



**FACULTAD DE FACULTAD DE CIENCIAS  
EMPRESARIALES**

**ESCUELA ACADÉMICA PROFESIONAL DE  
CONTABILIDAD**

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

**DESEMPEÑO LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA  
RENTABILIDAD ECONÓMICA DE LA EMPRESA  
INVERSIONES PÉREZ SRL JAÉN 2018**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO PROFESIONAL  
DE BACHILLER EN CONTABILIDAD**

**Autor:**

**Arévalo Acuña Magaly Marilú**

**Asesor:**

**Mondragón Regalado José Ricardo**

**Línea de Investigación: Costos y contabilidad aplicada**

**Pimentel – Perú**

**2018**

## **Dedicatoria**

El siguiente proyecto está dedicado en especial a Dios, por guiarme y cuidarme a cada momento de mi vida, a mis padres, porque me dan las fuerzas que necesito y sobre todo me brindan su apoyo para poder llevar a cabo este proyecto el cual es muy importante para mi carrera y así poder desenvolverme profesionalmente.

**Magaly Marilú**

## INDICE

<b>ÍNDICE</b>	<b>2</b>
<b>RESUMEN</b>	<b>4</b>
<b>PALABRA CLAVE</b>	<b>4</b>
<b>ABSTRACT</b>	<b>5</b>
<b>KEYWORD</b>	<b>5</b>
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	<b>6</b>
1.1. Realidad Problemática.	7
1.2. Trabajos previos.	8
1.3. Teorías relacionadas al tema.	9
1.4. Formulación del Problema.	14
1.5. Justificación e importancia del estudio.	14
1.6. Hipótesis.	14
1.7. Objetivos.	15
1.8. Limitaciones	15
<b>II. MATERIAL Y MÉTODOS</b>	<b>16</b>
2.1. Tipo y diseño de investigación.	16
2.2. Diseño de investigación	16
2.3. Población y muestra.	16
2.4. Método de investigación	17
2.5. Métodos estadísticos:	17
2.6. Variables, Operacionalización.	18
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	20
2.8. Procedimientos de análisis de datos.	20
2.9. Método de análisis de datos	20
<b>III. RESULTADOS</b>	<b>21</b>
3.1. Tablas y figuras	21
3.2. Discusión	40
3.3. Limitaciones	42
<b>IV. CONCLUSIONES</b>	<b>43</b>
4.1. Conclusiones.	43
4.2. Referencias	44

## RESUMEN

La investigación tiene por finalidad determinar la relación que existe entre la motivación laboral y la rentabilidad económica y se ejecutará en la empresa inversiones Pérez S.R.L de la ciudad de Jaén durante el año 2018. Con el propósito de lograr el objetivo general se ha planteado los siguientes objetivos específicos que son: diagnosticar el nivel de desempeño laboral en los trabajadores de la empresa inversiones Pérez S.R.L- Jaén 2018, así mismo determinar los niveles de rentabilidad que ha obtenido como resultados de sus operaciones y fundamentar la relación que existe entre la variable desempeño laboral con la variable rentabilidad económica de la empresa inversiones Pérez S.R.L- Jaén 2018. La población es finita por lo que se aplicó un muestreo por conveniencia de 15 informantes donde todo colaborador de la empresa tiene la misma posibilidad de emitir información, el instrumento para recoger la información utilizado es el cuestionario compuesto por 15 ítems que permita medir el desempeño laboral y la rentabilidad económica, se aplicó una investigación cuantitativa de diseño descriptivo correlacional. La hipótesis planteada es: sí existe relación significativa entre el desempeño laboral y la rentabilidad económica de la empresa inversiones Pérez SRL – Jaén 2018. Se ha utilizado los métodos deductivos porque se analizó el problema en general y se diversificó hasta llegar a determinar factores que intervienen en la rentabilidad económica, el método analítico por que se recolectó la información de campo y posteriormente se hizo trabajo de gabinete para realizar el análisis correspondiente, finalmente el método histórico porque se utilizó para poder analizar e interpretar los resultados económicos de la empresa por año. Se llegó a la conclusión según la tabla 1 el cuadro estadístico de correlaciones muestra que la significación bilateral es de 0.00 esto demuestra que existe relación significativa entre el desempeño laboral y la rentabilidad económica, al ser menor de 0.5 debemos rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis llegando a definir que existe relación significativa entre el desempeño laboral y la rentabilidad económica de la empresa inversiones Pérez SRL – Jaén 2018.

Palabras clave:

Desempeño, laboral, rentabilidad, económica.

## ABSTRACT

The purpose of the research is to determine the relationship between work motivation and economic profitability and will be carried out in the company Inversiones Pérez SRL of the city of Jaén during the year 2018. In order to achieve the general objective, the following specific objectives that are: diagnose the level of work performance in the workers of the company investments SRL SRL-Jaén 2018, determine the levels of profitability that has obtained as a result of its operations in the company investments SRL SRL-Jaén 2018, substantiate the relationship that exists between the variable labor performance with the variable profitability of the company investments SRL SRL-Jaén 2018. The population is finite, so a convenience sampling of 15 informants is applied where all employees of the company have the same possibility of being elected , the instrument to collect the information was used questionnaires co With a set of 15 items to measure labor performance and economic profitability, a quantitative investigation of correlational descriptive design was applied. The silver hypothesis is: there is a significant relationship between job performance and the economic profitability of the company Inversiones Pérez SRL - Jaén 2018. Deductive methods have been used because the problem was analyzed in general and diversified to determine factors involved in the economic profitability, the analytical method by which the field information was collected and later in the cabinet the corresponding analysis was made and finally the historical method because the historical method was used to analyze and interpret the economic results of the company per year. It was concluded that according to Table 1 the statistical table of correlations observed that the bilateral significance is 0.00 this shows that there is a significant relationship between work performance and economic profitability, to be less than 0.5 we must reject the null hypothesis and accept The hypothesis came to define that there is a significant relationship between job performance and the economic profitability of the company Inversiones Pérez SRL - Jaén 2018.

Keywords:

Performance, labor, profitability, economic.

## **I. INTRODUCCIÓN**

La finalidad de la investigación es comprobar la relación que existe entre el desempeño laboral y la rentabilidad de la empresa inversiones Pérez S.R.L de la ciudad de Jaén 2018.

Las empresas necesitan de técnicas para mejorar sus servicios y obtener buenos resultados los cuales pueden lograrse en base a una serie de procesos que puede ir desde la motivación hasta habilidades y destrezas que permitan alcanzar sus colaboradores.

El desempeño laboral no solo es la capacidad que tiene los colaboradores sino es la capacidad de lo que pueden o dejen de hacer en una empresa, estas mismas categorías pueden mejorar los índices de solvencia económica y de rentabilidad.

Una de las características que deben conocer son las habilidades, su capacidad productiva, la calidad de servicio que se brinda y la eficiencia. De la investigación se afirma que existe relación significativa entre el desempeño laboral y la rentabilidad económica en la empresa inversiones Pérez.

El estudio se ha realizado para medir la relación que existe entre el desempeño laboral y la rentabilidad económica de la empresa inversiones Pérez SRL de la ciudad de Jaén 2018.

Está estructurado de la siguiente manera: Primera parte introducción Realidad Problemática, Trabajos previos, Teorías relacionadas al tema, Formulación del Problema, Justificación e importancia del estudio, Hipótesis, Objetivos, Limitaciones; segunda parte de los materiales y métodos: Tipo y Diseño de Investigación, Población y muestra, Variables, Operacionalización, Técnicas e instrumentos de recolección de datos, Procedimientos de análisis de datos y Tercer parte muestra los Resultados, ,Tablas y Figuras, Discusiones , las conclusiones y recomendaciones.

## **1.1. Realidad Problemática.**

Fisher (1989). El desempeño laboral actualmente es hablar de gestión de recursos humanos, se relacionan básicamente con el buen desempeño de los colaboradores de una empresa o entidad y son factores que aumentan la productividad y rentabilidad en las empresas previa evaluación con parámetros que ayuden a verificar su rendimiento y eficiencia en las funciones que se les asignado.

En España las instituciones y empresas se acomodan a un contexto según un plan diseñado específicamente con habilidades empresariales. Para lo cual considera que el crecimiento de una empresa corresponde a la fuerza laboral que finalmente se le llama desempeño.

En el estudio de Díaz & Martínez (2010), Se refiere a características que cada persona presenta frente a un determinado trabajo o actividad que desempeño, los cuales se asocian a diversos problemas o realidades internas de cada institución o empresa; un buen desempeño significa que el trabajador ha logrado sus metas y está enteramente satisfecho con el trabajo que realice y los resultados se verán reflejados en su crecimiento.

Actualmente en la región Cajamarca no existen políticas empresariales que promuevan el buen desempeño laboral de sus colaboradores ya que no tiene planes de evaluación de desempeño, hoy en día existen muchas empresas con bajo crecimiento económico y financiero.

Inversiones Pérez es una empresa que no fomenta la evaluación de desempeño laboral en sus colaboradores y no promueve políticas de mejora continua, es por eso que durante el trabajo de campo se ha encontrado bajos índices de rentabilidad económica, lo que limita su crecimiento en activos, patrimonio y liderazgo empresarial.

## **1.2. Trabajos previos.**

### **Internacionales**

Alberca y Rodríguez (2013) en su tesis manifiesta que las empresas pueden generar mayor rentabilidad según su localización geográfica; lo que más influye en la mejora de la rentabilidad económica son los clientes, por ello según el tipo de servicio que se brinda dependerá mucho de los clientes, es así que se deben contar con un buen desempeño por parte de los colaboradores de la empresa para mantener la calidad del servicio. Si existe un buen desempeño laboral permitirá una mayor rentabilidad económica.

