



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE CONTABILIDAD

Incentivos y su efecto en la productividad laboral en la empresa SOLDISEL S.R.L.

Trujillo, año 2018.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Contador Público

AUTOR:

Br. Joseph Joel Rodríguez Lecca (ORCID: 0000-0003-4586-4198)

ASESORA:

Dra. Flor Alicia Calvanapón Alva (ORCID: 0000-0003-2721-2698)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Finanzas

TRUJILLO - PERÚ

2019

Dedicatoria

Dedicado a mi Dios, por darme la perseverancia y las fuerzas para afrontar cada reto de esta vida larga, además de llenarme de tantas experiencias, enseñarme a disfrutar de las cosas bellas que te da la vida. Agradecer a mi madre por tanto y pedir perdón por tan poco, siendo el mayor amor de mi vida, mi madre en la que siempre creyó en mí. Sin dejar de mencionar el apoyo profesional del docente, quien guio mi trabajo con sus conocimientos.

Agradecimiento

Al creador, por siempre estar conmigo dándome fuerzas y las ganas de seguir caminando en esta vida, a enseñarme a que siempre debemos buscarnos a nosotros mismos, que somos únicos y capaz de todo lo que nos propongamos, gracias por regalarme la voluntad que es la fuerza para la lograr lo que sea.

Gracias a toda mi familia, por haber dudado de mí, en ocasiones, lo cual me sirvió para hacerme más fuerte, hacerme ver mis errores y mis virtudes.

Gracias a la Universidad la cual me brindo la mejor enseñanza con docentes exigentes y de muy alto nivel.

Gracias a mis amigas y compañeras, que siempre estuvieron allí en todo momento por convertirse en un apoyo incondicional, ahora las considero en parte de mi familia que siempre estarán ahí para darme una mano cuando más lo necesito.

Página del jurado

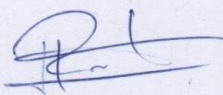
Declaratoria de autenticidad

Yo, Joseph Joel Rodríguez Lecca con DNI N° 74084327, 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 Académico Profesional de Contabilidad, declaro bajo juramento que toda la documentación que adjunto es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también que todos los datos e información que se presente trabajo de investigación 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.

Trujillo, 11 de diciembre de 2019



JOSEPH JOEL RODRIGUEZ LECCA
DNI: 74084327



Índice

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MÉTODO.....	9
2.1 Tipo y Diseño de investigación	9
2.2 Operacionalización de Variables	10
2.3 Población y muestra	12
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	12
2.5 Procedimientos	12
2.6 Método de análisis de datos	14
2.7 Aspectos éticos	14
III. RESULTADOS.....	15
IV. DISCUSIÓN.....	25
V. CONCLUSIONES.....	28
VI. RECOMENDACIONES.....	29
VII. PROPUESTA.....	30
REFERENCIAS	36
ANEXOS	40

Resumen

La presente investigación tiene como objetivos determinar el efecto de los incentivos en la productividad laboral de la empresa SOLDIESEL S.R.L., la metodología es de enfoque cuantitativo alcance descriptivo y diseño no experimental. La técnica aplicada es el análisis documental, la población en estudio son los 16 colaboradores del área de ventas. Tuvo como objetivo determinar el efecto de los incentivos en la productividad laboral de la empresa SOLDIESEL S.R.L. Trujillo año 2018, al analizar los resultados obtenidos se observó el efecto positivo en la productividad laboral, el cual muestra un incremento del 19% en la productividad. Llegando de esta manera a la conclusión que los incentivos laborales aumentan la productividad del área de ventas de la empresa SOLDIESEL S.R.L.

Palabras clave: Productividad, motivación, bienestar.

Abstract

The purpose of this research is to determine the effect of the incentives on labor productivity of the company SOLDIESEL S.R.L., the methodology is of quantitative approach, descriptive scope and non-experimental design. The technique applied is documentary analysis, the population under study are the 16 employees in the sales area. It aimed to determine the effect of incentives on labor productivity of the company SOLDIESEL S.R.L. Trujillo year 2018, when analyzing the results obtained, the positive effect on labor productivity was observed, which shows a 19% increase in productivity. Coming in this way to the conclusion that work incentives increase the productivity of the sales area of the company SOLDIESEL S.R.L.

Keywords: Productivity, motivation, we.

I. INTRODUCCIÓN

En el ámbito internacional, las empresas son el principal motor de la economía mundial ya que en estas convergen el capital y el trabajo para la producción y la prestación de servicios. Es por ello, que hoy en día se tiene como prioridad el capital humano ya que depende mucho de estos el éxito de las empresas. La empresa u organización que tiene el mejor equipo de trabajo siempre estará como preferencia para el consumo de sus productos y/o servicios que brinde al público, es por esto que, en España, se ha obtenido datos estadísticos sobre la implementación de programas de incentivos laborales que da como resultado una mayor eficacia al momento de realizar las actividades.

“En un estudio reciente se ha descubierto que un programa de incentivos o beneficios sociales motiva a más del 60% de los empleados a permanecer en sus puestos de trabajo” (EDENRED, s.f, p.7).

En el ámbito nacional, las empresas deben cuidar su principal activo que es el personal o talento humano ya que de estos depende gran porcentaje de éxito de una empresa siendo la principal fuerza motora. El personal debe estar constantemente motivado para que esté desarrolle sus actividades de la mejor manera posible. Mediante los incentivos se logró incrementar la productividad de la empresa Geodrill S.A.C. Lima - Chorrillos, debido a que los colaboradores se sintieron motivados y más aún, identificados con su empleador. Siempre tomando en cuenta los objetivos de la empresa. Los dirigentes de la empresa saben sobre la falta de motivación hacia sus colaboradores, gracias a esto es una oportunidad para implementar un programa de incentivos laborales y hacer que los colaboradores aumenten su efectividad y eficiencia.

En el entorno local, la mayoría de empresas son de organización familiar la cual tienden a desconocer el tema y dirigiendo sus empresas de manera empírica sin la actualización adecuada.

La empresa SOLDIESEL, a la cual se realizó la investigación, en una empresa de servicios mecánicos eléctricos con más de 28 años en el mercado, la hace una empresa importante en el sector. Se ha observado que en los últimos años muchos colaboradores que han renunciado, en muy poco tiempo de permanecer en la empresa.

Por lo tanto, el objetivo de este trabajo es demostrar que un programa de incentivos influye de manera importante a la productividad de las personas y la retención del personal valioso, haciéndole una fuerza de motivación. La presente investigación será de utilidad para otras empresas del mismo sector de comercialización, ya que, siendo el personal de ventas su principal fuerza de trabajo.

Seguel (2014) en su tesis titulada “Descripción y Análisis del uso de Incentivos Laborales en Organizaciones: una propuesta de acción”. “Como metodología de investigación se usa la descriptiva” (p.69). Llegando a la conclusión

Al hecho de que no solo la cantidad de los incentivos monetarios son importantes, sino que también es relevante la forma del incentivo, por lo que es necesario tener conocimiento del poder que poseen a la hora de aplicar y de cómo se entregan los distintos tipos de incentivos (p.82).

Gonzales (2015) en su tesis “Análisis de incentivos laborales otorgados a los trabajadores de la empresa dedicada al sector Hotelero ubicada en Tucacas, estado Falcón”. Como “metodología de investigación es descriptiva” (p.47).

Concluyendo así, los trabajadores no se sienten incentivados económicamente dentro de la organización; y esto resulta negativo, ya que si el personal no se siente satisfecho con lo que ofrece la organización, se reflejará directamente en la realización de sus labores y por ende en la productividad de la entidad de trabajo (p.83).

Tomasello (2017) “Propuesta de Incentivos, Beneficios y Recompensas para el Área de Ventas de empresa Inmobiliaria”. Este proyecto se enmarca en la metodología cualitativa (p.13).

Se concluye que la creación de este plan de incentivos y recompensas no se construye para solucionar una problemática grave, sino más bien para incentivar a la fuerza de ventas a tener aún más motivos para mejorar su desempeño y potenciar sus habilidades, a través de políticas que coinciden

con sus intereses y necesidades, lo cual tendrá como consecuencia una mejora en los resultados de la organización (p.65).

Caycho (2017) “Implementación de un Sistema de Incentivos para la mejora de la Productividad en una Empresa de Confección Textil”, “La metodología que se uso es cualitativa y el diseño de la investigación es pre experimental” (p.36). Se concluye en la “Aceptación del Sistema de Incentivos por parte de los trabajadores quedó demostrada con los resultados obtenidos, pues muchos han recibido sus incentivos económicos con la misma cantidad de horas de trabajo utilizados antes de la Implementación del Sistema de Incentivos” (p.93).

Depositorio (2017) “Los Incentivos Laborales y su Influencia en la Productividad de la Empresa Call Center Teleatento del Perú S.A.C. plataforma BBVA Continental, de la ciudad de trujillo-2016” Se usó La metodología de: “Método científico, Método Inductivo, Método analítico y Método estadístico”. (p.52).

Se concluye en que la influencia de los incentivos laborales en la productividad de la empresa Call Center Teleatento se demostró con la finalidad de los datos (análisis de Cronbach) el cual fue aplicado en la Statistical Packageforthe Social Sciences (SPSS) la cual este programa nos ayudó para aplicar la prueba Chi Cuadrado, estableciendo una relación significativa entre ambas variables. Por lo que se acepta la hipótesis alternativa (p.103).

Zelada (2016) “Plan de Incentivos para mejorar la Productividad de la Fuerza de Ventas de la Empresa People Outsourcing S.A.C. sucursal Trujillo”. La metodología que se uso es diseño de sucesión o en línea (p.31). Se concluye que “La empresa People Outsourcing S.A.C. desde el año 2013-2015, afronta una disminución constante en la productividad de la fuerza de ventas. La cuenta “inmobiliaria” del cliente “Centenario S.A.C.”, es la que mayor índice decreciente presenta de 39% a 23% en el último año” (p.58).

