



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE  
ADMINISTRACIÓN**

**TESIS:**

**PROPUESTA PARA INCREMENTAR LOS  
BENEFICIOS LABORALES EN LA ORGANIZACIÓN  
CONSORCIO CONSTRUCTOR DUCTOS DEL SUR –  
CUSCO 2017**

**PARA OBTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

**Autor (a):**

**Bach. Veramendi Guerrero Dola Evili**

**Asesor:**

**Mg. Corvera Urtecho Ángel**

**Línea de Investigación:  
Gestión y competitividad**

**Pimentel – Perú  
2017**



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE  
ADMINISTRACIÓN**

**TESIS:  
PROPUESTA PARA INCREMENTAR LOS BENEFICIOS  
LABORALES EN LA ORGANIZACIÓN CONSORCIO CONSTRUCTOR  
DUCTOS DEL SUR – CUSCO 2017**

**PARA OBTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

**Autor (a):  
Bach. Veramendi Guerrero Dola Evili**

**Pimentel – Perú  
2017**

**PAGINA DE PRESENTACION DE LA APROBACION**

PROPUESTA PARA INCREMENTAR LOS BENEFICIOS LABORALES EN LA  
ORGANIZACIÓN CONSORCIO CONSTRUCTOR DUCTOS DEL SUR – CUSCO  
2017

---

Mg. Ángel Corvera Urtecho  
Asesor metodológico

---

Dra. Emma Verónica Ramos Farroñan  
Presidente del jurado de tesis

---

MBA. Carlos Antonio Angulo Corguera  
Secretario del jurado de tesis

---

MBA. Flor Delia Heredia Llatas  
Vocal del jurado de tesis

## **EPIGRAFE**

El tiempo no lo decide todo,  
Las decisiones las tomamos  
Nosotros, el tiempo solo nos da  
Espacio para pensar y luego  
Decidir.  
(Anónimo)

## **DEDICATORIA**

Dedicada a mis queridas  
Hijas Paula e Irina

## **AGRADECIMIENTO**

Expreso mi agradecimiento a mi madre  
Brígida Guerrero de Veramendi  
por su apoyo y motivación para salir  
adelante en mi trabajo

# ÍNDICE

|  |             |
|--|-------------|
| <b>PAGINA DE PRESENTACION DE LA APROBACION .....</b> | <b>III</b>  |
| <b>EPÍGRAFE.....</b>                                 | <b>IV</b>   |
| <b>DEDICATORIA .....</b>                             | <b>V</b>    |
| <b>AGRADECIMIENTO .....</b>                          | <b>VI</b>   |
| <b>ABSTRACT.....</b>                                 | <b>XII</b>  |
| <b>INTRODUCCION .....</b>                            | <b>XIII</b> |
| <b>CAPÍTULO I: PLAN DE INVESTIGACION .....</b>       | <b>18</b>   |
| 1.1.    PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....             | 18          |
| 1.1.1 <i>Situación problemática.</i> .....           | 18          |
| 1.2.    FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....                | 21          |
| 1.2.1 <i>Problema específico</i> .....               | 21          |
| 1.3.    ESPACIO GEOGRÁFICO DE LA INVESTIGACIÓN ..... | 21          |
| 1.4.    JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DEL ESTUDIO..... | 22          |
| 1.5.    OBJETIVOS GENERAL Y ESPECÍFICO.....          | 24          |
| 1.5.1 <i>Objetivo General.</i> .....                 | 24          |
| 1.5.2 <i>Objetivos Específicos.</i> .....            | 24          |
| <b>CAPÍTULO II: MARCO TEORICO .....</b>              | <b>26</b>   |
| 2.1    ANTECEDENTE DE LOS BENEFICIOS LABORALES.....  | 26          |
| 2.1.1 <i>En el contexto internacional.</i> .....     | 26          |
| 2.1.2 <i>En el contexto nacional</i> .....           | 28          |
| 2.1.3 <i>En el contexto local</i> .....              | 32          |
| 2.2.    BASE TEÓRICA CIENTÍFICA.....                 | 36          |
| 2.2.1 <i>Incentivos.</i> .....                       | 36          |
| 2.2.2 <i>Sueldo.</i> .....                           | 42          |
| 2.2.3 <i>Incremento.</i> .....                       | 43          |
| 2.2.4 <i>Desempeño.</i> .....                        | 45          |
| 2.3.    DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS.....          | 45          |
| 2.3.1 <i>Beneficios.</i> .....                       | 45          |
| 2.3.2 <i>Incentivos.</i> .....                       | 46          |
| 2.3.3 <i>Propuesta.</i> .....                        | 46          |
| <b>CAPÍTULO III: MARCO METODOLOGICO .....</b>        | <b>48</b>   |

|   |           |
|---|-----------|
| 3.1. TIPO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.....                                 | 48        |
| 3.1.1 <i>Tipo de investigación</i> .....                                    | 48        |
| 3.2. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.....  | 48        |
| 3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA.....   | 50        |
| 3.3.1 <i>Población</i> .....  | 50        |
| 3.3.2 <i>Muestra</i> .....  | 51        |
| 3.4. HIPÓTESIS.....   | 52        |
| 3.5. VARIABLES.....   | 52        |
| 3.5.1 <i>Variable independiente Beneficios económicos al personal</i> ..... | 52        |
| 3.5.2 <i>Variable dependiente Incremento de la eficiencia</i> .....         | 52        |
| 3.6. OPERACIONALIZACIÓN.....  | 53        |
| 3.7. MÉTODOS Y TÉCNICAS.....  | 55        |
| 3.7.1 <i>Métodos de investigación</i> .....                                 | 55        |
| 3.7.2 <i>Técnicas de recolección de datos:</i> .....                        | 56        |
| 3.8. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN.....  | 56        |
| 3.9. PROCEDIMIENTO RECOLECCIÓN DATOS.....                                   | 57        |
| 3.10. PLAN DE ANÁLISIS ESTADÍSTICO DE DATOS.....                            | 57        |
| 3.11. CRITERIOS ÉTICOS Y DE RIGOR.....                                      | 58        |
| 3.11.1 <i>Criterios de rigor científico</i> .....                           | 59        |
| <b>CAPITULO IV: ANALISIS E INTERPRETACION DE LOS RESULTADOS .....</b>       | <b>61</b> |
| 4.1. RESULTADOS EN TABLAS Y FIGURAS.....                                    | 61        |
| 4.2. DISCUSIÓN DE RESULTADO .....   | 79        |
| <b>CAPÍTULO V: PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN .....</b>                         | <b>83</b> |
| 5.1. OBJETIVO.....  | 83        |
| 5.2. ESTRATEGIAS .....  | 83        |
| 5.3. ACTIVIDADES.....   | 83        |
| 5.4. PRESUPUESTO ANALÍTICO .....  | 85        |
| 5.5. PROCESO DE GANTT .....   | 88        |
| <b>CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....</b>                    | <b>90</b> |
| 6.1. CONCLUSIONES.....  | 90        |
| 6.2. RECOMENDACIONES.....   | 91        |
| <b>REFERENCIAS.....</b>   | <b>92</b> |
| <b>ANEXOS.....</b>  | <b>96</b> |

## ÍNDICE DE TABLAS

|          |  |    |
|----------|--|----|
| Tabla 1  | Muestra de colaboradores de CCDS.....  | 51 |
| Tabla 2. | Variable Independiente Beneficios económicos al personal .....   | 53 |
| Tabla 3  | Variable incremento de la eficacia en el trabajo.....  | 54 |
| Tabla 4  | Criterios éticos de la investigación .....   | 58 |
| Tabla 5  | Criterios de rigor .....   | 59 |
| Tabla 6  | Genero de los colaboradores de CCDS .....  | 61 |
| Tabla 7  | Nivel conformidad en sueldo en la organización Consorcio Ductos del Sur.....   | 62 |
| Tabla 8  | Nivel de satisfacción con el sueldo básico actual dentro de la organización Consorcio Constructor Ductos del Sur. ....                               | 63 |
| Tabla 9  | Nivel de beneficios laborales dentro de la organización Consorcio Constructor Ductos del Sur. ....   | 64 |
| Tabla 10 | Nivel de cumplimiento de beneficios laboral en la organización Consorcio Constructor Ductos del Sur. ....  | 65 |
| Tabla 11 | Nivel de capacitación en la organización Consorcio Constructor Ductos del Sur.....   | 66 |
| Tabla 12 | Nivel de capacitación de la organización Consorcio Constructor Ductos del Sur.....   | 67 |
| Tabla 13 | Nivel de motivación en la organización Consorcio Constructor Ductos del Sur.....   | 68 |
| Tabla 14 | Nivel de desempeño laboral en la organización Consorcio Constructor Ductos del Sur.....  | 69 |
| Tabla 15 | Nivel de desempeño laboral en la organización Consorcio Constructor Ductos del Sur.....  | 70 |
| Tabla 16 | Nivel de incremento de la eficiencia en el trabajo en la organización Consorcio Constructor Ductos del Sur .....                                     | 71 |
| Tabla 17 | Nivel de incremento de beneficios para incremento de la eficiencia en el trabajo dentro de la organización Consorcio Constructor Ductos del Sur..... | 72 |
| Tabla 18 | Nivel de seguridad en la organización Consorcio Constructor Ductos del Sur. ....   | 73 |
| Tabla 19 | Nivel de prevención en seguridad y salud en la organización Consorcio Constructor Ductos del Sur. ....   | 74 |
| Tabla 20 | Nivel de motivación en la organización Consorcio Constructor Ductos del Sur.....   | 75 |
| Tabla 21 | Nivel de motivación en los colaboradores de la organización Consorcio Constructor Ductos del Sur .....   | 76 |
| Tabla 22 | Nivel de motivación en los colaboradores de la organización Consorcio Constructor Ductos del Sur .....   | 77 |
| Tabla 23 | Nivel de cultura organizacional en la organización Consorcio Constructor Ductos del Sur .....  | 78 |
| Tabla 24 | cronograma de visita .....   | 84 |
| Tabla 25 | Beneficio por avance y cumplimiento del tramo .....  | 85 |
| Tabla 26 | Beneficio por trabajar con seguridad.....  | 85 |
| Tabla 27 | Presupuesto Analítico .....  | 86 |
| Tabla 28 | Matriz de consistencia .....   | 97 |

## ÍNDICE DE FIGURAS

|   |     |
|---|-----|
| Figura 1 Vista panorámica de la distribución de la organización Consorcio Constructor Ductos del Sur-Cusco 2017 .....   | 21  |
| Figura 2. Pirámide de la Motivación de Maslow .....   | 39  |
| Figura 3. Técnicas de Motivación.....   | 40  |
| Figura 4 Género .....   | 61  |
| Figura 5 Nivel conformidad en sueldo básico en la organización Consorcio Ductos del Sur .....   | 62  |
| Figura 6 Nivel de satisfacción con el sueldo básico actual dentro de la organización Consorcio Constructor Ductos del Sur. ....                                 | 63  |
| Figura 7 Nivel de beneficios laborales dentro de la organización Consorcio Constructor Ductos del Sur. ....   | 64  |
| Figura 8 Nivel de cumplimiento de beneficios laboral en la organización Consorcio Constructor Ductos del Sur .....  | 65  |
| Figura 9 Nivel de capacitación en la organización Consorcio Constructor Ductos del Sur .....  | 66  |
| Figura 10 Nivel de capacitación de la organización Consorcio Constructor Ductos del Sur .....   | 67  |
| Figura 11 Nivel de motivación en la organización Consorcio Constructor Ductos del Sur .....   | 68  |
| Figura 12 Nivel de desempeño laboral en la organización Consorcio Constructor Ductos del Sur .....  | 69  |
| Figura 13 Nivel de desempeño laboral en la organización Consorcio Constructor Ductos del Sur .....  | 70  |
| Figura 14 Nivel de incremento de la eficiencia en el trabajo en la organización Consorcio Constructor Ductos del Sur .....                                      | 71  |
| Figura 15 Nivel de incremento de beneficios para incremento de la eficiencia en el trabajo dentro de la organización Consorcio Constructor Ductos del Sur ..... | 72  |
| Figura 16 Nivel de seguridad en la organización Consorcio Constructor Ductos del Sur.....   | 73  |
| Figura 17 Nivel de prevención en seguridad y salud en la organización Consorcio Constructor Ductos del Sur .....  | 74  |
| Figura 18 Nivel de motivación en la organización Consorcio Constructor Ductos del Sur.....  | 75  |
| Figura 19 Nivel de motivación en los colaboradores de la organización Consorcio Constructor Ductos del Sur .....  | 76  |
| Figura 20 Nivel de motivación en los colaboradores de la organización Consorcio Constructor Ductos del Sur .....  | 77  |
| Figura 21 Nivel de cultura organizacional en la organización Consorcio Constructor Ductos del Sur .   | 78  |
| Figura 22. Procesos que realizara el personal de recursos humanos para la programación de los beneficios laborales. ....  | 88  |
| Figura 23 Se procede a explicar la encuesta para el llenado correcto de las preguntas al personal que labora en oficina .....                                   | 122 |

|   |     |
|---|-----|
| Figura 24 Se procede a realizar la encuesta al personal que trabaja en campo para la recolección de datos ..... | 122 |
| Figura 25 Se procedió a la encuesta del personal staff para la recolección de los datos. ....                   | 123 |

## RESUMEN

La investigación en estudio será en la organización Consorcio Constructor Ductos del Sur, ubicada en la Provincia de Cusco, nuestro problema se encuentra en la producción laboral de los colaboradores de la obra y su conexión con los de beneficios laborales que se emplean dentro de la organización, la insatisfacción de los colaboradores podría generar un ambiente no favorable ni rentable para la organización, generando el incumplimiento hacia los clientes; para ello deberá ser posible la administración en los procesos que incluyen a los recursos humanos y observar qué relación tiene en el rendimiento y el incremento de la productividad laboral.

El objetivo de nuestra investigación es proponer una estrategia para incrementar los beneficios laborales en la organización Consorcio Constructor Ductos del Sur – Cusco 2017, con nuestra investigación queremos saber si un beneficio económico influyen en el incremento de la eficiencia laboral, cuáles serían los factores que podríamos emplear para elevar la eficiencia laboral, realmente es importante motivar a nuestros colaboradores por medio de beneficios para alcanzar los objetivos planteados por la organización

Para poder absorber nuestras interrogantes y poder determinar si corresponde brindar beneficios a nuestros colaboradores se elaboró un cuestionario con preguntas relacionadas a los factores de motivación, se evaluar si estos factores de motivación influyen dentro de cada colaborador para incrementar la eficiencia laboral.

Palabra clave: Beneficios

## **ABSTRACT**

The research under study will be in the Consorcio Constructor Ductos del Sur, located in the Province of Cusco, our problem is in the labor production of the collaborators of the work and its connection with the labor benefits that are used within the organization, employee dissatisfaction could generate an environment that is not favorable or profitable for the organization, generating noncompliance with clients; for this purpose, administration should be possible in processes that include human resources and observe the relationship between performance and productivity increase..

The objective of our research is to propose a strategy to increase the labor benefits in the organization Consorcio Constructor Ductos del Sur-Cusco 2017, with our investigation we want to know if a economic benefit influence in the increase of the labor efficiency, what would be the factors that we could to increase labor efficiency, it is really important to motivate our employees by means of benefits to achieve the objectives set by the organization.

In order to be able to absorb our questions and be able to determine if it is appropriate to provide benefits to our collaborators, a questionnaire was elaborated with questions related to the motivation factors, to evaluate if these motivating factors influence each employee to increase the work efficiency.

Keyword: Benefits

## INTRODUCCION

El presente trabajo de investigación que lleva por título “Propuesta para incrementar los Beneficios Laborales en la Organización Consorcio Constructor Ductos del Sur – Cusco 2017” y su relación con el incremento de la productividad y eficiencia de los colaboradores en la Obra que se lleva a cabo en Cusco, el cual se indica en las siguientes partes:

Capítulo I. Planteamiento del problema actualmente el descontento de los colaboradores está generando un ambiente no favorable a la organización por ende no se llega adecuadamente a cumplir con las necesidades del cliente, por tal motivo es necesario aplicar una estrategia que ayude a incrementar la eficiencia en nuestros colaboradores; a nivel internacional la problemática se suscita en las organizaciones tanto particulares como estatales. Así mismo podremos observar la formulación del problema y sus problemas específicos nuestros objetivos generales y específicos que tienen relación con nuestro tema de investigación.

Capitulo II: Marco Teórico, en este capítulo tomamos como bases para nuestra orientación las investigaciones de otras personas, tanto en los contextos nacionales, internacionales y locales; que tienen relación a nuestro tema de investigación el cual nos va a guiar para poder llevar a cabo nuestra investigación, las investigaciones tomadas en cuentan nos servirán de base para la sustentación de nuestra tesis.

Así también la bases teóricas de investigadores tales como Maslow y su teoría de la motivación, Blanch y otros en su teoría de la relaciones laborales fundamentos, Stoner, Freeman y Gilvert con su libro Administración, Robbins y Decenzo en fundamentos de administración nos sirve de base para seguir en el camino de nuestra investigación; las definiciones de términos básicos como beneficios, incentivos, propuesta nos ayudan a tener un concepto claro de los términos que se encuentran desarrollando nuestro estudio.

Capítulo III. Marco Metodológico, donde podremos apreciar el tipo de investigación que se empleara para poder continuar con nuestra investigación; el cual nos sustentamos en el tipo de investigación descriptiva, basándonos en el libro Metodología de la Investigación

por Hernández, Fernández, Baptista; para el diseño de investigación aplicaremos el no experimentar de los mismos autores ya mencionados; y para el caso de la población y muestra también consideraremos los conceptos de los autores Hernández, Fernández, Baptista.

Capítulo IV: Análisis e Interpretación de los resultados, donde podremos observar los cuadros estadísticos que nos ayudaran a responder el planteamiento del problema, nuestros objetivos generales y específicos y nuestras hipótesis llegando a discutir con otras investigaciones y concluir nuestra investigación.

Capítulo V: Propuesta de la investigación, se brinda métodos para llevar a cabo la elaboración de nuestra investigación

Capítulo VI: Conclusión y recomendaciones, se brinda conclusión de la investigación llevada a cabo, así mismo se sugiere la implantación de un plan para incrementar los beneficios laborales con el fin de elevar la productividad y la mejora continua del sistema integrado de gestión.

**CAPÍTULO I:**  
**PLAN DE INVESTIGACION**

## **CAPÍTULO I: PLAN DE INVESTIGACION**

### **1.1. Planteamiento del problema.**

#### **1.1.1 Situación problemática.**

Se sabe que la falta de beneficios laboral para un colaborador a nivel mundial es muy importante ya que motivan a llegar a metas y estas a su vez ayudan al desarrollo de una organización, por ello es necesario brindarles beneficios a los colaboradores dentro de la organización Consorcio constructor Ductos Del Sur, para motivar, satisfacer, mejorar el clima laboral y el desarrollo de la empresa.

El Espectador (diaria colombiano, marzo, 21, 2015), La situación en la que se encuentra el sector público de Colombia una investigación del Grupo Multidisciplinario de Políticas Publicas (GPP) En la Universidad de los Andes indican que actualmente la fuerza laboral del Estado de Colombia, en gran parte de sus entidades, se encuentra envejecida, por falta de motivación y por estar valorada negativamente por la población. En un primer diagnóstico que exige a pensar en procesos para implementar una política pública que agilice la gestión estratégica del talento humano, para tener y mantener trabajadores que sea efectivos, calificados, motivados, satisfechos y mantengan el espíritu de servir.

Palomo (2013) en su libro Liderazgo y motivación de equipos de trabajo Luego la motivación surgiría a partir de un sentimiento de insatisfacción combinado con una expectativa de conseguir aquellas recompensas que tienen una valencia positiva porque permitirían reducir la insatisfacción combinada con una expectativa de conseguir aquellas recompensas que tienen una valencia positiva porque permitirían reducir la insatisfacción [...], también menciona una vez satisfecha las necesidades los individuos actuarán de formas distintas.

Satisfacción en el trabajo: se comprende en el sentimiento producido cuando la persona alcanza su objetivo.

Palomo (2013) Insatisfacción en el trabajo: sentimiento que se produce cuando la persona percibe que la recompensado no es la adecuada al esfuerzo realizado o lo percibido no permite satisfacer sus necesidades. Motivación: factor que da lugar a una determinada conducta que impulsa a la acción y motivación del individuo.

Expectativas: Es la expectativa del individuo por alcanzar sus metas. (p115)

Marina (2011) nos dice; que la motivación es un expresión académico para mencionar los deseos que nos impulsan a la acción, de la referencia de nuestros actos, de la fuerza que nos mueve. La motivación nos estimula en un interés universal. Nuestros padres quienes nos motivan cuando somos sus hijos, nuestros profesores que incentivan a sus alumnos, los buenos líderes que orientan a sus liderados, los organizaciones a sus clientes, los políticos quienes influyen a la población votante, los vendedores para con sus compradores, los sacerdotes a sus parroquianos, los amantes a sus amores prohibidos. Así también nosotros mismos motivarnos siempre que necesitemos de hacerlo cuando no tengamos ganas de hacerlo [...] Sin lugar a dudas quien maneje la clave de la motivación, tendrá la clave del comportamiento del ser humano. (p.13)

Blanch, Espuny, Gala, y Antonio (2003) Todo incentivos materiales son remuneraciones tangibles (salarios, bienes y servicios) apropiado de un incentivo monetario inmediato. Es así que estos incentivos que pueden ser materiales nos permite entender una parte de la conexión de los colaboradores y el sindicato de trabajadores; por qué su afiliación y querer mantener un vínculo con el sindicato de trabajadores, se debe por temas de necesidades materiales pudiendo ser una mejor remuneración en el salario, flexibilidad en el horario laboral y las condiciones para trabajar, entre otras cosas. Los incentivos funcionales supra personales que se relacionan con fines de justificar la existencia de las empresas. Pueden ser los incentivos una provisión de acuerdo a las reglas de procedimiento, el efecto de determinados derechos, garantías ganadas en la representación de un negocio colectivo. Etc. Podemos decir que se trata de incentivos para el mantenimiento y mejora de los preceptos del sindicato. Los incentivos para la identidad se tratan de posibilidades de identificación ideológica en los colaboradores con los sindicatos de trabajadores, con los valores y los objetivos de la Blanch, Espuny, Gala y Antonio (2003) empresa; los incentivos de sociabilidad, en las

Blanch, Espuny, Gala y Antonio (2003) compensaciones que son intangibles por tratarse del hecho de asociarse, de conciencia de pertenencia y filiación al equipo. (p.199).

## 1.2. Formulación del problema.

¿De qué manera los beneficios económicos otorgados al personal, contribuyen a una mayor eficiencia en la empresa Consorcio Constructor Ductos Del Sur – Cusco 2017?

### 1.2.1 Problema específico

¿Cuál es la relación de los beneficios económicos para el incremento de la eficiencia laboral en la organización Consorcio Constructor Ductos del Sur – Cusco 2017?

¿Qué relación existe entre motivación y el incremento de la eficiencia en la organización Consorcio Constructor Ductos del Sur – Cusco 2017?

¿Qué relación existe entre beneficio económico y desarrollo personal en la organización Consorcio Constructor Ductos del Sur – Cusco 2017?

## 1.3. Espacio geográfico de la investigación

Figura del espacio geográfico de la organización Consorcio Constructor Ductos del Sur – Cusco 2017



La organización cuenta con los siguientes datos generales:

- Razón Social:  
Consortio Constructor Ductos del Sur
- RUC:  
20560050560
- Dirección del domicilio fiscal:  
Av. Víctor Andrés Belaunde N° 280 Int. 501 Lima – Lima- San Isidro
- Actividades del rubro:  
Construcción de Edificios
- Representante legal:  
Rodríguez Roberto Fabian

#### **1.4. Justificación e importancia del estudio.**

Dentro de la organización se observa la baja productividad por parte de los colaboradores, el establecer metas y llegar a obtenerlas en el tiempo pactado está siendo una barrera para llegar a nuestros cumplimientos de los avances en obra; generando incumplimiento de los avances de las obras ocasionando insatisfacción con el cliente, ya que se pacta fechas establecidas para las entregas parciales de las obras, vale decir que una obra se realiza paulatinamente, pero según el acuerdo coordinado se establece fechas de entrega de los tramos, los cuales se deben cumplir ya que de lo contrario la organización tendrá una penalidad por parte del cliente, esto perjudicaría a la organización tanto económicamente como en el prestigio ganado como constructora; es por ello que la organización necesita resolver el impase que se encuentra atravesando, la falta de entregas de tramos en las fechas establecidas podrían generar la cancelación de la obra; de suceder esto pondría a muchos colaboradores en la calle, sin remuneraciones percibidas mensualmente afectaría la economía de sus familiares privándoles de educación, alimentación, vivienda etc.

La organización no solamente se encarga de ver por sus intereses, sino también de velar por sus colaboradores y familiares, la organización sabe que sus colaboradores son el capital humano dentro de la organización y son necesarios para el desarrollo de la empresa,

es consiente que el brindar estímulos que ayuden a incrementar la eficiencia en el trabajo generar el alcance de los objetivos planteados.

Conforme avanza la obra podemos percibir por parte de nuestros colaboradores un ambiente de conformismo que no ayuda a motivarlos para el alcance de los objetivo planteados, viendo la problemática en la que se encuentran nuestros organización con los colaboradores, se decide encontrar los factores que ayuden a generar el aumento de la productividad, buscando la relación con la motivación a nuestros trabajadores, encontrar la forma que estimule, anime, genere cambio positivo en los colaboradores para nuestra organización.

El estudio realizado busca determinar cuál es el factor que estimule el aumento de la productividad en los colaboradores, una vez hallada el factor podremos proponer una propuesta para incrementar la eficiencia en nuestros colaboradores y así alcanzar los objetivos y plazos que la organización requiere en la obra.

Se toman en cuenta que los beneficios laborales son importantes para nuestros colaboradores ya que estos los puede motivar y tenerlos satisfechos para que realicen sus tareas establecidas en la organización; se establece determinar la relación entre beneficio laboral y el incremento de la eficiencia en el trabajo.

Es importante tener en cuenta los beneficios laborales por parte de la empresa hacia los colaboradores, ya que ellos son la base principal de una organización si no se tiene motivado a nuestro personal, la empresa podría tener pérdidas tanto en producción y estas afectarían a los ingresos económicos de la organización; es necesario incrementar la eficiencia en el trabajo para elevar la productividad de la empresa, alcanzar las metas y objetivos planteados en los tiempos establecidos por la obra.

## **1.5. Objetivos general y específico.**

### **1.5.1 Objetivo General.**

Proponer una estrategia para incrementar los beneficios laborales en la organización Consorcio Constructor Ductos del Sur – Cusco 2017.

### **1.5.2 Objetivos Específicos.**

Determinar la relación entre beneficios económicos y el incremento de la eficiencia laboral en la organización Consorcio Constructor Ductos del Sur – Cusco.

Diseñar una estrategia para incrementar los beneficios laborales en la organización Consorcio Constructor Ductos del Sur – Cusco.

Proponer una alternativa de mejora de los beneficios económicos para incrementar la eficiencia del personal de la empresa Consorcio Constructor Ductos del Sur – Cusco.