Sum (2015) en su tesis manifiesta que una causa del desempeño es la motivación laboral lo que genera crecimiento económico y que promueve el desarrollo en el activo de las empresas e instituciones en un tiempo de determinado logrando así el cumplimiento de sus objetivos estratégicos.

Arratia (2010) en su trabajo de investigación una forma de poder medir el cumplimiento de los objetivos de una empresa son los resultados los cuales se miden desde lo económico hasta el crecimiento del activo, las empresas que apliquen temas de investigación es una de las alternativas de desarrollo y crecimiento porque permite hacerles frente a debilidades que puedan generar inestabilidad organizacional.

### **Nacionales**

Seminario (2016) En su tesis manifiesta que el buen desempeño tiene que ver con el crecimiento económico de las instituciones y necesariamente debe haber un buen desempeño en los trabajadores que demuestren eficiencia y lo que genera productividad es tener una asistencia permanente, el buen desempeño depende del pago consiente



y adecuado al cargo que desempeña y que se paguen los sueldos en los tiempos establecidos.

Pérez y Verastegui(2013) en su propuesta manifiestan que para alcanzar sus objetivos empresariales los trabajadores necesitan demostrar un buen desempeño laboral por ser una fuerza motora para poder alcanzarlo, también muestra que una de los principales motivos que los trabajadores muestran un mejor rendimiento es el ambiente y la interrelación que estos se tiene dentro de la empresa que conllevan a que los trabajadores muestren un mejor rendimiento laboral y por lo general la empresas obtengan buenos resultados.

Núñez (2016) en su tesis concluye que la motivación genera buen desempeño en los colaboradores y que es tarea del gerente mantener una política de motivación para alcanzar sus objetivos propuestos desde el punto de vista estratégico y económico. Es así que el desempeño laboral eficiente es notorio hacia la parte externa de las instituciones y empresas; también estas generan buena rentabilidad necesaria y apropiada para su crecimiento.

### **1.3. Teorías relacionadas al tema.**

#### **Motivación laboral**

##### **Desempeño Laboral**

Milkovich Boudrem según el autor manifiestan que el desempeño laboral es la validez, la energía y el vigor que le ponen los colaboradores que contribuyen a una empresa, surge de la satisfacción laboral.

Chiang, Méndez y Sánchez comentan hay una diversidad de razones que sirven para controlar el desempeño laboral; estas diversidades constituyen también diversas conductas entre los colaboradores que afectan finalmente la rentabilidad y la organización de la empresa.

**La Evaluación del Desempeño (ED)**, según Mondy y Noe, es el método sistemático que se realiza para determinar el rendimiento de los colaboradores de

una empresa los que se realiza de forma colectiva y personal; las evaluaciones colectivas se dan para medir la rentabilidad y el logro de sus objetivos de las organizaciones e instituciones públicas.

**Satisfacción Laboral:** Hace mucho tiempo atrás ya existía la llamada satisfacción labora pero que no se expresaba adecuadamente, es decir se podían sentir o apreciar como cualquier otro nombre. La satisfacción laboral no es más que sentirse bien desempeñando una actividad lo que puede ser motivado por una serie de factores como el sueldo, el bienestar en equipo y otros.

Locke define la satisfacción laboral como el periodo apasionado que tiene los trabajadores de forma positiva ya sea en equipo o individual, los cuales se plantea de manera organizada en sus rutinas o tareas como personas.

Según Price y Muller identifican la satisfacción laboral con cierto nivel donde los colaboradores les agrada sus actividades que desarrolla diariamente en una empresa o institución.

Otros autores como Porter y Lawler expresan que el nivel de recompensas que los administradores o gerentes otorguen como recompensas se convierte en satisfacción los mismo que permitirán reconocer sus aciertos.

Finalmente, otra definición ofrece Davis y Newstrom, quienes definen la satisfacción como un grupo de emociones que pueden estar a favor o en contra de los colaboradores de una empresa en relación a las actividades que éstas realizan, también afirma que la satisfacción labora puede variar a medida que sus emociones son cubiertos por cientos estímulos que pueden ocasionar problemas.

Así, según Chiang, Martín y Núñez el desempeño laboral podría considerarse como una idea macro ya que hace referencia a las ideas generales de un grupo de persona en distintas etapas de su trabajo. Es así que hablar de desempeño es hablar de una serie de factores.

Zerilli, (1973): Es un método ordenado que los trabajadores hacen referencia a una organización o empresa y que se determina fundamentalmente por el valor que estos obtengan en retribución a su trabajo será reconocido.

Sikula, (1989): Es el cargo de valores a cada acción de un colaborador con un propósito de prestar la accesibilidad sobre la adaptación y el logro de metas.

## TEORIA DE RENTABILIDAD

### Rentabilidad

Bustamante (2007). La rentabilidad es el valor de conseguir beneficios en un tiempo programado mediante la transformación de dinero en las tareas o movimiento mercantil de las empresas e instituciones. Por lo general la rentabilidad se describe en porcentajes

Para Pearson (1989). Las formas de conocer la rentabilidad en una empresa son distintas, una de ella puede ser sumando la totalidad de ventas en un cierto tiempo más el incremento de otros ingresos diversos que tenga la empresa

Para Buffett y Clark (2005). Rentabilidad es tomar el control teniendo como principal actividad los movimientos realizados durante cierto periodo de tiempo y los activos que cuenta la empresa a la cual lo llamamos "inversión" y que éstos se ven reflejados en el arqueo rutinario que se realizan.

Índices de rentabilidad Clyde (2011) refiere a la importancia de toda empresa según los resultados, ya que los indicadores conllevan a evaluar los resultados financieros que son herramientas para medir las utilidades y verificar su rendimiento mediante el dinero que se invirtió inicialmente.

**Sánchez (2012).** Es una buena iniciativa que los resultados que se obtengan en una empresa se debe comparar con otras de su misma característica para poder mejorar sus procesos y/o reajustar sus estrategias.

**Bustamante (2007).** Rentabilidad es una forma de evaluar los ratios de liquidez y rentabilidad que poseen cada empresa en un determinado tiempo.

## **Marco conceptual**

**Principios de desempeño laboral:** Principalmente se debe tener en cuenta la experiencia profesional y los cargos que este ha desempeñado, también es importante conocer las actividades que se realizará según el puesto que pretenda ocupar; así también tener en cuenta el propósito final de la evolución.

### **Concepto de desempeño laboral.**

Según Bohórquez citado por Araujo y Guerra (2007) es la capacidad que logra cada colaborado en alcanzar sus metas dentro de las empresas.

Además, Chiavenato, define al desempeño como las habilidades de una persona que demuestras dentro de una empresa, esto es indispensable para las empresas puesto que según su rendimiento éstas generarán ingresos y rentabilidad.

**Motivación laboral.** Lo que hace sentir bien a un ser humano dentro de una determinada área laboral.

**Satisfacción laboral.** Es el hecho de sentirse adecuadamente bien en la empresa.

**Trabajo en equipo.** Es una de las técnicas más usadas que permiten el desarrollo integral de las empresas e instituciones.

**Rentabilidad.** La rentabilidad es cualquier acción económica en la que se movilizan una serie de medios, materiales, recursos humanos y recursos financieros con el objetivo de obtener una serie de resultados.

**Rendimiento:** Es el resultado del beneficio de un bien en comparación con su valor de compra y con el valor de venta.

**Habilidad.** Es el progreso que se tiene durante el trabajo o practica también se le conoce como talento.

**Liderazgo:** conjunto de destrezas que posee cada individuo para reagrupar personas que pueden ser para desarrollar una actividad.

## Indicadores de rentabilidad

**Rentabilidad anual.** Es una participación a favor o en contra si el plazo es anual.

**Rentabilidad media.** Es el total de las rentabilidades acumuladas de distintos periodos de tiempo y que luego se debe dividir entre el número de periodos acumulados.

## Indicadores de rentabilidad generales

- **Rentabilidad absoluta.** La rentabilidad que los activos han sido invertidos dentro de un mercado de finanzas los que pueden ser a plazo fijo o variable.
- **Rentabilidad acumulada.** Es la liquidez acumulada dentro de un cierto periodo de tiempo
- **Rentabilidad económica.** Es la más importante de las empresas y es considerado como el mejor indicador económico de las instituciones, empresas se aplican cada año.
- **Rentabilidad financiera o rentabilidad del ROE.** Generalmente se obtiene del total inventario de las empresas antes de las tributaciones.
- **Rentabilidad comercial.** Es un indicador que controla la eficiencia mercantil de una determinada entidad.
- **Rentabilidad dinero.** Es el resultado que se obtiene después de haber realizado un depósito de dinero en un determinado tiempo.
- **Rentabilidad efectiva.** Es el dinero producto de las operaciones en efectivo y que se usa para el equipamiento de activo de una empresa.

#### **1.4. Formulación del Problema.**

¿Qué relación tiene el desempeño laboral con la rentabilidad económica de la empresa Inversiones Pérez S.R.L de la ciudad de Jaén?

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

La investigación se justifica porque en la actualidad la empresa necesita medir sus resultados económicos y financieros para poder reajustar sus deficiencias, el resultado final se obtendrá del proceso de un conjunto de factores; siendo el más importante el desempeño laboral. El propósito de la investigación es determinar la relación que existe entre el desempeño laboral y la rentabilidad económica de la empresa inversiones Pérez S.R.L de la ciudad de Jaén 2018.

La presente investigación servir como un aporte a las empresas para medir el desempeño laboral de sus colaboradores en relación a la rentabilidad económica y poder aplicar medidas correctivas para incentivar el buen desempeño mediante estímulos y otras estrategias.

Actualmente la empresa Inversiones Pérez no realiza ninguna evaluación de desempeño labora a sus colaboradores y según análisis de la información obtenida la empresa mantiene bajos índices de rentabilidad económica, le será de referencia a sus autoridades para poder tomar cartas en el asunto.