Gutierrez y Huamán (2014) “Influencia de la motivación laboral en la productividad en la financiera uno Oechsle – Huancayo”. La metodología que se usó es Explicativa. (p.40).

Se concluye que la motivación laboral es pieza clave y fundamental para el desenvolvimiento laboral de los trabajadores, pues la situación de la motivación laboral en la Financiera Uno Oechsle no es lo adecuado, se debe tener en cuenta que se puede motivar a los trabajadores no solo con recursos financieros, sino también con recursos no financieros (p.90).

Para poder desarrollar el tema de investigación se encontró la siguiente teoría teniendo como variable principal los incentivos laborales según se define de la siguiente manera:

Los incentivos laborales son entendidos como todo beneficio recibido fuera de la paga o salario percibidos, es decir, los bonos por cumplimiento, premiaciones y reconocimientos, aumentos salariales, vacaciones, seguro de salud o vida son considerados como incentivos laborales ya que buscan motivar e impulsar al trabajador a dar un mayor rendimiento en sus actividades o brindarle un ambiente adecuado para realizar su trabajo diario. (García & Patjane, 2014, p.4).

Los incentivos son la motivación ideal para una persona o grupo de individuos, con el fin de aumentar su productividad laboral y mejorar su rendimiento. Siendo una de las estrategias laborales más eficaces que puede tomar una empresa para mejorar la productividad de sus colaboradores, siendo también, beneficioso para los colaboradores porque se sentirán valorados por la empresa.

Por otro lado, es provechoso para la empresa debido a que el proceso productivo será mucho más rápido y eficiente que antes, y esto reducirá los costos. Aunque la empresa pague más en remuneraciones esto será compensado con la reducción de los costos.

Se presenta algunos de los incentivos más usados en el mundo, ya que existen una gran variedad de estos, tantos como el número de empresas o el número de colaboradores. La investigación se base en dos tipos de incentivos, los cuales son: Incentivos monetarios,

estos son los incentivos con un efecto inmediato sobre el trabajador, estos son: aumento de sueldo, bonificaciones por alcanzar objetivos, bonificaciones equitativas entre colaboradores. Además, Incentivos motivacionales, estos son muy sencillas de aplicar, es el reconocimiento a los méritos de los trabajadores, tales como: felicitarles cuando alcancen objetivos fijados y destacar al empleado del mes. A continuación, se describe las ventajas de los incentivos, tales como impulsar la motivación y la productividad, varios de los colaboradores llevan mucho tiempo en una empresa siendo recompensado de la misma manera o con el mismo sueldo, debido a esto no tiene motivo o impulso para que mejore su rendimiento y ser mejor cada día. Sin embargo, todos sabemos que un colaborador motivado y en un ambiente laboral adecuado puede hacer una gran diferencia en el éxito de cualquier empresa. Los incentivos económicos a base del desempeño del colaborador es una excelente vía para motivar a tus empleados y que estos puedan dar lo mejor de sí mismos. A continuación, se menciona las ventajas y desventajas de los incentivos laborales. Además, alinea el trabajo del colaborador con el éxito de la empresa, en muchas empresas los colaboradores su único objetivo es cumplir su trabajo, sin saber el objetivo de la empresa y que el cumplimiento de dicho objetivo u objetivos depende el éxito de esta, así mismo, el éxito se convierte este un poderoso factor de motivación. De esta manera el programa de incentivos debe estar orientado a cumplir con los objetivos de la empresa.

Ayuda a atraer y retener talento humano, si en la organización los colaboradores más cualificados y talentosos no son reconocidos como se merecen, tienden a renunciar por una oferta mejor que les brinda la competencia. Es por ello, que el personal debe estar constantemente motivado con incentivos, permitiendo también atraer mejores talentos. Sin embargo también lleva consigo las desventajas de los incentivos, tales como: rivalidad entre el personal y falta de comprensión, los programas de incentivos pueden dañar el ambiente laboral y crear un ambiente negativo entre los compañeros de trabajo.

En un equipo de trabajo, todos harán su mayor esfuerzo, creando una competencia, pero solo uno será recompensado, esto puede crear cierto rencor entre ellos, debido a que todos se esforzaron. Dificultades para medir el rendimiento objetivamente, debido a que es complicado medir la productividad de cada colaborador, es necesario crear un sistema de incentivos exacto. Si no se consigue crear dicho sistema de incentivos, estos pueden ser

contraproducentes y los colaboradores entenderán como “favoritismo” para ciertos miembros del equipo y crearán conflictos en la empresa.

“La motivación es el conjunto de aspectos materiales y psicológicos que dan al individuo satisfacción a sus necesidades básicas, provocando un comportamiento diferente que logra obtener un mejor resultado dentro de los objetivos de una empresa” (Robbins, 1999, p.7).

En conclusión, podemos decir que la motivación provoca el deseo de hacer algo y hacer todo lo posible para alcanzarlo, usando el mayor esfuerzo posible para lograrlo y satisfacer esas necesidades.

En el año 1999, Davis y Newstrom (1999, p.8) plantean que hay dos tipos de motivadores:

Los motivadores intrínsecos, es aquella que el individuo realiza por voluntad propia, estas se relacionan con la autorrealización del ser y el crecimiento personal. Por ejemplos: Mejorar el conocimiento, es el deseo de conocer y ampliar la cultura general de un individuo, realizar actividades deportivas solo por el placer y el gozo que estas causan al realizarlo. Por lo tanto, se puede decir que Motivación intrínseca plantea que gran parte de la actividad humana se realiza por el placer que supone o por el interés que su ejecución conlleva (p.8).

Los motivadores extrínsecos, es la respuesta a los estímulos que vienen fuera del individuo y de la actividad. La motivación extrínseca no se basa en la satisfacción de realizar alguna actividad, si no, que en la recompensa que conlleva al realizarla. Por tanto, los factores motivadores son el dinero y el reconocimiento por parte del entorno (p.9).

Para el desarrollo de la investigación se encontró la siguiente teoría sobre la variable productividad laboral.

“La productividad es un efecto (no una causa) de la administración de varios recursos. La productividad es una relación mensurable entre el producto obtenido (resultado o salida) y los recursos empleados en la producción” (Chiavenato, 2000, p.40).

Esta definición nos da a conocer que uno de los roles que participan en una productividad efectiva es los incentivos laborales por lo tanto para medir la productividad en la empresa SOLDIESEL S.R.L. usaremos las siguientes formulas.

$$PPE = \frac{VT}{NE}$$

Dónde:

PPE: Promedio de producción de cada colaborador

VT: Ventas totales

NE: Número de empleados (tiempo completo)

El resultado de la formula nos dará un resultado en dinero, lo cual significa cuanto han producido los colaboradores en promedio.

Es una formula muy sencilla de usar, a la cual la podemos agregar una fórmula de razón de cambio, que es la siguiente:

$$RC = \left(\frac{VF}{Vi} - 1 \right) * 100$$

Dónde:

RC: Razón de cambio

VF: Valor final obtenido

Vi: Valor inicial

El resultado será un porcentaje para saber cuánto aumento o disminuyo cada uno de los resultados obtenidos anteriormente. (Chávez, s.f, p'arr.2). Por lo tanto, ¿cuál es el efecto de los incentivos en la productividad laboral en la empresa SOLDIESEL S.R.L. Trujillo, Año 2018?

La investigación, ayudará a reforzar los conocimientos académicos, la misma que nos permite examinar y observar la relación de los incentivos en la productividad laboral, para

brindar información y sugerencias para la mejora de la productividad. La presente investigación beneficiará a los colaboradores para que tengan una actitud participativa y se sientan identificados y comprometidos con su trabajo.

También, la investigación es un aporte para este mercado que constantemente cambia y su vez muy competitivo, sirve de referencia para las empresas que quieran desarrollar un programa de incentivos laborales adecuados que permitan un crecimiento organizacional, excelente clima laboral, que el recurso humano se sienta satisfecho y cumplimientos de metas y objetivos de la misma.

Así mismo, fortalecerá la relación y comunión con sus clientes y proveedores, para que el trabajo sea más fluido y eficaz.

La investigación demostrara el efecto de los incentivos laborales en la productividad de los colaboradores, la metodología que se usa en la presente investigación es descriptiva. Así mismo tuvo como objetivo, determinar el efecto de los incentivos en la productividad laboral de la empresa SOLDIESEL S.R.L. Trujillo Año 2018, igualmente los objetivos específicos son identificar los incentivos laborales en la empresa SOLDIESEL S.R.L. Trujillo 2018, además identificar la productividad laboral en la empresa SOLDIESEL S.R.L. Trujillo Año 2018. Al realizar la investigación se tomó como hipótesis: Incentivos tienen un efecto positivo en la productividad laboral de la Empresa SOLDIESEL S.R.L. Trujillo 2018.

II. MÉTODO

2.1 Tipo y Diseño de investigación

Según el fin que persigue, la presente investigación es de tipo aplicada, “que es la que soluciona problemas prácticos” (Hernández, Fernández & Baptista, 2014, p.45).

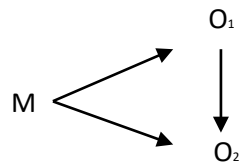
Según el enfoque:

Se usó el cuantitativo “El enfoque cuantitativo utiliza la recolección y el análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis previamente hechas, confía en la medición numérica, el conteo y frecuentemente el uso de estadística para establecer con exactitud patrones de comportamiento en una población” (Hernández, Fernández & Baptista, 2014, p.92).