**CAPÍTULO II:**  
**MARCO TEORICO**

## **CAPÍTULO II: MARCO TEORICO**

### **2.1 Antecedente de los Beneficios Laborales.**

#### **2.1.1 En el contexto internacional.**

García (2012) indicó en su estudio de “La motivación laboral estudio descriptivo de algunas variables”, detallan como objetivo la motivación en el trabajo y los elementos motivadores en el ambiente laboral; considera que a pesar de la inestabilidad y la incertidumbre económica en la que se encuentra el país de España los colaboradores buscan satisfacer sus necesidades por encima de las básicas. La población estuvo conformada por colaboradores en edades entre los 25 y 45 años con o sin carga hipotecaria o familia. Emplearon como técnica de recolección de información la entrevista abierta o entrevista en profundidad.

En la investigación consideran que la motivación es una fuente que impulsa a generar actividades que se puede observar en el comportamiento de cada individuo para situaciones concretas.

Enríquez (2014). En su estudio de motivación y desempeño laboral de los empleados del Instituto de la visión en México, detallan como objetivos determinar el grado de motivación y el nivel de desempeño de los colaboradores en el Instituto de la Visión en México, emplear un método de evaluación para el desempeño laboral y motivación para los colaboradores del Instituto de la Visión en México, brindar información relevante a los directivos del Instituto de la Visión en México referente al desempeño y motivación laboral de los colaboradores. Se tuvo como hipótesis el grado de motivación es predictor del nivel desempeño laboral de los empleados del Instituto de la Visión en México, así mismo nos menciona la existencia de una diferencia significativa para el grado de motivación de los colaboradores de acuerdo al nivel académico y el área en el cual se desempeñan. Para la recolección de datos trabajó con la escala de Likert. Se tomó la muestra en 88 colaboradores del Instituto de la Visión de Enríquez (2014) Montemorelos, 25 colaboradores del Instituto de la Visión Ensenada,

Enríquez (2014) y 51 colaboradores del Instituto de la Visión Tabasco, brindándonos un total de 164 colaboradores de distintas áreas médicas cuyas edades se encontraban entre los 20 y 51 años.

Se pudo determinar que el grado de motivación es factor importante para el desempeño de los colaboradores, observando el nivel de motivación que pasa de muy buena a excelente, la disponibilidad por parte de los colaboradores a la recepción de los estímulos mediante la motivación por parte del Instituto de la Visión en México.

Alvarado (2013). En su investigación, Efectos de los factores extrínsecos e intrínsecos sobre la motivación en los trabajadores del departamento de operaciones de la ciudad de Guayaquil de la compañía ROCALVI S.A, nos indica como objetivos general, evidenciar la relación existente entre los factores extrínsecos e intrínsecos de la motivación sobre los empleados del departamento de operaciones de ROCALVI S.A. Guayaquil, así mismo considera como objetivo específico identificar los factores tanto extrínsecos como intrínsecos de mayor incidencia sobre la motivación de sus colaboradores, la identificación sobre los aspectos positivos y negativos de la utilización de incentivos extrínsecos e intrínsecos para motivar a los colaboradores de la empresa ROCALVI S.A. Toma como hipótesis la motivación en el personal de operaciones de la empresa ROCALVI S.A de la ciudad de Guayaquil está determinada por la relación entre factores extrínsecos y factores intrínsecos, para su investigación empleó como técnicas la encuesta.

De acuerdo a la investigación se concluye que la motivación ya sea extrínseca o intrínseca influye en cada colaborador como un factor que ayuda a generar conductas idóneas que generan eficiencia en cada individuo para alcanzar los objetivos de la organización.

Toapanta (2012). En su estudio de La motivación del personal y su influencia en el desempeño laboral de la panadería Calidad de la ciudad de Ambato, y nos detallan como objetivo general determinar cómo incide la desmotivación del personal y el desempeño laboral de la panadería Calidad, considera como objetivo

específico diagnosticar la situación actual del desempeño laboral, analizar las estrategias para elevar el desempeño y diseñar estrategias globales de motivación laboral, para realizar dicho estudio toma como hipótesis la aplicación de los modelos de motivación mejora el desempeño de la panadería Calidad, así mismo para demostrar su investigación empleó como técnicas de encuesta ya que podrá obtener una amplia información de fuentes primarias a través de preguntas, empleando cuestionarios que son diseñados de acuerdo a la necesidad del problema.

Se demuestra en la investigación que en la panadería Calidad no brinda factores de motivación a sus colaboradores por ende la capacidad de desempeño que presenta cada colaborador no será el más óptimo, podemos mencionar que para lograr una buena eficiencia por parte de nuestros colaboradores es importante tener en cuenta los factores de motivación.

Benavides, Talavera, Gutiérrez (2016). En su estudio Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Plásticos García Castro en la ciudad de Managua en el primer semestre del año 2016, detallan como objetivo general valorar la incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Plásticos García Castro en el primer semestre del año 2016, así mismo consideran como objetivo específico diagnosticar el clima organizacional en que se desempeñan los colaboradores, identificar los factores que influyen en el clima organizacional, determinar relaciones entre clima organizacional y el desempeño laboral y proponer un plan de mejora que fortalezcan el clima organizacional de la organización, para llevar a cabo la investigación toman como hipótesis la existencia de una relación positiva entre el clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de plásticos García Castro.

Se concluye que dentro de la organización de plásticos García Castro un 60% indica que el sentirse satisfecho eleva la productividad laboral, podemos mencionar que los factores de motivación influyen para un buen desempeño laboral.

### **2.1.2 En el contexto nacional**

Larico (2014). En su estudio de Factores motivadores y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de San Román – Juliaca 2014, se propuso como objetivo general determinar la influencia de los factores motivacionales para el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de San Román – Juliaca en el 2014. Se propone como objetivos específicos conocer la remuneración y su influencia para el desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad de San Román – Juliaca en 2014, así mismo considera la importancia de las condiciones del ambiente físico y las influencias para su desempeño laboral de cada colaborador. La población estuvo conformada por el personal que laboraba en la municipalidad de San Román – Juliaca 2014. Teniendo como hipótesis “Existe una relevante influencia de los factores motivacionales en el bajo desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad de San Román – Juliaca en el 2014”, siendo su hipótesis específica los incentivos tales como las resoluciones, carta de felicitación y becas de capacitación influyen en el desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad de San Ramón - Juliaca. Emplearon como instrumento de investigación la técnica de encuesta.

Podemos observar que uno de los factores que influyen para el mejor desempeño del colaborador es la motivación, ya que al ser estimulados con incentivos emocionales ya sea carta de felicitaciones o becas para capacitarse, mejoraron la productividad dentro de la municipalidad San Ramón – Juliaca.

Reynaga (2015). En su estudio Motivación y desempeño laboral del personal en el hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, detallan como objetivo general determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal en el Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas 2015, considerando como objetivo específicos el determinar la relación entre la dimensión intensidad y la participación del colaborador en el Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas 2015, establecer la relación entre la dimensión persistencia con el ambiente laboral dentro del Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas 2015. La población estuvo conformada por el total de colaboradores del Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas del año 2015, Reynaga (2015) considerando a los nombrados; CAS y terceros siendo un total de 100

personas. Se tuvo como hipótesis que existe relación significativa entre la dimensión intensidad y la participación laboral en el Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas 2015, también existe relación significativa entre la dimensión dirección con la formación de desarrollo profesional en el Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas 2015. Empleo como técnicas para la recolección de datos la encuesta, ya que por medio de las preguntas adecuadas se determina los factores de motivación para los colaboradores del Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas 2015.

Se pudo determinar que la motivación tiene una fuerte influencia sobre los colaboradores del Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas 2015 de tal forma que se ve reflejado en el desempeño laboral de los colaboradores con referencia a los trabajos que realizan de acuerdo a cada responsabilidad dentro de la institución.

Prado (2015) En su estudio, Relación entre clima laboral y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad Cesar Vallejo de Trujillo, nos detalla como objetivo general establecer la relación de los factores del Clima Laboral y las Competencias del desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la universidad Cesar Vallejo de Trujillo, así mismo considera como objetivo específico determinar la categoría del clima laboral, el nivel de desempeño y determinar los factores de clima laboral de los administrativos de la universidad Cesar Vallejo de la ciudad de Trujillo, toma como hipótesis que existe relaciones directas entre los factores del clima laboral y el nivel de desempeño laboral de los administrativos de la universidad Cesar Vallejo, tomando como instrumento de medición la técnica de encuesta para aplicar las escalas que medirán el clima laboral y el desempeño laboral.

Se puede determinar que si existe una relación entre el clima laboral que influyen en el desempeño laboral, podemos decir que el clima laboral está sujeto los colaboradores y será determinante para el desempeño laboral (eficiencia por parte del colaborador para emplearlo en su trabajo) llegando a la conclusión que existe una vinculación de causa y efecto.

Quevedo (2015) En su estudio, influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Molinera Inca S.A – Planta

Galleteras en el año 2015 nos detalla como objetivo general determinara la relación de la cultura organizacional con el desempeño laboral de los colaboradores y considera como objetivo específico evaluar la situación actual de la cultura organizacional, analizar el nivel de cultura organizacional, evaluar el nivel de desempeño laboral, determinar la relación de la cultura organizacional con el desempeño laboral y realizar una propuesta de mejora para la empresa Molinera Inca S.A – Planta Galletas, para incrementar el desempeño de los colaboradores, para ello considera como hipótesis la cultura organizacional se relaciona directamente con el desempeño de los colaboradores de la empresa Molinera Inca S.S – Planta Galletas en el año 2015, empleando como instrumento de técnica la encuesta y como herramienta un cuestionario el cual aplicó aleatoriamente.

Podemos observar que la cultura organizacional tiene una gran influencia sobre el desempeño laboral de los colaboradores, teniendo una relación entre orientación de los equipos y las relaciones interpersonales, elevando la eficiencia y el desempeño entre los colaboradores.

Barnett, Bernuy, Cárdenas, Loza (2012) En su estudio, Análisis de los factores motivacionales de los funcionarios del sector bancario peruano nos detalla como objetivo general describir los principales factores motivacionales de los funcionarios del sector bancario peruano que influyen en su desempeño laboral y los medios preferidos para obtener retribuciones en el trabajo por esta población, así mismo considera como objetivo específico identificar los factores de motivación internos más importantes del proceso motivacional de los funcionarios de la banca peruana, definir los factores externos de motivación y enumerar los medios preferidos por los funcionarios del sector bancario peruano para obtener retribuciones en el trabajo, considera como propósito y relevancia del estudio de investigación contribuir al entendimiento de la motivación laboral, para ello el instrumento a emplear es la recolección de información a base de un cuestionario de motivación (CMT).

Podemos observar que el estudio realizado es descriptivo, cuantitativo, transaccional y no experimental, así mismo la muestra tomada entre funcionarios bancarios de la ciudad de Lima concluye que los factores motivacionales internos son el reconocimiento y poder,

mientras que los externos son monetarios y cargos, quiere decir que existe una relación entre los factores de motivación que generan el impulso para llegar a los objetivos de la empresa y así satisface las necesidades del colaborador.

### **2.1.3 En el contexto local**

Alfaro, Leyton, Meza y Sáenz (2012). Indican en su estudio de Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades, detallan como objetivo general de la investigación realizada es, aportar indicios acerca de la situación y la satisfacción laboral en la muestra de tres municipalidades y proponer explicaciones que permitan entenderlos y mejorarlos. Para lograr sus objetivos específicos se plantean medir el nivel de satisfacción laboral en tres municipalidades, así mismo indican medir el impacto que se presente en cada factor de satisfacción laboral para las tres municipalidades, determinar el factor de satisfacción laboral más importante de acuerdo a cada trabajador en las tres municipalidades, determinar si existen algunas diferencias significativas de acuerdo a la condición laboral con referencia al nivel de satisfacción laboral en sus factores en cada una de las tres municipalidades. La delimitación del estudio estuvo delimitada a una muestra de municipalidades distritales de Lima Metropolitana y de la Provincia Constitucional del Callao, dando énfasis a las realidades socioeconómicas diferentes de cada municipio. La muestra se realizó con un grupo de trabajadores que participaron voluntariamente. La herramienta que emplearon para hallar su medición fue la encuesta.

En la investigación nos da a conocer el rol que representan las municipalidades o gobiernos locales para el desarrollo del país, la importancia de contar con los colaboradores idóneos, motivados y satisfechos para brindar un mejor desempeño en cada institución que se encontraban laborando.

Alvarez (2014) En su estudio, efectividad de los incentivos monetarios para el sistema Judicial: El caso de las cortes Superiores de Justicia del Callao y de San Martín (2010-2012) nos detalla como objetivo principal determinar la efectividad de los incentivos monetarios del personal en el desempeño de la CSJ del Callao y de la CSJ de

San Martín (2010-2012), así mismo considera como objetivo secundario el determinar las características de la política pública e idéntica los problemas en el diseño para otorgar incentivos monetarios en el PJ (2010-2012) así como también identificar los problemas en la implementación para otorgar los incentivos y poder explicar cómo influyen los incentivos monetarios en el desempeño del personal, teniendo como hipótesis el diseño de las políticas públicas se definen las características en función a los objetivos esperados, población beneficiaria y resultados a alcanzar; para que las políticas públicas que otorgan incentivos logren modificar comportamientos de los servidores públicos para que las agencias estatales entreguen bienes y servicios en términos de mayor calidad y oportunidades se requiere que los agentes públicos tengan información de las reglas de juego para que se genere el incentivo a la mejora de su desempeño, así los agentes públicos de las organizaciones mejoren su desempeño a través de incentivos monetarios para así atender los servicios públicos en forma eficiente y eficaz; y se generen cambios en el comportamiento de los agentes sobre la base de incentivos suficientemente atractivo para que realicen los esfuerzos y valoren su desempeño, teniendo como herramienta la encuesta, trabajando en ficheros de los reglamentos que aprueban el Bono de desempeño aprobadas mediante Decreto Supremo del MEF y directivas elaboradas por la Gerencia General del PJ aprobadas por resoluciones administrativas de la Presidencia de PJ.

Se concluye que para lograr demostrar la investigación dependerá de las condiciones para implementar el mejoramiento del desempeño a través de los incentivos monetarios sin embargo para el caso del CSJ San Martín las condiciones e institucionalidad existentes lograron generar confianza en los incentivos y lograr mayor desempeño en los colaboradores, demostrando relación a mayor incentivo monetario mayor eficiencia en el trabajo.

Trujillo (2016) En su estudio, Incentivos no económicos promovidos en una institución educativa privada de Lima para motivar el desempeño docente, nos detalla como objetivo de investigación identificar que incentivos no económicos se promovían más en la institución educativa, considera como un segundo objetivo el identificar que Trujillo (2016) incentivos no económicos se promovían menos en la institución

educativa privada en estudio, teniendo como enfoque responder a la pregunta de los objetivos planteados con el fin de establecer el nivel en el que se insertara nuestra investigación a fin de delimitar el campo de estudio y llegada a mejores resultados; para poder llevar a cabo su estudio emplean la técnica de la encuesta, menciona que la validación del instrumento se realizó a través de una prueba piloto; es decir, realizaron una muestra más pequeña de la prevista para el estudio, cuyo propósito fue comprobar los aspectos básicos del diseño y procedimiento del instrumento.

Se pudo determinar que en el caso de las instituciones educativas trabajan más con los incentivos no económicos, que sirve como estímulo al colaborador para lograr los objetivos de la organización, demostrando que una motivación no necesariamente se debe de tratar de un beneficio económico, sino también hay estímulos no económicos que se pueden emplear dentro de una organización como son: el desarrollo profesional, el reconocimiento etc.

Ioana, Iturbe, Osorio (2011) En su estudio, La teoría motivacional de los dos factores: un caso de estudio nos detalla como objetivo general determinar la similitud entre los factores motivacionales y de higiene obtenidos por Herzberg a través de la teoría de los dos factores comparados con su aplicación en el medio laboral operativo de retail; así mismo considera como objetivo específico identificar los factores motivacionales presentes en la muestra de trabajadores operativos en el sector laboral privado de retail de Lima Metropolitana, identificar los factores de higiene presentes en la muestra de trabajadores operativos en el sector privado, analizar las similitudes y diferencias entre lo declarado por la muestra de trabajadores operativos del sector laboral privado de retail de Lima Metropolitana y lo declarado por la muestra analizada por Herzberg. Teniendo como hipótesis las relaciones interpersonales representan un factor motivador, influenciado por una cultura colectivista, el salario es un factor de insatisfacción que de motivación y la posibilidad de formación y desarrollo es un factor Ioana, Iturbe, Osorio (2011) más motivante que a nivel profesional; para realizar su estudio aplican la técnica de cuestionario conteniendo 6 preguntas con respuestas abiertas; basado como instrumento de medición la técnica de Herzberg de incidentes críticos, que se basa en pedirle a la persona entrevistada que recuerde un hecho pasado que ejemplifique el concepto o la Ioana, Iturbe, Osorio (2011) evidencia que quiere

describir, por lo tanto se basaron en el mismo cuestionario estructurado que Herzberg utilizó en su investigación inicial.

Se puede concluir que los factores de satisfacción e insatisfacción que presentan los colaboradores son factores que influyen para llegar a los objetivos de la organización, así mismo nos demuestra que las relaciones interpersonales con sus líderes son factores que influyen para el desempeño de los colaboradores como motivación a los estímulos de, reconocimiento, línea de carrera, de promociones y logros, así mismo nos indica como factores a la insatisfacción son; política, cultural y dirección de la empresa, las condiciones laborales, el salario, supervisión técnica y vida personal.

Monsalve, Sanchez y Herrera (2016) En su estudio, La motivación y el nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la empresa textil Soledad Monterola Flores nos detalla como objetivo general evaluar la motivación y su influencia en el nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la empresa textil Soledad Monterola Flores; considera como objetivo específico evaluar los reconocimientos como indicadores de la motivación y su influencia en el nivel de desempeño laboral de los colaboradores, evaluar la aplicación de capacitaciones como indicadores de la motivación y su influencia en el nivel de desempeño laboral, así también evaluar la remuneraciones y su influencia en el nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la empresa textil Soledad Monterola Flores. Teniendo como hipótesis la motivación influye significativamente en el nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la empresa textil Soledad Monterola Flores; para ello toman como técnica la encuesta y como instrumento fue el cuestionario

Se concluye que la motivación que se brinde a los colaboradores dentro de la organización textil Soledad Monterola Flores influye para el desempeño laboral, así mismo considera varios factores de motivación como son: el reconocimiento, la capacitación y la remuneración; considerando que no todos los factores motivacionales pueden ser de factor económico para el colaborador también considera los no remunerativos.

## **2.2. Base teórica científica.**

### **2.2.1 Incentivos.**

Maslow (1991) en su libro *Motivación y Personalidad*, nos habla de los incentivos van estrechamente con la motivación, que tan motivado se encuentre nuestro colaborador, para Abraham Maslow la motivación se puede dividir en enfoque:

Maslow (1991) el orden de las necesidades motivacionales. La pirámide de Maslow establece que las diferentes necesidades de motivación se encuentran en un orden de forma jerárquica, al mismo tiempo que mantiene que antes de satisfacer las necesidades superiores el cual son de orden más alto, es necesario cubrir las necesidades básicas. Por ello este orden se considera como una pirámide, donde las cubrir las necesidades básicas se ubican como base de la pirámide y los que representan mayor jerarquía se encuentran en el lado superior de la pirámide.

Maslow (1991) Las necesidades primarias son las que se consideraban como pulsiones primarias: necesidad de alimento, sexo, sueño, agua y cosas generales. En la siguiente fase de la jerarquía se ubican las necesidades de seguridad: Maslow afirma que necesitan de una ambiente seguro para trabajar. Las necesidades fisiológicas y de seguridad se encuentran en la parte inferior de la pirámide.

Maslow (1991) Una vez que las necesidades básicas hayan sido satisfechas, la persona sentirá necesidad de obtener satisfacción de la necesidad de órdenes superiores, el cual está contemplado en amor y pertenencia, la estima y la autorrealización. Las personas sienten la necesidad de amor y pertenencia incluyendo la necesidad de dar y recibir afecto y de ayudar como un miembro de grupo o asociación. Cuando estas necesidades están cubiertas, la persona buscara estima. Según Maslow la estima trata de la búsqueda de desarrollo en un sentido diferente, el saber que otras personas están conscientes de su capacidad y valor.

Maslow (1991) Cuando estas cuatro jerarquías de necesidades están cubiertas la persona ya se encuentra lista para una nueva búsqueda de necesidad de un nivel más alto: la autorrealización. La autorrealización es una etapa de satisfacción de uno mismo donde la persona va a desarrollar su más alto potencial, pero no significa que la

autorrealización se limita a las personas que son famosas, podemos pensar en un padre con buena aptitud para educar y criar de sus niños y que forma una familia, como un docente que en el transcurso de los años crea un ambiente que ayuda a elevar al máximo el rendimiento y por ende llevar al éxito a sus alumnos, o podemos pensar en un artista que logra obtener su potencial en su creatividad, considerándolos auto realizados. Llegar a obtener la autorrealización genera una disminución de la mayoría de anhelos y logros que forman parte de la vida de la persona y pone en su lugar un sentimiento de satisfacción con el estado en que se encuentre actualmente su vida.

Maslow (1991) Tiene dos sentidos muy importantes que son: la complejidad de las necesidades humanas y considera que es necesario cubrir las necesidades básicas para sentir satisfacción de lo contrario la persona mostrara relativamente indiferencia ante las necesidades de las órdenes superiores.

Maslow (1991) Las necesidades motivacionales que siguen en la jerarquía que inician desde las necesidades primarias hasta de las de órdenes superiores. Como categoría específica contiene las necesidades fisiológicas, de seguridad, de amor, posesión, estima y autorrealización. En la actualidad existen diversas teorías acerca de las necesidades pero solo se mencionara la teoría de uno de los padres en la administración. La jerarquía de Maslow acerca de las necesidades: nos indica que nunca alcanzaremos una satisfacción completa. Cuando una persona alcance y satisfaga las necesidades de una jerarquía inferior, sobresaldrá las siguientes jerarquías superiores. En la base de la pirámide se encuentra las necesidades más prioritarias mientras que en la parte superior las menos prioritarias. Las necesidades según Maslow en orden jerárquico:

- a) Fisiológicos: que trata de la necesidad de sobrevivir, así mismo dentro de esta jerarquía encontramos a la homeostasis (necesidad del organismo para encontrarse en estado normal y constante en la circulación sanguínea), sentir necesidad de sed, hambre, mantener la temperatura del cuerpo humano en la adecuada, también se encuentran necesidades de otro tipo como el sexo, la maternidad.
- b) Seguridad: trata del temor de la persona a perder el control de su vida y se encuentran íntimamente relacionadas con el miedo a lo desconocido. Podemos

encontrar la necesidad de buscar estabilidad emocional como económica, así también como a la estabilidad de un orden y protección personal.

- c) Sociales o de Pertenecía: trata de la necesidad que tiene la persona en sentirse acompañado de otro ser humano, ya sea por su afecto y participación social. Una de las necesidades es la comunicación entre otras personas, la de entablar amistad con ellos, la de expresar afecto, la de vivir en una comunidad, el pertenecer a un grupo de personas, entre otras.
- d) Estima o Reconocimiento: podríamos considerarla como la necesidad del ego o de autoestima. Esta jerarquía radica en la necesidad que tiene cada individuo en sentirse apreciado, tener prestigio y sobresalir dentro del grupo que relaciona socialmente, de igual forma se toma en cuenta la autovaloración y el respeto a su persona.
- e) Autorrealización: es conocida como la de superación o auto-actualización, que es el idóneo para cada persona. En esta jerarquía la persona debe de trascender, dejar marca, genera su propia obra, explotar su talento.
- f) Satisfacción: está contemplada en el grupo que experimenta una vez, alcanzando algo para cumplir con su deseo de la necesidad de logro. Podríamos decir que es el requerimiento que se establece para alcanzar resultados que posteriormente serán satisfactorios para la persona. El papel de la motivación es importante en la motivación, ya que las necesidades son como el motor que genera el estímulo, como lo menciona Maslow las necesidades jamás se terminan siempre van a aparecer nuevas necesidades, cuando se alcanza un objetivo de inmediato se genera otro y el querer alcanzar un logro estarán acompañadas de personas que realizaran las tareas y para ello vuelven a nacer otras necesidades que generan motivación en el individuo. (p.40).