#### **1.6. Hipótesis.**

Ha: Existe relación significativa entre el desempeño laboral y la rentabilidad económica de la empresa inversiones Pérez SRL – Jaén 2018.

Ho. No existe relación significativa entre el desempeño laboral y la rentabilidad económica de la empresa inversiones Pérez SRL – Jaén 2018.

## **1.7. Objetivos.**

### **General**

Comprobar la relación que existe entre el desempeño laboral y la rentabilidad económica de la empresa inversiones Pérez S.R.L de la ciudad de Jaén 2018.

### **Específicos**

1. Diagnosticar el nivel de desempeño laboral en los trabajadores de la empresa inversiones Pérez S.R.L- Jaén 2018.
2. Determinar los niveles de rentabilidad según los resultados de las operaciones en la empresa inversiones Pérez S.R.L- Jaén 2018.
3. Fundamentar la relación que existe entre la variable desempeño laboral con la variable rentabilidad económica de la empresa inversiones Pérez S.R.L- Jaén 2018.

## **1.8. Limitaciones**

limitado acceso a la información relevante e histórica por parte de la gerencia de la empresa, sus informantes han colaborado con la investigación en un 60% porque sus horarios para brindar información han sido extras laborales.

## II. MATERIAL Y MÉTODOS

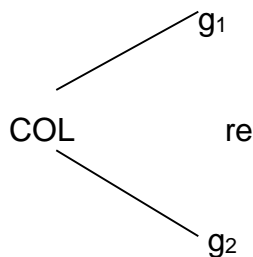
### 2.1. Tipo y Diseño de Investigación.

#### Tipo de Investigación.

La investigación se abordado desde un estudio de tipo descriptivo-correlacional porque nos ha permitido narrar y comparar la variable desempeño labora con la variable rentabilidad económica de la empresa inversiones Pérez S.R.L – 2018.

### 2.2 Diseño de la investigación.

Se ha tomado en cuenta para la recopilación de la información la técnica de encuestas como trabajo de campo y como instrumento se utilizó un cuestionario y se aplicará un diseño pre experimental. Con un enfoque cuantitativo.



COL = Colaboradores de la Empresa Inversiones Pérez - Jaén

$g_1$  = Desempeño laboral

$g_2$  = Rentabilidad económica

re= Correlación entre desempeño laboral y rentabilidad económica.

### 2.3 Población y muestra.

#### Población.

Actualmente en la empresa Inversiones Pérez cuenta con 15 personas entre gerentes, ventas y almacén.



## **Muestra.**

Por tratarse de una población finita se ha elegido el muestreo por conveniencia siendo el total de 15 personas que han colaborado con la investigación.

## **2.4. Método de investigación**

### **Métodos teóricos científicos:**

Para la ejecución de la investigación se utilizaron los siguientes métodos.

- a) **Deductivo.** se analizó el problema en general y se diversificó hasta llegar a determinar factores que intervienen en la rentabilidad económica.
- b) **Analítico.** Se recolectó la información de campo y posteriormente en trabajo de gabinete se realizó el análisis correspondiente.
- c) **Histórico.** Se utilizó el método histórico para poder analizar e interpretar los resultados económicos de la empresa por año.

### **2.5 Métodos estadísticos:**

Para realizar la comprobación se aplicó un estadística descriptiva mediante tablas con frecuencias y gráficos circulares para poder dar respuesta a los objetivos planteados

## 2.6 Variables, Operacionalización.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	TIPO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN	TÉCNICAS	MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS
¿Qué relación tiene el desempeño laboral con la rentabilidad económica de la empresa Inversiones Pérez S.R.L de la ciudad de Jaén?	<b>GENERAL</b>	<p>Ha: Existe relación significativa entre el desempeño laboral y la rentabilidad económica de la empresa inversiones Pérez SRL – Jaén 2018.</p> <p>Ho: No existe relación significativa entre el desempeño laboral y la rentabilidad económica de la empresa inversiones Pérez SRL – Jaén 2018.</p>	<p>VI. Desempeño Laboral</p> <p>VD: Rentabilidad económica</p>	Es descriptivo correlacional	Los colaboradores de la empresa inversiones Pérez-Jaén.	Encuesta	Programa Estadístico
	<b>ESPECÍFICOS</b>			<b>DISEÑO</b>	<b>MUESTRA</b>	<b>INSTRUMENTOS</b>	
				Diseño pre experimental	Muestreo por conveniencia por ser una población finita	Cuestionario 20 preguntas con opciones: 1=Nunca 2= A veces 3= Siempre	

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	TECNICAS DE INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS	ESCALA DE MEDICION
<b>INDEPENDIENTE</b>  Desempeño laboral	Según Bohórquez citado por Araujo y Guerra (2007) es la capacidad que logra cada colaborado en alcanzar sus metas dentro de las empresas privadas o públicas.  Además, Chiavenato, define al desempeño como las habilidades de una persona que demuestras dentro de una empresa, esto es indispensable para las empresas puesto que según su rendimiento éstas generarán ingresos y rentabilidad.	Es el resultado de la evaluación objetiva de cualidades que los seres humanos demuestran durante un proceso de actividades en las empresas donde laboran.	satisfacción laboral relaciones interpersonales experiencia y conocimiento del cargo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rendimiento</li> <li>• Habilidades</li> <li>• Capacidad de liderazgo</li> <li>• Trabajo en equipo</li> <li>• Productividad</li> </ul>	Encuestas	Test para medir el desempeño y la rentabilidad económica
<b>DEPENDIENTE</b>  Rentabilidad económica		Se mide con respecto al Índice de solvencia económica con respecto a periodos anteriores	Retorno de la inversión	Utilidad neta  Tasa de crecimiento	Encuestas	

## **2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.**

### **Técnicas**

**La observación:** en la presente investigación se utilizó la observación como instrumento que ha permitido recolectar la información de campo detallada sobre índices de rentabilidad económica.

## **2.8 Procedimientos de análisis de datos.**

**Estadísticas:** para el procedimientos y análisis de datos se aplicó el programa estadístico que es el spss.

## **2.9 Método de análisis de datos**

Se utilizó la estadística descriptiva para validar los instrumentos y ver su validez y fiabilidad así mismo se hizo la correlación de las variables en estudio mediante la prueba de Pearson.

### III. RESULTADOS

#### 3.1 Tablas y Figuras

##### Descripción De Los Resultados

		Correlaciones	
		Desempeño laboral	Rentabilidad Económica
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	1	,938**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	15	15
Rentabilidad Económica	Correlación de Pearson	,938**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	15	15

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

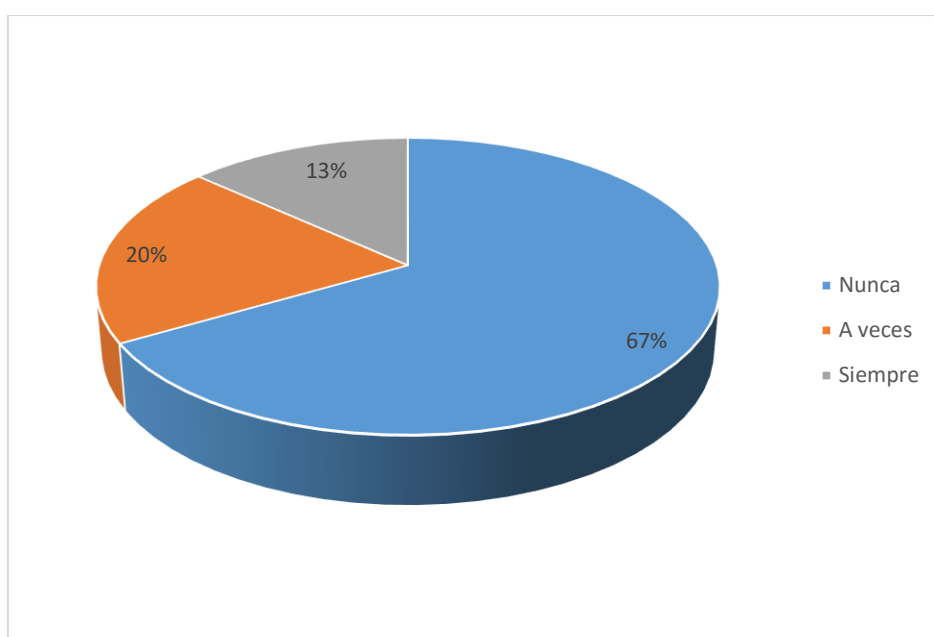
En la tabla 1 el cuadro estadístico de Correlaciones observamos que la significación bilateral es de 0.00 esto demuestra que existe relación significativa entre el desempeño laboral y la rentabilidad económica, al ser menor de 0.5 debemos rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis llegando a definir que existe relación significativa entre el desempeño laboral y la rentabilidad económica de la empresa inversiones Pérez SRL – Jaén 2018.

**Tabla 2**

¿Se siento satisfecho con la labor que realiza en la empresa inversiones Pérez?

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	10	67
A veces	3	20
Siempre	2	13
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Procesamiento estadístico de los datos.