Según el alcance es descriptiva. “La utilidad y el propósito principal de los estudios correlacionales son saber cómo se puede comportar un concepto o variable conociendo el comportamiento de otras variables relacionadas” (Hernández, Fernández & Baptista, 2014, p.60).

El diseño es no experimental. “recolecta datos en forma pasiva sin introducir cambios o tratamientos” (Monje, 2011, p.24).

Esquema:



M = Muestra

O₁ = Observación de la variable Incentivos Laborales

O₂ = Observación de la variable Productividad laboral.

2.2 Operacionalización de Variables

Variable 1: Incentivos

Variable 2: Productividad laboral

Tabla 2.1

Operacionalización de la variable incentivos

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Incentivos	"Los incentivos laborales son entendidos como todo beneficio recibido fuera de la paga o salario percibidos, es decir, los bonos por cumplimiento, premiaciones y reconocimientos, aumentos salariales, vacaciones, seguro de salud o vida son considerados como incentivos laborales ya que buscan motivar e impulsar al trabajador a dar un mayor rendimiento en sus actividades o brindarle un ambiente adecuado para realizar su trabajo diario". (García & Patjane, 2014, párr.4).	Esta variable se midió mediante análisis documentario.	Incentivos monetarios	Aumento de sueldo (Representa más del 50% de las ventas) Bonificaciones por alcanzar objetivos Bonificaciones equitativas entre colaboradores	Nominal
			Incentivos motivacionales	Felicitarles cuando alcancen objetivos fijados Destacar al empleado del mes (Representa más del 50% de las ventas).	

Nota: Se presenta la Operacionalización de la variable incentivos.

Tabla 2.1

Operacionalización de la variable productividad laboral

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Indicadores	Escala
Productividad laboral	"La productividad es un efecto (no una causa) de la administración de varios recursos. La productividad es una relación mensurable entre el producto obtenido (resultado o salida) y los recursos empleados en la producción" (Chiavenato, 2000, p.485).	Esta variable se midió mediante análisis documental.	$\frac{\text{Promedio de producción de cada colaborador}}{\text{Ventas totales}}$ $\frac{\text{Número de empleados (tiempo completo)}}{\text{Razón de cambio}}$ $\frac{\text{Valor final obtenido}}{\text{Valor inicial}}$	Razón

Nota: Se presenta la Operacionalización de la variable productividad laboral.

2.3 Población y muestra

2.3.1. Población

La población son todos los colaboradores de la Empresa SOLDIESEL S.R.L.

2.3.2. Muestra

La muestra es el área de ventas, la cual está conformado por vendedores, cajeras y jefes de tienda.

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

2.4.1. Técnica

La técnica usada para el presente trabajo son las siguientes: análisis documentario: Recolectar información del área de ventas, planillas, detalle de cuanto vendió cada colaborador

Tabla 2.2

Técnicas e instrumentos

Variables	Técnica	Instrumento	Informante
Incentivos	Análisis documentario		Gerente de Recursos Humanos
Productividad Laboral	Análisis documentario	Formula Razón de Cambio	Jefe de Área

Nota: En la tabla 2.2 Se menciona las técnicas e instrumentos que se utilizara para la recolección de datos.

2.5 Procedimientos

“La principal característica de la investigación científica es que debemos seguir este proceso de manera ordenada y rigurosa” Hernández, Fernández y Baptista (2003).

Fase 1, Documental:

- Paso 1 La idea: Para tener una empresa sostenible y rentable en el tiempo, es su fuerza laboral ya que esta tiene intervención directa con el público consumidor, dando la primera y más importante imagen de la empresa. Por eso, el personal debe estar contento y motivado.
- Paso 2 El problema: En los principales países que conforman la economía mundial ya se ha desarrollado el interés para que el personal valioso se quede laborando en sus empresas, utilizando distintas estrategias, siendo la principal “incentivos laborales”. El Perú siendo aún, un país en desarrollo, se pretende dar a conocer esta valiosa herramienta, y así, las empresas crezcan y mejoren el desarrollo del Perú.
- Paso 3 La Teoría: Como antecedente principal se usa la siguiente tesis: “Los incentivos laborales y su Influencia en la productividad de la Empresa Call Center Teleantento del Perú S.A.C., plataforma BBVA continental, de la ciudad de Trujillo-2016” Depositorio (2017), este paso comprende todo el marco teórico.

Fase 2 Metodología

- Paso 4 Definición: Enfoque cuantitativo, alcance correlacional, diseño no experimental y el tipo de estudio transversal.
- Paso 5 Definición de Variables: Variable independiente: Incentivos, Variable dependiente: Productividad laboral
- Paso 6 El contexto: La población: Los colaboradores de la Empresa SOLDIESEL S.R.L. La muestra: Personal del área de ventas y el muestro es probabilístico.

Fase 3 Operativa

- Paso 7 Recolección de información: Se realizará el análisis documentario del área de ventas de la Empresa SOLDIESEL S.R.L.
- Paso 8 Análisis: Elegir el programa para analizar los datos, explorar los datos obtenidos, Evaluar la confiabilidad de los resultados, interpretar los resultados.

2.6 Método de análisis de datos

Se usó análisis documental para la presente investigación

2.7 Aspectos éticos

Esta investigación se desarrolla cumpliendo las normas y reglamentos de conducta, es confiable y autentica ya que cumple con todos los parámetros exigidos, respetando las identidades de los individuos como el caso del gerente y contador de la empresa SOLDIESEL S.R.L.

III. RESULTADOS

3.1. Generalidades de la empresa

SOLDIESEL S.R.L. es una persona jurídica de derecho privado, cuyo objeto social es la importación y comercialización de repuestos y accesorios automotrices, así como brindar servicios de reparaciones e instalaciones eléctricas.

3.2. El efecto de los incentivos laborales

Tabla 3.1

Calculo del efecto de los incentivos laborales en la productividad de la empresa SOLDIESEL S.R.L. Trujillo 2018

$$RC = \left(\frac{VF}{Vi} - 1 \right) \times 100$$

$$RC = \left(\frac{1,898,431.10}{1,596,560.90} - 1 \right) \times 100$$

$$RC = 0.19 \times 100\%$$

$$RC = 19\%$$

Dónde:

RC: Razón de cambio

VF: Valor final obtenido

Vi: Valor inicial

Nota: En la tabla 3.6 se muestra el incremento de la productividad de los colaboradores.

Interpretación: En la tabla 3.1; la fórmula razón de cambio muestra que las ventas iniciales son menores a las ventas finales, debido a la implementación de incentivos laborales mostrando un resultado de 19% de incremento en la productividad laboral, manteniendo la misma cantidad de colaboradores.

3.3. Incentivos laborales en la empresa SOLDIESEL S.R.L. Trujillo 2018.

Tabla 3.2

Incentivos laborales

Incentivos Monetarios	Aumento de sueldo (Representa más del 50% de las ventas)
	Bonificaciones por alcanzar objetivos
	Bonificaciones equitativas entre colaboradores
Incentivos motivacionales	Felicitarles cuando alcancen objetivos fijados
	Destacar al empleado del mes (Representa más del 50% de ventas).

Nota: En la tabla 3.2 se muestran los tipos de incentivos que se dan en la empresa SOLDIESEL S.R.L. Trujillo 2018.

Tabla 3.3

Aumento de sueldo de los colaboradores en la tienda 1.

Nombre y Apellidos	Ventas individuales	% de participación
Colaborador 1	278.450,35	29%
Colaborador 2	239.982,24	25%
Colaborador 3	230.790,01	24%
Colaborador 4	224.863,09	23%
	<u>974.085,70</u>	<u>100%</u>

Nota: En la tabla 3.3 Se muestra la participación de los colaboradores en las ventas de la tienda 2, los cuales para alcanzar el aumento de sueldo, deben representar como mínimo el 50% de las ventas, según política de la empresa.

Tabla 3.4

Aumento de sueldo de los colaboradores en la tienda 2.

Nombre y Apellidos	Ventas individuales	% de participación
Colaborador 5	93.973,29	24%
Colaborador 6	99.778,24	25%
Colaborador 7	104.280,86	26%
Colaborador 8	97.640,51	25%
	<u>395.672,90</u>	<u>100%</u>

Nota: En la tabla 3.4 Se muestra la participación de los colaboradores en las ventas de la tienda 2, los cuales para alcanzar el aumento de sueldo, deben representar como mínimo el 50% de las ventas, según política de la empresa.

Tabla 3.5

Aumento de sueldo de los colaboradores en la tienda 3.

Nombre y Apellidos	Ventas individuales	% de participación
Colaborador 9	72.075,21	23%
Colaborador 10	74.617,45	23%
Colaborador 11	83.314,77	26%
Colaborador 12	<u>89.918,27</u>	<u>28%</u>
	319.925,70	100%

Nota: En la tabla 3.5 Se muestra la participación de los colaboradores en las ventas de la tienda 3, los cuales para alcanzar el aumento de sueldo, deben representar como mínimo el 50% de las ventas, según política de la empresa.

Tabla 3.6

Aumento de sueldo de los colaboradores en la tienda 4.

Nombre y Apellidos	Ventas individuales	% de participación
Colaborador 13	54.823,05	26%
Colaborador 14	53.038,82	25%
Colaborador 15	51.799,85	25%
Colaborador 16	<u>49.085,09</u>	<u>24%</u>
	208.746,80	100%

Nota: En la tabla 3.6 Se muestra la participación de los colaboradores en las ventas de la tienda 4, los cuales para alcanzar el aumento de sueldo, deben representar como mínimo el 50% de las ventas, según política de la empresa.