### Pirámide de la motivación de Maslow

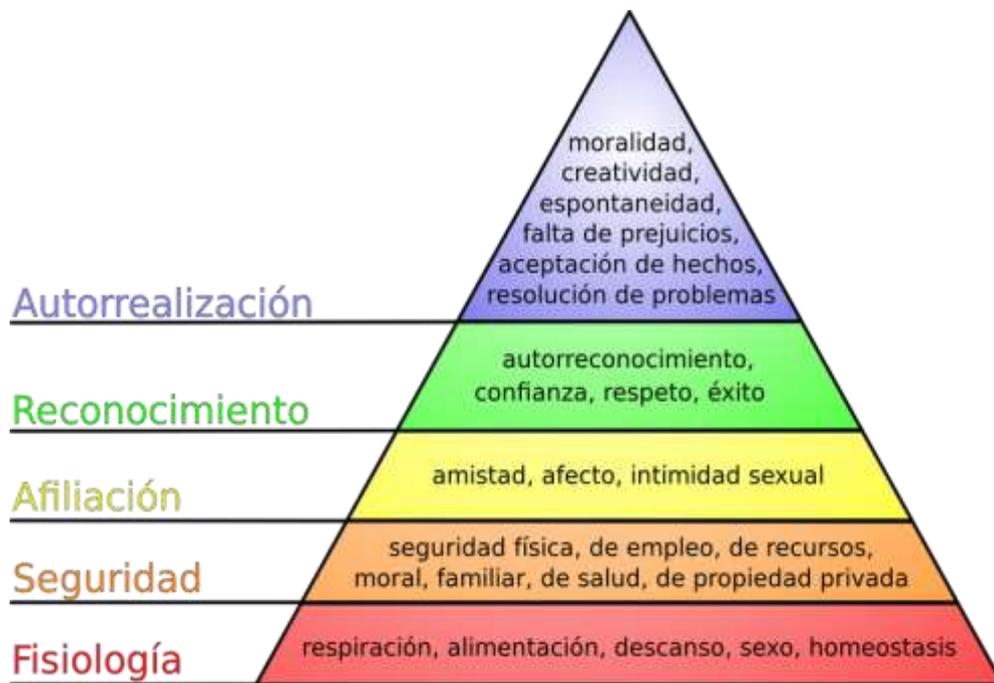


Figura 2. Pirámide de la Motivación de Maslow

*Fuente:* Abraham Maslow en su obra una teoría sobre la motivación humana

### Técnicas de motivación

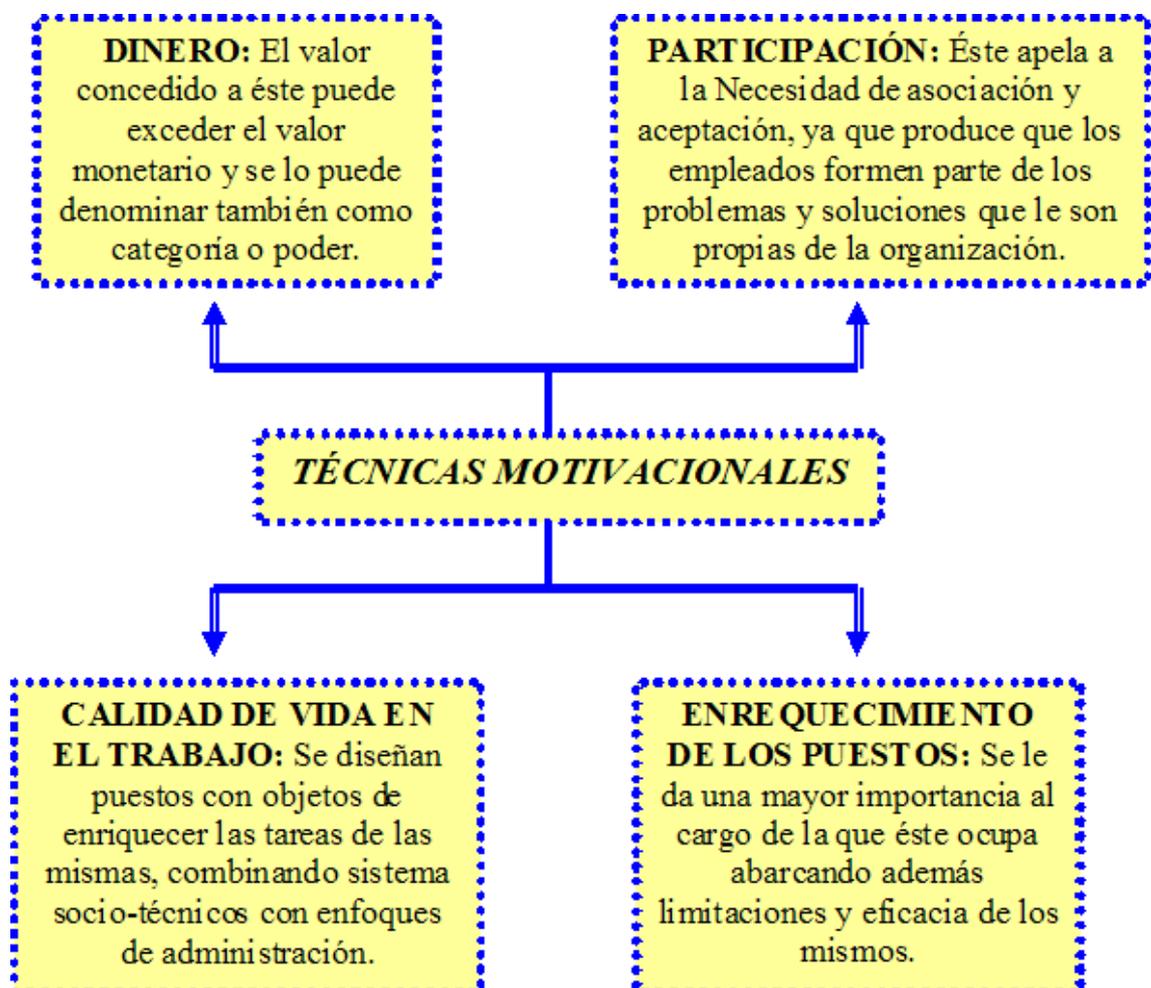


Figura 3. Técnicas de Motivación

Fuente: Retribución de personal

Blanch y otros (2003) en su libro Teoría de las relaciones laborales fundamentos nos menciona. Los incentivos materiales son beneficios tangibles (salarios, bienes y servicio) adecuados para considerarlo como una valoración monetario inmediata. Por ello, los incentivos materiales son los que nos van a permitir explicar en gran parte el significado de la relación del empleado con los sindicatos; el por qué su afiliación y el vínculo para con el sindicato, esto se debe a situaciones netamente materiales que influyen como una mejora en los salarios, flexibilidad en el horario de trabajo y las condiciones para laboral, entre otras cosas. Los incentivos pueden ser funcionales y estos son supra personales que se identifica con el fin de justificar la permanencia de la organización. Los incentivos pueden tratarse de provisiones para los acuerdos de reglas de procedimientos, la consecuencia contar con estos derechos y las garantías sobre la presentación colectiva. Podemos decir que se trata de incentivos para el mantenimiento y mejora de las reglas del juego. Así también los incentivos de identidad trata de identificar la ideología del trabajador con el sindicato con el objetivo de la organización y sus valores; y los incentivos sobre sociabilidad, en remuneraciones intangibles por el hecho de ser parte de la asociación, de conciencia de pertenencia y filiación del grupo. (p.199)

Stoner, Freeman y Gilvert (1996) en su libro Administración menciona que la remuneración y los incentivos ayudan a implantar estrategias ya que brindan formas a la conducta del individuo y del equipo. Los incentivos planificados y diseñados, se relacionan con los objetivos que la organización requiere. Ya que motivaran a los colaboradores para orientar su desarrollo hacia los objetivos de la empresa. El modelo de salario de Segal debe contar con relación al carácter arriesgado de su estrategia.

Cuando la empresa, establece una estrategia acerca de los incentivos, nos encontramos con a una variedad de posibilidades: ¿los bonos se debe de ofrecer en efectivo o en acciones? ¿Se brindaran los bonos actuales o deben ser manera diferida? ¿Cómo podríamos medir el resultado? ¿Los mandos altos contarán con la discreción adecuada para brindar los beneficios? ¿Cuál será el porcentaje que se brindara de bono? La idea es que el programa funcione para las metas de la empresa. El planificar brindar incentivos ayudara tomar mejores decisiones en un plazo corto o largo, cuando se

contrae un mayor o menor riesgos, mayor o menor apoyo con otros mandos de mayor jerarquía. (p.332)

Robbins y Decenzo (2002) en su libro Fundamentos de Administración nos dice que Taylor, al emplear las técnicas de la administración científica fue capaz de identificar la mejor manera de hacer cada labor. Con esta técnica seleccionó a los colaboradores idóneos para realizar el trabajo y les explicó cómo deben de hacer su trabajo de una mejor manera. En ese entonces para incentivar a los obreros, implementó estrategias de incentivos monetarios. En términos generales Taylor al aplicar su técnica logra aumentar la productividad, de manera consistente, en un 200% o más y destaca la función de los gerentes dentro de la organización, como responsables son los encargados de planificar y controlar a los obreros y sus procesos, así también los obreros, deberán de actuar conforme a las indicaciones de la organización. La Revolución Industrial impulsa el estudio acerca de las áreas para el puesto de trabajo en las empresas basándose en el estudio económico de producción. Se empieza a clasificar a los proletarios según sus habilidades y condiciones físicas; tomando como juicio la mejora de la productividad y la competitividad. El sector productivo logra identificar en sus estudios científicos primordialmente en los psicólogos, sociólogos, antropólogos y trabajadores sociales una herramienta para aplicar mediciones fisiológicas y cognitivas a sus colaboradores. Las ciencias humanas tuvieron responsabilidad en la creación de los parámetros científicos de clasificación que actualmente empleamos en la actualidad, los estudios que Taylor realizó son considerados como mecanicistas y simplistas porque asumieron que la persona es un ente pasivo cuya productividad va en aumento de acuerdo al estímulo económico que va percibiendo de acuerdo a su capacidad física; pero fueron sus ideas las que generaron paradigmas para la Gestión del Talento Humano. Las ideas de Taylor van a influir en la psicología creando así la Psicología Ocupacional; la cual investigó las relaciones entre la iluminación y la productividad los procesos fisiológicos (monotonía, fatiga) así también los factores de estímulo y su relación con los individuos. (p.50)

### **2.2.2 Sueldo.**

Chiavenato (1996) El salario forma parte como estímulo de motivación para el colaborador (individuo económico). El modelo de oficios y labores enfatizó el trabajo

normal y reiterativo en las líneas de montaje y producción como una etapa cíclica, para Chiavenato (1996) asegurar la eficiencia se estandariza las condiciones de trabajo, Chiavenato (1996) considerándose de diferentes formas: el pago de una tarea, la medida en valor del colaborador dentro de una organización, el estatus en la jerarquía dentro de las organizaciones. (p. 64)

Jiménez (2009) en su libro *La retribución nos habla de los salarios con incentivos individuales para los colaboradores*, que son aquellos que ayudan a estimular al personal directamente relacionado a la transformación de un servicio o bien, donde se deberá de tener en cuenta los incentivos de calidad o cantidad. Estos incentivos se basaran en el número de unidades producidas en retribución, el colaborador percibirá una compensación adicional por el exceso de producción generada, el cual se denominara prima a la producción. (p.112)

### **2.2.3 Incremento.**

Contreras y Cueto (2007). En su obra *Historia del Perú contemporánea* Nos menciona que en el Perú una forma de incentivo laboral se realizó por la necesidad internacional en esos tiempos sobre los productos pesqueros donde intervino definitivamente la coyuntura de la Segunda Guerra Mundial, ya que en el conflicto bélico despoja al mercado norteamericano de sus únicos proveedores en Asia y Europa. Ello genera que las empresa norteamericana Wilbur Ellis empiece a comprar productos derivados del pescado peruano y, posteriormente, a la incursión en este sector de empresario nacionales.

Por ello se incrementó la intervención estatal en la economía, creando el Banco Agrícola en 1931 y el Banco Industrial en 1936, siendo el comienzo para la banca de fomento en el país. Posteriormente se dio una ley de promoción de la industria, que otorgaba incentivos y financiaba casi en su totalidad a los proyectos industriales. (p.266)

Comín, Hernández y Llopis (2010) en su obra *Historia Económica Mundial Siglo X- XX*. Nos habla que las economías desarrolladas habían tenido éxito en la

década de 1960 alcanza situaciones de alto crecimiento, pleno de empleo y estabilidad en los costos sobre la base de un pacto político amplio que se basaba en dos pilares. El Común, Hernández y Llopis (2010) primero, el acuerdo entre partidos socialdemócratas y conservadores de consolidación de una red de protección social...Es segundo, el acuerdo entre sindicatos y patronales de que un comportamiento moderado de los costes laborales permitían una mayor inversión y aumento del potencial de crecimiento. Aun así en la década de 1960 cuando se consideró que el empleo estaba ya conseguido y, además, garantizado, por lo que los incentivos a admitir concesiones salariales y a reinvertir los beneficios a cambio de un mayor crecimiento futuro se debilitaron. (p.34)

Evans y Lindsay (2014) en su libro *Administración y control de la calidad* Nos menciona que el papel de la gente en el trabajo cambio conforme los negocios y la tecnología evolucionaron a través de los años. Antes de la Revolución Industrial, los artesanos hábiles cuidaban mucho la calidad de sus productos, porque la manutención de sus familias dependía de las ventas de esos productos. Los motivaba el orgullo que sentían por su trabajo, así como la necesidad de sobrevivir. (Citando a) Frederick W. Taylor promulgó el abandono del concepto del trabajo artesanal y llegó a la conclusión de que una fábrica debía administrarse con bases científicas. De modo que se enfocó en el diseño de métodos de trabajo, el establecimiento de estándares para el trabajo cotidiano, la selección y entrenamiento de los trabajadores y los incentivos por el trabajo a destajo. Taylor separó la planeación de la ejecución y llego a la conclusión de que los capataces y obreros de esa época carecían de educación necesaria para planear su trabajo. El papel del capataz era asegurarse de que la fuerza laboral cumpliera con las normas de productividad. Otros pioneros de la administración científica, como Frank y Lillian Gilbreth y Henry Gantt, mejoraron todavía más el sistema de Taylor a través del estudio del movimiento, la mejora de métodos, la ergonomía, la programación y los sistemas de incentivos salariales.

El sistema de Taylor mejoro la productividad en gran medida; sin embargo, también cambio muchos empleos de manufactura en una serie de tareas mundanas y sin sentido. Sin una perspectiva de sistema y un enfoque en el cliente, la responsabilidad de la calidad cambio de los trabajadores a los inspectores y como resultado de ello, la Evans y Lindsay (2014) calidad se erosiono. La filosofía de Taylor también contribuyo al desarrollo de sindicatos laborales y estableció una relación de adversarios entre el

trabajo y la administración, que todavía no se supera por completo. Sin embargo, el sistema Taylor fue la fuerza clave detrás del explosivo desarrollo económico del siglo XX.

#### **2.2.4 Desempeño.**

Lusthaus, Adrien, Carden y Montalván, (2002) Evaluación organizacional marco para mejorar el desempeño, nos define que las empresas deben hallar persistentemente formas de retener a sus colaboradores y a sus equipos de trabajo que se encuentran enfrascados a su tareas cotidianas. Eficientes, motivados y productivos. Para obtener el logro de una empresa, va a surgir de la capacidad para generar condiciones en los procesos (informales y formales) que ayudan de motivación para aumentar la eficiencia de las personas que laboren allí. Además. Los incentivos motivan a los colaboradores para elevar su productividad y su creatividad, fomentando que el colaborador se identifique con la organización logrando su fidelización entre los que se destacan productivamente y ayuda a la innovación. (p. 108)

### **2.3. Definición de términos básicos.**

#### **2.3.1 Beneficios.**

La Real Academia Española. La palabra Beneficio es un bien que se hace o se recibe.

Hidalgo (2011) en su libro Remuneraciones Inteligentes nos define a los beneficios laborales como prestaciones o servicios en especie que otorga las empresas, primordialmente los que son destinados a contemplar el ingreso habitual de los colaboradores. Los objetivos más destacados que suelen motivar la incorporación de los beneficios al esquema de compensaciones son: Asimilar las prácticas para atraer y retener talentos de la empresa a las de sus competidoras, y así minimizar la carga tributaria en las compensaciones aunque, con el paso de los años, los Estados han incrementado su presión también sobre los beneficios.

### **2.3.2 Incentivos.**

La Real Academia Española. La palabra incentivo es un estímulo que se brinda a una persona, grupo o sector de la economía con el fin de incrementar la producción y elevar los rendimientos.

Lusthaus, Adrien, Anderson, Carden, Montalván (2002) En su Libro, Evaluación Organizacional marco para mejorar el desempeño, nos define como un sistema de incentivos es un factor de motivación en una empresa y son importante para apoyar a aquellos que hacen diagnósticos para entender las fuerzas motrices de una empresa. El brindar incentivos por parte de una empresa tiene relación con el motivo el individuo desea ingresar a la empresa, y con la forma que la empresa premia o sanciona a sus colaboradores. Un sistema de incentivos va a estimular o desalentar el actuar del colaborador y de los grupos de trabajo. (p.108)

### **2.3.3 Propuesta.**

Salkind (1999) En su libro Métodos de Investigación nos habla que el realizar una propuesta no es una labor fácil para ningún individuo y más aún podría ser sumamente difícil si anteriormente no lo ha hecho antes o si no está acostumbrado a hacerlos. Realizar una propuesta requiere compromiso, diligencia tratándose de un trabajo duro. Pero todo el trabajo generado valdrá la pena ya que el resultado obtenido será un producto que nos enorgullecerá, siendo solo el principio. Si realmente somos perseverantes y llevamos a cabo nuestra investigación que nos proponemos, estarán haciendo una contribución importante en su campo para futuras generaciones. (p. 260)

**CAPÍTULO III:**  
**MARCO METODOLOGICO**

## **CAPÍTULO III: MARCO METODOLOGICO**

### **3.1. Tipo y diseño de la investigación.**

#### **3.1.1 Tipo de investigación.**

Investigación descriptiva: porque nos permitirá describe situaciones y eventos que se encuentren en manifestando dentro de una situación; en un proceso de descripción no se trata exclusivamente de obtener y acumular datos y su proceso de tabulación que corresponda, sino también que estas ser relacionen con conexiones y condiciones existentes, con practica que tengan validez, en base a las sugerencias de los individuos, su percepción, sus actitudes y sus planes en marcha.

Hernández, Fernández, Baptista, (2014) en su libro Metodología de la Investigación señala que con los estudios descriptivos se debe busca distinguir las partes, sus características y los rasgos del individuo, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Vale decir, que solo se recolectara o medirá la información de forma independiente o agrupada acerca de los conceptos o de las variables a las que se desea estudiar, el objetivo no es indicar como se relaciona estas. (p.92)

### **3.2. Diseño de la investigación.**

Bunge. (2004) señala que el método científico es la estrategia de la investigación científica: que influye a todo los procesos de investigación y es imparcial de los asuntos de estudio (cf. 1.2). Aunque, por otro punto de vista, el llevar a cabo la ejecución concreta de cada operación estratégica va a depender de los temas de estudios y del estado en que se encuentre nuestros conocimientos con relación al tema que deseamos realizar. Como por ejemplo el determinar la solubilidad de una determinada sustancia que forma parte o se encuentra en el agua, nos va a exigir emplear un método diferente de la que necesita para hallar el nivel el grado de relación entre dos objetos o Bunge (2004) especies biológicas. Para encontrar la solución del problema en cuestión va a depender del grado que se ubique la teoría para la solución, lo mismo se aplicara

para solucionar el segundo caso para ello dependerá de la situación en que se encuentre el estudio de la evolución, la serología, la ecología entre otras disciplinas biológicas. (p.13).

Hernández, Fernández, Baptista, (2014) en su libro Metodología de la Investigación nos menciona, él investigador es el que va a determinar los tipos específicos de datos cuantitativos y cualitativos que tendrá de recolectar, esto se va a aplicar a la sugerencia, tratándose del dato cual no podremos indicar inmediatamente cuantos datos o casos se recolectaran (recordemos los criterios de *saturación* y *entendimiento* del problema); Así mismo, el informe a presentar debe ser clara eh indicar las clases de datos que fueron recolectados mediante el instrumento que se halla empleado. (p.569)

Para nuestra investigación aplicaremos la investigación no experimental transeccional, ya que no vamos a realizar ninguna manipulación de la variable independiente, para alcanzar resultados de la variable dependiente, ya que realizaremos estudios sobre nuestra variable como se muestre actualmente; así mismo es transeccional porque surge en un momento y tiempo determinado único.

Hernández, Fernández, Baptista, (2014) define a la investigación no experimental como una investigación que no realiza ninguna manipulación de las variables. Vale decir que son investigaciones que no generamos variación de forma intencional a la variable independiente para ver si tiene algún efecto con otras variables.

La investigación no experimental es un línea de investigación imaginaria de varios estudios cuantitativos, como las encuestas de opinión, los estudios *ex opst-facto* retrospectivos y prospectivos, etc. (p.152)

M: Muestra

O: Observación

P: Propuesta



### 3.3. Población y muestra.

#### 3.3.1 Población

Hernández, Fernández, Baptista, (2014) también nos menciona que debemos considerar a una población como el conjunto de todos los casos que tienen concordancia en una serie de especificaciones (Lepkowski, 2008b). Así también nos habla de la baja eficiencia que se están presentando en algunos trabajos de investigación, ya que no están describiendo lo suficientemente las características de la población a investigar o se encuentran considerando a una muestra como representa de manera automática. (p. 174)

Inclusión, para realizar nuestra investigación trabajaremos con una población de 200 personas del Consorcio Constructor Ductos del Sur de diferentes áreas, cuyas edades varían de 18 a 60 años de edad.

Exclusiones, tendremos presente que no se tomara muestra de aquellos colaboradores que tengan más de 60 años, personal que se encuentra con descansos médicos, subsidio, vacaciones, o que se liquidaran en el periodo del mes a trabajar, contando con una muestra de 200 colaboradores.

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

**Tabla 1****Muestra de colaboradores de CCDS**

| CCDS | COLABORADORES DE                                     | CANTIDAD |
|------|--|----------|
|      | Personal que tiene más de 60 años                    | 1        |
|      | Personal con descanso medico durante el mes de junio | 15       |
|      | Personal subsidiado dentro del mes de junio          | 5        |
|      | Personal con vacaciones dentro del mes de junio      | 5        |
|      | Total de personal a excluir del muestreo             | 26       |
|      | total de muestreo                                    | 200      |

*Fuente:* Elaborado propia con datos de la nómina de CCDS

### 3.3.2 Muestra

Hernández, Fernández, Baptista (2014) en su libro Metodología de la Investigación nos habla que para la fase cuantitativa, la evidencia es un infotipo de la población de interés del cual se procederá a recolectar los datos para definir y delimitar previamente con exactitud, teniendo en cuenta que debe de ser propio de la población. El investigador deberá encontrar en la muestra tomada que los resultados se pluralicen o extrapolen a la población. La muestra es de sumo interés ya que se tiene que demostrar estadísticamente que es significativa. La importancia del muestreo cuantitativo podría sintetizar. (p. 173)

Para determinar el muestreo se utiliza, el muestreo aleatorio simple, ya que todos los individuos que forman el universo y que, están mencionados en la muestra, tiene igual probabilidad de ser elegidos para la muestra.

Dónde:

- Población (N) 420
- Nivel de confiabilidad (p) 95%
- Valor de distribución (Z) 1.96
- Margen de error (E) 5%
- Porcentaje de aceptación (p) 50%
- Porcentaje de no aceptación (q) 50%

$$n = \frac{(1.95)^2 * 420 * (0.5)(0.5)}{0.05^2(420 - 1) + (1.95)^2 * (0.5)(0.5)}$$

n = 200 colaboradores

### **3.4. Hipótesis**

“Los beneficios económicos otorgados al personal, si contribuyen a incrementar la eficiencia en la empresa Consorcio Constructor Ductos del Sur – Cusco 2017”

### **3.5. Variables**

#### **3.5.1 Variable independiente Beneficios económicos al personal**

Chiavenato (2001). En su libro Introducción a la Teoría General de la Administración, nos habla de la selección y reclutación de los colaboradores para obtener la rentabilidad, productividad, la reducción de costos y la satisfacción de los clientes, es necesario que los colaboradores cuenten con beneficios, salarios, estabilidad y seguridad en organización, brindándoles una condición adecuada de trabajo que debe de ser adecuada, eficiente, seguro, equitativo y accesible a los colaboradores. (p.304)

#### **3.5.2 Variable dependiente Incremento de la eficiencia**

Vergara (2012). En su libro Productividad, Salarios y Negociación Colectiva, nos habla que, al mejorar la remuneración de los colaboradores se abre una ventaja posible, que es el compromiso de cada colaborador para alcanzar los objetivos de la organización; de esta manera se incrementará la productividad por parte de los colaboradores ya que se vuelven eficientes al ser incentivados remunerativamente.

### 3.6. Operacionalización

- Variable independiente: Beneficios económicos al personal
- Variable dependiente: Incremento de la eficiencia

**Tabla 2.**

Variable independiente Beneficios económicos al personal

| <b>VARIABLE</b>                   | <b>DIMENSIÓN</b>               | <b>ÍTEMS PREGUNTAS</b>  | <b>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS</b>             |   |
|-----------------------------------|--------------------------------|---|--|---|
| Beneficios económicos al personal | Trabajos con los colaboradores | Salarial  | Técnica: Encuesta.<br><br>Instrumento: Es la encuesta estructurada |   |
|                                   |                                |   |  | ¿Usted actualmente cuenta con un sueldo básico en la organización Consorcio Constructor Ductos del Sur?                         |
|                                   |                                |   |  | ¿Usted cuán satisfecho(a) se siente con su sueldo básico actual dentro de la organización Consorcio Constructor Ductos del Sur? |
|                                   |                                | ¿Usted desea recibir algún Beneficio laboral dentro de la organización Consorcio Constructor Ductos del Sur?  |  |   |
|                                   | Emocional                      | ¿Considera que dentro de la organización Consorcio Constructor Ductos de Sur cuenta con Beneficios Laborales?   |  |   |
|                                   |                                | ¿Usted considera importante recibir charlas acerca de los Beneficios que le otorga la organización Consorcio Constructor Ductos del Sur?                  |  |   |
|                                   | Personal                       | ¿Usted consideraría como parte de un Beneficio Laboral brindar talleres de capacitar (actualización de acuerdo a la labor que desarrolla el colaborador)? |  |   |

Fuente: Elaboración propia

Tabla 3

Variable independiente incremento de la eficacia en el trabajo

| VARIABLE                                  | DIMENSIÓN     | ÍTEMS PREGUNTAS   | TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS                            |
|---|---------------|---|--|
| Incremento de la eficiencia en el trabajo | Motivación    | <p>¿Usted actualmente se encuentra motivado en la organización Consorcio Constructor Ductos del Sur?</p> <p>¿Usted cree que un incremento económico ayudara en su desempeño laboral para de la organización Consorcio Constructor Ductos del Sur?</p> <p>¿Usted cree que si la organización Consorcio Constructor Ductos del Sur brinde capacitaciones a sus colaboradores mejoraría el desempeño laboral?</p> <p>¿El estímulo en el disfrute del trabajo mejoraría el interés en su producción laboral?</p> <p>¿Generar una cultura positiva en el clima laboral ayudaría en sus logros laborales?</p> | <p>Técnica: Encuesta.</p> <p>Instrumento: Es la encuesta estructurada.</p> |
|   | Productividad | <p>¿Considera que dar bonos de productividad motive para llegar a los objetivos de la producción dentro de la organización Consorcio Constructor Ductos de Sur se encuentra motivado?</p> <p>¿Usted Cree que los pagos de Beneficios Sociales a los colaboradores a tiempo aumente la productividad del personal dentro de la organización Consorcio Constructor Ductos del Sur?</p> <p>¿Los alicientes laborales por méritos obtenidos alentarían los objetivos en su área?</p> <p>¿Establecer acuerdos salariales al personal incrementaría el interés por la obtención de sus metas?</p>             |  |
|   | Seguridad     | <p>¿Consorcio Constructor Ductos del Sur le brinda la tranquilidad del trabajo seguro?</p> <p>¿La prevención en seguridad y salud contribuiría en el 54% su producción laboral?</p>   |  |

### 3.7. Métodos y técnicas

#### 3.7.1 Métodos de investigación.

Para esta investigación aplicaremos el método inductivo – deductivo ya que vamos a investigar y describir para ver la proyección de nuestra teoría.

Cegarra. (2011) en su libro Metodología de la investigación científica y tecnológica señala, el método inductivo se base en *enunciados singulares*, así como descripciones de las consecuencia de las contemplación o práctica para sugerir *enunciados universales*, así como una teorías o hipótesis. Podemos decir que el comportamiento de lo natural es siempre tal cual a la que se da, las mismas situaciones, así podemos admitir que los mismos requisitos de las experiencias se obtienen de los resultados, que se generan a través de la repetitibilidad de las costumbres, lógicamente aceptado. Podemos basarnos en hechos específicos para poder establecer una teoría general, así podemos aceptar el no poder dar hechos diferentes al campo general en dicha teoría. Entonces diríamos que no es lógico, ni sensato, esto nos conllevaría a aceptar un determinado absoluto, que actualmente no es admisible. De otro lado, incitación es semejante a la extrapolación, tomándolo como un recurso a lo que se refiere experimental, que no se afirma siempre. Podemos decir que la inducción se trata de una colección de datos que vamos a experimentar para aplicar nuestras leyes, nuestra teoría científica auxiliada en lo lógico; aplicar una teoría científicamente admisible es muy difícil. (p. 84)

Hurtado, Toro (2007) el método deductivo proviene de la conclusión que es una fase mental o de reflexión que va de lo absoluto o global a lo individual. Consiste en iniciar de una o varias supuestos para llegar a un fin. Se aplica en las fases diarias para conocerlo como una investigación científica. (p. 62)

### 3.7.2 Técnicas de recolección de datos:

Hernández, Fernández, Baptista, (2014) en su libro Metodología de la Investigación, señala que al reunir información es necesario la realización de un plan minucioso de técnicas que nos lleve a recolectar datos con un solo fin específico. Este proceso comprende en señalar:

- a) ¿Cuáles serán los medios para obtener la información? Vale decir que, la información serán brindados por individuos, que nos dará un registro de observaciones el cual se encontrara plasmado en documentos, como base de datos, archivos, file, etc.
- b) ¿Dónde podremos encontrar dicha información? Normalmente en las muestras que se han seleccionado, pero tenemos que definir con exactitud.
- c) ¿A través de qué medio o método vamos a reunir la información de los datos? Este proceso nos lleva a elegir uno o varios métodos para elegir nuestro procedimiento que sean válidos para nuestros objetivos.
- d) Una vez reunidos, ¿Cuál es forma que vamos a alistar nuestra información para ser analizado y conteste a nuestro planteamiento del problema? (p. 217)

### 3.8. Instrumento de recolección

El instrumento que se empleara es el cuestionario, el cual estará compuesto por preguntas cerradas, u opciones múltiples y de escalas con lo que se obtendrá la información que se necesita para llegar a los resultados y conclusiones del estudio.