**Figura 1:** ¿Se siento satisfecho con la labor que realiza en la empresa inversiones Pérez?

**Interpretación:**

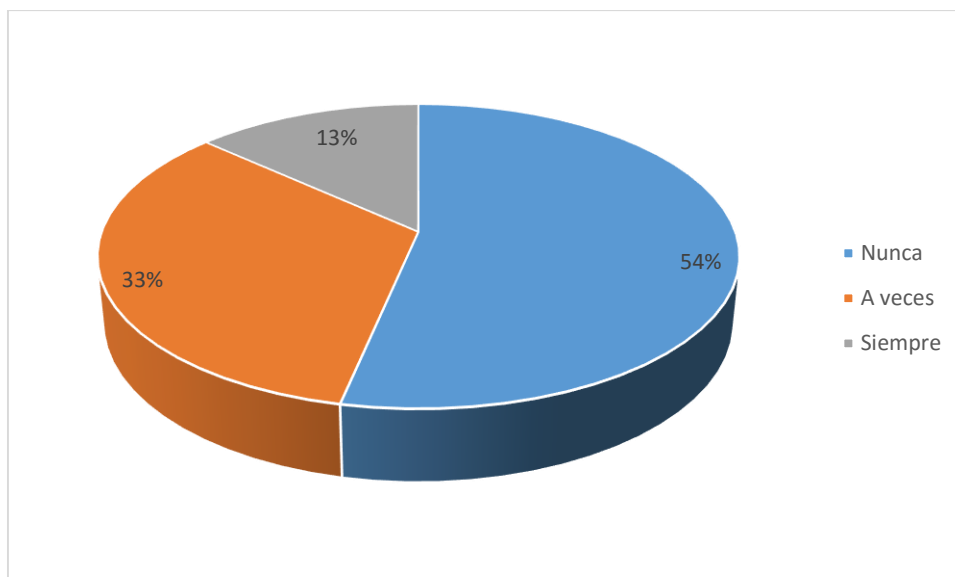
Según la tabla 2 y figura 1 se observa que; de los 15 encuestados, el 67% opinan que nunca se sienten satisfechos con la labor que realiza la empresa, el 20% opinan que a veces si se sienten satisfecho con la labor que realiza la empresa y el 13% creen que siempre se sienten satisfecho con la labor que realiza la empresa.

**Tabla 3**

¿Siente satisfacción con las funciones que realiza en la empresa inversiones Pérez?

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	8	54
A veces	5	33
Siempre	2	13
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Procesamiento estadístico de los datos.



**Figura 2:** ¿Siente satisfacción con las funciones que realiza en la empresa inversiones Pérez?

**Interpretación:**

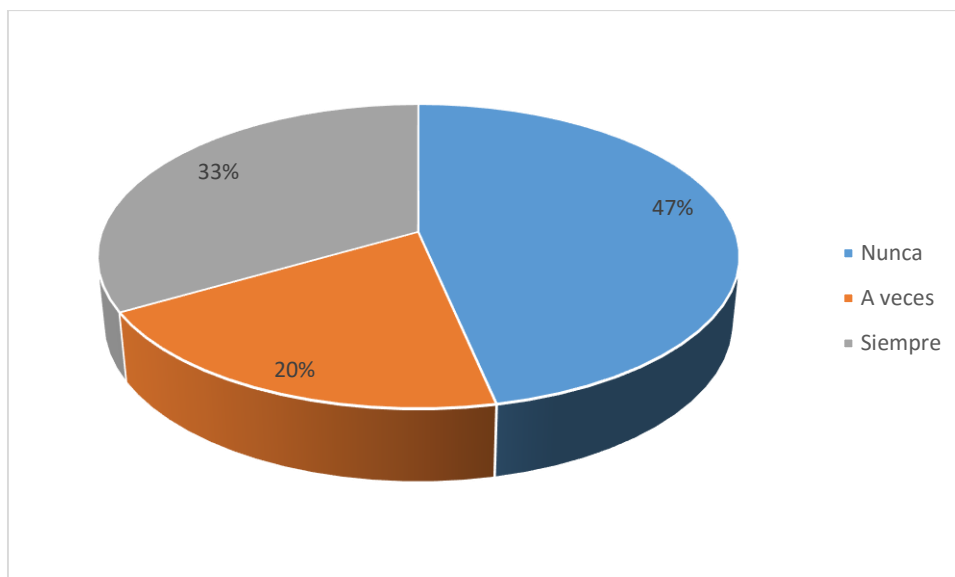
Según la tabla 3 y figura 2 se observa que; de los 15 encuestados, el 53% opinan que nunca se sienten satisfacción con las funciones que realiza la empresa Inversiones Pérez, el 33% opinan que a veces si se sienten satisfacción con las funciones que realiza la empresa y el 13% creen que siempre se sienten satisfacción con las funciones de la empresa inversiones Pérez.

**Tabla 4**

¿Siente satisfacción porque represento un cargo muy importante en la empresa inversiones Pérez?

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	7	47
A veces	3	20
Siempre	5	33
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Procesamiento estadístico de los datos.



**Figura 3:** ¿Siente satisfacción porque represento un cargo muy importante en la empresa inversiones Pérez?

**Interpretación:**

Según la tabla 4 y figura 3 se observa que; de los 15 encuestados, el 47% opinan que nunca se sienten satisfacción por que representa un cargo muy importante en la empresa, el 20% opinan que a veces si se siente satisfacción ocupar un cargo muy importante en la empresa y el 33% creen que siempre siente satisfacción por que desempeña un cargo importante en la empresa.

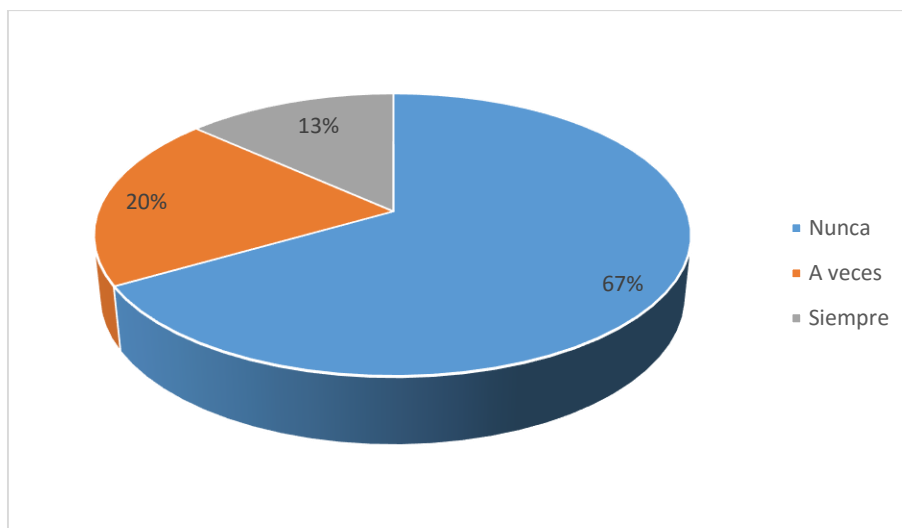


**Tabla 5**

¿Considera que existe una buena comunicación entre colaboradores de la empresa inversiones Pérez?

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	10	67
A veces	3	20
Siempre	2	13
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Procesamiento estadístico de los datos.



**Figura 4:** ¿Considera que existe una buena comunicación entre colaboradores de la empresa inversiones Pérez?

**Interpretación:**

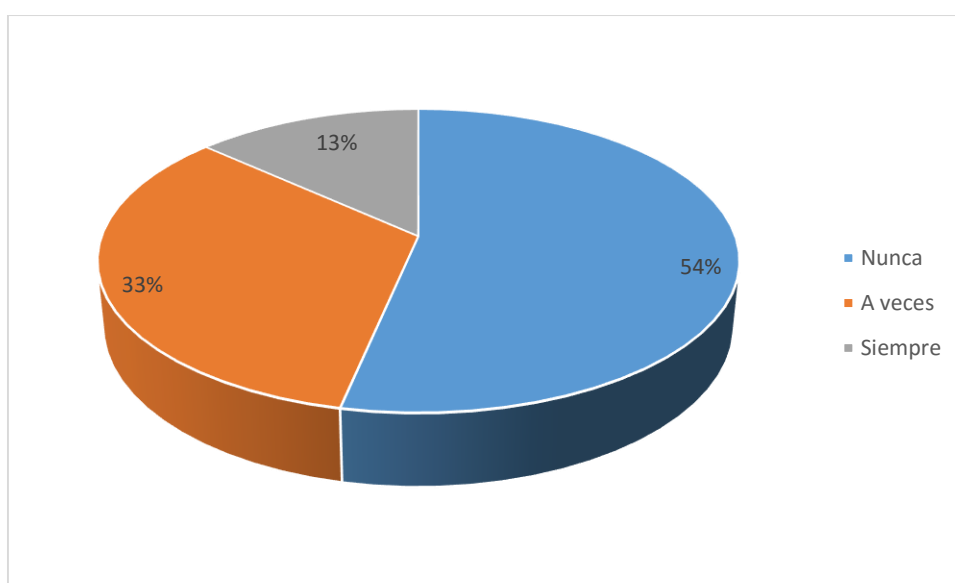
Según la tabla 5 y figura 4 se observa que; de los 15 encuestados, el 67% opinan que nunca considera que existe una buena comunicación entre colaboradores de la empresa, el 20% opinan que a veces si considera una buena comunicación entre colaboradores de la empresa y el 13% creen que siempre hay una buena comunicación entre colaboradores de la empresa.

**Tabla 6**

¿Realiza reuniones de coordinación con otras áreas?

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	8	54
A veces	5	33
Siempre	2	13
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Procesamiento estadístico de los datos.