Tabla 3.7

Ventas semestrales

Meses	Tienda 1	Tienda 2	Tienda 3	Tienda 4
Enero	144.633,70	58.763,80	42.466,60	26.672,30
Febrero	149.565,80	56.235,50	41.322,00	25.355,50
Marzo	140.326,90	55.235,50	39.565,50	24.124,20
Abril	145.689,50	51.232,20	35.655,20	30.145,90
Mayo	150.665,40	46.595,50	43.265,80	21.145,80
Junio	153.565,50	49.565,80	41.111,50	23.655,50
TOTAL	884.446,80	317.628,30	243.386,60	151.099,20

Nota: En la tabla 3.7 Se muestra las ventas semestrales, antes de la implementación de incentivos laborales.

Tabla 3.8
Ventas semestrales

Meses	Tienda 1	Tienda 2	Tienda 3	Tienda 4
Julio	151.513,60	62.708,40	52.653,20	36.139,90
Agosto	163.555,80	63.569,50	50.123,10	31.457,80
Septiembre	169.560,60	69.565,90	46.956,80	36.598,50
Octubre	162.355,20	60.236,80	56.322,50	32.514,30
Noviembre	165.956,00	66.326,80	54.214,30	36.589,00
Diciembre	161.144,50	73.265,50	59.655,80	35.447,30
TOTAL	974.085,70	395.672,90	319.925,70	208.746,80

Nota: En la tabla 3.8 Se muestra las ventas semestrales, después de la implementación de incentivos laborales

Tabla 3.9
Porcentaje de cumplimiento de metas

Rango	Importe (S/)
95% - 98%	100,00
99% - 102%	150,00
103% - 110%	200,00
111% - 120%	300,00
120% - mas	400,00

Nota: En la tabla 3.9 se muestra el rango del cumplimiento de metas y bonificaciones respectivas.

Tabla 3.10
Metas, ventas, porcentaje de cumplimiento y bonificaciones

Tienda	Metas	Ventas	% de cumplimiento	Bonificaciones
1	150.000,00	151.513,60	101%	150,00
2	60.000,00	62.708,40	105%	200,00
3	54.000,00	52.653,20	98%	100,00
4	36.000,00	36.139,90	100%	150,00

Nota: En la tabla 3.10 se muestra las metas necesarias para obtener las bonificaciones reflejadas en la planilla mensual.

Tabla 3.11
Planilla de Remuneraciones

Planilla					
Nombre y Apellidos	Cargo	Sueldo Bruto	Horas extras	Bonificación	Total
TIENDA 1					
Colaborador 1	Vendedora	930,00	145,31	150,00	1.225,31
Colaborador 2	Vendedora	1.200,00	187,50	150,00	1.537,50
Colaborador 3	Vendedora	930,00		150,00	1.080,00
Colaborador 4	Vendedora	930,00	145,31	150,00	1.225,31
TIENDA 2					
Colaborador 5	Vendedor	1.200,00	220,00	200,00	1.620,00
Colaborador 6	Cajera - Vendedora	930,00	145,31	200,00	1.275,31
Colaborador 7	Vendedora	930,00		200,00	1.130,00
Colaborador 8	Jefa de tienda	1.800,00	281,25	200,00	2.281,25
TIENDA 3					
Colaborador 9	Jefe de tienda	1.200,00	187,50	100,00	1.487,50
Colaborador 10	Vendedora	930,00	145,31	100,00	1.175,31
Colaborador 11	Vendedor	930,00		100,00	1.030,00
Colaborador 12	Cajera - Vendedora	930,00	145,31	100,00	1.175,31
TIENDA 4					
Colaborador 13	Cajera - Vendedora	930,00	145,31	150,00	1.225,31
Colaborador 14	Vendedor	930,00		150,00	1.080,00
Colaborador 15	Jefe de tienda	1.200,00	187,50	150,00	1.537,50
Colaborador 16	Vendedor	930,00	145,31	150,00	1.225,31
TOTAL		16.830,00	2.080,94	2.400,00	21.310,94

Nota: En la tabla 3.11 Se muestra la planilla con las bonificaciones respectivas

Tabla 3.12
Objetivos Alcanzados tienda 1

Tienda 1			
Mes	Meta	Ventas	Objetivo
Julio	150.000,00	151.513,60	Alcanzado
Agosto	150.000,00	163.555,80	Alcanzado
Septiembre	150.000,00	169.560,60	Alcanzado
Octubre	150.000,00	162.355,20	Alcanzado
Noviembre	150.000,00	165.956,00	Alcanzado
Diciembre	150.000,00	161.144,50	Alcanzado

Nota: En la tabla 3.12 se muestra los meses en que la tienda 1 cumplió con sus objetivos fijados por esta razón es que se le envió el memorándum de felicitaciones.

Interpretación: En la tabla 3.12 se muestra la tienda 1 que alcanzó en el mes de julio la suma de S/ 151.513,60, en el mes de agosto S/. 163.555,80, en el mes de septiembre S/. 169.560,60, en el mes de octubre S/. 162.355,20, en el mes de noviembre S/ 165.956,00 y diciembre S/. 161.144,50.

Tabla 3.13
Objetivos Alcanzados tienda 2

Tienda 2			
Mes	Meta	Ventas	Objetivo
Julio	60.000,00	62.708,40	Alcanzado
Agosto	60.000,00	63.569,50	Alcanzado
Septiembre	60.000,00	69.565,90	Alcanzado
Octubre	60.000,00	60.236,80	Alcanzado
Noviembre	60.000,00	66.326,80	Alcanzado
Diciembre	60.000,00	73.265,50	Alcanzado

Nota: En la tabla 3.13 se muestra los meses en que la tienda 2 cumplió con sus objetivos fijados por esta razón es que se le envió el memorándum de felicitaciones.

Interpretación: En la tabla 3.13 se muestra la tienda 2 que alcanzó en el mes de julio la suma de S/ 62,708.40, en el mes de agosto S/. 63,569.50, en el mes de septiembre S/. 69,565.90, en el mes de octubre S/. 60,236.80, en el mes de noviembre S/ 66,326.80 y diciembre S/. 73,265.50.

Tabla 3.14
Objetivos Alcanzados tienda 3

Tienda 3			
Mes	Meta	Ventas	Objetivo
Julio	54.000,00	52.653,20	Incompleto
Agosto	54.000,00	50.123,10	Incompleto
Septiembre	54.000,00	46.956,80	Incompleto
Octubre	54.000,00	56.322,50	Alcanzado
Noviembre	54.000,00	54.214,30	Alcanzado
Diciembre	54.000,00	59.655,80	Alcanzado

Nota: En la tabla 3.14 se muestra que en los meses julio, agosto y septiembre no se cumplió con la meta establecida, sin embargo, en los meses octubre, noviembre y diciembre cumplieron con la meta establecida es por ello que se le envió el memorándum de felicitaciones.

Interpretación: En la tabla 3.14 se muestra la tienda 3 que alcanzó en el mes de julio la suma de S/ 52,653.20, en el mes de agosto S/. 50,123.10, en el mes de septiembre S/. 46,956.80, en el mes de octubre S/. 54,214.30, en el mes de noviembre S/ 54,214.30 y diciembre S/. 59,655.80

Tabla 3.15
Objetivos Alcanzados tienda 4

Tienda 4			
Mes	Meta	Ventas	Objetivo
Julio	36.000,00	36.139,90	Alcanzado
Agosto	36.000,00	31.457,80	Incompleto
Septiembre	36.000,00	36.598,50	Alcanzado
Octubre	36.000,00	32.514,30	Incompleto
Noviembre	36.000,00	36.589,00	Alcanzado
Diciembre	36.000,00	35.447,30	Incompleto

Nota: En la tabla 3.15 se muestra las ventas de la tienda 4, los cuales muestran los meses que no cumplieron las metas establecidas, que son, agosto, octubre y diciembre. Sin embargo, cumplieron las metas en los meses julio, septiembre y diciembre, es por estas metas alcanzadas que se le envió el memorándum de felicitaciones.

Interpretación: En la tabla 3.15 se muestra la tienda 4 que alcanzó en el mes de julio la suma de S/ 36,139.90, en el mes de agosto S/. 31,457.80, en el mes de septiembre S/. 36,598.50, en el mes de octubre S/. 32,514.30, en el mes de noviembre S/ 36,589.00 y diciembre S/. 35,447.30

Interpretación: En la tabla 3.2 se muestran los incentivos monetarios que son los siguientes: Aumento de sueldo, bonificaciones por alcanzar objetivos y bonificaciones equitativas. También, los incentivos motivacionales que son: felicitarles cuando alcancen objetivos fijados y destacar al empleado del mes. En la tabla 3.3, 3.4, 3.5 y 3.6 se muestra la participación de los colaboradores en las ventas, los cuales ninguno alcanza la meta del 50% para recibir el beneficio del aumento de sueldo permanente. En la tabla 3.7, 3.8, 3.9 y 3.10 se muestran las ventas antes y después de la aplicación de incentivos laborales, también el rango de cumplimiento de metas y las bonificaciones que son S/. 100.00, S/ 150.00, S/ 200.00, S/ 300 Y S/ 400.00. Así mismo, se muestra que, la tienda 1 alcanzo la bonificación de S/. 150.00, la tienda 2 alcanzo la bonificación de S/. 200.00, la tienda 3 alcanzo la bonificación de S/. 100.00 y la tienda 4 alcanzo la bonificación de S/. 150.00 se muestra las metas de cada tienda, S/. 150,000.00, S/. 54,000.00, S/. 54,000.00 y S/. 36,000.00. Alcanzo la tienda 1 la suma de S/. 151, 513.60, la tienda 2 alcanzo S/. 62,708.40, la tienda 3 alcanzo la suma de S/. 52,653.20 y la tienda 4 la suma de S/. 36,139.90. Sim embargo, la tienda 3 no alcanzo la meta establecida.