Rodríguez (2005) El cuestionario. Es de mucho apoyo para realizar una investigación científica, ya que establece una forma exacta de los métodos de observación, generando que el investigador establezca toda su atención en algunos aspectos y se adapte a las condiciones que se determinen. Un cuestionario contempla conceptos que se creen importantes, así mismos nos deja separar cierta cantidad de dato importante que requiere el contenido de nuestro estudio.

Para elaborar un cuestionario es necesario tener conocimiento de los acontecimientos de nuestra investigación, el cual es producto de nuestra primera fase

Rodríguez (2005) del trabajo realizado. Cuando se haya obtenido relación directa con la situación real que se desea investigar y se cuenta con temas notables, es el momento ideal para mencionar los tipos de preguntas que realizaremos y que nos guiaran a la comprobación de nuestras hipótesis.

La transcripción de las interrogantes serán las más idóneas y fáciles para que sean entendibles con facilidad, así también serán concretas y claras para que refieran directamente y no se equivocada la información que necesitamos.

.Se puede aplicar las siguientes preguntas:

- a) Dato objetivo: edad, sexo, etc
- b) Cerradas: se contesta con un sí o con un no
- c) Abiertas: Son aquellas que el individuo responderá de acuerdo a su juicio o criterio.
- d) De opción múltiple: Son las que presentan una cierta cantidad de alternativas para responder, la cual solo deberá de escoger una. (p. 99)

### **3.9. Procedimiento recolección datos**

Para obtener los datos se realizara mediante la encuesta de la siguiente forma: Reconocimiento, consiste en indicar un ambiente real que reúna cierta particularidad relacionado con el tema de investigacion, se visitara las áreas y se saldrá a campo.

Hernández, Fernández, Baptista (2014) Nos habla de las preguntas cerradas abarca rangos o escalas de respuesta que han sido previamente definidos. Podemos decir, se brinda alternativa de respuesta a los participantes, quienes van a señalar a estas.. Pueden ser dicotómicas (dos posibilidades de respuesta) o incluir varias opciones de respuesta. (p. 2017)

### **3.10. Plan de análisis estadístico de datos**

Una vez aplicada los instrumentos de recolección de datos, podremos proceder a tabular, ordenar y a realizar gráficos de nuestra información recolectada, así como también emplearemos un Software que son SPSS 20 y Excel que nos permita el conteo y la presentación mediante gráficos en porcentajes

### 3.11. Criterios éticos y de rigor

Noroña, Alcaraz, Rojas y Rebolledo (2012) definen el criterio de rigor a los aspectos éticos, que se necesita tener en cuenta para el progreso de una investigación. Describiendo la validez y fiabilidad de los criterios que nos permitirán su verificación. El artículo resalta los criterios fundamentales como sosten de los criterios de rigor y éticos y su vinculación para evaluar el estudio que busque explorar aspectos subjetivos del ser humano. DOI: 10.5294/aquí.2012.12.3.5

Tabla 4

Criterios éticos de la investigación

| <b>CRITERIOS</b>         | <b>CARACTERÍSTICAS ÉTICAS DEL CRITERIO</b>   |
|--------------------------|--|
| Consentimiento informado | Los participantes estuvieron de acuerdo con ser informantes y reconocieron sus derechos y responsabilidades. |
| Confidencialidad         | Se les informó la seguridad y protección de su identidad como informantes valiosos de la investigación.      |

*Fuente:* Elaborado en base a Noreña, A.L; Alcaraz – Moreno, N; Rojas, J.G; y Rebolledo-Malpica, D. (2012) Aplicabilidad de los criterios de rigor y éticos en la investigación cualitativa.

### 3.11.1 Criterios de rigor científico

**Tabla 5**

Criterios de rigor

| <b>CRITERIOS</b>   | <b>CARACTERÍSTICAS<br/>DEL CRITERIO</b>  | <b>PROCEDIMIENTOS</b>  |
|--|--|--|
| Credibilidad<br>mediante el<br>valor de la<br>verdad y<br>autenticidad | Resultados de las<br>variables observadas y<br>estudiadas  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Los resultados reportados son reconocidos como verdaderos por los participantes.</li> <li>2. Se realizó la observación de las variables en su propio escenario.</li> <li>3. Se procedió a detallar la discusión mediante el proceso de la triangulación.</li> </ol>  |
| Transferibilidad<br>y aplicabilidad                                    | Resultados para la<br>generación del bienestar<br>organizacional mediante<br>la transferibilidad | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Se realizó la descripción detallada del contexto y de los participantes en la investigación.</li> <li>2. La recogida de los datos se determinó mediante el muestreo teórico, ya que se codificaron y analizaron de forma inmediata la información proporcionada.</li> <li>3. Se procedió a la recogida exhaustiva de datos mediante el acopio de información suficiente, relevante y apropiada mediante el cuestionario, la observación y la documentación.</li> </ol> |

*Fuente:* Elaborado en base a Noreña, A.L; Alcaraz – Moreno, N; Rojas, J.G; y Rebolledo-Malpica, D. (2012)

Aplicabilidad de los criterios de rigor y éticos en la investigación cualitativa.

**CAPÍTULO IV:**  
**ANÁLISIS E INTERPRETACION DE LOS RESULTADOS**

## CAPITULO IV: ANALISIS E INTERPRETACION DE LOS RESULTADOS

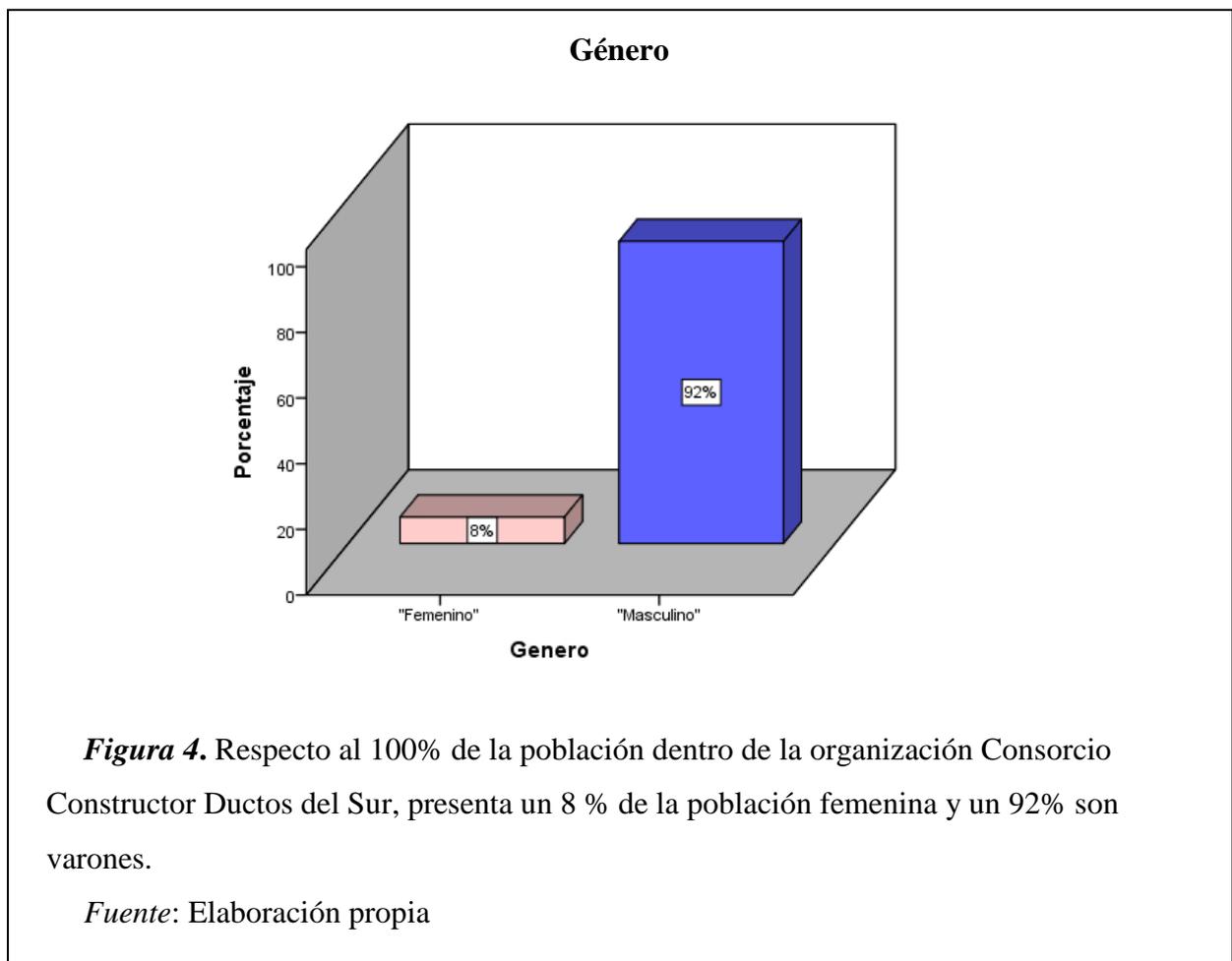
### 4.1. Resultados en tablas y figuras.

**Tabla 6**

Genero de los colaboradores de CCDS

| Genero             | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| "Femenino"         | 16         | 8,0        | 8,0               | 8,0                  |
| Válido "Masculino" | 184        | 92,0       | 92,0              | 100,0                |
| Total              | 200        | 100,0      | 100,0             |                      |

*Fuente:* Encuesta aplicado a colaboradores de Consorcio Constructor Ductos del sur Cusco – Santa Ana.

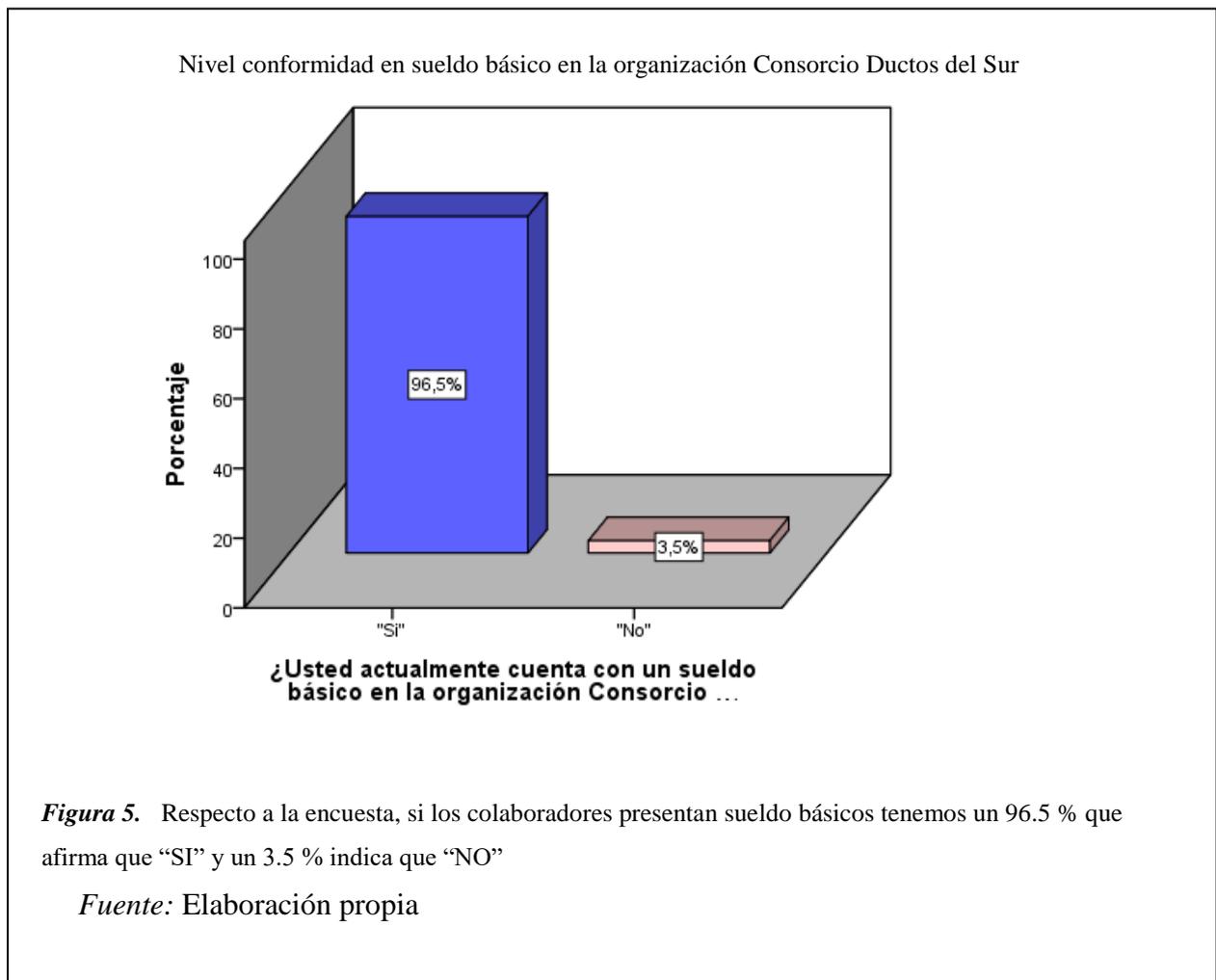


**Tabla 7**

Nivel conformidad en sueldo en la organización Consorcio Ductos del Sur

| <b>¿Usted actualmente cuenta con un sueldo básico en la organización Consorcio Constructor Ductos del Sur?</b> |            |            |                   |                      |
|--|------------|------------|-------------------|----------------------|
|  | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válidos  | "Si"       | 193        | 96,5              | 96,5                 |
|  | "No"       | 7          | 3,5               | 100,0                |
|  | Tota       | 200        | 100,0             | 100,0                |

*Fuente:* Encuesta aplicado a colaboradores de Consorcio Constructor Ductos del sur Cusco – Santa Ana.



**Tabla 8**

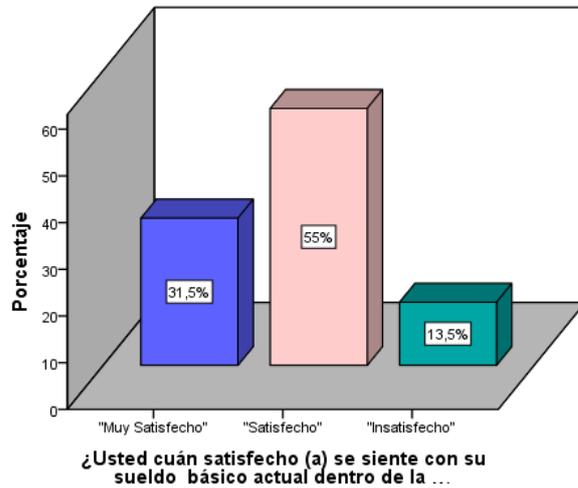
Nivel de satisfacción con el sueldo básico actual dentro de la organización Consorcio Constructor Ductos del Sur.

¿Usted cuán satisfecho (a) se siente con su sueldo básico actual dentro de la organización Consorcio Constructor Ductos del Sur?

|                      | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|----------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| "Muy Satisfecho"     | 63         | 31,5       | 31,5              | 31,5                 |
| Válidos "Satisfecho" | 110        | 55,0       | 55,0              | 86,5                 |
| "Insatisfecho"       | 27         | 13,5       | 13,5              | 100,0                |
| Total                | 200        | 100,0      | 100,0             |                      |

Fuente: Encuesta aplicado a colaboradores de Consorcio Constructor Ductos del sur Cusco – Santa Ana.

**Nivel de satisfacción con el sueldo básico actual dentro de la organización Consorcio Constructor Ductos del Sur.**



**Figura 6.** Respecto a cuan satisfecho se siente con su sueldo un 31.5% indico que se encuentran muy satisfecho, un 55% satisfecho y un 13.5% insatisfecho.

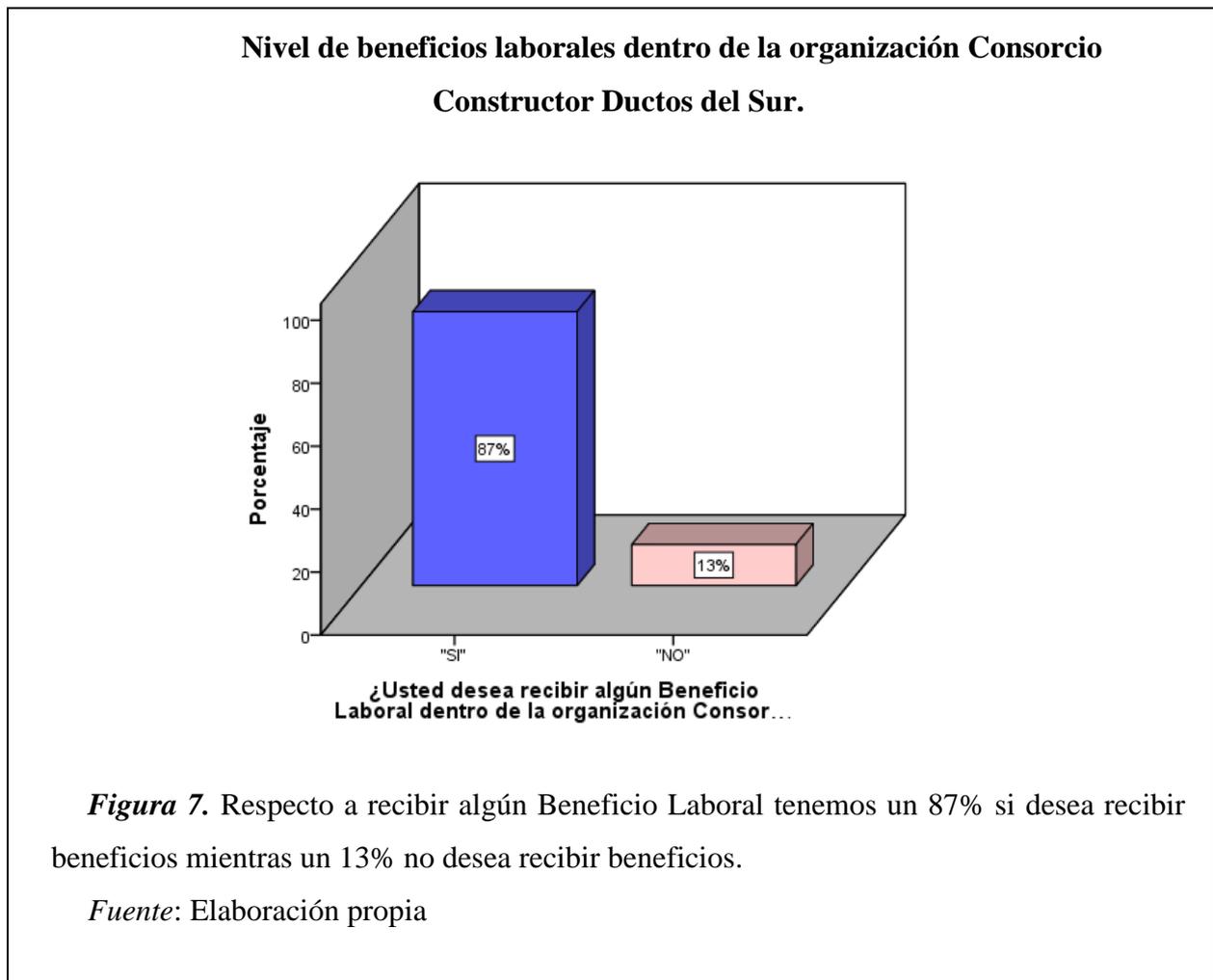
Fuente: Elaboración propia

**Tabla 9**

Nivel de beneficios laborales dentro de la organización Consorcio Constructor Ductos del Sur.

| <b>¿Usted desea recibir algún Beneficio Laboral dentro de la organización Consorcio Constructor Ductos del Sur?</b> |       |            |            |                   |                      |
|---|-------|------------|------------|-------------------|----------------------|
|   |       | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|   | "SI"  | 174        | 87,0       | 87,0              | 87,0                 |
| Válidos   | "NO"  | 26         | 13,0       | 13,0              | 100,0                |
|   | Total | 200        | 100,0      | 100,0             |                      |

*Fuente:* Encuesta aplicado a colaboradores de Consorcio Constructor Ductos del sur Cusco – Santa Ana.

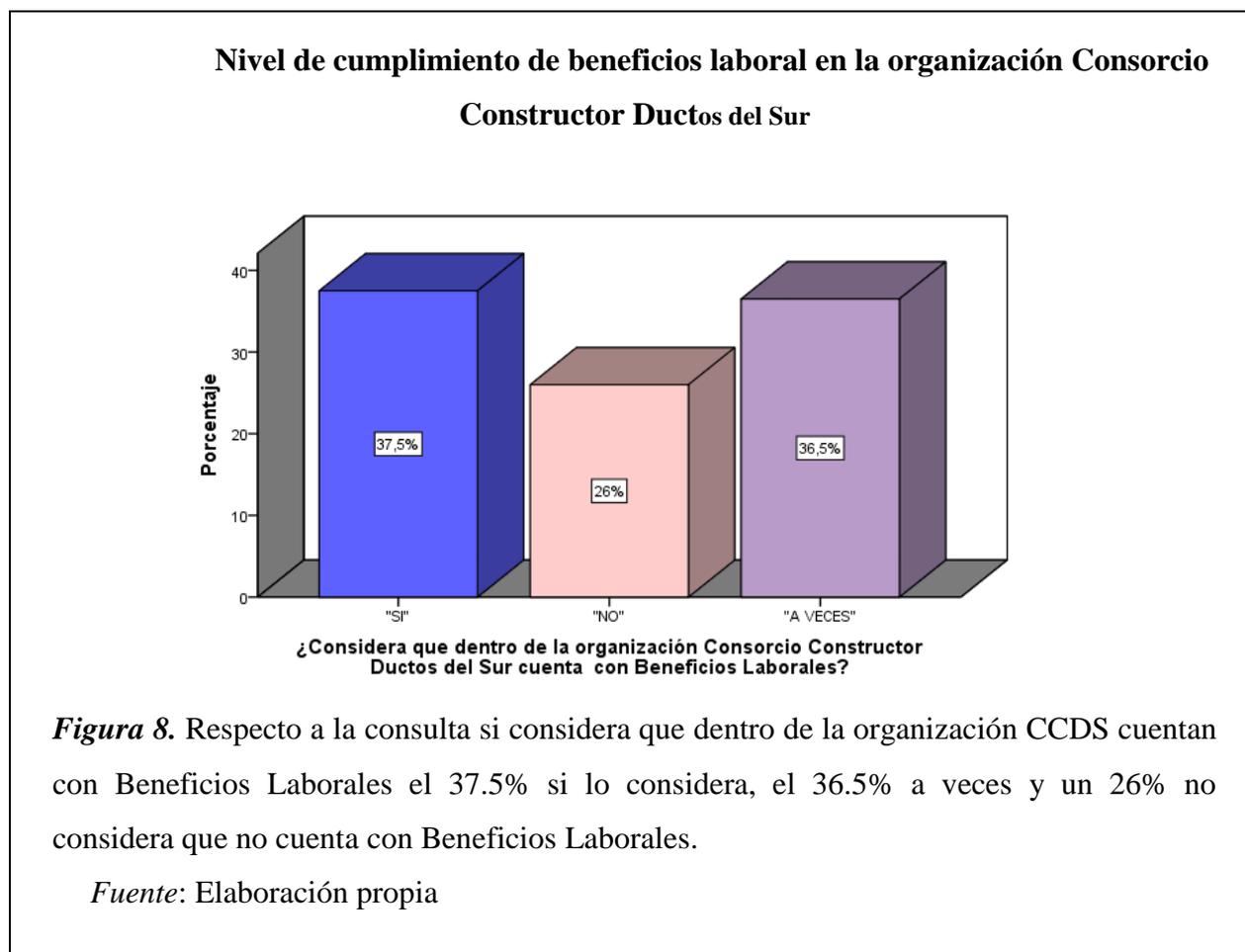


**Tabla 10**

Nivel de cumplimiento de beneficios laboral en la organización Consorcio Constructor Ductos del Sur.

| <b>¿Considera que dentro de la organización Consorcio Constructor Ductos del Sur cuenta con Beneficios Laborales?</b> |            |            |                   |                      |
|---|------------|------------|-------------------|----------------------|
|   | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| "SI"  | 75         | 37,5       | 37,5              | 37,5                 |
| "NO"  | 52         | 26,0       | 26,0              | 63,5                 |
| Válidos "A VECES"   | 73         | 36,5       | 36,5              | 100,0                |
| Total   | 200        | 100,0      | 100,0             |                      |

*Fuente:* Encuesta aplicado a colaboradores de Consorcio Constructor Ductos del sur Cusco – Santa Ana.



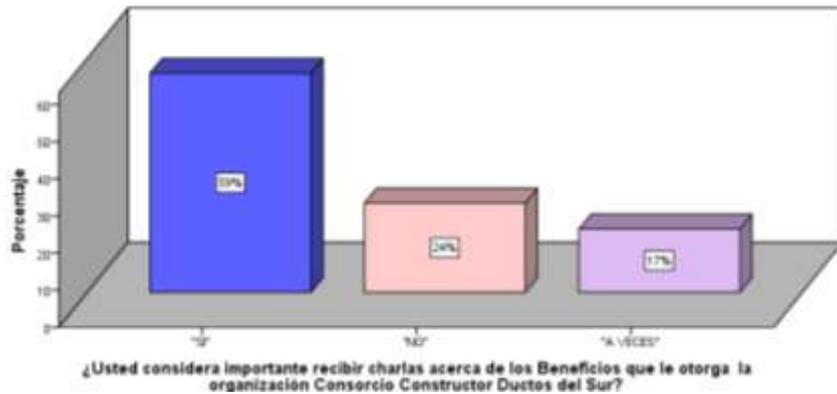
**Tabla 11**

Nivel de capacitación en la organización Consorcio Constructor Ductos del Sur.

| <b>¿Usted considera importante recibir charlas acerca de los Beneficios que le otorga la organización Consorcio Constructor Ductos del Sur?</b> |            |            |                   |                      |
|---|------------|------------|-------------------|----------------------|
|   | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| "SI"  | 118        | 59,0       | 59,0              | 59,0                 |
| "NO"  | 48         | 24,0       | 24,0              | 83,0                 |
| Válidos "A<br>VECES"  | 34         | 17,0       | 17,0              | 100,0                |
| Total   | 200        | 100,0      | 100,0             |                      |

Fuente: Encuesta aplicado a colaboradores de Consorcio Constructor Ductos del sur Cusco – Santa Ana.