**Figura 5:** ¿Realiza reuniones de coordinación con otras áreas?

**Interpretación:**

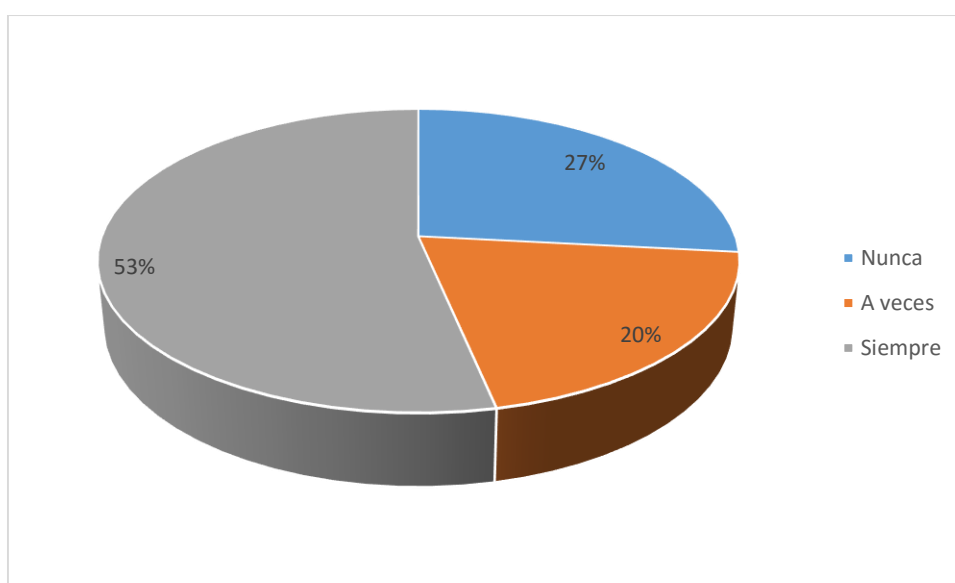
Según la tabla 6 y figura 5 se observa que; de los 15 encuestados, el 53% opinan que nunca realizan reuniones de coordinación con otras áreas, el 33% opinan que a veces si se realiza reuniones de coordinación con otras áreas y el 13% creen que siempre se realizan reuniones de coordinación con otras áreas.

**Tabla 7**

¿Mi experiencia y conocimiento son adecuados para el cargo que ocupo?

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	4	27
A veces	3	20
Siempre	8	53
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Procesamiento estadístico de los datos.



**Figura 6:** ¿Mi experiencia y conocimiento son adecuados para el cargo que ocupo?

**Interpretación:**

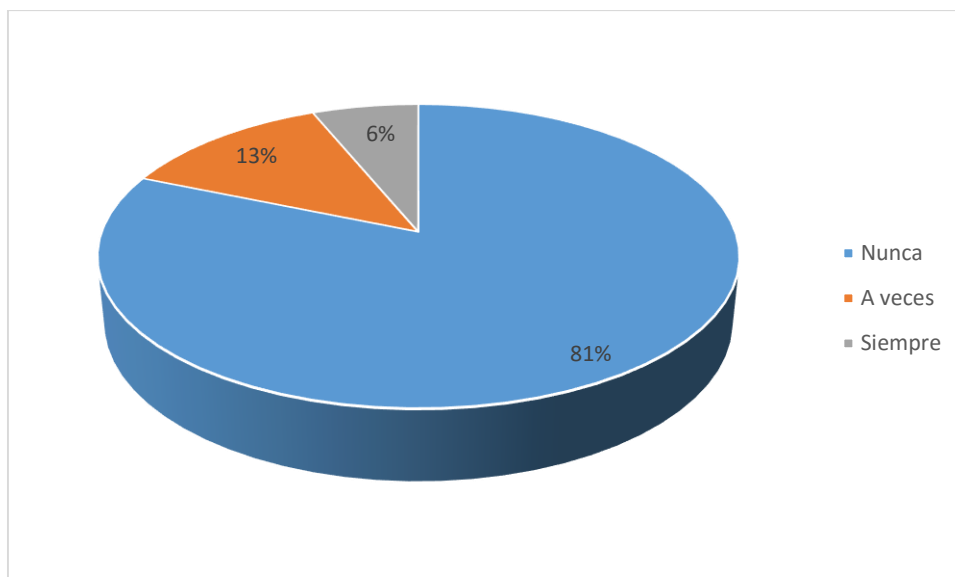
Según la tabla 7 y figura 6 se observa que; de los 15 encuestados, el 27% opinan que la experiencia y conocimiento no son adecuados para el cargo que ocupa, el 20% opinan que a veces su experiencia y su conocimiento son adecuados para el cargo y el 53% creen que siempre su experiencia y su conocimiento son adecuados para el cargo que ocupa.

**Tabla 8**

¿Mi conocimiento en el cargo que desempeño me limita en la empresa inversiones Pérez?

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	13	81
A veces	2	13
Siempre	1	6
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Procesamiento estadístico de los datos.



**Figura 7:** ¿Mi conocimiento en el cargo que desempeño me limita en la empresa inversiones Pérez?

**Interpretación:**

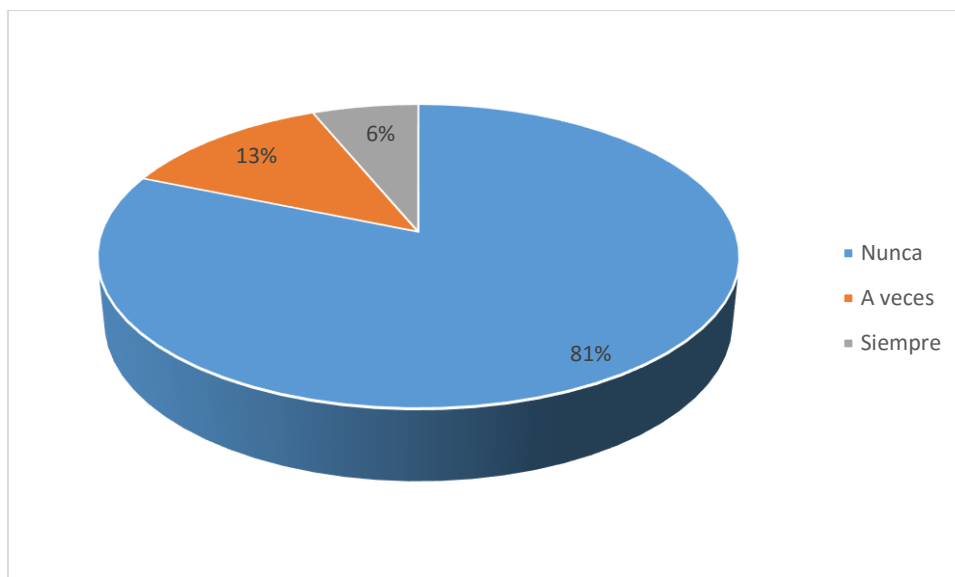
Según la tabla 8 y figura 7 se observa que; de los 15 encuestados, el 87% opinan que su conocimiento no le limita para el cargo que desempeño en la empresa, el 13% opinan que a veces su conocimiento limita le limita para el cargo que desempeña en la empresa y el 7% siempre le falta conocimientos para desempeñar el cargo.

**Tabla 9**

¿Inversiones Pérez, se preocupa por tema de capacitaciones a sus colaboradores?

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	13	87
A veces	2	13
Siempre	1	7
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Procesamiento estadístico de los datos.



**Figura 8:** ¿Inversiones Pérez, se preocupa por tema de capacitaciones a sus colaboradores?

**Interpretación:**

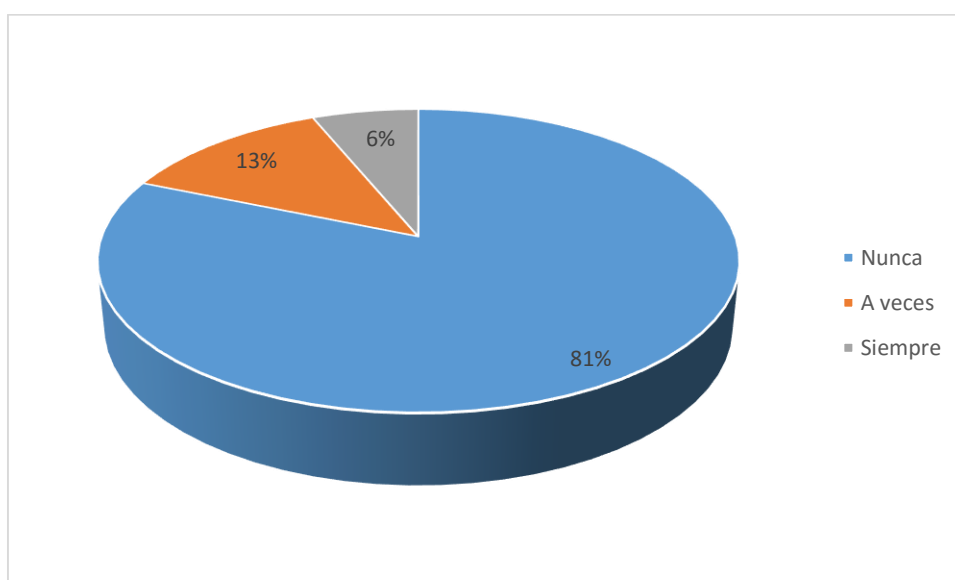
Según la tabla 9 y figura 8 se observa que; de los 15 encuestados, el 87% opinan que nunca la empresa inversiones Pérez, se preocupa por tema de capacitaciones a sus colaboradores, el 13% opinan que a veces la empresa inversiones Pérez si se preocupa por temas de capacitaciones a sus colaboradores y el 7% creen que siempre la empresa inversiones Pérez se preocupa por capacitaciones a sus colaboradores.

**Tabla 10**

¿Recibo alguna certificación laboral que le motive en su centro de trabajo?

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	13	87
A veces	2	13
Siempre	1	7
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Procesamiento estadístico de los datos.