En la tabla 3.11 se muestra que los colaboradores de la tienda 1 se les dio la bonificación de S/ 150.00, a la tienda 2 se le dio s/ 200.00 de bonificación, en la tienda 3 se les dio 100.00 y la tienda 4, S/ 150.00.

3.4. Identificar la Productividad Laboral

Tabla 3.16

Calculo de Productividad laboral de cada colaborador

Colaboradores	Ventas Iniciales	Ventas finales	Productividad Laboral
Colaborador 1	206.102,25	278.450,35	35%
Colaborador 2	208.924,71	239.982,24	15%
Colaborador 3	205.682,81	230.790,01	12%
Colaborador 4	226.577,09	224.863,09	-1%
Colaborador 5	85.656,21	93.973,29	10%
Colaborador 6	80.536,18	99.778,24	24%
Colaborador 7	83.670,29	104.280,86	25%
Colaborador 8	94.384,86	97.640,51	3%
Colaborador 9	61.443,28	72.075,21	17%
Colaborador 10	61.747,90	74.617,45	21%
Colaborador 11	63.689,88	83.314,77	31%
Colaborador 12	61.894,94	89.918,27	45%
Colaborador 13	39.385,56	54.823,05	39%
Colaborador 14	37.797,41	53.038,82	40%
Colaborador 15	40.120,17	51.799,85	29%
Colaborador 16	38.947,37	49.085,09	26%
TOTAL	1.596.560,90	1.898.431,10	

Nota: En la tabla 3.16 se muestra la productividad laboral de cada colaborador

Interpretación: En la tabla 3.16 se muestra el % de crecimiento productivo, mostrando al colaborador 12 y 14 como los más altos en rendimiento, pero el colaborador 4 tuvo una reducción de su productividad de -1%.

3.5. Contratación de Hipótesis

Para la siguiente investigación se implementó la siguiente hipótesis que los incentivos tienen un efecto positivo en la productividad laboral de la Empresa SOLDIESEL S.R.L. Trujillo 2018, la cual es aceptada debido al incremento de la productividad del personal, siendo muy beneficioso para las ventas.

IV. DISCUSIÓN

Según los resultados, nos permite concluir que, en el segundo semestre del año 2018, que debido a la implementación de incentivos laborales se incrementó 19% en la productividad laboral, manteniendo la misma cantidad de colaboradores, esto es reflejado con las ventas de las 4 tiendas que aumentaron gracias a la aplicación de los incentivos laborales. Cuyo resultado guardan relación con el trabajo de investigación de Caycho (2017) “Implementación de un Sistema de Incentivos para la mejora de la Productividad en una Empresa de Confección Textil” donde afirma que “El programa de incentivos laborales incrementó la productividad de los colaboradores en el área de corte de 48% a 79%, aumenta en 31%, costura de 44% a 75%, aumenta en 31%, área de acabados de 49% a 81%, aumenta en 32%” (p.79). A su vez, también guarda relación con el trabajo de investigación de Deposorio (2017), “Los incentivos laborales y su influencia en la productividad de la empresa Call Center Teletatento del Perú S.A.C., Plataforma BBVA Continental, de la ciudad de Trujillo-2016” donde afirma que “La confiabilidad de la consistencia del cuestionario se hizo con la prueba del coeficiente alfa de Cronbach. En general, el resultado de fiabilidad del instrumento según Alfa de Cronbach, para el cuestionario de INCENTIVOS LABORALES en Statistical Package for the Social Sciences (SPSS), arrojó un valor de 98.5% de fiabilidad de los incentivos laborales y un valor de 98.9% de fiabilidad para el cuestionario de Productividad” (p.91), mostrando una alta aceptación del programa de incentivos laborales, por lo que el personal se siente emocionado con esta aplicación ya que ello mejorara sus salarios y así aumentarían las ventas de la empresa.

De igual manera en la investigación de Zelada (2016), “Plan de incentivos para mejorar la productividad de la fuerza de ventas de la empresa People Outsourcing S.A.C. sucursal Trujillo 2016” donde afirma “Según las encuestas de ¿los incentivos aumentarían su productividad? Los resultados tuvieron una relación directa así presentamos: “De acuerdo” 61.5%, “Totalmente de acuerdo” 23.1% y por el otro lado se mostraron “En desacuerdo” 3.8%. Las condiciones de trabajo también influyen en el mejor desempeño y por tanto alcanzar un incremento en la productividad” (p.55), al observar los resultados de los diferentes trabajos de investigación se puede afirmar que los incentivos laborales es una alternativa muy eficiente para el incremento de la productividad laboral.

Para identificar los incentivos laborales, estos lo podemos clasificar en incentivos monetarios los cuales engloba al aumento de sueldo, las bonificaciones por alcanzar objetivos y bonificaciones equitativas entre colaboradores. Además, Incentivos motivacionales tales como, Felicitarles cuando alcancen objetivos fijados y destacar al empleado del mes. Los cuales mantienen el principio de los incentivos laborales de ser económicos y no económicos. El cual guarda relación con la investigación de Deposorio (2017), “Los incentivos laborales y su influencia en la productividad de la empresa Call Center Teleatento del Perú S.A.C., Plataforma BBVA Continental, de la ciudad de Trujillo-2016” sostiene a los “beneficios laborales, lo cual engloban al reconocimiento y ascenso, satisfacción de los incentivos económicos, percepción de los incentivos laborales, motivación, capacitaciones, correlación entre incentivos laborales y productividad, satisfacción de la remuneración, satisfacción de las comisiones de ventas, bono individual. También, relaciones interpersonales, clima laboral. Finalmente, condiciones laborales tales como, estabilidad laboral y flexibilidad en los horarios” (p.54). En la investigación de Zelada (2016), “Plan de incentivos para mejorar la productividad de la fuerza de ventas de la empresa People Outsourcing S.A.C. sucursal Trujillo 2016”, presenta un “sistema de recompensa y remuneración, que comprenden: aumento de salario, ascenso, reconocimientos, seguridad y salud, capacitación, clima laboral” (p.49). En la investigación de Zelada, se muestra otros tipos de incentivos laborales; sin embargo, no pierden la esencia de incentivos económicos y no económicos.

Así mismo en el trabajo de investigación de Gonzales (2015) “Análisis de incentivos laborales otorgados a los trabajadores de la empresa dedicada al sector Hotelero ubicada en Tucacas, estado Falcón” presenta incentivos de “beneficios económicos tales como, retribuciones directas: salarios, comisiones y bonificaciones, retribuciones indirectas: vacaciones primas, promociones, horas extras, primas por salarios. También, incentivos sociales, becas, cursos de capacitación, formación o especialización, beneficios de alimentación, provisiones de ropa de trabajo, provisiones de útiles escolares, reconocimientos, reintegros de gastos médicos, farmacéuticos y odontológicos, recreación y gastos funerarios” (pp.63-64). En la que guarda relación con la investigación de Gutiérrez y Huamán (2014) “Influencia de la motivación laboral en la productividad en la financiera UNO OECHSLE-Huancayo”, menciona incentivos laborales tales como, “beneficios económicos, control del personal, entorno laboral, reconocimiento del personal y ascenso del

personal” (p.7). En los trabajos mencionados se muestran distintos tipos de incentivos laborales ya sea económicos y no económicos; sin embargo, todos persiguen el objetivo de incrementar la productividad laboral.

Para el análisis de identificar la productividad laboral en la empresa SOLDIESEL S.R.L. Trujillo año 2018. Se muestra la productividad individual con los siguientes resultados, Colaborador 1 (+35%), Colaborador 2 (+15%), Colaborador 3 (+12%), Colaborador 4 (-1%), Colaborador 5 (+10%), Colaborador 6 (+24%), Colaborador 7 (+25%), Colaborador 8 (+3%), Colaborador 9 (+17%), Colaborador 10 (+21%), Colaborador 11 (31%), Colaborador 12 (+45%), Colaborador 13 (+39%), Colaborador 14 (+40%), Colaborador 15 (+29%), Colaborador 16 (+26%). Así mismo, guarda relación con el trabajo de investigación de Deposorio (2017), “Los incentivos laborales y su influencia en la productividad de la empresa Call Center Teleatento del Perú S.A.C., Plataforma BBVA Continental, de la ciudad de Trujillo-2016” la cual obtuvo según cuestionario un 98.9% en promedio con respecto a la productividad laboral, con 58 colaboradores.

V. CONCLUSIONES

1. El efecto de los incentivos en la productividad laboral de la empresa SOLDIESEL S.R.L., Trujillo año 2018 es positivo con un crecimiento en la productividad laboral reflejado en el incremento de las ventas. En 1987, Peters establece que “Las empresas excelentes tienen una filosofía muy arraigada que dice: respetemos al individuo; convirtamos a las personas en ganadoras; permitamos que descuelen; tratemos a las personas como adultos”. (p’arr.4)
2. Asimismo, identificar los incentivos laborales en la empresa SOLDIESEL S.R.L. Trujillo 2018 se muestra incentivos monetarios tales como aumento de sueldo y bonificaciones por objetivos cumplidos, bonificaciones equitativas entre colaboradores. También los incentivos motivacionales tales como felicitarles cuando alcancen objetivos fijados y destacar al empleado del mes. De acuerdo con Edwin A. Fleishman y Alan R. Bass, autores de Estudios de psicología industrial y del personal, “la satisfacción en el trabajo se ve afectada estrechamente por la cantidad y calidad de recompensas que las personas reciben en sus puestos” (p’arr.2).
3. De igual forma identificar la productividad laboral de la empresa SOLDIESEL S.R.L., Trujillo 2018. La productividad laboral aumentó en 15 colaboradores aumentando las ventas del semestre aplicado, sin embargo, sólo 1 colaborador bajo su rendimiento.