**Nivel de capacitación en la organización Consorcio Constructor Ductos del Sur**



**Figura 9.** Respecto a si los colaboradores consideran importante recibir charlas acerca de los Beneficios que otorga la Organización CCDS tenemos un 59% que indica que si es importante, un 24% indica que no es importantes y un 17% a veces cree que es importante recibir las charlas acerca de los beneficios.

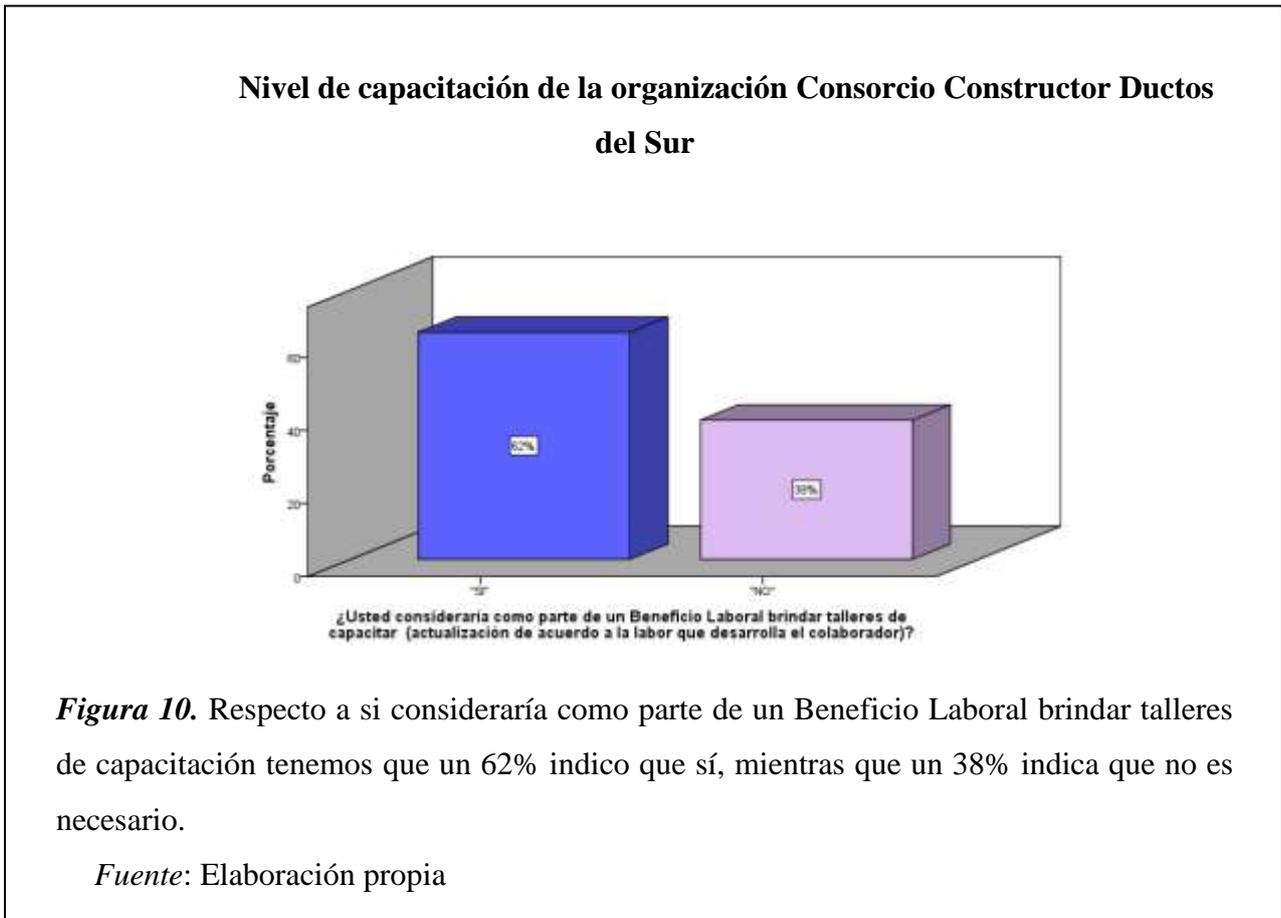
*Fuente:* Elaboración propia

**Tabla 12**

Nivel de capacitación de la organización Consorcio Constructor Ductos del Sur.

| <b>¿Usted consideraría como parte de un Beneficio Laboral brindar talleres de capacitar (actualización de acuerdo a la labor que desarrolla el colaborador)?</b> |            |            |                   |                      |
|--|------------|------------|-------------------|----------------------|
|  | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|  | "SI"       | 124        | 62,0              | 62,0                 |
| Válidos  | "N O"      | 76         | 38,0              | 100,0                |
|  | Tota       | 200        | 100,0             | 100,0                |
| 1  |            |            |                   |                      |

*Fuente:* Encuesta aplicado a colaboradores de Consorcio Constructor Ductos del sur Cusco – Santa Ana.



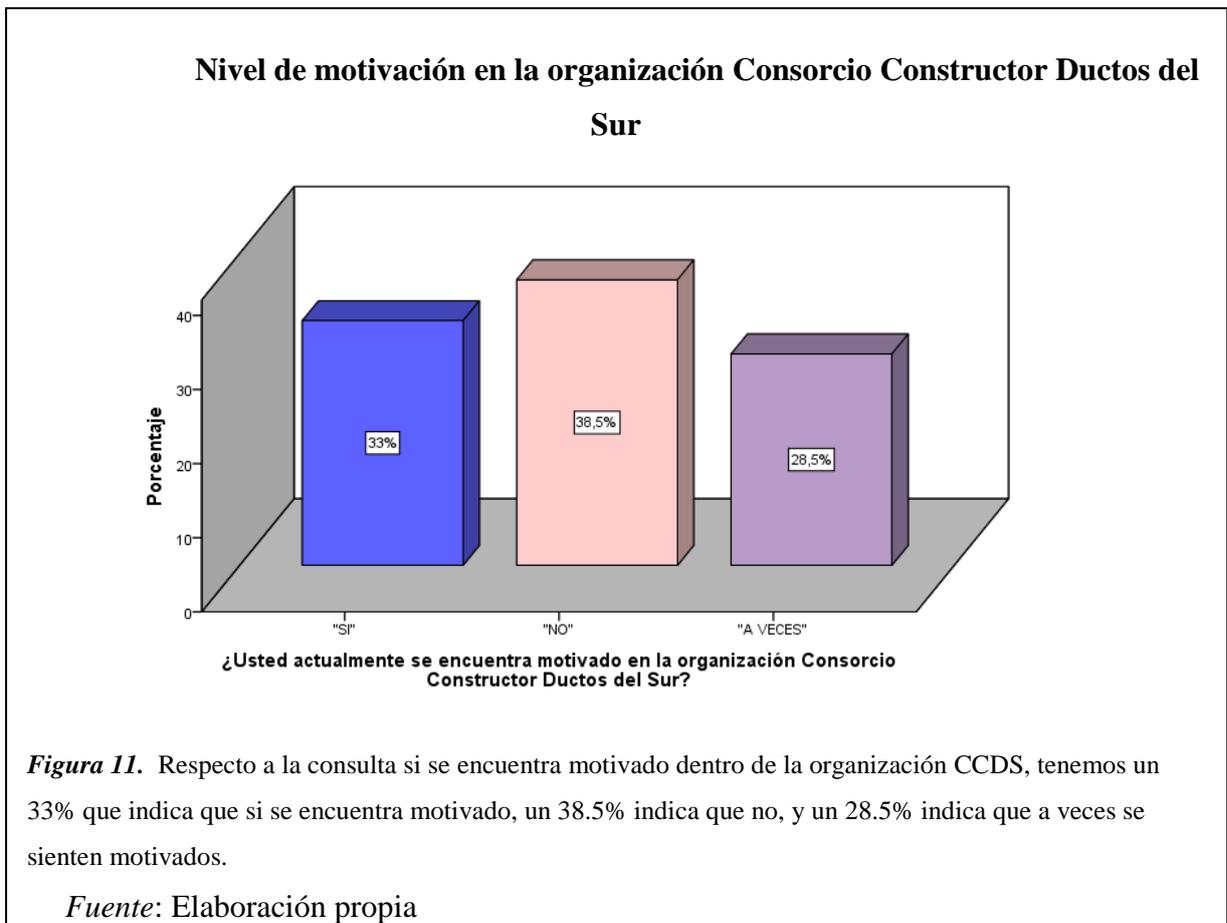
**Tabla 13**

Nivel de motivación en la organización Consorcio Constructor Ductos del Sur.

**¿Usted actualmente se encuentra motivado en la organización Consorcio Constructor Ductos del Sur?**

|                   | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|-------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| "SI"              | 66         | 33,0       | 33,0              | 33,0                 |
| "NO"              | 77         | 38,5       | 38,5              | 71,5                 |
| Válidos "A VECES" | 57         | 28,5       | 28,5              | 100,0                |
| Total             | 200        | 100,0      | 100,0             |                      |

Fuente: Encuesta aplicado a colaboradores de Consorcio Constructor Ductos del sur Cusco – Santa Ana.

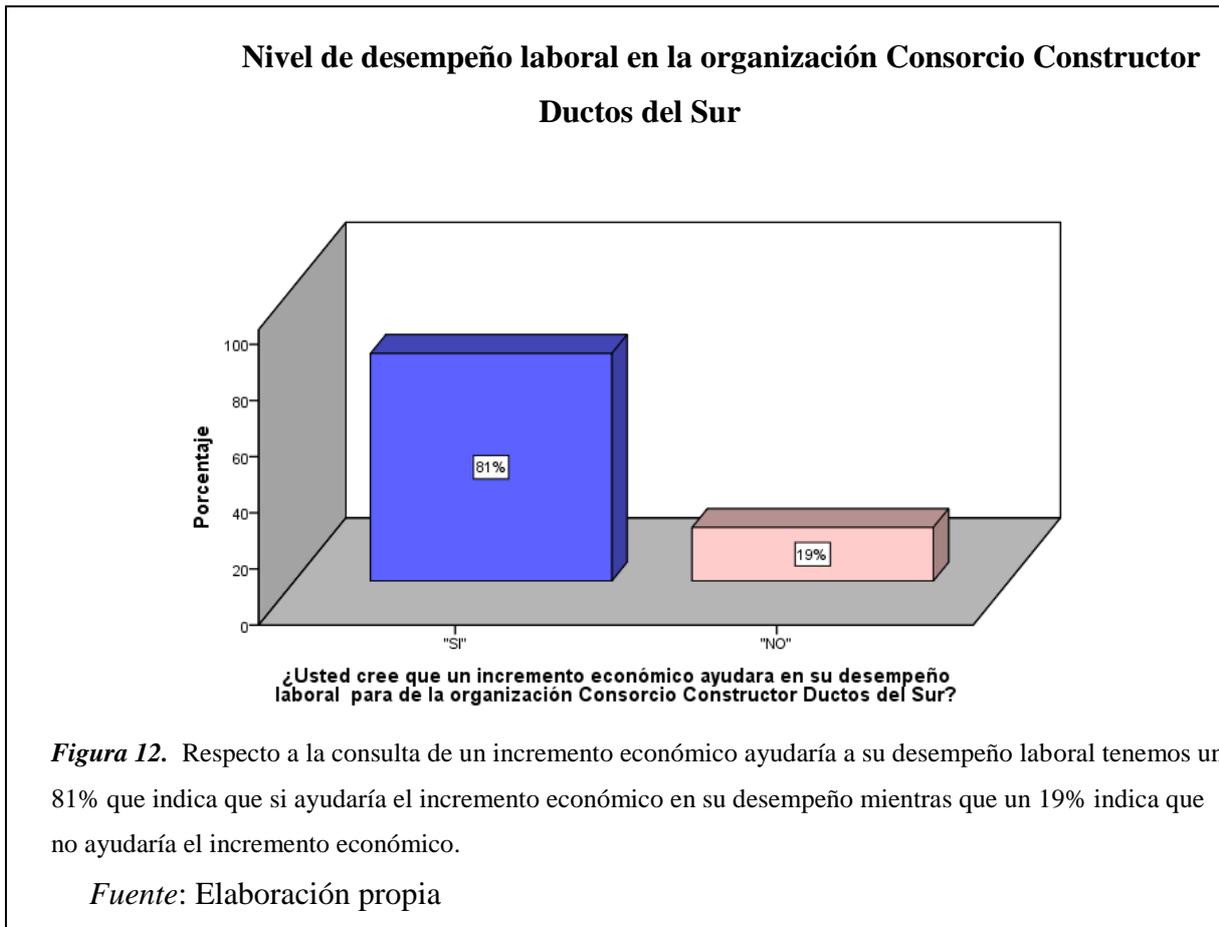


**Tabla 14**

Nivel de desempeño laboral en la organización Consorcio Constructor Ductos del Sur.

| <b>¿Usted cree que un incremento económico ayudara en su desempeño laboral para de la organización Consorcio Constructor Ductos del Sur?</b> |            |            |                   |                      |
|--|------------|------------|-------------------|----------------------|
|  | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válidos  | "SI"       | 162        | 81,0              | 81,0                 |
|  | "N O"      | 38         | 19,0              | 100,0                |
|  | Tota       | 200        | 100,0             | 100,0                |

*Fuente:* Encuesta aplicado a colaboradores de Consorcio Constructor Ductos del sur Cusco – Santa Ana.

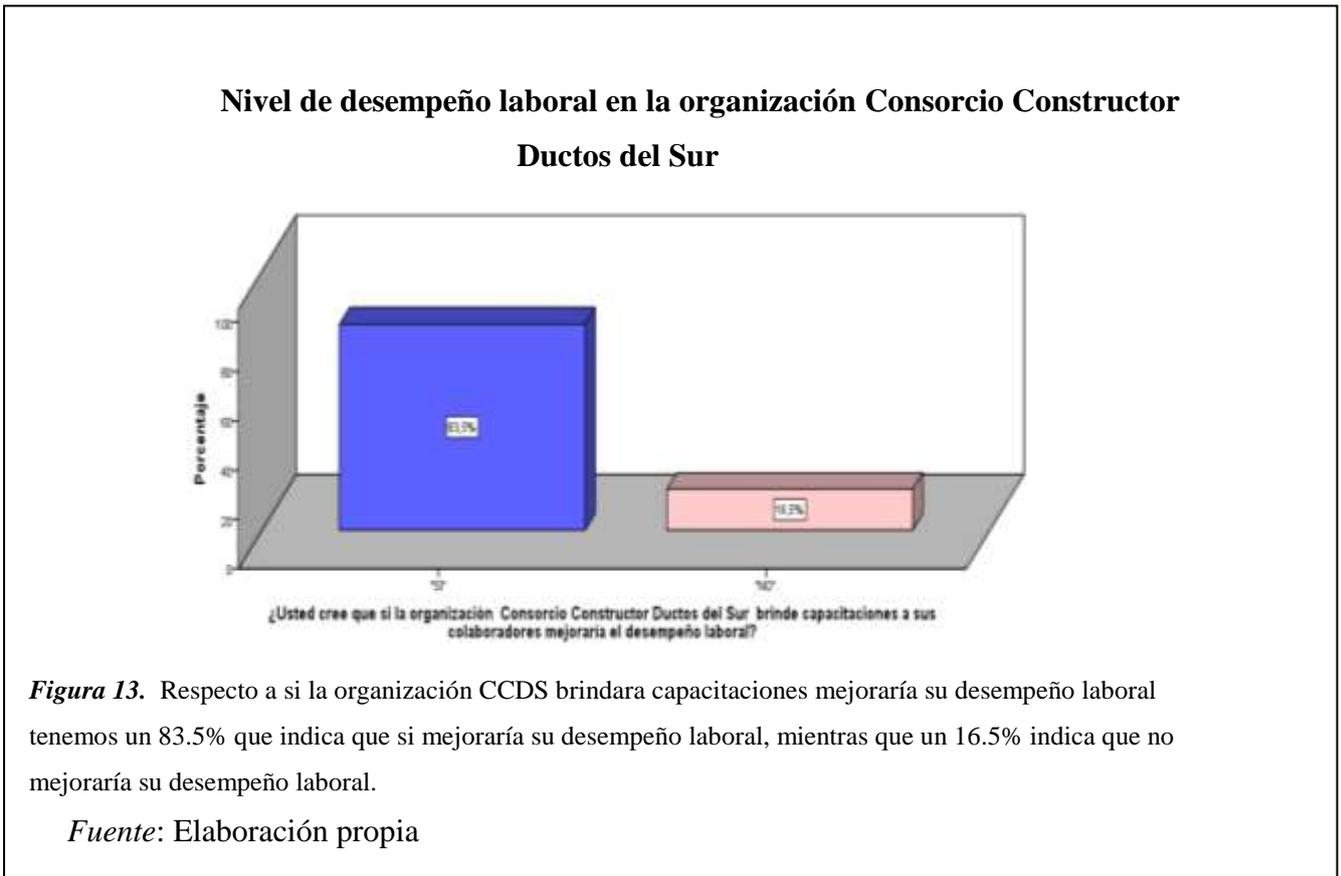


**Tabla 15**

Nivel de desempeño laboral en la organización Consorcio Constructor Ductos del Sur.

| <b>¿Usted cree que si la organización Consorcio Constructor Ductos del Sur brinde capacitaciones a sus colaboradores mejoraría el desempeño laboral?</b> |            |            |                   |                      |
|--|------------|------------|-------------------|----------------------|
|  | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válidos  | "SI"       | 167        | 83,5              | 83,5                 |
|  | "N"        | 33         | 16,5              | 100,0                |
|  | Tota       | 200        | 100,0             | 100,0                |

Fuente: Encuesta aplicado a colaboradores de Consorcio Constructor Ductos del sur Cusco – Santa Ana.



**Tabla 16**

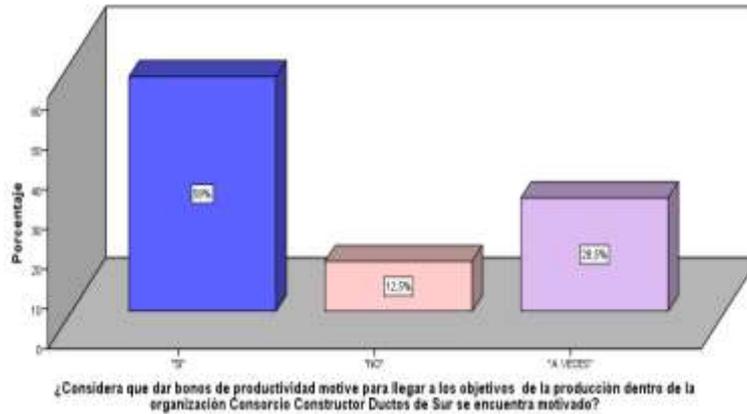
Nivel de incremento de la eficiencia en el trabajo en la organización Consorcio Constructor Ductos del Sur

**¿Considera que dar bonos de productividad motive para llegar a los objetivos de la producción dentro de la organización Consorcio Constructor Ductos de Sur se encuentra motivado?**

|                      | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|----------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| "SI"                 | 118        | 59,0       | 59,0              | 59,0                 |
| "NO"                 | 25         | 12,5       | 12,5              | 71,5                 |
| Válidos "A<br>VECES" | 57         | 28,5       | 28,5              | 100,0                |
| Total                | 200        | 100,0      | 100,0             |                      |

*Fuente:* Encuesta aplicado a colaboradores de Consorcio Constructor Ductos del sur Cusco – Santa Ana.

**Nivel de incremento de la eficiencia en el trabajo en la organización Consorcio Constructor Ductos del Sur**



**Figura 14.** Respecto a recibir bonos de productividad motivaría el objetivo de la producción dentro de CCDS tenemos un 59% que nos indica que si, un 12.5% indica que no, mientras que un 28.5% a veces cree que brindar bonos de productividad ayudara a alcanzar los objetivos para la producción.

*Fuente:* Elaboración propia

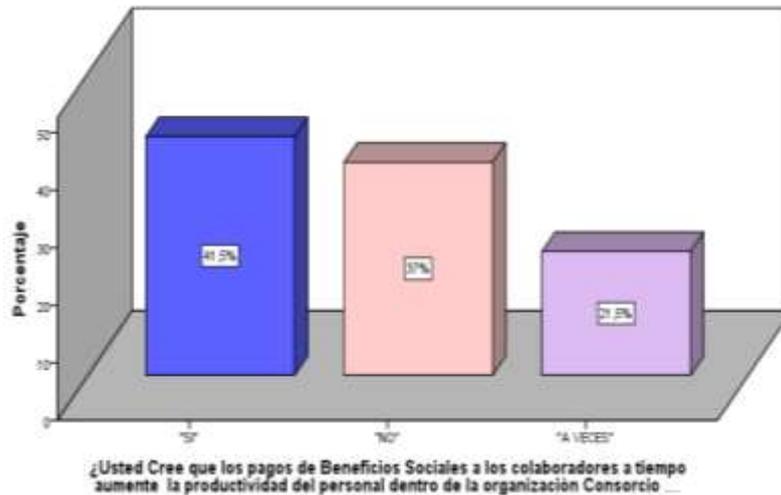
**Tabla 17**

Nivel de incremento de beneficios para incremento de la eficiencia en el trabajo dentro de la organización Consorcio Constructor Ductos del Sur.

|                      | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje<br>válido | Porcentaje<br>acumulado |
|----------------------|------------|------------|----------------------|-------------------------|
| "SI"                 | 83         | 41,5       | 41,5                 | 41,5                    |
| "NO"                 | 74         | 37,0       | 37,0                 | 78,5                    |
| Válidos "A<br>VECES" | 43         | 21,5       | 21,5                 | 100,0                   |
| Total                | 200        | 100,0      | 100,0                |                         |

Fuente: Encuesta aplicado a colaboradores de Consorcio Constructor Ductos del sur Cusco – Santa Ana.

**Nivel de incremento de beneficios para incremento de la eficiencia en el trabajo dentro de la organización Consorcio Constructor Ductos del Sur**



**Figura 15.** Respecto a los pagos de beneficios sociales a tiempo aumentan la productividad tenemos un 41.5% indica que si, un 37% indica que no, y un 21.5% a veces cree que los pagos de beneficios sociales a tiempo puede aumentar la productividad.

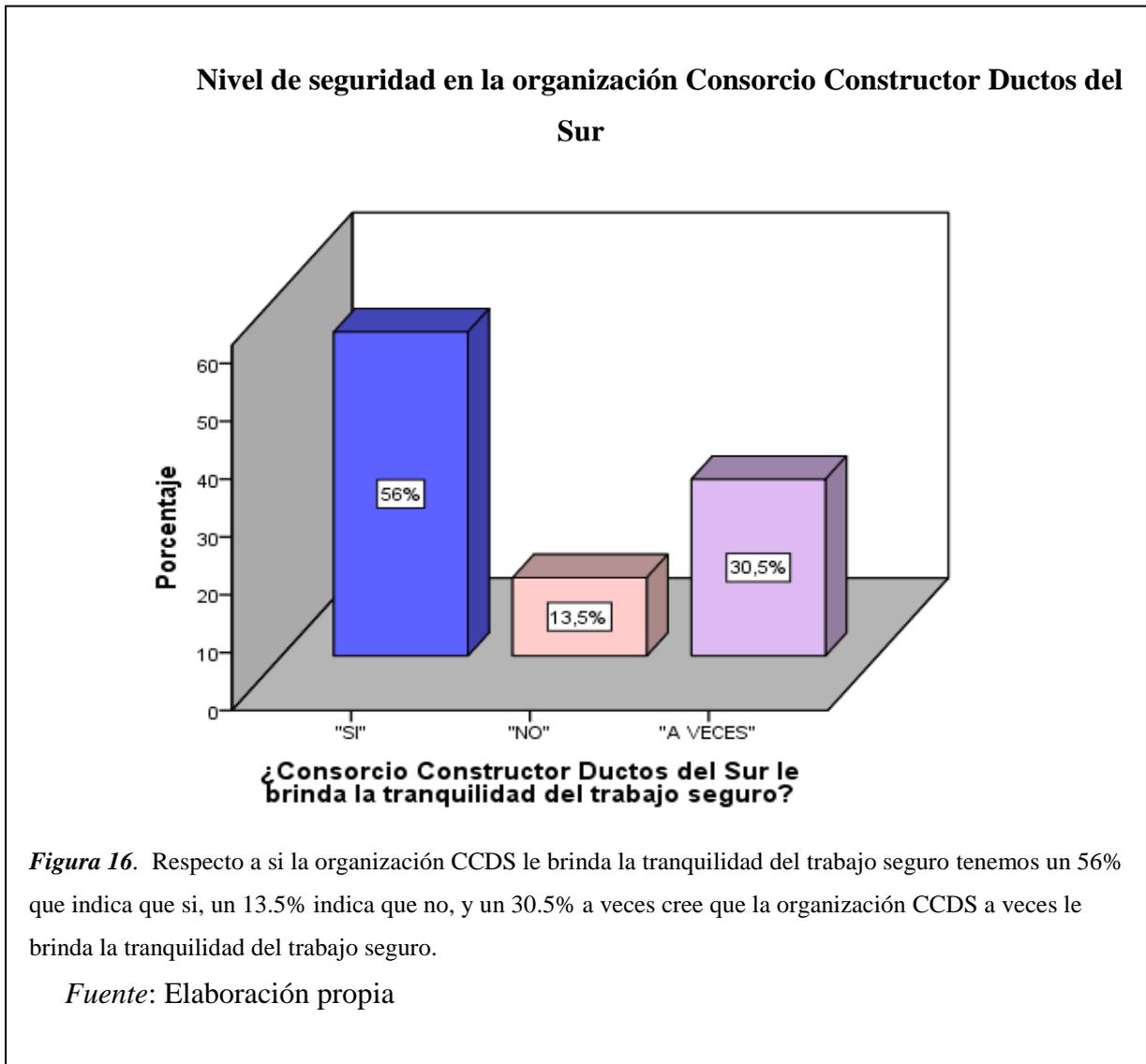
Fuente: Elaboración propia

**Tabla 18**

Nivel de seguridad en la organización Consorcio Constructor Ductos del Sur.

| <b>¿Consorcio Constructor Ductos del Sur le brinda la tranquilidad del trabajo seguro?</b> |            |            |                      |                         |
|--|------------|------------|----------------------|-------------------------|
|  | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje<br>válido | Porcentaje<br>acumulado |
| "SI"   | 112        | 56,0       | 56,0                 | 56,0                    |
| "NO"   | 27         | 13,5       | 13,5                 | 69,5                    |
| Válidos<br>"A<br>VECES"  | 61         | 30,5       | 30,5                 | 100,0                   |
| Total  | 200        | 100,0      | 100,0                |                         |

*Fuente:* Encuesta aplicado a colaboradores de Consorcio Constructor Ductos del sur Cusco – Santa Ana.