**Figura 09:** ¿Recibo alguna certificación laboral que le motive en su centro de trabajo?

**Interpretación:**

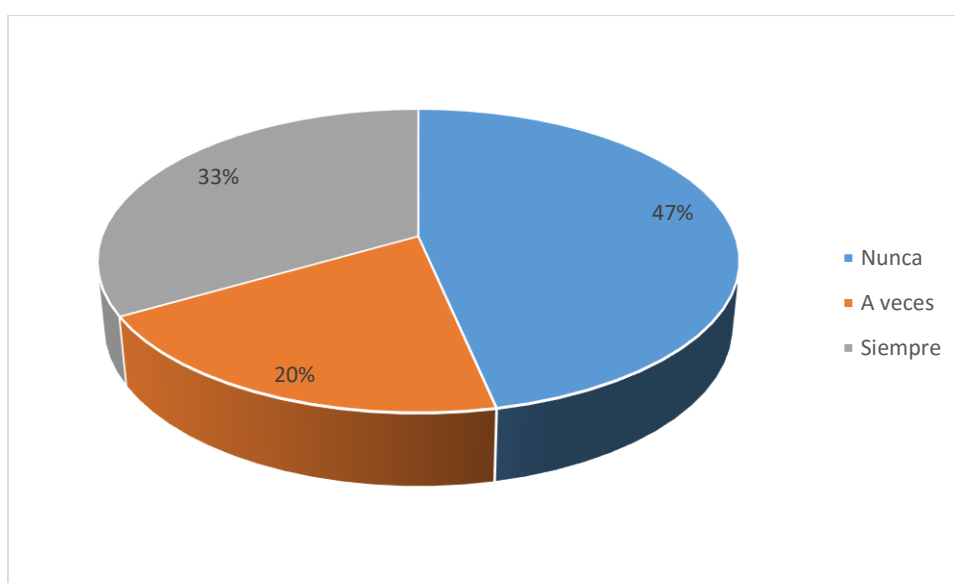
Según la tabla 10 y figura 9 se observa que; de los 15 encuestados, el 87% opinan que nunca recibe certificación laboral que le motive en su centro de trabajo, el 13% opinan que a veces reciben certificación laboral que le motive en su centro de trabajo y el 7% creen que siempre reciben certificaciones laborales que le motiven en su centro de trabajo.

**Tabla 11**

¿Considera que el desempeño de los demás colaboradores es adecuado?

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	7	47
A veces	3	20
Siempre	5	33
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Procesamiento estadístico de los datos.



**Figura 10:** ¿Considera que el desempeño de los demás colaboradores es adecuado?

**Interpretación:**

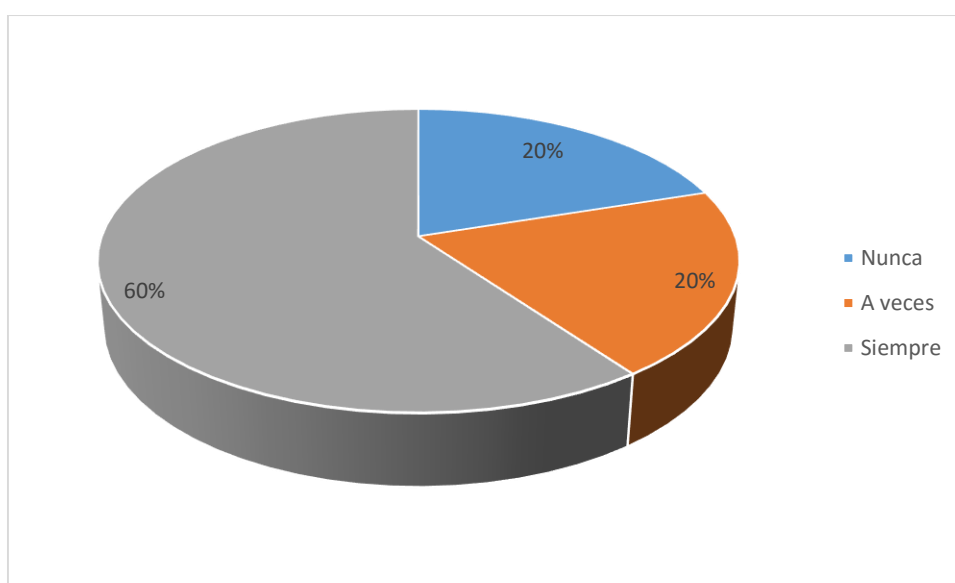
Según la tabla 11 y figura 10 se observa que; de los 15 encuestados, el 47% opinan que nunca considera que el desempeño de los demás colaboradores es adecuado, el 20% opinan que a veces si consideran adecuado el desempeño de los demás colaboradores y el 33% creen que siempre consideran adecuado el desempeño de los demás colaboradores.

**Tabla 12**

¿Los saldos de sus operaciones son positivos?

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	3	20
A veces	3	20
Siempre	9	60
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Procesamiento estadístico de los datos.



**Figura 11:** ¿Los saldos de sus operaciones son positivos?

**Interpretación:**

Según la tabla 12 y figura 11 se observa que; de los 15 encuestados, el 20% opinan que nunca los saldos de sus operaciones son positivos, el 20% opinan que a veces los saldos de sus operaciones son positivos y el 60% creen que siempre los saldos de sus operaciones son positivos.

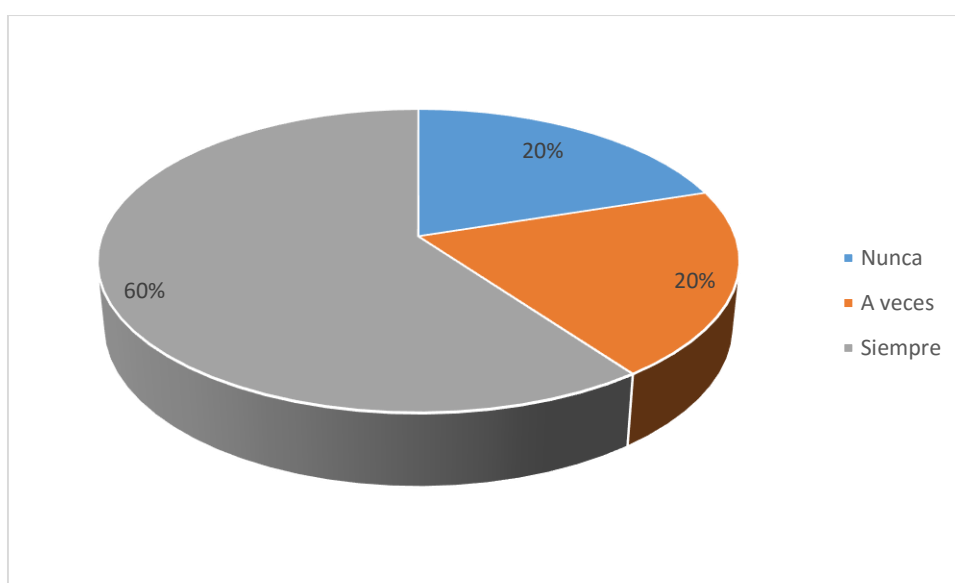


**Tabla 13**

¿El saldo de sus operaciones permiten ir mejorando el activo de la empresa?

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	3	20
A veces	3	20
Siempre	9	60
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Procesamiento estadístico de los datos.



**Figura 12:** ¿El saldo de sus operaciones permiten ir mejorando el activo de la empresa?

**Interpretación:**

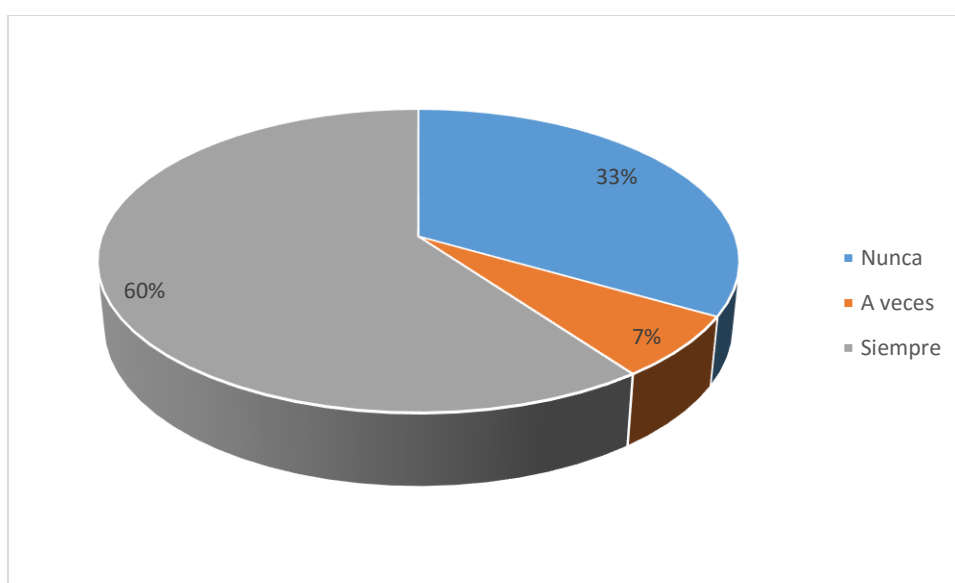
Según la tabla 13 y figura 12 se observa que; de los 15 encuestados, el 20% opinan que nunca los saldos de sus operaciones permiten ir mejorando el activo de la empresa, el 20% opinan que a veces los saldos de sus operaciones permiten mejorar el activo de la empresa y el 60% creen que siempre los saldos de sus operaciones permiten mejorar el activo de la empresa.

**Tabla 14**

¿Los resultados son los esperados por sus gerentes?

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	5	33
A veces	1	7
Siempre	9	60
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Procesamiento estadístico de los datos.



