFICIENCIA	Utiliza un documento para medir la eficiencia al momento de realizar sus tareas.	✓			
		EFFECTIVIDAD	Ejecuta efectividad en su puesto de trabajo.	✓			
		EFICACIA	La organización cuenta con eficacia.	✓			
	CLIMA ORGANIZACIONAL	MANEJO DE CONFLICTOS	La empresa brinda una solución inmediata para el manejo de conflictos.	✓			
		LIDERAZGO	La organización cuenta con liderazgo.	✓			
		TECNOLOGÍA	La organización cuenta con tecnología.	✓			
	CULTURA ORGANIZACIONAL	COMUNICACIÓN	La empresa mejora su conocimiento con la comunicación laboral.	✓			
		TRABAJO EN EQUIPO	La empresa auspicia el trabajo en equipo.	✓			
	ADAPTACIÓN CULTURAL	La organización brinda una adaptación cultural.	✓				
Firma del experto: 			Fecha 04 / 06 / 2019				

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

Lima, 17 de Octubre del 2019

Asunto: Autorización

Yo, *Angel Adolfo Rojas Mendoza* con documento de identidad número *43820161*, Gerente General de la empresa Nevados Perú S.A. con RUC 20536039717. Autorizo a la Srta. Anggela Pamela Apolaya Massoni con documento de identidad 70114420 a que utilice el nombre de la empresa para la presentación de su tesis titulada: **"RÉGIMEN LABORAL Y PRODUCTIVIDAD EN LA EMPRESA NEVADOS PERÚ S.A.C., COMAS 2019"** para obtener el grado de licenciada en Administración.

Atentamente,



NEVADOS PERÚ S.A.C.

Ing. Angel A. Rojas Mendoza
GERENTE GENERAL

Ing. Angel Adolfo Rojas Mendoza

Gerente General

Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES /DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variable 1	Variable 1	Tipo de investigación: Aplicada. Enfoque: Cuantitativo Nivel de investigación: Correlacional. Diseño de investigación: No experimental - Transaccional - Correlacional. Población: 60 colaboradores Nevados Perú S.A.C. Muestra: 10 colaboradores. Muestreo: Probabilístico. Técnica de recolección de datos: Encuesta. Instrumento: Cuestionario de 20 preguntas. Validez: Por juicio de expertos. Confiability: Alfa de Cronbach.
¿De qué manera se relaciona el Régimen Laboral y Productividad en la empresa Nevados Perú S.A.C. Comas, 2019?	Determinar la relación entre Régimen Laboral y Productividad en la empresa NEVADOS PERÚ S.A.C. Comas, 2019.	Existe relación significativa entre el Régimen Laboral y Productividad en la empresa NEVADOS PERÚ S.A.C. Comas, 2019.	RÉGIMEN LABORAL	Contratación Jornada semanal máxima Afiliación al régimen contributivo de Essalud Descanso Físico	
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Dimensiones	Convenio de Formación Laboral Juvenil Practicas Preprofesionales Contrato de Aprendizaje Periodo de prueba Remuneraciones Estructura Ascenso	
¿Cómo se relaciona la Contratación Administrativa de Servicios del Régimen Laboral y productividad en la empresa Nevados Perú S.A.C. Comas, 2019?	Determinar la relación entre la Contratación Administrativa de Servicios del Régimen Laboral y productividad en la empresa Nevados Perú S.A.C. Comas, 2019.	Existe relación significativa entre la Contratación Administrativa de Servicios del Régimen Laboral y productividad en la empresa Nevados Perú S.A.C. Comas, 2019.	Contratación Administrativa de Servicios Competitividad Laboral Carrera Administrativa		
¿Cómo se relaciona la Competitividad Laboral del Régimen Laboral y Productividad en la empresa Nevados Perú S.A.C. Comas, 2019?	Determinar relación entre la Competitividad Laboral del Régimen Laboral y Productividad en la empresa Nevados Perú S.A.C. Comas, 2019.	Existe relación significativa entre la Competitividad Laboral del Régimen Laboral y Productividad en la empresa Nevados Perú S.A.C. Comas, 2019.	Variable 2	Variable 2	
			PRODUCTIVIDAD	Eficiencia Efectividad Eficacia	
			Dimensiones	Manejo de conflictos Liderazgo Tecnología Comunicación Trabajo en Equipo Adaptación Cultural	
¿Cómo se relaciona el Sector Privado del Régimen Laboral y Productividad de la empresa	Determinar la relación entre el Sector Privado del Régimen Laboral y Productividad de la empresa Nevados Perú S.A.C. Comas, 2019.	Existe relación significativa entre el Sector Privado del Régimen Laboral y Productividad de la empresa Nevados Perú S.A.C. Comas, 2019.	Satisfacción Laboral Clima Organizacional Cultura Organizacional		