**Tabla 19**

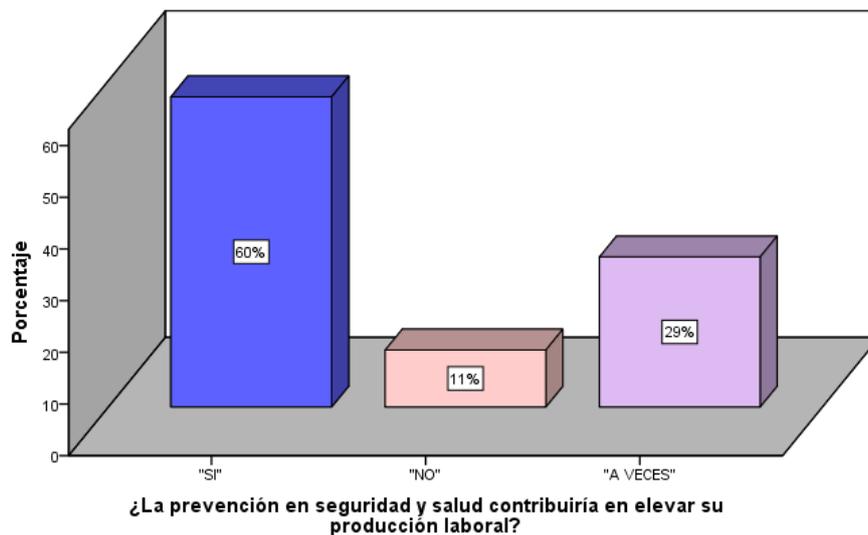
Nivel de prevención en seguridad y salud en la organización Consorcio Constructor Ductos del Sur.

**¿La prevención en seguridad y salud contribuiría en elevar su producción laboral?**

|                      | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|----------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| "SI"                 | 120        | 60,0       | 60,0              | 60,0                 |
| "NO"                 | 22         | 11,0       | 11,0              | 71,0                 |
| Válidos "A<br>VECES" | 58         | 29,0       | 29,0              | 100,0                |
| Total                | 200        | 100,0      | 100,0             |                      |

*Fuente:* Encuesta aplicado a colaboradores de Consorcio Constructor Ductos del sur Cusco – Santa Ana.

**Nivel de prevención en seguridad y salud en la organización Consorcio Constructor Ductos del Sur**



**Figura 17.** Respecto a si la seguridad y salud contribuiría a elevar su producción laboral, tenemos a un 60% que indica que si, un 11% indica que no, y un 29% indica que a veces la seguridad y la salud en el trabajo podrían elevar su productividad laboral.

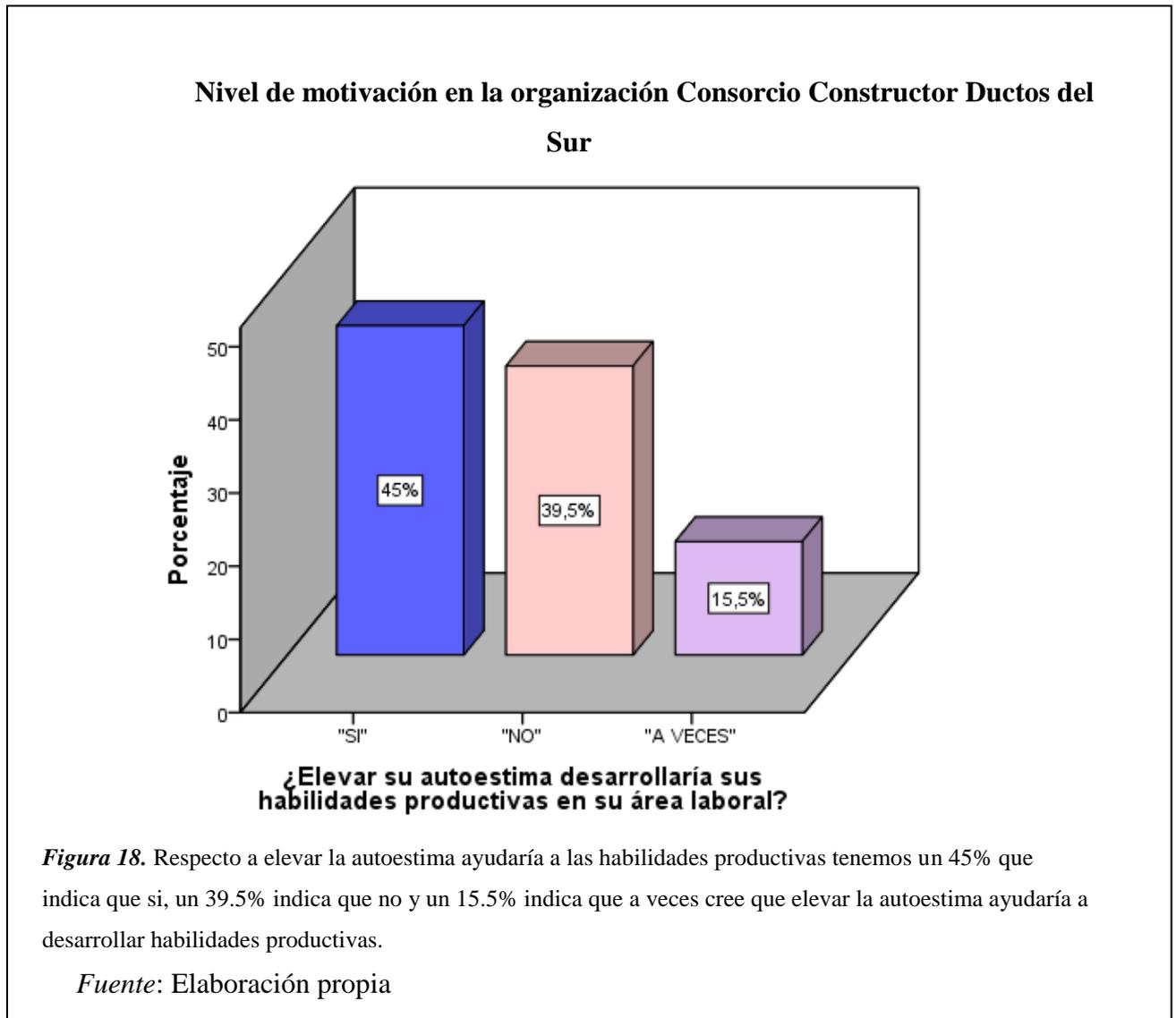
*Fuente:* Elaboración propia

**Tabla 20**

Nivel de motivación en la organización Consorcio Constructor Ductos del Sur

| <b>¿Eleva su autoestima desarrollaría sus habilidades productivas en su área laboral?</b> |              |            |                      |                         |
|---|--------------|------------|----------------------|-------------------------|
|   | Frecuencia   | Porcentaje | Porcentaje<br>válido | Porcentaje<br>acumulado |
|   | "SI"         | 90         | 45,0                 | 45,0                    |
|   | "NO"         | 79         | 39,5                 | 84,5                    |
| Válidos   | "A<br>VECES" | 31         | 15,5                 | 100,0                   |
|   | Total        | 200        | 100,0                | 100,0                   |

*Fuente:* Encuesta aplicado a colaboradores de Consorcio Constructor Ductos del sur Cusco – Santa Ana.



**Tabla 21**

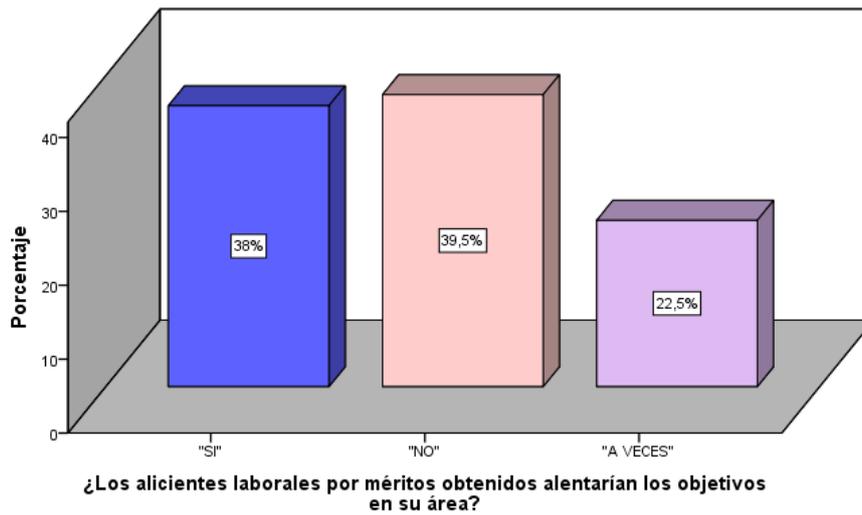
Nivel de motivación en los colaboradores de la organización Consorcio Constructor Ductos del Sur

**¿Los alicientes laborales por méritos obtenidos alentarían los objetivos en su área?**

|                      | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|----------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| "SI"                 | 76         | 38,0       | 38,0              | 38,0                 |
| "NO"                 | 79         | 39,5       | 39,5              | 77,5                 |
| Válidos "A<br>VECES" | 45         | 22,5       | 22,5              | 100,0                |
| Total                | 200        | 100,0      | 100,0             |                      |

*Fuente:* Encuesta aplicado a colaboradores de Consorcio Constructor Ductos del sur Cusco – Santa Ana.

**Nivel de motivación en los colaboradores de la organización Consorcio Constructor Ductos del Sur**



**Figura 19.** Respecto a los alicientes laborales por los méritos obtenidos alentarían a los objetivos en su área indicaron que un 38% dijo que si, un 39.5% dijo que no, y un 22.5% dijo que a veces cree que puede ayudar a llegar a los objetivos dentro de su área.

*Fuente:* Elaboración propia

**Tabla 22**

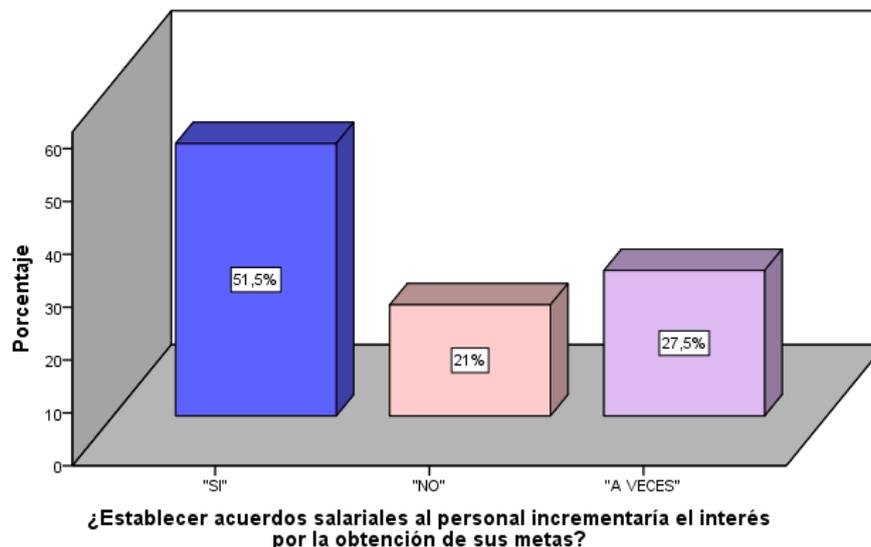
Nivel de motivación en los colaboradores de la organización Consorcio Constructor Ductos del Sur

**¿Establecer acuerdos salariales al personal incrementaría el interés por la obtención de sus metas?**

|                      | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|----------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| "SI"                 | 103        | 51,5       | 51,5              | 51,5                 |
| "NO"                 | 42         | 21,0       | 21,0              | 72,5                 |
| Válidos "A<br>VECES" | 55         | 27,5       | 27,5              | 100,0                |
| Total                | 200        | 100,0      | 100,0             |                      |

*Fuente:* Encuesta aplicado a colaboradores de Consorcio Constructor Ductos del sur Cusco – Santa Ana.

**Nivel de motivación en los colaboradores de la organización Consorcio Constructor Ductos del Sur**



**Figura 20.** Respecto a establecer acuerdos salariales al personal tenemos un 51.5% indica que si, un 21% indica que no y un 27.5% indica que a veces cree que establecer los acuerdos salariales podrían incrementar el interés por la obtención du sus metas.

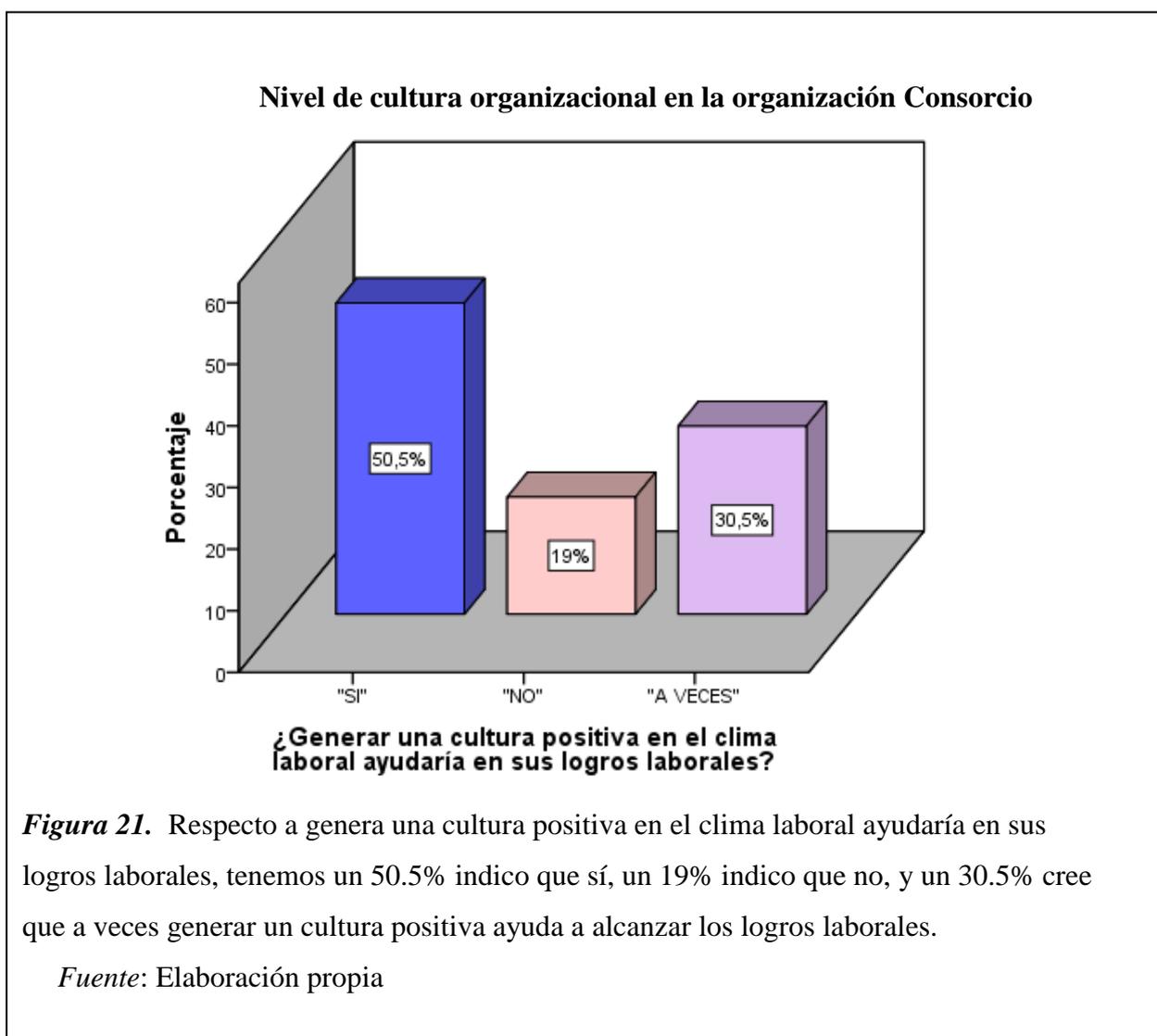
*Fuente:* Elaboración propia

**Tabla 23**

Nivel de cultura organizacional en la organización Consorcio Constructor Ductos del Sur

| <b>¿Generar una cultura positiva en el clima laboral ayudaría en sus logros laborales?</b> |            |            |                      |                         |
|--|------------|------------|----------------------|-------------------------|
|  | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje<br>válido | Porcentaje<br>acumulado |
| "SI"   | 101        | 50,5       | 50,5                 | 50,5                    |
| "NO"   | 38         | 19,0       | 19,0                 | 69,5                    |
| Válidos "A<br>VECES"   | 61         | 30,5       | 30,5                 | 100,0                   |
| Total  | 200        | 100,0      | 100,0                |                         |

*Fuente:* Encuesta aplicado a colaboradores de Consorcio Constructor Ductos del sur Cusco – Santa Ana.



## 4.2. Discusión de resultado

Respecto al Problema:

De acuerdo con el trabajo de campo realizado se ha obtenido como resultado; Los colaboradores indican que un 55% se encuentra satisfecho con el sueldo básico que recibe de la organización Consorcio Constructor Ductos del Sur (tabla 8), mientras que un 31.5% manifiesta estar muy satisfecho con sueldo básico, solo un 13,5% indica que se encuentra insatisfecho con el sueldo básico actual. Alvarado (2013) en su investigación Efectos de los factores extrínsecos e intrínsecos sobre la motivación en los trabajadores del departamento de operaciones de la ciudad de Guayaquil de la compañía ROCALVI S.A, con el estudio se determinó que percibir un sueldo es un factor extrínseco, se puede evidenciar que el 51% de las personas destinan más del 50% a gastos del hogar, el 29% indico que destina aproximadamente el 50% de sus ingresos mensuales y el 20% dijo que su inversión en gastos del hogar es de menos del 50% de sus ingresos, es decir que la mitad de los colaboradores son la fuente de ingreso en sus hogares y es probable que den prioridad al aspecto económico en lugar de factores motivacionales intrínsecos. Para Monsalve, Sanchez y Herrera (2016) en su estudio, La motivación y el nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la empresa textil Soledad Monterolo Flores, podemos observar en su tabla 3 de distribución de promedio de la valoración de la remuneración que, el salario justo contempla un 3.4 en promedio con respecto a las actividades que se realiza en la empresa, así mismo se evidencia que el valor medios con referencia a influencia que tiene las habilidades y aptitudes son de 1.56, y donde el valor medios correspondiente a los bonos por cumplimiento de metas, pago de horas extras y salario de acuerdo al mercado es de 1.65, 2.71 y 3.11; podemos evidenciar lo importante que es el contar con un sueldo justo y el contar con ello es un factor de motivación para el desempeño eficiente dentro de la organización. Coincide con Chiavenato (1996) que nos habla que el salario es una fuente de motivación para él colaborador. (p.64)

Para proponer alternativas de mejora de los beneficios económicos para incrementar la eficiencia del personal, podemos observar (Tabla 9) que un 87% desea recibir Beneficios Laborales, podemos deducir que los colaboradores desean incrementar sus ingresos, indicándonos que al incrementar los beneficios ya sea por factores intrínsecos o

económicos, nuestros colaboradores se sentirán más motivados en sus labores, cumpliendo con las metas establecidas para el avance de obra. Los colaboradores manifiestan que un incremento económico estimulara su desempeño laboral (tabla 14) ya que el 81% está considerando beneficioso un incremento económico, mientras que un 19% no considera que un incremento económico ayude a incrementar su desempeño, ya que los colaboradores manifiesta que será momentáneo una vez obtenido el incremento pasado un tiempo volverán con el mismo ritmo que se encuentran trabajando. Alfaro, Leyton, Meza y Sáenz (2012) en su investigación acerca de Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades, nos demuestra según los datos obtenidos que las municipalidades A y B, el factor que tuvo mayor impacto fue Beneficios Económicos, teniendo en cuenta que en la municipalidad A el 82% considera que el percibir un beneficio económico ayudara a incrementar su desempeño laboral y la municipalidad B tiene un 76% considerando la importancia del beneficio con estímulo para alcanzar sus objetivos, mientras que en la municipalidad C el 67% considera que percibir beneficios económicos no es un factor determinante para el desempeño laboral, el factor que tuvo mayor impacto fue significación de tarea, seguido de beneficios económicos, además en la municipalidad A, el factor reconocimiento personal y/o social tiene una menor impacto en comparación con los otros factores. Coincide con lo mencionado por Stoner, Freeman y Gilvert (1996), donde nos habla que los incentivos contribuyen a la implantación de las estrategias porque dan forma a la conducta de las personas y del grupo. Motivan a los empleados para que dirijan su desempeño hacia las metas de la organización.

Al diseñar una estrategia para incrementar los beneficios laborales se trabajó con factor de motivación donde los colaboradores manifiestan que el brindar capacitación con respeto a la labor que realizan (tabla 15) un 83.5% indica que les ayudaría a mejorar su productividad siendo eficientes en su desempeño, ya que la capacitación enriquecería su conocimientos con respecto a temas operativos, así también un 16.5% manifestó que recibir capacitación no sería de gran estímulo para llegar a sus objetivos, en este grupo de colaboradores que no considera necesario una capacitación para mejorar su desempeño manifestó que es más beneficioso recibir un bono de productividad para alcanzar su objetivo. Larico (2014) en su estudio factores motivadores y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de San Román – Juliaca 2014, en los datos obtenidos de la tabla 12, como considera usted la capacitación recibida por su

institución para el desempeño de sus funciones un 47.80% manifestó que ha sido regular la capacitación, el 45.05% señaló que fue bueno y el 6.04% indicó que fue mala la capacitación; podemos observar que el brindar capacitaciones como un plan para desarrollar el incremento laboral, influye dentro de cada colaborador, así mismo las capacitaciones deberán de ser las adecuadas para cada trabajo específico. Podemos tener en cuenta lo mencionado por Hidalgo (2011) en su libro Remuneraciones inteligentes, los objetivos más importantes que suelen impulsar la incorporación de los beneficios al esquema de compensaciones son: asimilar las prácticas para atraer y retener talentos de la empresa a las de sus competidoras.

En el caso de la Tabla 11 donde un 59% de colaboradores manifiesta que el brindar los bonos de productividad llegará a estimular la eficiencia de los colaboradores llegando a alcanzar sus objetivos, podemos entender que al presentar una motivación en este caso un bono generará que el colaborador trate de alcanzar o terminar su objetivo en menor tiempo de lo establecido ya que entiende que al final del trabajo se le otorgará un beneficio (bono) que será para un trabajo específico, sin embargo el 28.5% no se encuentra tan convencido que otorgar un beneficio (bono) sea un factor determinante para motivar a los colaboradores para alcanzar sus objetivos. Maslow (1991) las necesidades nunca se terminan ya que cuando se llega a satisfacer una necesidad nacerá otra, cuando se logran los objetivos se establecen otros y la necesidad de lograr estas nuevas metas vienen acompañadas a las personas que llevarán a cabo dicha labor para ello nacerán otras necesidades que influyan para alcanzar sus objetivos (p.40).

**CAPITULO V:**  
**PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN**

## **CAPÍTULO V: PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN**

### **PROPUESTA PARA INCREMENTAR LOS BENEFICIOS LABORALES EN LA ORGANIZACIÓN CONSORCIO CONSTRUCTOR DUCTOS DEL SUR – CUSCO 2017.**

#### **5.1. Objetivo**

Formular nuevos beneficios para los trabajadores a fin de conseguir elevar su eficiencia en la organización Consorcio Constructor Ductos del Sur.

#### **5.2. Estrategias**

Elaborar el documento y conseguir la aprobación de la Gerencia; Coordinar con Financiera y el área de Costos, el presupuesto adicional para cumplir con los nuevos beneficios para 200 trabajadores; convocar a los Jefes de cada área para informar de los nuevos beneficios económicos; explicar a los trabajadores el alcance de los nuevos beneficios siempre y cuando se llegue a cumplir la meta de producción indicada de acuerdo al avance de obra.

#### **5.3. Actividades**

Coordinar con cada Líder de área para realizar la extensión de los beneficios económicos que percibirán los colaboradores siempre y cuando se llegue a las metas trazadas.

Establecer tiempos: Se determinara un plazo para entrega del avance de tramo a cada Responsable del Programa.

Cada Responsable del Programa planificara junto con sus liderados y colaboradores el tiempo establecido para la entrega del avance de tramo, explicando a sus colaboradores el beneficio que se brindara si llegan al objetivo establecido.

Beneficio obtenido: Al cumplimiento de la fecha de entrega por avance de tramo se brindara un beneficio como factor de motivación para cada colaborador, el cual trata de un bono de productividad por alcanzar el tiempo establecido.

Realizar visitas a los tramos para hacer extensivo los beneficios que se recibirán siempre que se llegue a las metas trazadas.

Los cronogramas de visita para hacer extensivo los beneficios obtenidos solo se llevaran a cabo una vez que se haya alcanzado el objetivo dentro de cada tramo, y se realizaran por equipos, cada equipo maneja 3 tramos y contará con dos a tres colaboradores de parte del área de Recursos Humanos quienes explicaran el monto a percibir.

Fomentar el trabajo en equipo para llegar a las metas planeadas, con seguridad ante el trabajo realizado.

Considerando que el tramo llegó al objetivo las visitas se llevaran a cabo de la siguiente forma.

**Tabla 24**  
Cronograma de visita

| Equipos | Tramos         | Tiempo de viaje |             |         |
|---------|----------------|-----------------|-------------|---------|
|         |                | Días            | Quillabamba | Cusco   |
| 1       | Ivohote        | día 1           | 5 horas     |         |
|         | Quebrada honda | día 2           | 3 horas     |         |
|         | Ticumpinia     | día 3           | 4 horas     |         |
| 2       | Quellouno      | día 1           |             | 4 horas |
|         | Calca          | día 2           |             | 2 horas |
|         | Amparaes       | día 3           |             | 3 horas |

#### 5.4. Presupuesto Analítico

Se brindará un bono a cada colaborador siempre que la meta se haya concretado, si la meta es construir un puente en un periodo de tres meses y esta meta se llega a terminar antes o en el tiempo establecido cada colaborador que realizo el trabajo en ese tramo se le brindara un beneficio económico de la siguiente forma:

**Tabla 25**  
Beneficio por avance y cumplimiento del tramo

| Avance | horas |
|--------|-------|
| 100%   | 50    |
| 95%    | 40    |
| 90%    | 20    |

El beneficio se brindara de acuerdo al cargo de cada colaborador y en base al valor hora que cada colaborador tiene, así mismo se brindara un beneficio adicional al colaborador que durante todo el tiempo que permaneció en el tramo mantuvo su trabajo con seguridad, vale decir que siempre haya portado los equipos de seguridad que la organización le brinda, para la seguridad y salud de su persona.