VI. RECOMENDACIONES

1. Coordinar el área de ventas con el área de recursos humanos, para el incremento de las capacitaciones al personal, subsanando cualquier duda y dando horas de estudio sobre los productos que la empresa vende, con el fin de elevar el porcentaje de productividad.
2. Mejorar la confraternidad y el apoyo mutuo entre los colaboradores, para establecer un clima laboral agradable, siendo los representantes de la empresa estos deben contar con un uniforme de trabajo, lo cual les permita identificarse con su centro laboral.
3. Enfocarse en el colaborador 4 que tuvo una disminución en su productividad laboral, haciéndole constantes capacitaciones y entrevistas para evaluar su conocimiento y reforzarlo, a la vez orientándolo en sus actividades diarias.

VII. PROPUESTA



Nombre de la propuesta

Programa: “Llena tu vida de música”

Fundamentación

Para todas las empresas les importa que el personal rinda mejor en menos tiempo, ya que para estos el tiempo es algo que no se puede recuperar, la presente propuesta busca “hackear” la biología humana y poder rendir más que las demás personas, en el día a día las personas se vuelven expertos en esa área, es por esto que se muestra como la música puede aumentar tu productividad usándola de la forma correcta.

Los ruidos inesperados provocan una desconcentración total y al instante por breves momentos, luego vuelve la concentración a la tarea que se estaba realizando. Sin embargo, lo que hace la música adecuada permite que tu nivel de concentración se equilibre la cual permite que sigan conectados concentrados en sus labores diarias. El tipo de música que no deberías usar, son las siguientes: La música que te irrita que te provoque adrenalina o que nos haga cantarla, sin embargo, este tipo de música por mucho que nos guste, las personas comienzan a tararearla y rompe la concentración. El tipo de música recomendado es la música clásica, ya en estos tiempos la música clase es difícil de “digerir” para los oídos de muchas personas, sin embargo se busca la productividad, según estudios muestra a Beethoven en piano como las melodías más efectivas, haciéndole una gran herramienta para incrementar la concentración y así, la productividad.

Debemos entender que productividad no tiene nada que ver con estar ocupado, en las labores diarias, tu jefe manda a que realices un reporte para la semana que viene, en lo que resulta imposible en algunos casos, pero una orden es una orden y hay q cumplirla, sin pensarlo realizas el trabajo lo cual te quedas totalmente sorprendido, la “Ley de Parkinson”, el cual

establece que “el trabajo se expande hasta llenar el tiempo disponible para que se termine, en otras palabras este trabajo se pudo hacer en varios tiempos, pero por que sucede este fenómeno, es muy sencillo, cuando se reduce el tiempo disponible tendemos a adentrarnos en lo más importante y esencial para ejecutar el trabajo con la mínima calidad esperada pero si se dispone de más tiempo, se presta más atención a los detalles y aquí es donde se puede aprovechar de esta ley, simplemente se debe limitar el tiempo para las tareas, debe ser el tiempo más ajustado posible, sin embargo no se debe recudir el tiempo a tal punto que comprometa la calidad del trabajo realizado. Al realizar esto, se aplica inconscientemente el principio 80/20 o regla de pared, donde el grado de productividad buscado es haciendo menos y no haciendo más, resulta un poco contradictorio esta definición; no existe un equilibrio entre esfuerzo y recompensa, más horas de trabajo no implica necesariamente mejores resultados, hay que trabajar inteligentemente, por ejemplo: en los casos de los negocios es común ver como el 20% de los productos o servicios producen el 80% de sus ingresos, de la misma manera entorno al 20% de los motoristas producen el 80% de los accidentes o aplicando a la vida diaria el 20% de las acciones son el 80% de los resultados. Se puede aplicar el Principio de 80/20 en la vida diaria, está comprobado que este, aumenta la productividad entre 15% y 25%. Sin embargo, el objetivo de este concepto es hacer todo lo posible en el periodo de tiempo que tenemos disponible considerando el grado de urgencia e importancia de las tareas a ejecutar y es aquí donde el concepto de Time Management pierde fuerza por la misma Ley de Parkinson, por mucho que nos limitamos a realizar las tareas en base de urgencia vamos a estar ocupados el 100% del tiempo disponible, volvemos a mencionar que estar ocupados no es igual que productividad, la mayoría de personas no sabe cuáles son sus tareas más importantes y terminan priorizando el 80% o 90% de las mismas, como alternativa el principio de 80/20 busca identificar que 20% de tus tareas producen el 80% de tus resultados para que se pueda enfocar en ellas sin atender con urgencia o importancia solo resultados, si se puede cuantificar los resultados el proceso será sencillo y si no, simplemente analiza todos tus tareas y a criterio elige cuál de ellas producen mejores resultados.

Suele parecer un simple pasatiempo o hobby, sin embargo, día a día escuchamos música, ya sea en el auto o transporte publico rumbo al trabajo, lo cierto es que la música forma parte de la vida. Sin embargo, no es de extrañar que la música aporta múltiples beneficios al individuo,

tal y como lo indica el estudio de la Universidad de Miami en su programa de musicoterapia “los sonidos melódicos ayudan al cerebro a segregar dopamina, conocida también como la hormona de la felicidad. Su presencia en el organismo provoca una mejora en el estado de ánimo, el aumento de la creatividad, la reducción del estrés hasta un 65% o la predisposición a ser más activos”.

Sin embargo, ¿la música puede ayudar a hacer las tareas repetitivas más fáciles? Según el estudio de (Beer, 2014, p’arr.9) llamado “How Music Affects Your Productivity” (Cómo la música afecta tu productividad) señala que:

Al evaluar la efectividad de la música para aumentar la producción productiva, un elemento para considerar cuán "inmerso" es la tarea en cuestión. Esto se refiere a la variabilidad y la demanda creativa de la tarea: escribir un nuevo ensayo desde cero es un trabajo de síntesis que exige mucha creatividad; contestar sus correos electrónicos es un trabajo mundano que no lo hace. Cuando la tarea está claramente definida y es de naturaleza repetitiva, la investigación parece sugerir que la música es definitivamente útil.

Objetivo general

La propuesta es presentada con el fin de incorporar el programa “Llena tu vida de música” el cual tiene como finalidad de incrementar la productividad.

Objetivos Específicos

- Disminuir el estrés laboral diario, del personal del área de ventas.
- Incrementar la pro-actividad en sus labores diarias de los colaboradores del área de ventas.
- Culturizar a los colaboradores en la variedad de la música y de su calidad, de la cual puede ayudarles en sus labores diarias.

Beneficios

Incremento de ventas, clima laboral agradable y personal capacitado en la empresa SOLDIESEL S.R.L. Trujillo.

Justificación

No se puede negar que la música tiene una influencia en la productividad, de esta manera, se convierte en una poderosa herramienta que se va a tener que usar para obtener el máximo provecho de esta, pero ¿cuál sería la el mejor estilo o el género adecuado para el área de ventas de SOLDIESEL?

En 2018, J. Lamond establece que “Los estudios demuestran que la música mejora el desempeño en el lugar de trabajo al reducir el estrés y la depresión de los empleados, disminuyendo la rotación del personal y ahorrándole altos costos a las compañías” (parr.3) La música adecuada para los colaboradores debe ser motivadora, no tener contenido melancólico lo cual puede distraer o desmotivar a los colaboradores; otra forma de elegir una adecuada canción es de quien vendió más en el día, al siguiente día pondrá su canción favorita a primera hora. Sin embargo se debe precisar que no todos los colaboradores comparten el gusto musical o apego a la misma, es por ello que se busca siempre un equilibrio, es decir variedad en el tipo de música, considerando también, que los clientes por que el área de ventas trabaja directamente en mostradores, teniendo un contacto muy cercano con el cliente, por lo tanto no se puede dejar de lado a los clientes, debido a que su mayoría son personas de promedio 30 a 50 años, tienen un apego a la música suave o tropical considerando que el Perú es un país con gran porcentaje de personas que prefieren este tipo de música, sin embargo también, muestran un gusto por la música de los años 80 y 90, pero los colaboradores son jóvenes de 20 a 25 años, estos tienen un gusto por el género urbano.

Sin embargo, debe también ser adecuada para los clientes, es decir, debe tener un balance en el volumen, no ponerse muy animado, piensa en tu música de espera, canciones o melodías que alimenten el espíritu y agradable al público.

El diario LA REPUBLICA – ECONOMIA en su publicación “Diez canciones para aumentar tu productividad en el trabajo” (2019 p’arr.4)

Aquí la lista de las 10 canciones:

- Lighters de Bruno Mars
- Let’s Get It Started" de The Black Eyed Peas

- Unbreakable de Michael Jackson
- Fly me to the moon de Frank Sinatra
- Have I Told You Lately de Rod Stewart
- One de U2
- Signed, Sealed, Delivered (I'm Yours) de Stevie Wonder
- Treat 'Em Right" de Chubb Rock
- Under Pressure de David Bowie & Queen
- What a Wonderful World de Louis Armstrong

También, se recomienda escuchar bandas de rock como Soda Stereo, Los Fabulosos Cadillac, Héroes del Silencio, Maná, Café Tacuba, etc.

Presupuesto

Tabla 7.1

Presupuesto del programa	
Recursos Materiales	Monto (S/)
Pack de Megafonía compuesto de 4 altavoces, amplificador, cableado de conexión, y cable conexión minijack-rca	790,5
Samsung Galaxy A30S	799,00
TOTAL	1.589,50

Nota: En la tabla 7.1 se detalla los recursos para ejecutar el programa.