**Figura 13:** ¿Los resultados son los esperados por sus gerentes?

**Interpretación:**

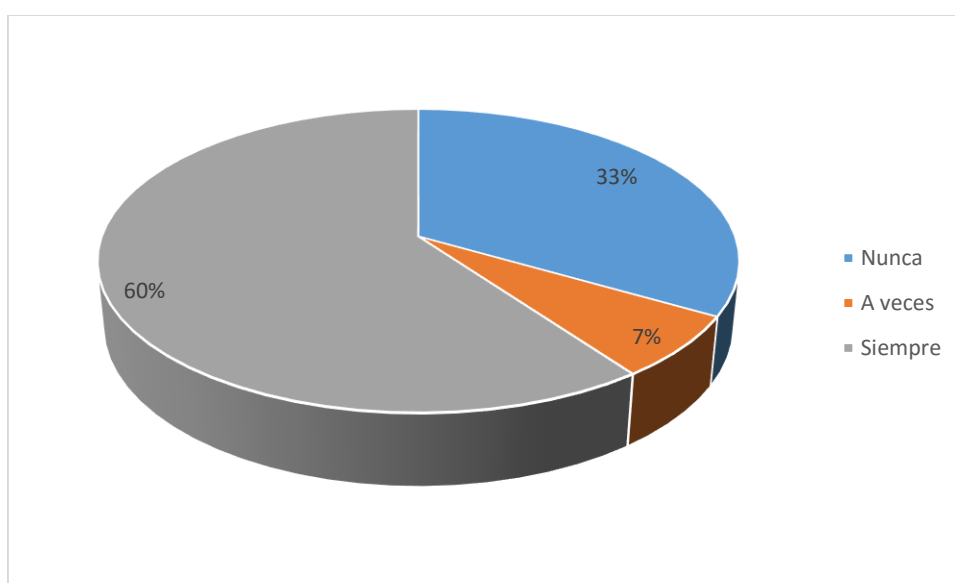
Según la tabla 14 y figura 13 se observa que; de los 15 encuestados, el 33% opinan que nunca los resultados son los esperados por sus gerentes, el 7% opinan que a veces los resultados son los esperados por sus gerentes y el 60% creen que siempre los resultados son los esperados por sus gerentes.

**Tabla 15**

¿Considera que el margen de ganancia es adecuado?

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	5	33
A veces	1	7
Siempre	9	60
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Procesamiento estadístico de los datos.



**Figura 14:** ¿Considera que el margen de ganancia es adecuado?

**Interpretación:**

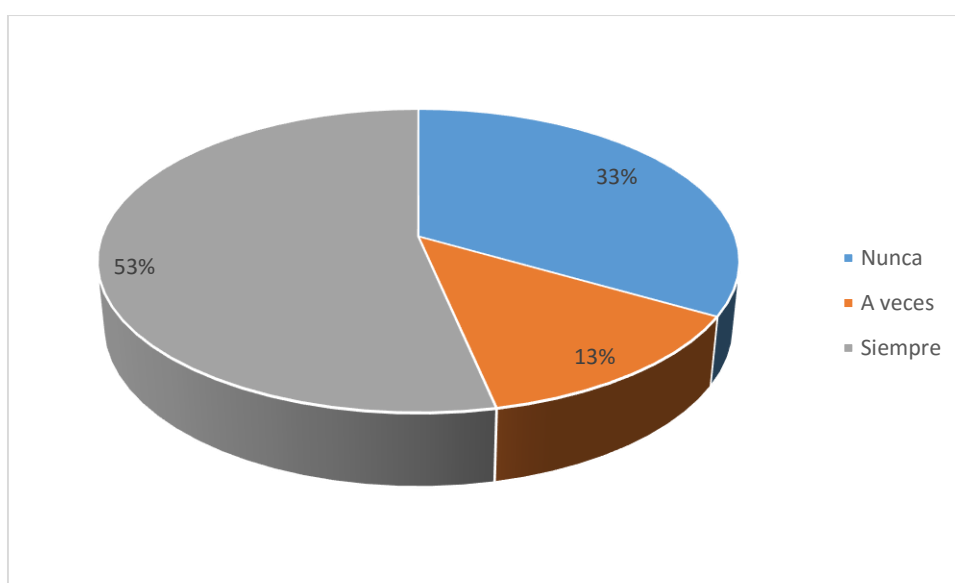
Según la tabla 15 y figura 14 se observa que; de los 15 encuestados, el 33% opinan que nunca consideran adecuado el margen de ganancias, el 7% opinan que a veces consideran que el margen de ganancias es adecuado y el 60% creen que siempre consideran que el margen de ganancias es adecuado.

**Tabla 16**

¿El patrimonio de la empresa ha mejorado?

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	5	33
A veces	2	13
Siempre	8	53
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Procesamiento estadístico de los datos.



**Figura 15:** ¿El patrimonio de la empresa ha mejorado?

**Interpretación:**

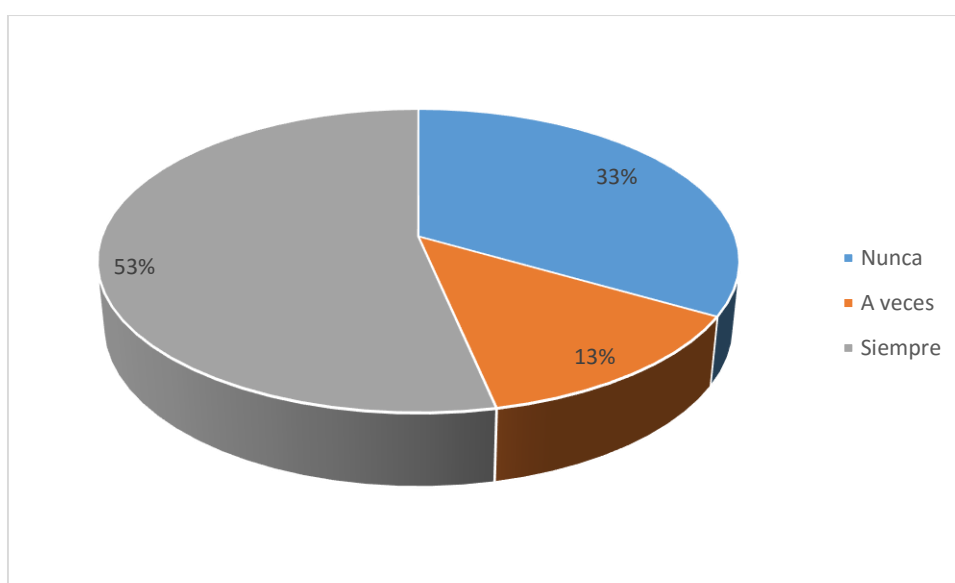
Según la tabla 16 y figura 15 se observa que; de los 15 encuestados, el 33% opinan que nunca el patrimonio de la empresa ha mejorado, el 13% opinan que a veces el patrimonio de la empresa ha mejorado y el 53% creen que siempre ha mejorado el patrimonio de la empresa

**Tabla 17**

¿Considera que la empresa está creciendo sólidamente?

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	5	33
A veces	2	13
Siempre	8	53
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Procesamiento estadístico de los datos.



**Figura 16:** ¿Considera que la empresa está creciendo sólidamente?

**Interpretación:**

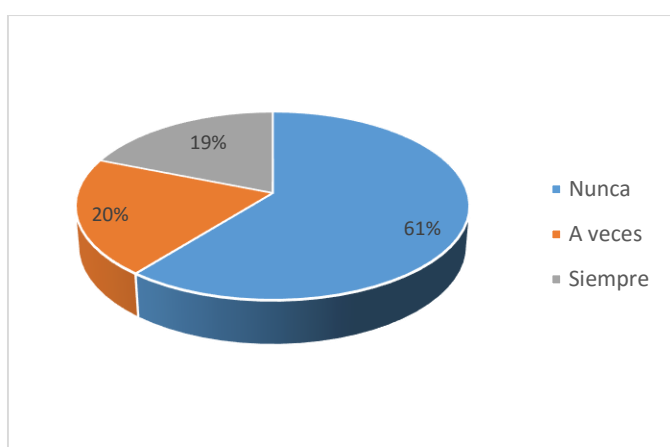
Según la tabla 17 y figura 16 se observa que; de los 15 encuestados, el 33% opinan que nunca la empresa muestra un crecimiento sólido, el 13% opinan que a veces la empresa muestra un crecimiento sólido y el 53% creen que siempre la empresa está creciendo sólido.

**Tabla 18**

Variable: Desempeño Laboral

Niveles	Porcentaje
Nunca	61
A veces	20
Siempre	19
<b>Total</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Procesamiento estadístico de los datos.



**Figura 17: Variable desempeño laboral.**

**Interpretación:**

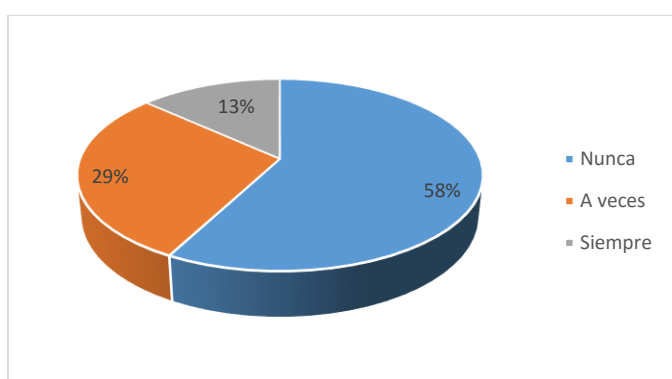
Según la tabla 17 y figura 16 se observa que; de los 15 encuestados, en la dimensión desempeño laboral el 61% manifiesta que la empresa inversiones Pérez no tiene políticas de desempeño laboral con sus colaboradores y que es por eso que la empresa muestra índices bajos de rentabilidad; solo el 19% de los colaboradores afirman que la empresa si aplicar estrategias de evaluación de desempeño.

**Tabla 19**

Variable: Desempeño Laboral

Niveles	Porcentaje
Nunca	58
A veces	13
Siempre	29
<b>Total</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Procesamiento estadístico de los datos.