**Tabla 26**  
Beneficio por trabajar con seguridad

| SEGURIDAD |             |
|-----------|-------------|
| 50%       | Sueldo Base |

**Tabla 27**

**Presupuesto Analítico**

| Nombre de tarea                      | Costo fijo  | Acumulación de costos fijos | Costo total      | Previsto         | Variación        | Real             | Restante    |
|--------------------------------------|-------------|-----------------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|-------------|
| <b>Proyecto Beneficios Laborales</b> | <b>0.00</b> | <b>Prorrateo</b>            | <b>15,696.60</b> | <b>38,720.00</b> | <b>23,023.40</b> | <b>15,696.60</b> | <b>0.00</b> |
| <b>Estudio Preliminar</b>            | <b>0.00</b> | <b>Prorrateo</b>            | <b>4,774.32</b>  | <b>10,800.00</b> | <b>6,025.68</b>  | <b>4,774.32</b>  | <b>0.00</b> |
| Entrevista a usuarios                | 0.00        | Prorrateo                   | 2,126.40         | 4,800.00         | 2,673.60         | 2,126.40         | 0.00        |
| Estudio Factibilidad                 | 0.00        | Prorrateo                   | 2,296.40         | 5,200.00         | 2,903.60         | 2,296.40         | 0.00        |
| Análisis Costo Beneficio             | 0.00        | Prorrateo                   | 351.52           | 800.00           | 448.48           | 351.52           | 0.00        |
| <b>Análisis de Sistema</b>           | <b>0.00</b> | <b>Prorrateo</b>            | <b>1,324.72</b>  | <b>2,720.00</b>  | <b>1,395.28</b>  | <b>1,324.72</b>  | <b>0.00</b> |
| Casos de Uso                         | 0.00        | Prorrateo                   | 425.28           | 960.00           | 534.72           | 425.28           | 0.00        |
| Modelamiento de Clases               | 0.00        | Prorrateo                   | 567.04           | 1,280.00         | 712.96           | 567.04           | 0.00        |
| Elaboración de Informes              | 0.00        | Prorrateo                   | 332.40           | 480.00           | 147.60           | 332.40           | 0.00        |
| <b>Diseño de Sistema</b>             | <b>0.00</b> | <b>Prorrateo</b>            | <b>3,793.88</b>  | <b>8,900.00</b>  | <b>5,106.12</b>  | <b>3,793.88</b>  | <b>0.00</b> |
| Modelamiento de la BD                | 0.00        | Prorrateo                   | 2,222.64         | 5,040.00         | 2,817.36         | 2,222.64         | 0.00        |
| Requerimientos del usuario           | 0.00        | Prorrateo                   | 283.52           | 640.00           | 356.48           | 283.52           | 0.00        |
| Diseño de Entrada                    | 0.00        | Prorrateo                   | 735.84           | 1,840.00         | 1,104.16         | 735.84           | 0.00        |
| Diseño de Salidas                    | 0.00        | Prorrateo                   | 551.88           | 1,380.00         | 828.12           | 551.88           | 0.00        |

|                         |             |                  |                 |                 |                 |                 |             |
|-------------------------|-------------|------------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-------------|
| Programación            | 0.00        | Prorrateo        | 1,688.00        | 5,600.00        | 3,912.00        | 1,688.00        | 0.00        |
| <b>Pruebas</b>          | <b>0.00</b> | <b>Prorrateo</b> | <b>2,506.72</b> | <b>7,180.00</b> | <b>4,673.28</b> | <b>2,506.72</b> | <b>0.00</b> |
| Pruebas Modulares       | 0.00        | Prorrateo        | 918.48          | 3,120.00        | 2,201.52        | 918.48          | 0.00        |
| Pruebas Integrales      | 0.00        | Prorrateo        | 332.64          | 1,140.00        | 807.36          | 332.64          | 0.00        |
| Correcciones            | 0.00        | Prorrateo        | 337.60          | 1,120.00        | 782.40          | 337.60          | 0.00        |
| Elaboración de manuales | 0.00        | Prorrateo        | 918.00          | 1,800.00        | 882.00          | 918.00          | 0.00        |
| <b>Puesta en marcha</b> | <b>0.00</b> | <b>Prorrateo</b> | <b>1,608.96</b> | <b>3,520.00</b> | <b>1,911.04</b> | <b>1,608.96</b> | <b>0.00</b> |
| Instalación del sistema | 0.00        | Prorrateo        | 202.88          | 320.00          | 117.12          | 202.88          | 0.00        |
| Capacitación al usuario | 0.00        | Prorrateo        | 1,406.08        | 3,200.00        | 1,793.92        | 1,406.08        | 0.00        |

## 5.5. Proceso de GANTT

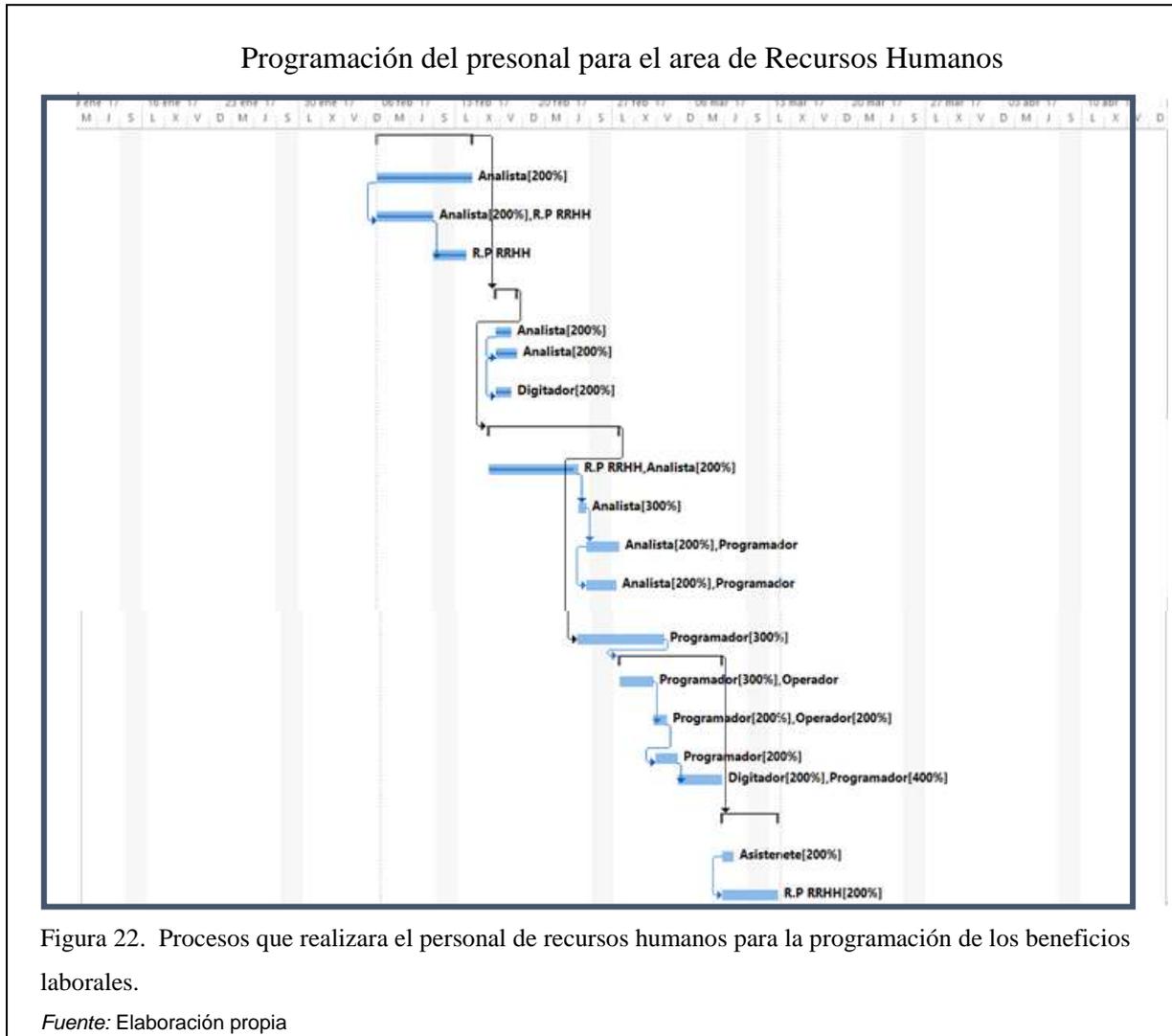


Figura 22. Procesos que realizara el personal de recursos humanos para la programación de los beneficios laborales.

Fuente: Elaboración propia

**CAPITULO VI:**  
**CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

## CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### 6.1. Conclusiones

Determinar la relación entre beneficios económicos y el incremento de la eficiencia laboral en la organización Consorcio Constructor Ductos del Sur.

Con referencia al trabajo en campo que se realizó empleando las bases teóricas y demás temas de investigación podemos concluir: Que la variable dependiente de Benéficos económicos se relaciona con la variable independiente Incremento de la eficiencia en la organización.

Como producto de nuestra investigación estadística que presentamos, podemos determinar que si existe relación entre la variable independiente Beneficios económicos y la variable dependiente Incremento de la eficiencia en el trabajo, tomando en cuenta la Tabla N° 9 se evidencia que si existe relación en recibir una adecuada cantidad económica monetaria como beneficio a su desempeño laboral incrementará la productividad dentro de la organización, actualmente los colaboradores ven como un beneficio el percibir un aumento en su remuneración ya que en su gran mayoría son el sustento de su familiares, por ende los colaboradores se esforzaran en lograr alcanzar el objetivo propuesto por la organización de esta forma poder recibir un incremento en sus remuneraciones que será de gran apoyo para sus hogares, este tipo de motivación, impulsa al colaborador al querer desempeñar su labor eficientemente.

Podemos concluir que los factores intrínsecos o extrínsecos influyen en el desempeño laboral, la estrategia que apliquemos dentro de nuestra organización se verá repercutida en nuestra toma de decisiones para nuestro capital humano se plantea dos estrategias; otorgar un beneficio remunerativo al colaborador como factor de motivación y estímulo para alcanzar el objetivo de la organización; así mismo pensando en la seguridad del colaborador se plantea premiar al colaborador que durante el tiempo que dure el trabajo del avance de obra haya mantenido su seguridad, vale decir que durante todo el tiempo haya usado su equipo de protección personal; solo se otorgara beneficios al tramo que logre concluir su avance de obra antes o en el tiempo establecido, el incremento

remunerativo solo será por la labor realizada, vale decir solo por el termino del trabajo realizado.

Se propone la siguiente alternativa económica para incrementar la eficiencia del personal de la empresa Consorcio Constructor Ductos del Sur; se otorgara un beneficio económico al tramo que logre entregar su avance de obra, se otorgará según el valor hora de cada colaborador, ya que no todos los colaboradores realizan la misma labor, como tampoco tienen las mismas responsabilidades, se propone brindar por el 100% de la entrega del avance de obra entregada el valor de 50 horas a cada colaboradores, esto se multiplicara con el valor hora que cada colaborador percibe en su remuneración, si el avance de obra es un 95% , se otorgará el valor de 40 horas a cada colaborador de igual forma se multiplicara con el valor hora de su remuneración básica, para el caso que el avance de obra sea de 90%, se otorgará el valor de 20 horas que se multiplicaran con el valor hora de la remuneración para cada colaborador; así mismo para velar por la seguridad del colaborador se otorgara únicamente al colaborador que durante todo el tiempo que dure el avance de obra haya mantenido su seguridad empleando sus equipos de protección personal, se otorgara el 50% de su sueldo básico.

## **6.2. Recomendaciones**

Se recomienda de acuerdo a los estudios realizados de investigación, trabajar los aspectos más cercanos de la situación de colaboradores con el fin de implementar un plan para incrementar los beneficios laborales para motivar y elevar la productividad de nuestros colaboradores, esta decisión lo tomara nuestro Gerente Administrativo Financiero GAF, para incrementar los beneficios laborales de nuestros colaboradores y así lograr nuestros objetivos los cuales conllevarán a una mejora continua en nuestro sistema integrado de gestión; así mismo se recomienda que el área de recursos humanos realice visitas a campo para recoger las inquietudes y dudas de los colaboradores con el fin de mantener un vínculo laboral más amical y mantener una comunicación más directa con el colaborador el estar presente en el día a día del colaborador fortalecerá la confianza del colaborador para con la organización.

## REFERENCIAS

- Alfaro, R. Leyton, S. Meza, A. Sáenz, I (2012). Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades. (Tesis de maestría). Recuperado de [http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4593/ALFARO\\_LEYTON\\_MEZA\\_SAENZ\\_SATISFACCION\\_LABORAL.pdf?sequence=1](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4593/ALFARO_LEYTON_MEZA_SAENZ_SATISFACCION_LABORAL.pdf?sequence=1)
- Alvarado, J. (2013) Efectos de los factores extrínsecos e intrínsecos sobre la motivación en los trabajadores del departamento de operaciones de la ciudad de Guayaquil de la compañía ROCALVI S.A (Tesis de titulación). Recuperado de <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/5845>
- Alvares, E. (2014) Efectividad de los incentivos monetarios para el sistema Judicial: el caso de la Cortes Superiores de Justicia del Callao y de San Martín (2010 – 2012) (Tesis de maestría). Recuperado de <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/5995>
- Barnett, R. Bernuy, S. Cardenas, K. Loza, T. (2012) Analisis de los factores motivacionales de los funcionarios del sector bancario peruano (Tesis de maestría). Recuperado de <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/4596>
- Bautista, M. (2010). *Medidas de Tendencia Central*. Recuperado de <http://www.slideshare.net/mib/medidas-de-tendencia-central5419436#btnPrevious>.
- Benavides, M. Talavera, M. Gutiérrez, G. (2016) Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Plásticos García Castro en la ciudad de Managua en el primer semestre del año 2016 (Tesis de titulación). Recuperado de <http://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/2177>
- Blanch, J. Espuny, M. Gala, C. Artiles, A. (2003). *Teoría de las relaciones laborales. Fundamentos*. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?isbn=8483183013>
- Blaxter, L. [et al]. (2000) *Cómo se hace una investigación*. Barcelona España: Geisha.
- Bunge, M. (2004) *La investigación científica*. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?isbn=9682322251>

- Cavani, A. y Freyre, M. (2003) *A propósito del Riesgo País: una aproximación metodológica*. Recuperado de [http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtual/publicaciones/administracion/v05\\_n10/proposito.htm](http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtual/publicaciones/administracion/v05_n10/proposito.htm)
- Cegarra, J. (2011) *Metodología de la investigación científica y tecnológica*. Recuperada de <https://books.google.com.pe/books?isbn=8499690270>
- Chiavenato, I. (1996) *Introducción a la Teoría General de la Administración*. (6<sup>a</sup> ed.) México: Mc. Graw- Hill Interamericana.
- Comín, F. Hernández, M. Llopis, E. (2010) *Historia Económica Mundial Siglo X – XX*. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?isbn=8498920655>
- Contreras, C. Cueto, M. (2007). *Historia del Perú contemporáneo*. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?isbn=9972511677>
- El Espectador. (21 de marzo 2015) La realidad laboral del sector público colombiano. Recuperado de <http://www.elespectador.com/noticias/economia/realidad-laboral-del-sector-publico-colombiano-articulo-550672>
- Enríquez, P. (2014) Motivación y desempeño laboral de los empleados del instituto de la visión en México. (Tesis de maestría). Recuperado de <http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/xmlui/bitstream/handle/20.500.1197220/FINAL%20paty%20definitiva.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Evans, J. Lindsay, W. (29 de octubre 2014) Administración y control de la calidad [Mensaje en un blog]. Recuperado de <http://yossen.blogspot.pe/2014/10/evans-james-r-william-m-lindsay.html>
- García, V. (2012) La motivación laboral estudio descriptivo de algunas variables (Tesis de maestría). Recuperado de <https://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/1144/1/TFG-B.60.pdf>
- Hernandez, R. Fernández, C. Baptista, P. (2014) *Metodología de la investigación 2014*. (6.<sup>a</sup> ed.) México: Mc. Graw Hill.
- Hidalgo, B. (2011) *Remuneraciones inteligentes: Una mirada sencilla para atraer retener y motivar al talento*. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?isbn=9506416354>
- Hurtado, I. Toro, J (2005) *Paradigmas y métodos de investigación en tiempos de cambio*. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?isbn=9803882848>

- Ioana, T. Iturbe, J. Osorio, D. (2011) La teoría motivacional de los dos factores: un caso de estudio (Tesis de maestría). Recuperado de <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/4555>
- Jiménez, D. (2009). *La retribución*. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?isbn=8473566017>
- Larico, R. (2014) Factores motivadores y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de San Román – Juliaca 2014 (Tesis de maestría). Recuperado de <http://repositorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/UANCV/453/TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Lusthaus, Ch. Adrien, M. Anderson, G. Carden, F y Montalván, P. (2002) *Evaluación Organizacional Marco para mejor el desempeño*. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?isbn=0889369992>
- Marina, J. (2011) *Los secretos de la motivación*. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?isbn=8434470047>
- Maslow, A. (1991) *Motivación y personalidad*. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?isbn=8487189849>
- Monsalve, L. Sanchez, L. y Herrera, B. (2016) La motivación y el nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la empresa textil Soledad Monterola Flores (Tesis de titulación). Recuperado de <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/1060>
- Palomino, V. (2013) *Liderazgo y motivación de equipo de trabajo*. Recuperado de <https://www.google.com.pe/search?tbo=p&tbm=bks&q=isbn:8473566785>
- Prado, C. (2015) Relación entre clima laboral y desempeño laboral en los trabajadores Administrativos de la Universidad Cesar Vallejo de Trujillo. (Tesis de maestría). Recuperado de <http://dspace.unitru.edu.pe/xmlui/handle/UNITRU/2651>
- Quevedo, P. (2015) Influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Molinera Inca S. A- planta galletas en el año 2015. (Tesis de titulación). Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/180>
- Ramírez, C. Ramírez, M. (2016). *Fundamentos de Administración*. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?isbn=9587713737>
- Real Academia Española. (2001) *Diccionario de la lengua española* (22.ª ed.). Recuperado de <https://www.rae.es/rae.html>

- Reynaga, Y. (2015) Motivación y desempeño laboral del personal en el hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas. (Tesis de titulación). Recuperado de [http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/245/Yolanda\\_Reynaga\\_Tesis\\_Titulo\\_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/245/Yolanda_Reynaga_Tesis_Titulo_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Robbins, S. Decenzo, D. (2002) *Fundamentos de Administración: conceptos esenciales y Aplicaciones*. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?isbn=9702603234>
- Robbins, S. (2004) *Comportamiento Organizacional* (10<sup>a</sup> ed.). México: Prentice Hall.
- Rodríguez, E. (2005) *Metodología de la investigación*. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?isbn=9685748667>
- Salking, N. (1999) *Metodología de la investigación*. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?isbn=9701702344>
- Stoner, J. Freeman, R. Gilbert, D. (1996) *Administración*. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?isbn=9688806854>
- Toapanta, L. (2012) La motivación del personal y su influencia en el desempeño laboral de la panadería Calidad de la ciudad de Ambato. (Tesis de titulación). Recuperada de <http://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/2177>
- Trujillo, H. (2016) Incentivos no económicos promovidos en una institución educativa privada de Lima para motivar el desempeño docente. (Tesis de maestría). Recuperado de <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/7808>
- Universidad Cesar Vallejo. (2017) *Manual de referencias Estilo APA*. Fondo Editorial Universidad Cesar Vallejo. Perú.

## **ANEXOS**

**Tabla 28**

**Matriz de consistencia**

| OBJETIVOS   | PROBLEMAS   | HIPOTESIS  | VARIABLES                               | DIMENSIONES                 | INDICADORES  |  |               |   |           |
|---|---|--|---|-----------------------------|--|--|---------------|---|-----------|
| General   | General   | General  | Beneficios económicos al personal       | Salario                     | ¿Usted actualmente cuenta con un sueldo básico en la organización Consorcio Constructor Ductos del Sur?<br>¿Usted cuan satisfecho (a) se siente con su sueldo básico actual dentro de la organización Consorcio Constructor Ductos del Sur?<br>¿Usted desea recibir algún Beneficio laboral dentro de la organización Consorcio Constructor Ductos del sur?<br>¿Considera que dentro de la organización Consorcio Constructor Ductos del Sur cuenta con Beneficios Laborales?<br>¿Usted considera importante recibir charlas acerca de los Beneficios que le otorga la organización Consorcio Constructor Ductos del Sur?<br>¿Usted considerará como parte de un Beneficio Laboral brindar talleres de capacitación (actualización de acuerdo a la labor que desarrolla el colaborador)? |  |               |   |           |
| Proponer una estrategia para incrementar los beneficios laborales en la organización Consorcio Constructor Ductos del Sur – Cusco 2017                                      | ¿De qué manera los beneficios económicos al personal contribuyen a una mayor eficiencia en la empresa Consorcio Constructor Ductos del Sur – Cusco 2017?            | H: Los beneficios económicos otorgados al personal, si contribuyen a incrementar la eficiencia en la empresa Consorcio Constructor Ductos del Sur – Cusco 2017 |   | Emocional                   | Motivación   | ¿Usted actualmente se encuentra motivado en la organización Consorcio Constructor Ductos del Sur?<br>¿Usted cree que un incremento económico ayudara en su desempeño laboral en la organización Consorcio Constructor Ductos del Sur?<br>¿Usted cree que si la organización Consorcio Constructor Ductos del Sur brinde capacitaciones a sus colaboradores mejoraría el desempeño laboral?<br>¿El estímulo en el disfrute del trabajo mejoraría el interés en su producción laboral?<br>¿Generar una cultura positiva en el clima laboral ayudaría en sus logros laborales?<br>¿Considera que dar bonos de productividad motiven para llegar a los objetivos de la producción dentro de la organización Consorcio Constructor Ductos del Sur?<br>¿Usted cree que los pagos de beneficios sociales a los colaboradores a tiempo aumenten la productividad del personal dentro de la organización Consorcio Constructor Ductos del Sur?<br>¿Los alicientes laborales por merito obtenido alentarían los objetivos en su área?<br>¿Establecer acuerdos salariales al personal incrementaría el interés por la obtención de sus metas? |               |   |           |
| Específicos   | Específicos   |  |   | Personal                    |  |  | Productividad | ¿Usted cree que los pagos de beneficios sociales a los colaboradores a tiempo aumenten la productividad del personal dentro de la organización Consorcio Constructor Ductos del Sur?<br>¿Los alicientes laborales por merito obtenido alentarían los objetivos en su área?<br>¿Establecer acuerdos salariales al personal incrementaría el interés por la obtención de sus metas? |           |
| Determinar la influencia entre beneficios económicos e incremento de la eficiencia laboral en la organización Consorcio Constructor Ductos del Sur- Cusco 2017              | ¿Cuál es la relación entre los beneficios económicos y el incremento de la eficiencia laboral en la organización Consorcio Constructor Ductos del Sur – Cusco 2017? |  |   | Incremento de la eficiencia |  |  |               |   | Seguridad |
| Diseñar una estrategia para incrementar los beneficios laborales en la organización Consorcio Constructor Ductos del Sur- Cusco 2017  | ¿Qué relación existe entre motivación y el incremento de la eficiencia?   |  |   |                             | DISEÑO   | Muestra  |               |   |           |
| Proponer una alternativa de mejora de los beneficios económicos para incrementar la eficiencia del personal de la empresa Consorcio Constructor Ductos del Sur – Cusco 2017 | ¿Qué relación existe entre beneficio económico y desarrollo personal?   |  |   |                             |  |  | POBLACIÓN     | MUESTRA   |           |
| ALCANCE   | DISEÑO  |  | POBLACIÓN                               | MUESTRA                     |  |  |               |   |           |
| La investigación tiene un enfoque cuantitativo del tipo No Experimental Transeccional, con alcance en los métodos Inductivo - Descriptivo                                   | M: Muestra<br>O: Observación<br>P: Propuesta<br><br>M → O → P   | Numero de colaboradores de la organización (420)   | La muestra de colaboradores es de (200) |                             |  |  |               |   |           |

# ENCUESTA

Datos

1.- Generales

1.1 Nombre:

1.2 DNI.  Edad

1.3 Sexo

Femenino  Masc  
ulino

2.- ¿Usted actualmente cuenta con un sueldo básico en la organización Consorcio Constructor Ductos del Sur?

Si  No

3.- ¿Usted cuán satisfecho (a) se siente con su sueldo básico actual dentro de la organización Consorcio Constructor Ductos del Sur?

Muy Satisfecho  Satisfec  
ho  Insatisfecho

4.- ¿Usted desea recibir algún Beneficio Laboral dentro de la organización Consorcio Constructor Ductos del Sur?

Si  No

5.- ¿Considera que dentro de la organización Consorcio Constructor Ductos del Sur cuenta con Beneficios Laborales?

Si  No  A veces

6.- ¿Usted considera importante recibir charlas acerca de los Beneficios que le otorga la organización Consorcio Constructor Ductos del Sur?

Si  No  A veces

7.- ¿Usted consideraría como parte de un Beneficio Laboral brindar talleres de capacitar (actualización de acuerdo a la labor que desarrolla el colaborador)?

Si  No

8.- ¿Usted actualmente se encuentra motivado en la organización Consorcio Constructor Ductos del Sur?

Si  No  A veces

9.-

¿Usted cree que un incremento económico ayudara en su desempeño laboral para de la organización Consorcio Constructor Ductos del Sur?

10. ¿Usted cree que si la organización Consorcio Constructor Ductos del Sur  
- brinde capacitaciones a sus colaboradores mejoraría el desempeño laboral?

Si  No

11. ¿Considera que dar bonos de productividad motive para llegar a los objetivos  
- de la producción dentro de la organización Consorcio Constructor Ductos de Sur se encuentra motivado?

Si  No  A veces

12. ¿Usted Cree que los pagos de Beneficios Sociales a los colaboradores a tiempo aumente  
- la productividad del personal dentro de la organización Consorcio Constructor Ductos del Sur?

Si  No  A veces

13. ¿Consorcio Constructor Ductos del Sur le brinda la tranquilidad del trabajo seguro?

Si  No  A veces

14. ¿La prevención en seguridad y salud contribuiría en elevar su producción laboral?

Si  No  A veces

15. ¿Elevar su autoestima desarrollaría sus habilidades productivas en su área laboral?

Si  No  A veces

16. ¿Los alicientes laborales por méritos obtenidos alentarían los objetivos en su área?

Si  No  A veces

17. ¿Establecer acuerdos salariales al personal incrementaría el interés por la obtención de sus metas?

Si  No  A veces

18. ¿Generar una cultura positiva en el clima laboral ayudaría en sus logros laborales?

Si  No  A veces

## ANEXO 3



### ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE INFORME DE INVESTIGACIÓN

Yo, CAROLINA DE LOURDES FALLA GÓMEZ, Coordinadora de Grados y Títulos de la EAP Administración y revisor de la Investigación aprobada mediante Resolución N° 1388-FACEM-USS-2016, presentada por la egresada VERAMENDI GUERRERO DOLA EVILI autora de la Investigación titulada: **PROPUESTA PARA INCREMENTAR LOS BENEFICIOS LABORALES EN LA ORGANIZACIÓN CONSORCIO CONSTRUCTOR DUCTOS DEL SUR - CUSCO 2017.**

Puedo constar que la misma tiene un índice de similitud del 1 % verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el programa URKUND.

Por lo que concluyo que la investigación cumple con los lineamientos establecidos en la Resolución Rectoral N° 007-2017/USS, que aprueba las políticas para evitar plagio y uso de Turnitin en la USS, para el año 2017.