Tiempo de Evaluación

Tabla 7.2

Actividades	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio
Evaluación del área de Gerencia General	■						
Ejecución del Programa		■	■	■	■		
Evaluación del Programa						■	

Nota: En la tabla 7.2 se muestra el tiempo de evolución por gerencia general, ejecución y evaluación de la propuesta.

REFERENCIAS

- Caycho, G. (2017). Implementación de un Sistema de Incentivos para la mejora de la Productividad en una Empresa de Confección Textil. Recuperado 23 junio, 2019, de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/6412/Caycho_pg.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chávez, A. (s.f.). ¿Qué es y cómo se mide la productividad laboral empresarial? Recuperado 20 octubre, 2019, de <https://www.business-coach.mx/blog/que-es-y-como-se-mide-la-productividad-empresari>
- Chiang Vega, M., & Ojeda Hidalgo, J. (2013, 2 junio). Estudio de la relación entre satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores de las ferias libres. Recuperado de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0186104213712099>
- Chiavenato, A. (2000). Administración de recursos humanos. Recuperado 1 junio, 2019, de <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/f37a438c7c5cd9b3e4cd837c3168cb6.pdf>
- Costan, M. (2019, 17 abril). Las Ventajas e Inconvenientes de la Remuneración por Desempeño. Recuperado 23 junio, 2019, de <https://blog.talentier.com/ventajas-e-inconvenientes-de-la-remueracion-por-desempe%C3%B1o>
- Davis, K., & Newstrom, J. (2009). [Motivación]. Recuperado 23 junio, 2019, de http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lad/castilla_v_jl/capitulo2.pdf
- Depositorio, M. (2017b). Los Incentivos Laborales y su Influencia en la Productividad de la Empresa Call Center Teletatento del Perú s.a.c., plataforma BBVA Continental, de la ciudad de trujillo-2016. Recuperado 23 junio, 2019, de http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/9100/desposoriojara_maria.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- EDENRED. (s.f.). 10 estadísticas sobre motivación laboral para Recursos Humanos | Edenred. Recuperado 5 mayo, 2019, de <https://www.edenred.es/blog/estadisticas-motivacion-laboral/>
- Excelencemanagement. (2017, 29 octubre). El único secreto de la productividad según Peter Drucker. Recuperado 27 mayo, 2019, de <https://excelencemanagement.wordpress.com/2017/10/29/el-unico-secreto-de-la-productividad-egun-peter-drucker>
- García, B., & Patjane, K. (2018). INCENTIVOS LABORALES: REVISIÓN CONCEPTUAL DESDE LA PSICOLOGÍA. Recuperado 23 junio, 2019, de http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3586/1/2018_Neyra-Bendez%C3%BA.pdf

- Garduño, J. (2014, 21 julio). Coca Cola revela plan de incentivos para sus trabajadores. Recuperado 23 junio, 2019, de <http://www.lasegunda.com/Noticias/Economia/2014/07/949984/coca-cola-revela-plan-de-incentivos-para-sus-trabajadores>
- Gonzales, O. (2015, julio). Análisis de incentivos laborales otorgados a los trabajadores de la empresa dedicada al sector Hotelero ubicada en Tucacas, estado falcón. Recuperado 23 junio, 2019, de <http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/3460/12038.pdf?sequence=4>
- Gutierrez, P., & Huaman, F. (2014). INFLUENCIA DE LA MOTIVACION LABORAL EN LA PRODUCTIVIDAD EN LA FINANCIERA UNO OECHSLE - HUANCAYO. Recuperado 23 junio, 2019, de <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/2474/Gutierrez%20Huaman-Huaman%20Araujo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Incentivos laborales para la mejora de la productividad. (2018, 16 abril). Recuperado 27 mayo, 2019, de <https://leanmanufacturing10.com/incentivos-laborales-para-la-mejora-de-la-productividad>
- Lean manufacturing. (s.f.). Incentivos laborales para la mejora de la productividad. Recuperado 7 mayo, 2019, de <https://leanmanufacturing10.com/incentivos-laborales-para-la-mejora-de-la-productividad>
- Mesa, J. (s.f.). Los incentivos laborales: extras que disparan la satisfacción. Recuperado 7 mayo, 2019, de <https://blog.grupo-pya.com/los-incentivos-laborales-extras-disparan-la-satisfaccion/>
- Oliveras, E. (s.f.). ¿Cómo se calcula la efectividad, eficacia y eficiencia? | Capital Humano. Recuperado 24 junio, 2019, de <https://blog.grupo-pya.com/se-calcula-la-efectividad-eficacia-eficiencia-una-empresa/>
- Palencia, A. (2017, 18 septiembre). Los incentivos laborales: extras que disparan la satisfacción | Capital Humano. Recuperado 23 junio, 2019, de <https://blog.grupo-pya.com/los-incentivos-laborales-extras-disparan-la-satisfaccion/>
- Psicopedagogiaaprendizajeduc. (2012, 29 junio). Abraham Maslow y su teoría de la motivación humana. Recuperado 24 junio, 2019, de <https://psicopedagogiaaprendizajeduc.wordpress.com/2012/06/29/abraham-maslow-y-su-teoria-de-la-motivacion-humana/>
- Robbins., S. (2009). [Motivación]. Recuperado 23 junio, 2019, de http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lad/castilla_v_jl/capitulo2.pdf
- Sánchez, R. (2013, julio). Incentivos laborales y productividad en España. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/257143845_Incentivos_laborales_y_productividad_en_Espana

- Seguel, R. (2014). Descripción y análisis del uso de incentivos laborales en organizaciones: una propuesta de acción. Recuperado 23 junio, 2019, de <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/129777/Descripci%c3%b3n%20y%20an%c3%a1lisis%20del%20uso%20de%20incentivos%20laborales%20en%20organizaciones%20%20una.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- The Water & Coffee Company. (2018, 19 diciembre). Descubre los 12 incentivos laborales más eficaces. Recuperado 23 junio, 2019, de <https://www.aguaeden.es/blog/descubre-los-12-incentivos-laborales-mas-eficaces>
- Tomasello, M. (2017, mayo). Propuesta de incentivos, beneficios y recompensas para el área de ventas de empresa inmobiliaria. Recuperado 23 junio, 2019, de <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/145542/Tomasello%20Uvilla%20Maria.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Valdés, C. (2013, 21 abril). Teoría de la productividad laboral y empresarial - GestioPolis. Recuperado 4 noviembre, 2019, de <https://www.gestiopolis.com/teoria-de-la-productividad-laboral-y-empresarial/>
- Ynfante T, R. (2016, 23 octubre). Los incentivos y la motivación laboral. Recuperado 27 mayo, 2019, de <https://www.gestiopolis.com/los-incentivos-y-la-motivacion-laboral/>
- Zelada, R. (2016). Plan de Incentivos para mejorar la Productividad de la Fuerza de Ventas de la Empresa People Outsourcing S.A.C. sucursal Trujillo. Recuperado 23 junio, 2019, de http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/8120/zeladavillanueva_robison.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mesa, J. (2017, 18 septiembre). Los incentivos laborales: extras que disparan la satisfacción | Capital Humano. Recuperado 4 noviembre, 2019, de <https://blog.grupo-pya.com/los-incentivos-laborales-extras-disparan-la-satisfaccion/>
- LA REPUBLICA. (2019, 16 octubre). Diez canciones para aumentar tu productividad en el trabajo. Recuperado 6 noviembre, 2019, de <https://larepublica.pe/economia/2019/10/15/musica-empleo-trabajo-canciones-diez-canciones-para-aumentar-tu-productividad-en-el-trabajo/>
- Hockwald, L. (2018b, 22 noviembre). Cómo usar la música en tu negocio. Recuperado 6 noviembre, 2019, de <https://www.entrepreneur.com/article/265181>
- Mollejo, V. (2018, 22 octubre). La mejor música para aumentar la productividad. Recuperado 6 noviembre, 2019, de <https://www.redbull.com/es-es/productividad-mejor-musica-aumentar-productividad>

- Mendiola, J. (2014, 17 noviembre). ¿Quieres aumentar tu productividad? Pon música. Recuperado 6 noviembre, 2019, de <https://hipertextual.com/2014/11/musica-y-productividad>
- Beer, J. (2019, 5 noviembre). How do you create company culture? VC Ben Horowitz says it starts from day one. Recuperado 6 noviembre, 2019, de <https://www.fastcompany.com/90426949/how-do-you-create-company-culture-vc-ben-horowitz-says-it-starts-from-day-one>
- Bad Meets Evil, & Mars, B. (2011, 22 agosto). Bad Meets Evil - Lighters ft. Bruno Mars [Archivo de vídeo]. Recuperado 11 noviembre, 2019, de https://www.youtube.com/watch?v=YWt4wmZ_EMI
- The Black Eyed Peas. (2019, 16 junio). The Black Eyed Peas - Let's Get It Started [Archivo de vídeo]. Recuperado 11 noviembre, 2019, de <https://www.youtube.com/watch?v=IKqV7DB8Iwg>
- Jackson, M. (2009, 10 agosto). Michael Jackson - Unbreakable [Archivo de vídeo]. Recuperado 11 noviembre, 2019, de <https://www.youtube.com/watch?v=ziMvLYHS01w>
- Sinatra, F. (2018, 12 diciembre). Frank Sinatra Fly Me To The Moon [Archivo de vídeo]. Recuperado 11 noviembre, 2019, de <https://www.youtube.com/watch?v=ZEcqHA7dbwM>
- Stewart, R. (2010, 6 agosto). od Stewart- Have i told you lately that i love you [Archivo de vídeo]. Recuperado 11 noviembre, 2019, de <https://www.youtube.com/watch?v=HZxzZFddmTg>
- U2. (2012, 1 marzo). U2 - One with [Archivo de vídeo]. Recuperado 11 noviembre, 2019, de <https://www.youtube.com/watch?v=jHRXIK2SnQ8>
- Wonder, S. (2012, 16 septiembre). Stevie Wonder- Signed Sealed Delivered I'm Yours [Archivo de vídeo]. Recuperado 11 noviembre, 2019, de <https://www.youtube.com/watch?v=cBDqgSOWxkc>
- Rock, C. (2008, 24 septiembre). Chubb Rock - Treat 'Em Right [Archivo de vídeo]. Recuperado 11 noviembre, 2019, de <https://www.youtube.com/watch?v=UL68eMRTIHI>
- Bowie, D., & Queen. (2009, 19 marzo). Queen & David Bowie - Under Pressure [Archivo de vídeo]. Recuperado 11 noviembre, 2019, de https://www.youtube.com/watch?v=YoDh_gHDvkk
- Armstrong, L. (2010, 25 noviembre). Louis Armstrong - What A Wonderful World [Archivo de vídeo]. Recuperado 11 noviembre, 2019, de <https://www.youtube.com/watch?v=A3yCcXgbKr>

ANEXOS

Anexo N° 01: Matriz de consistencia

Matriz de Consistencia

Problema general	Objetivos	Variables/ Dimensiones e indicadores	Población	Método	Técnicas e instrumentos	Antecedentes
¿Cuál es el efecto de los Incentivos y la productividad laboral en la Empresa SOLDIESEL S.R.L. Trujillo, Año 2018?	General	Incentivos laborales. Incentivos monetarios e Incentivos motivacionales	Empresa SOLDIESEL S.R.L. 2018	Para el presente trabajo se usa:	<u>Análisis documentario</u>	Zelada (2016) “Plan de Incentivos para mejorar la Productividad de la Fuerza de Ventas de la Empresa People Outsourcing S.A.C. sucursal Trujillo”
	Determinar el efecto de los incentivos en la productividad laboral de la empresa SOLDIESEL S.R.L. Trujillo Año 2018.			Un enfoque cuantitativo, debido a que recolectaremos datos y analizaremos.		
Hipótesis	Específico	Productividad laboral.	Muestra	Alcance: que usaremos en la correlacional, para determinar la relación de los incentivos y la productividad laboral de la empresa SOLDIESEL S.R.L.	<u>Análisis documentario</u>	Caycho (2017) “Implementación de un Sistema de Incentivos para la mejora de la Productividad en una Empresa de Confección Textil”
Existe efecto positivo entre los incentivos y la productividad laboral en la Empresa	<ul style="list-style-type: none"> Identificar los incentivos laborales 		Área de ventas de la Empresa SOLDIESEL S.R.L.	El diseño es el no experimental. El diseño no		

SOLDIESEL S.R.L.
Trujillo 2018.

en la
empresa
SOLDIES
EL S.R.L.
Trujillo
2018.

•
Identificar
la
productivi-
dad
laboral en
la
empresa
SOLDIES
EL S.R.L.
Trujillo
2018.

Eficacia

Eficiencia

Efectividad

experimental se caracteriza
por no alterar
considerablemente las
variables de la investigación.

Depositorio (2017)
“Los Incentivos
Laborales y su
Influencia en la
Productividad de la
Empresa Call Center
Teleatento del Perú
s.a.c., plataforma
BBVA Continental, de
la ciudad de trujillo-
2016

Anexo N° 02: Memorandum de felicitación por desempeño laboral



MEMORANDUM No. 017-2018-RRHH-SOLDIESEL

DE : Renato Alonso Sánchez Yáñez
Gerente GDH

A XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX
Vendedor

ASUNTO : El que indica

FECHA : XX de XXXXXX del 2018

Mediante el presente documento la Empresa “Soluciones Eléctricas Diesel S.R.L.”, y acorde con lo prescrito por el Decreto Legislativo No. 728 “Ley de Productividad y Competitividad Laboral”, y su Reglamento D.S. No. 003-97-TR, es que se le felicita por su gran dedicación, puntualidad y excelente desempeño en el cargo que realiza, esperemos que siga desempeñando su labor como lo ha hecho hasta ahora.

Sin otro particular,

Atentamente.

Anexo N°3: Memorándum de felicitación por alcanzar objetivos



MEMORÁNDUM No. 05-2018-RRHH-SOLDIESEL

DE XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX
Jefe de ventas
A : Área de ventas, tienda 1
Asunto : El que indica
Fecha : XX de XXXXX del 2018

Mediante el presente documento la Empresa “Soluciones Eléctricas Diesel S.R.L.”, y acorde con lo prescrito por el Decreto Legislativo No. 728 “Ley de Productividad y Competitividad Laboral”, y su Reglamento D.S. No. 003-97-TR, Felicita a los colaboradores, jefes de ventas y cajeras. Hemos finalizado el mes, ha sido un mes duro, de mucho trabajo, de nuevos desafíos, de cambios. Lo importante es que a la hora de balance los resultados son altamente agradables.

Hoy es un día muy especial, en que me siento especialmente orgulloso de pertenecer al área de ventas, mostrando las cifras alcanzadas por cada uno de ustedes en el siguiente recuadro.

Tienda 1	
Nombre y Apellidos	Ventas individuales
Colaborador 1	43.311,40
Colaborador 2	37.327,90
Colaborador 3	35.898,10
Colaborador 4	34.976,20
	<u>151.513,60</u>

De parte de gerencia y jefatura de ventas darle las gracias y felicitarles por su trabajo, esperemos que sigan desempeñando sus labores como lo han hecho hasta ahora.

Sin otro particular,

Atentamente.



MEMORÁNDUM No. 06-2018-RRHH-SOLDIESEL

DE XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX
Jefe de ventas
A : Área de ventas, tienda 2
Asunto : El que indica
Fecha : XX de XXXXX del 2018

Mediante el presente documento la Empresa “Soluciones Eléctricas Diesel S.R.L.”, y acorde con lo prescrito por el Decreto Legislativo No. 728 “Ley de Productividad y Competitividad Laboral”, y su Reglamento D.S. No. 003-97-TR, Felicita a los colaboradores, jefes de ventas y cajeras. Hemos finalizado el mes, ha sido un mes duro, de mucho trabajo, de nuevos desafíos, de cambios. Lo importante es que a la hora de balance los resultados son altamente agradables.

Hoy es un día muy especial, en que me siento especialmente orgulloso de pertenecer al área de ventas, mostrando las cifras alcanzadas por cada uno de ustedes en el siguiente recuadro.

Tienda 2	
Nombre y Apellidos	Ventas individuales
Colaborador 5	14.893,40
Colaborador 6	15.813,40
Colaborador 7	16.527,00
Colaborador 8	15.474,60
	<u>62.708,40</u>

De parte de gerencia y jefatura de ventas darle las gracias y felicitarles por su trabajo, espremamos que sigan desempeñando sus labores como lo han hecho hasta ahora.

Sin otro particular,

Atentamente.



MEMORÁNDUM No. 07-2018-RRHH-SOLDIESEL

DE XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX
Jefe de ventas
A : Área de ventas, tienda 3
Asunto : El que indica
Fecha : XX de XXXXX del 2018

Mediante el presente documento la Empresa “Soluciones Eléctricas Diesel S.R.L.”, y acorde con lo prescrito por el Decreto Legislativo No. 728 “Ley de Productividad y Competitividad Laboral”, y su Reglamento D.S. No. 003-97-TR, Felicita a los colaboradores, jefes de ventas y cajeras. Hemos finalizado el mes, ha sido un mes duro, de mucho trabajo, de nuevos desafíos, de cambios. Lo importante es que a la hora de balance los resultados son altamente agradables.

Hoy es un día muy especial, en que me siento especialmente orgulloso de pertenecer al área de ventas, mostrando las cifras alcanzadas por cada uno de ustedes en el siguiente recuadro.

Tienda 3	
Nombre y Apellidos	Ventas individuales
Colaborador 9	11.862,10
Colaborador 10	12.280,50
Colaborador 11	13.711,90
Colaborador 12	14.798,70
	<u>52.653,20</u>

De parte de gerencia y jefatura de ventas darle las gracias y felicitarles por su trabajo, esperemos que sigan desempeñando sus labores como lo han hecho hasta ahora.

Sin otro particular,

Atentamente.



MEMORÁNDUM No. 08-2018-RRHH-SOLDIESEL

DE XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX
Jefe de ventas
A : Área de ventas, tienda 4
Asunto : El que indica
Fecha : XX de XXXXX del 2018

Mediante el presente documento la Empresa “Soluciones Eléctricas Diesel S.R.L.”, y acorde con lo prescrito por el Decreto Legislativo No. 728 “Ley de Productividad y Competitividad Laboral”, y su Reglamento D.S. No. 003-97-TR, Felicita a los colaboradores, jefes de ventas y cajeras. Hemos finalizado el mes, ha sido un mes duro, de mucho trabajo, de nuevos desafíos, de cambios. Lo importante es que a la hora de balance los resultados son altamente agradables.

Hoy es un día muy especial, en que me siento especialmente orgulloso de pertenecer al área de ventas, mostrando las cifras alcanzadas por cada uno de ustedes en el siguiente recuadro.

Tienda 4	
Nombre y Apellidos	Ventas individuales
Colaborador 13	9.491,40
Colaborador 14	9.182,50
Colaborador 15	8.968,00
Colaborador 16	<u>8.498,00</u>
	<u>36.139,90</u>

De parte de gerencia y jefatura de ventas darle las gracias y felicitarles por su trabajo, esperemos que sigan desempeñando sus labores como lo han hecho hasta ahora.

Sin otro particular,

Atentamente.