Pimentel, 18 de Diciembre de 2017

Mg. Carolina de Lourdes Falla Gómez  
DNI N° 43636006

## ANEXO 4



Finca (2016-0)

### Urkund Analysis Result

Analysed Document: Veramendi Guerrero Dola Evili.doc (D33466836)  
Submitted: 12/7/2017 6:05:00 PM  
Submitted By: awilliam@crece.uss.edu.pe  
Significance: 1 %

#### Sources included in the report:

<http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/5845>  
<http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/4596>  
<http://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/2177>  
<http://www.elespectador.com/noticias/economia/realidad-laboral-del-sector-publico-colombiano-articulo-550672>  
<http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/1060>  
<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/180>  
[http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/245/Yolanda\\_Reynaga\\_Tesis\\_Titulo\\_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/245/Yolanda_Reynaga_Tesis_Titulo_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y)  
<http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/7808>

#### Instances where selected sources appear:

30

## ANEXO 5



### DECLARACIÓN JURADA

DATOS DEL AUTOR: Autor  Autores

Veramendi Guerrero Dola Evili

Apellidos y nombres

10392064 2121813398 Virtual  
DNI N° Código N° Modalidad de estudio

Apellidos y nombres

DNI N° Código N° Modalidad de estudio

Administración  
Escuela académico profesional  
Ciencias Empresariales  
Facultad de la Universidad Señor de Sipán

Ciclo X

DATOS DE LA INVESTIGACIÓN

Proyecto de investigación  Informe de investigación

DECLARO BAJO JURAMENTO QUE:

1. Soy autor o autores del proyecto e informe de investigación titulado

Propuesta de estrategias promocionales y su impacto en el crecimiento de las ventas en el mercado internacional de café orgánico de la Cooperativa Agraria Cafetalera Casil Ltda- San Ignacio-Cajamarca 2016.

La misma que presento para optar el grado de:

Licenciado en Administración

2. Que el proyecto y/o informe de investigación citado, ha cumplido con la rigurosidad científica que la universidad exige y que por lo tanto no atentan contra derechos de autor normados por Ley.
3. Que no he cometido plagio, total o parcial, tampoco otras formas de fraude, piratería o falsificación en la elaboración del proyecto y/o informe de tesis.
4. Que el título de la investigación y los datos presentados en los resultados son auténticos y originales, no han sido publicados ni presentados anteriormente para optar algún grado académico previo al título profesional.

Me someto a la aplicación de normatividad y procedimientos vigentes por parte de la UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN y ante terceros, en caso se determinara la comisión de algún delito en contra de los derechos del autor.

Veramendi Guerrero Dola

DNI N° 10392064



DNI N°



## ANEXO 6



### FORMATO N° T1-CI-USS AUTORIZACIÓN DEL AUTOR (ES) (LICENCIA DE USO)

Pimentel, 12 de Diciembre del 2017

Señores  
Centro de Información  
Universidad Señor de Sipán  
Presente. -

Los suscritos:

VERAMENDI GUERRERO DOLA EVILI, con DNI: 10392064.

En mí (nuestra) calidad de autor (es) exclusivo (s) del trabajo de grado titulado:

PROPUESTA PARA INCREMENTAR LOS BENEFICIOS LABORALES EN LA ORGANIZACIÓN CONSORCIO CONSTRUCTOR DUCTOS DEL SUR – CUSCO 2017, presentado y aprobado en el año 2017 como requisito para optar el título de Licenciado, de la Facultad de Ciencias Empresariales, de la Escuela Académico Profesional de Administración por medio del presente escrito autorizo (autorizamos) al Centro de Información de la Universidad Señor de Sipán para que, en desarrollo de la presente licencia de uso total, pueda ejercer sobre mi (nuestro) trabajo y muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad representado en este trabajo de grado, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

- Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo de grado a través del Repositorio Institucional en la página Web del Centro de Información, así como de las redes de información del país y del exterior.
- Se permite la consulta, reproducción parcial, total o cambio de formato con fines de conservación, a los usuarios interesados en el contenido de este trabajo, para todos los usos que tengan finalidad académica, siempre y cuando mediante la correspondiente cita bibliográfica se le dé crédito al trabajo de grado y a su autor.

De conformidad con la ley sobre el derecho de autor decreto legislativo N° 822. En efecto, la Universidad Señor de Sipán está en la obligación de respetar los derechos de autor, para lo cual tomará las medidas correspondientes para garantizar su observancia.

| APellidos y Nombres           | Número de Documento de Identidad | Firma |
|-------------------------------|----------------------------------|-------|
| VERAMENDI GUERRERO DOLA EVILI | 10392064                         |       |

## ANEXO 7



### INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

|  |   |
|--|---|
| <b>NOMBRE DEL JUEZ</b>   | Fernando Juan Jose Cubas Maltesse   |
| <b>PROFESIÓN</b>   | Profesor de Matemáticas   |
| <b>ESPECIALIDAD</b>  | Planillas   |
| <b>EXPERIENCIA PROFESIONAL( EN AÑOS)</b>   | 23 años en el área de Recursos Humanos  |
| <b>CARGO</b>   | Responsable del área de Recursos Humanos  |
| <b><u>TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN</u></b>   |   |
| PROPUESTA PARA INCREMENTAR LOS BENEFICIOS LABORALES EN LA ORGANIZACIÓN CONSORCIO CONSTRUCTOR DUCTOS DEL SUR – CUSCO 2017 |   |
| <b>DATOS DE LOS TESISISTAS:</b>  |   |
| <b>NOMBRES</b>   | Dola Evilli Veramendi Guerrero  |
| <b>ESPECIALIDAD</b>  | ESCUELA DE ADMINISTRACION   |
| <b>INSTRUMENTO EVALUADO</b>  | Cuestionario  |
| <b>OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION</b>   | <b><u>GENERAL:</u></b><br>Determinar la influencia que tienen los Beneficios Laborales hacia los colaboradores dentro de la empresa Consorcio constructor Ductos Del Sur. |
|  | <b><u>ESPECÍFICOS</u></b><br>Identificar las principales características de los Benéficos Laborales económicos y no económicos  |

|  |  |
|--|--|
|  | que otorga la empresa Consorcio Constructor Ductos del Sur   |
| <b>EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.</b> |  |
| <b>DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO</b>  | El instrumento consta de 17 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de CronBach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación. |
| ¿Usted actualmente cuenta con un sueldo básico en la organización CCDS<br><br>a) Si b) No  | TA( X )      TD( )<br>SUGERENCIAS: _____<br>_____<br>_____<br>_____  |
| ¿Usted cuán satisfecho (a) se siente con su sueldo básico actual dentro de la organización CCDS?<br><br>a)MS b) S c) I   | TA( X )      TD( )<br>SUGERENCIAS: _____<br>_____<br>_____   |
| ¿Usted desea recibir algún Beneficio Laboral dentro de la organización Consorcio Constructor Ductos del Sur?   | TA( X )      TD( )<br>SUGERENCIAS: _____<br>_____<br>_____   |

|   |  |
|---|--|
| a)Si    b) No   | _____  |
| ¿Considera que dentro de la organización Consorcio Constructor Ductos del Sur cuenta con Beneficios Laborales?  | TA( X )            TD( )<br>SUGERENCIAS: Por Ley toda empresa debe pagar los beneficios laborales  |
| a)Si    b) No    c) A veces   |  |
| ¿Usted considera importante recibir charlas acerca de los Beneficios que le otorga la organización Consorcio Constructor Ductos del Sur?                  | TA( X )            TD( )<br>SUGERENCIAS: Es muy importante que al ingresar a trabajar, se brinde charlas sobre sus derechos y obligación como trabajador |
| a) Si    b) No    c) A veces  |  |
| ¿Usted consideraría como parte de un Beneficio Laboral brindar talleres de capacitar (actualización de acuerdo a la labor que desarrolla el colaborador)? | TA( )            TD( X )<br>SUGERENCIAS: _____<br>_____<br>_____<br>_____  |
| a) Si    b) No  |  |
| ¿Usted actualmente se encuentra motivado en la organización Consorcio Constructor Ductos del Sur?   | TA( X )            TD( )<br>SUGERENCIAS: _____<br>_____<br>_____<br>_____  |
| a)Si    b) No    c) A veces   |  |
| ¿Usted cree que un incremento económico ayudara en su desempeño   | TA( X )            TD( )<br>SUGERENCIAS: Todo incremento motiva más  |

|   |   |
|---|---|
| laboral para de la organización<br>Consorcio Constructor Ductos del<br>Sur?<br>a) Si b) No  | al trabajador   |
| ¿Usted cree que si la<br>organización Consorcio<br>Constructor Ductos del Sur<br>brinde capacitaciones a sus<br>colaboradores mejoraría el<br>desempeño laboral?<br>a) Si b) No   | TA( X ) TD( )<br>SUGERENCIAS: Si porque de esa forma<br>optimiza tiempo y calidad en su función   |
| ¿Considera que dar bonos de<br>productividad motive para llegar<br>a los objetivos de la producción<br>dentro de la organización<br>Consorcio Constructor Ductos<br>de Sur se encuentra motivado?<br>a) Si b) No c) A Veces     | TA( X ) TD( )<br>SUGERENCIAS: Pueden motivar con bonos de<br>productividad para cumplir metas pero si para<br>lograrlo se trabajó con inseguridad laboral no<br>estarían bien motivados |
| ¿Usted Cree que los pagos de<br>Beneficios Sociales a los<br>colaboradores a tiempo<br>aumente la productividad del<br>personal dentro de la<br>organización Consorcio<br>Constructor Ductos del Sur?<br>a) Si b) No c) A veces | TA( X ) TD( )<br>SUGERENCIAS: _____<br>_____<br>_____<br>_____  |
| ¿Consorcio Constructor Ductos<br>del Sur le brinda la tranquilidad  | TA( X ) TD( )<br>SUGERENCIAS: _____   |

|   |  |
|---|--|
| del trabajo seguro?<br><br>a) Si b) No c) A veces   | _____<br>_____<br>_____  |
| ¿La prevención en seguridad y salud contribuiría en elevar su producción laboral?<br><br>a) Si b) No c) A veces                   | TA( X )                      TD( )<br>SUGERENCIAS: _____<br>_____          |
| ¿Elevar su autoestima desarrollaría sus habilidades productivas en su área laboral?<br>a) Si b) No c) A veces                     | TA( X )                      TD( )<br>SUGERENCIAS: _____<br>_____          |
| ¿Los alicientes laborales por méritos obtenidos alentarían los objetivos en su área?<br>a) Si b) No c) A veces                    | TA( X )                      TD( )<br>SUGERENCIAS: _____<br>_____<br>_____ |
| ¿Establecer acuerdos salariales al personal incrementaría el interés por la obtención de sus metas?<br><br>a) Si b) No c) A veces | TA( X )                      TD( )<br>SUGERENCIAS: _____<br>_____<br>_____ |
| ¿Generar una cultura positiva en el clima laboral ayudaría en sus logros laborales?<br><br>a) Si b) No c) A veces                 | TA( X )                      TD( )<br>SUGERENCIAS: _____<br>_____<br>_____ |
|   |  |

|   |                         |
|---|-------------------------|
| 1. PROMEDIO<br>OBTENIDO:  | N° TA _____ N° TD _____ |
| 2. COMENTARIO GENERALES   |                         |
| <p>3. OBSERVACIONES:</p> <p>La orientación brindada para la siguiente investigación fue producto del interrelacionamiento entre líder y liderada (yo y la investigadora), ello en base a la experiencia laboral que ostentamos a la fecha que en mi caso es de 23 años en la misma organización en el área de Recursos Humanos, específicamente en Planillas tiempo y dedicación que ha permitido conocer profundamente todo lo que conlleva la elaboración de planillas y junto a ella la capacitación constante en legislación laboral en nuestro País.</p> |                         |

  
**JUAN GUAYAS MALTESSE**  
 RP. de Recursos Humanos  
 CONSORCIO CONSTRUCTOR  
 DUCTOS DEL SUR

**INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS**

|   |  |
|---|--|
| <b>NOMBRE DEL JUEZ</b>  | GRACIELA CACERES BENAVENTE   |
| <b>PROFESIÓN</b>  | ASISTENTE SOCIAL   |
| <b>ESPECIALIDAD</b>   | RECURSOS HUMANOS, VIOLENCIA FAMILIAR,<br>CONCILIACION                        |
| <b>EXPERIENCIA PROFESIONAL( EN AÑOS)</b>  | 18 años en el área de Recursos Humanos                                       |
| <b>CARGO</b>  | Responsable del área de Recursos Humanos                                     |
| <b><u>TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN</u></b>  |  |
| PROPUESTA PARA INCREMENTAR LOS BENEFICIOS LABORALES EN LA ORGANIZACIÓN CONSORCIO CONSTRUCTOR DUCTOS DEL SUR – CUSCO<br>2017 |  |
| <b>DATOS DE LOS TESISISTAS:</b>   |  |
| <b>NOMBRES</b>  | Dola Evili Veramendi Guerrero  |
| <b>ESPECIALIDAD</b>   | ESCUELA DE ADMINISTRACION  |
| <b>INSTRUMENTO EVALUADO</b>   | Cuestionario   |
|   | <b><u>GENERAL:</u></b><br>Determinar la influencia que tienen los Beneficios |

|  |  |
|--|--|
| <b>OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION</b>   | Laborales hacia los colaboradores dentro de la empresa Consorcio constructor Ductos Del Sur.   |
|  | <u><b>ESPECÍFICOS</b></u><br>Identificar las principales características de los Benéficos Laborales económicos y no económicos que otorga la empresa Consorcio Constructor Ductos del Sur  |
| <b>EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.</b> |  |
| <b>DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO</b>  | El instrumento consta de 17 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de CronBach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación, |
| ¿Usted actualmente cuenta con un sueldo básico en la organización CCDS<br><br>a) Si b) No  | TA( X )                      TD( )<br>SUGERENCIAS:<br>_____<br>_____<br>_____  |
| ¿Usted cuán satisfecho (a) se siente con su sueldo básico actual dentro de la organización CCDS?   | TA( X )                      TD( )<br>SUGERENCIAS:<br>_____<br>_____<br>_____  |

|  |  |
|--|--|
| a)MS b) S c) I   |  |
| ¿Usted desea recibir algún Beneficio Laboral dentro de la organización Consorcio Constructor Ductos del Sur?<br>a)Si b) No   | TA( X ) TD( )<br>SUGERENCIAS:<br>Se apoye con el costo de los cursos que uno requiera para un mejor desempeño.   |
| ¿Considera que dentro de la organización Consorcio Constructor Ductos del Sur cuenta con Beneficios Laborales?<br>a)Si b) No c) A veces                                  | TA( X ) TD( )<br>SUGERENCIAS:<br>Por ejemplo con pólizas de seguro que la ley no establece, los cuales van a servir para nuestro núcleo familiar en darse alguna contingencia, siendo este valor monetario |
| ¿Usted considera importante recibir charlas acerca de los Beneficios que le otorga la organización Consorcio Constructor Ductos del Sur?<br>a) Si b) No c) A veces       | TA( X ) TD( )<br>SUGERENCIAS:<br>Muchas veces las empresas cuentan con ciertos beneficios que los colaboradores no conocen y por ello no les dan el mejor uso y atención                                   |
| ¿Usted consideraría como parte de un Beneficio Laboral brindar talleres de capacitar (actualización de acuerdo a la labor que desarrolla el colaborador)?<br>a) Si b) No | TA( X ) TD( )<br>SUGERENCIAS:<br>Considero que sería el mejor aporte que podríamos tener los colaboradores por parte de nuestra patronal   |
| ¿Usted actualmente se encuentra motivado en la   | TA( X ) TD( )<br>SUGERENCIAS:  |

|   |  |
|---|--|
| <p>organización Consorcio Constructor Ductos del Sur?</p> <p>a) Si    b) No    c) A veces</p>   |  |
| <p>¿Usted cree que un incremento económico ayudara en su desempeño laboral para de la organización Consorcio Constructor Ductos del Sur?</p> <p>a) Si    b) No</p>  | <p>TA( X )            TD(   )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>   |
| <p>¿Usted cree que si la organización Consorcio Constructor Ductos del Sur brinde capacitaciones a sus colaboradores mejoraria el desempeño laboral?</p> <p>a) Si    b) No</p>  | <p>TA( X )            TD(   )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>   |
| <p>¿Considera que dar bonos de productividad motive para llegar a los objetivos de la producción dentro de la organización Consorcio Constructor Ductos de Sur se encuentra motivado?</p> <p>a) Si    b) No    c) A Veces</p> | <p>TA( X )            TD(   )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>Siempre y cuando los indicadores de evaluación sean adecuados</p>                           |
| <p>¿Usted Cree que los pagos de Beneficios Sociales a los colaboradores a tiempo aumente la productividad del personal dentro de la</p>   | <p>TA( X )            TD(   )</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>A la fecha no conozco una situación donde algún beneficio se me haya pagado a destiempo</p> |

|  |   |
|--|---|
| <p>organización Consorcio Constructor Ductos del Sur?</p> <p>a) Si b) No c) A veces</p>  |   |
| <p>¿Consorcio Constructor Ductos del Sur le brinda la tranquilidad del trabajo seguro?</p> <p>a) Si b) No c) A veces</p>                 | <p>TA( X )                      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>  |
| <p>¿La prevención en seguridad y salud contribuiría en elevar su producción laboral?</p> <p>a) Si b) No c) A veces</p>                   | <p>TA( X )                      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>               |
| <p>¿Elevar su autoestima desarrollaría sus habilidades productivas en su área laboral?</p> <p>a) Si b) No c) A veces</p>                 | <p>TA( X )                      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: Completamente cierto</p>                          |
| <p>¿Los alicientes laborales por méritos obtenidos alentarían los objetivos en su área?</p> <p>a) Si b) No c) A veces</p>                | <p>TA( X )                      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: Siempre y cuando sean dirigidos adecuadamente</p> |
| <p>¿Establecer acuerdos salariales al personal incrementaría el interés por la obtención de sus metas?</p> <p>a) Si b) No c) A veces</p> | <p>TA( X )                      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>               |
| <p>¿Generar una cultura positiva</p>   | <p>TA( X )                      TD( )</p>   |

|  |   |
|--|---|
| en el clima laboral ayudaría en sus logros laborales?<br><br>a) Si   b) No   c) A veces  | SUGERENCIAS:<br>_____<br>_____<br>_____ |
| <b>1. PROMEDIO OBTENIDO:</b>   | N° TA _____ N° TD _____                 |
| <b>2. COMENTARIO GENERALES:</b>  |   |
| <b>3. OBSERVACIONES:</b> El apoyo brindado a la presente investigación es en base específicamente en la experiencia laboral de la suscrita, como personal del área de Recursos Humanos en su servicio de Bienestar Social cuyo tiempo de servicio en la especialidad es de 15 años, tiempo y labor que ha permitido obtener una vasta experiencia tanto de forma teórica y especialmente practica en cada caso social que se ha presentado dentro de la organización, no solo con el trabajador sino especialmente en su entorno familiar de acuerdo a las necesidades presentadas por las mismas. |   |

CONSORCIO CONSTRUCTORES BUENOS AIRES  
*(Firma)*  
Graciela C. Diaries Benavente  
Asistente Social  
C.I.P. 5473

JUEZ – EXPERTO

**INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS**

|  |  |
|--|--|
| <b>NOMBRE DEL JUEZ</b>   | Frank Robert Bernardo Cardenas.  |
| <b>PROFESION</b>   | Mecánica de mantenimiento.   |
| <b>ESPECIALIDAD</b>  | Gestión de Proyectos en Calidad.   |
| <b>EXPERIENCIA PROFESIONAL( EN AÑOS)</b>   | 10 años en el sector construcción.   |
| <b>CARGO</b>   | Supervisor de Calidad.   |
| <b><u>TITULO DE LA INVESTIGACIÓN</u></b>   |  |
| PROPUESTA PARA INCREMENTAR LOS BENEFICIOS LABORALES EN<br>LA ORGANIZACIÓN CONSORCIO CONSTRUCTOR DUCTOS DEL SUR<br>– CUSCO 2017 |  |
| <b>DATOS DE LOS TESISISTAS:</b>  |  |
| <b>NOMBRES</b>   | Dola Evili Veramendi Guerrero  |
| <b>ESPECIALIDAD</b>  | ESCUELA DE ADMINISTRACION  |
| <b>INSTRUMENTO EVALUADO</b>  | Cuestionario   |
| <b>OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION</b>   | <b><u>GENERAL:</u></b><br>Determinar la influencia que tienen los Beneficios Laborales hacia los colaboradores dentro de la empresa Consorcio constructor Ductos Del Sur.  |
|  | <b><u>ESPECÍFICOS</u></b><br>Identificar las principales características de los Benéficos Laborales económicos y no económicos que otorga la empresa Consorcio Constructor |

|  |  |
|--|--|
| Ductos del Sur.  |  |
| <b>EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.</b> |  |
| <b>DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO</b>  | El instrumento consta de 17 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de CronBach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación. |
| ¿Usted actualmente cuenta con un sueldo básico en la organización CCDS<br><br><input checked="" type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No   | TA( <input checked="" type="checkbox"/> )                      TD( <input type="checkbox"/> )<br><br>SUGERENCIAS: _____<br>_____<br>_____  |
| ¿Usted cuán satisfecho (a) se siente con su sueldo básico actual dentro de la organización CCDS?<br><br>a)MS <input checked="" type="checkbox"/> S    c) I   | TA( <input checked="" type="checkbox"/> )                      TD( <input type="checkbox"/> )<br><br>SUGERENCIAS: Se debería incidir en evaluaciones a los colaboradores de acuerdo al perfil del puesto y funciones asignadas. Y mejorar el FEEDBACK.   |
| ¿Usted desea recibir algún Beneficio Laboral dentro de la organización Consorcio Constructor Ductos del Sur?<br><br><input checked="" type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No                               | TA( <input checked="" type="checkbox"/> )                      TD( <input type="checkbox"/> )<br><br>SUGERENCIAS: Capacitaciones internas a un menor plazo a lo proyectado en el sistema organizacional de la compañía.  |

|   |   |
|---|---|
| <p>¿Considera que dentro de la organización Consorcio Constructor Ductos del Sur cuenta con Beneficios Laborales?</p> <p><input checked="" type="radio"/> a) Si    b) No    c) A veces</p>                              | <p>TA( X )      TD(   )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>  |
| <p>¿Usted considera importante recibir charlas acerca de los Beneficios que le otorga la organización Consorcio Constructor Ductos del Sur?</p> <p><input checked="" type="radio"/> a) Si    b) No    c) A veces</p>    | <p>TA(X)      TD(   )</p> <p>SUGERENCIAS: Y un plus en cuanto a publicaciones y afiches informativos,</p>   |
| <p>¿Usted consideraría como parte de un Beneficio Laboral brindar talleres de capacitar (actualización de acuerdo a la labor que desarrolla el colaborador)?</p> <p><input checked="" type="radio"/> a) Si    b) No</p> | <p>TA(X)      TD(   )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>  |
| <p>¿Usted actualmente se encuentra motivado en la organización Consorcio Constructor Ductos del Sur?</p> <p><input checked="" type="radio"/> a) Si    b) No    c) A veces</p>   | <p>TA(X)      TD(   )</p> <p>SUGERENCIAS: La organización CCDS, genera las expectativas para un crecimiento profesional y un clima laboral grato.</p> |

|  |  |
|--|--|
| <p>¿Usted cree que un incremento económico ayudara en su desempeño laboral para de la organización Consorcio Constructor Ductos del Sur?</p> <p>a) Si <input checked="" type="checkbox"/> No</p>   | <p>TA( ) TD(X)</p> <p>SUGERENCIAS: Con el sistema actual de evaluaciones que cuenta CCDS, cubre la escala remunerativa y crecimiento profesional de acuerdo al progreso del colaborador.</p> |
| <p>¿Usted cree que si la organización Consorcio Constructor Ductos del Sur brinde capacitaciones a sus colaboradores mejoraría el desempeño laboral?</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> a) Si b) No</p>  | <p>TA(X) TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: Difundir los procedimientos, normas y reglamentos internos ayudan a una cultura y concientización dentro de la organización.</p>                          |
| <p>¿Considera que dar bonos de productividad motive para llegar a los objetivos de la producción dentro de la organización Consorcio Constructor Ductos de Sur se encuentra motivado?</p> <p>a) Si b) No <input checked="" type="checkbox"/> A Veces</p> | <p>TA(X) TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: No siempre. Primero se debe trabajar con la capacidad y conocimientos del colaborador.</p>  |
| <p>¿Usted Cree que los pagos de Beneficios Sociales a los colaboradores a tiempo aumente la productividad del personal dentro de la organización Consorcio Constructor Ductos del Sur?</p>   | <p>TA(X) TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: Genera el concepto del colaborador fiabilidad y compromiso de la organización.</p>  |

|   |  |
|---|--|
| <input checked="" type="checkbox"/> a) Si   b) No   c) A veces  |  |
| ¿Consortio Constructor Ductos del Sur le brinda la tranquilidad del trabajo seguro?<br><br>a) Si <input checked="" type="checkbox"/> b) No   c) A veces                   | TA( )   TD(X)<br><br>SUGERENCIAS: Es ambiguo, se podría definir aun largo plazo dentro de la organización.   |
| ¿La prevención en seguridad y salud contribuiría en elevar su producción laboral?<br><br><input checked="" type="checkbox"/> a) Si   b) No   c) A veces                   | TA(X)   TD( )<br><br>SUGERENCIAS: Dentro de las leyes de seguridad y salud ocupacional es básico que la organización vele por el cumplimiento de los mismos.   |
| ¿Eleva su autoestima desarrollaría sus habilidades productivas en su área laboral?<br>a) Si <input checked="" type="checkbox"/> b) No   c) A veces                        | TA( )   TD(X)<br><br>SUGERENCIAS: Dentro del perfil del puesto previo a la contratación, están definido las habilidades con las que debe contar el colaborador. La organización trabajara en base a las habilidades y mejorara la misma. |
| ¿Los alicientes laborales por méritos obtenidos alentarían los objetivos en su área?<br><input checked="" type="checkbox"/> a) Si   b) No   c) A veces                    | TA(X)   TD( )<br><br>SUGERENCIAS: Inciden en estimular estados de ánimo.   |
| ¿Establecer acuerdos salariales al personal incrementaría el interés por la obtención de sus metas?<br><br><input checked="" type="checkbox"/> a) Si   b) No   c) A veces | TA(X)   TD( )<br><br>SUGERENCIAS: Al contar con los procedimientos de una escala remunerativa como crecimiento en la organización, el interés y compromiso esta dado desde un inicio.  |

|  |   |
|--|---|
| <p>¿Generar una cultura positiva en el clima laboral ayudaría en sus logros laborales?</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> a) Si    b) No    c) A veces</p> | <p>TA(X)    TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: Un ambiente agradable y de confianza.</p> |
| <p>1. PROMEDIO OBTENIDO:</p>   | <p>N° TA _____ N° TD _____</p>  |
| <p>2. COMENTARIO GENERALES</p>   |   |
| <p>3. OBSERVACIONES</p>  |   |



Frank Cardenas  
 SUB-EXPERTO  
 ÁREA DE CALIDAD  
 CONSORCIO CONSTRUCTOR DUCTOS DEL SUR

## ANEXO 8

### IMÁGENES DE LA ENCUESTA

Encuesta la personal en oficina



Figura 23 Se procede a explicar la encuesta para el llenado correcto de las preguntas al personal que labora en oficina

*Fuente:* Elaboración propia

Encuesta al personal de campo



Figura 24 Se procede a realizar la encuesta al personal que trabaja en campo para la recolección de datos

*Fuente:* Elaboración propia

## IMÁGENES DE LA ENCUESTA

Encuesta al personal staff



Figura 25 Se procedió a la encuesta del personal staff para la recolección de los datos.

*Fuente:* Elaboración propia