**Figura 18: Variable rentabilidad económica.**

**Interpretación:**

Según la tabla 18 y figura 17 se observa que; de los 15 encuestados, en la variable rentabilidad económica el 58% manifiesta que la empresa inversiones Pérez manifiestan que nunca muestras altas índices de rentabilidad y el 29% cree que la empresa es rentable. Llegando a la conclusión que el desempeño laboral influye significativamente en la rentabilidad económica de la empresa.

### 3.2 Discusión de los resultados.

En la tabla 1 el cuadro estadístico de Correlaciones observamos que la significación bilateral es de 0.00 esto demuestra que existe relación significativa entre el desempeño laboral y la rentabilidad económica, al ser menor de 0.5 debemos rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis llegando a definir que existe relación significativa entre el desempeño laboral y la rentabilidad económica de la empresa inversiones Pérez SRL – Jaén 2018.

Según la tabla 17 y figura 16 se observa que; de los 15 encuestados, en la dimensión desempeño laboral el 61% manifiesta que la empresa inversiones Pérez no tiene políticas de desempeño laboral aplicables a sus colaboradores y que es un factor para que la empresa muestre índices bajos de rentabilidad; solo el 19% de los colaboradores afirman que la empresa si aplicar estrategias de evaluación de desempeño y su rentabilidad es la adecuada.

Según la tabla 18 y figura 17 se observa que; de los 15 encuestados, en la variable rentabilidad económica el 58% manifiesta que la empresa inversiones Pérez nunca muestras altas índices de rentabilidad y el 29% cree que la empresa es rentable. Llegando a la conclusión que el desempeño laboral influye significativamente en la rentabilidad económica de la empresa y se puede afirmar que a mayor desempeño laboral mayor rentabilidad.

Estos resultados se corroboran según **Alberca y Rodríguez (2013)** en su tesis manifiesta que las empresas pueden generar mayor rentabilidad según su localización geográfica y lo que más influye en la mejora de la rentabilidad económica son los clientes, por ello según el tipo de servicio que se brinde dependerá mucho de los clientes, es así que se deben contar con un buen desempeño por parte de los colaboradores de la empresa para mantener la calidad del servicio; de igual forma **Sum (2015)** en su tesis manifiesta que una causa del desempeño es la motivación laboral lo que genera crecimiento económico y que promueve el desarrollo en el activo de las empresas e instituciones en un tiempo de determinado logrando así el cumplimiento de sus objetivos estratégicos; y finalmente **Pérez y Verastegui(2013)** en su propuesta manifiestan que para alcanzar los objetivos planteados los trabajadores necesitan demostrar un buen desempeño laboral ya que es la fuerza motora para poder



alcanzarlo, también muestra que una de los principales motivos y que los trabajadores muestran un mejor rendimiento es mediante la interrelación que estos se tiene dentro de una empresa y que conllevan a que las empresas muestren un mejor rendimiento laboral y por lo general tengan en sus resultados una buena rentabilidad.

Además, son corroborados por las siguientes teorías: Milkovich Boudrem según el autor manifiestan que el desempeño laboral es la validez, la energía y el vigor que le ponen los colaboradores que contribuyen a una empresa, surge de la satisfacción laboral; además la teoría de la **Satisfacción Laboral**; no es más que sentirse bien en la desempeñando una actividad lo que puede ser motivado por una serie de factores como el sueldo, el bienestar en equipo y otros; **Zerilli, (1973)**: Es un método ordenado que los trabajadores hacen referencia a una organización o empresa y que se determina fundamentalmente por el valor que estos obtengan de sus empresas y que su trabajo sea reconocido como debe ser. **Bustamante (2007)**. La rentabilidad es el valor de conseguir beneficios en un tiempo programado mediante la transformación de dinero en las tareas o movimiento mercantil de las empresa e instituciones. Por lo general la rentabilidad se describe en porcentajes; Para **Pearson (1989)**. Las formas de conocer la rentabilidad en una empresa son distintas, una de ella puede ser sumando la totalidad de ventas en un cierto tiempo más el incremento de otros ingresos diversos que tenga la empresa; concluyendo finalmente que la rentabilidad económica depende del desempeño laboral en la empresa inversiones Pérez de la ciudad de Jaén.

### **Contrastación de Hipótesis**

Se contrasto la hipótesis siguiente:

Ha: Existe relación significativa entre el desempeño laboral y la rentabilidad económica de la empresa de inversiones Pérez – 2018.

Ho. No existe relación significativa entre el desempeño laboral y la rentabilidad económica de la empresa de inversiones Pérez – 2018.

En la tabla 01; donde se observa que, el valor de la prueba gamma para variables ordinales es altamente significativo ( $p < 0.01$ ), por lo tanto, se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula a un nivel de confiabilidad del 99%.

### **3.3 Limitaciones**

Durante la investigación y análisis de los resultados no se ha tenido limitaciones y los datos se muestran sin ser manipulados para favorecer a ningún interés.

## IV CONCLUSIONES

### 4.1 Conclusiones.

- Se ha realizado el diagnóstico del nivel de desempeño de los trabajadores de la empresa inversiones Pérez, llegando a concluir que en la empresa no existe políticas de mejoras de desempeño laboral y de evaluación de desempeño en los colaboradores, motivo por el cual se observa un bajo nivel de rentabilidad.
- Así mismo, se logró determinar los niveles de rentabilidad de las empresas inversiones Pérez SRL de Jaén 2018, llegando a determinar que existen bajos índices de rentabilidad económica en la empresa en ciertos periodos de tiempo, concluyendo que infiere significativamente el desempeño de su personal en la rentabilidad económica.
- También se concluye que existe relación significativa entre la variable independiente: desempeño laboral y la variable dependiente: rentabilidad económica, ya que según el análisis históricos y las encuestas realizadas a los colaboradores la empresa no muestra nivel de crecimiento en sus activos y no cuenta con solvencia económica.
- Por otra parte, los colaboradores más de una 60 % cree que los administradores no muestran técnicas ni planes estratégicos para mejorar ni capacitar para mejorar el desempeño y elevar la rentabilidad económica.

## 4.2. Referencias Bibliográficas.

- Alberca, J. & Rodríguez, G. (2013) Incremento de rentabilidad en la empresa “El Carrete”. Tesis de Maestría. Ecuador: Universidad Central del Ecuador.
- Arratia , A. (2010). Tesis. “Desempeño laboral y codiciones de trabajo docente en Chile: Influencias y percepciones desde los evaluados”. Santiago de Chile.
- Arratia, B.(2010) Desempeño Laboral y Condiciones de Trabajo Docente En Chile: Influencias y Percepciones Desde los Evaluados Chile. Disponible de [http://www.tesis.uchile.cl/tesis/uchile/2010/cs-arratia\\_a/pdfAmont/cs-arratia\\_a.pdf](http://www.tesis.uchile.cl/tesis/uchile/2010/cs-arratia_a/pdfAmont/cs-arratia_a.pdf)
- Chiang M, Salazar M, Huerta P, Núñez A. Clima organizacional y satisfacción laboral en organizaciones del sector estatal (instituciones públicas). Desarrollo, adaptación y validación de instrumentos. Universum Talca, 23(2): 66-85 [en línea] 2008 [consultado 02 jul 2015]. Disponible en: [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-23762008000200004&script=sci\\_arttext](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-23762008000200004&script=sci_arttext). [ Links ]
- Chiang M, Salazar M, Huerta P, Núñez A. Clima organizacional y satisfacción laboral en organizaciones del sector estatal (instituciones públicas). Desarrollo, adaptación y validación de instrumentos. Universum Talca, 23(2): 66-85 [en línea] 2008 [consultado 02 jul 2015]. Disponible en: [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-23762008000200004&script=sci\\_arttext](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-23762008000200004&script=sci_arttext).
- Chiang, M. (2004). Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en grupos de profesores y/o investigadores universitarios. Tesis Doctoral, no publicada.

- Chiavenato, I (2003). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. Quinta Edición, Bogotá: Editorial McGraw-Hill Latinoamericana, S.A.
- Chiavenato, I. (2002) *Gestión del Talento Humano*. Colombia: Mc. Graw Hill.
- Davis, K. (1991) *Comportamiento Humano en el Trabajo*. México: Mc. Graw Hill.
- Davis, K. y Newstrom, J. (1991). *Liderazgo y Oratoria*. Primera Edición. Madrid: Editorial IRWIN.
- Fisher, C. D. (1989). Current and recurrent challenges in HRM. *Journal of Management*, 15(2), 157.
- Hernández (2008) – Módulo Universidad César Vallejo - Lima Perú.
- Hernández, Fernández y Baptista. (2004). *Metodología de la Investigación*, (adaptación). México. Diseño y desarrollo del trabajo de investigación
- <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>
- Martínez, E.S. & Díaz, D.A. (2007). Una aproximación psicosocial al estrés escolar [Versión electrónica]. *Educación y Educadores*, 2 (10), 11-22.
- Milkovich G, Boudreau J. *Dirección y Administración de Recursos Humanos. Un enfoque de estrategia*. 6ª ed. México, D. F: Addison-Wesley Iberoamericana; 1994.
- Mondy R, Noe R. *Administración de Recursos Humanos*. 9a ed. México: Pearson Educación; 2005.
- NUÑEZ, V.(2016) El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en la municipalidad centro poblado boca del río –Tacna Perú disponible de:

<http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1486/tesis%20-%20nu%C3%B1ez.pdf?sequence=1>

Pérez , G. & Verastegui, V.(2013) Propuesta motivacional para mejorar el desempeño laboral en los colaboradores de una Mype de Lima.  
Disponible de:  
<http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/autonoma/125/1/perez%20garay%20-%20%20verastegui%20valeriano.pdf>

Pérez y Verástegui (2013) en su tesis: “Propuesta Motivacional para mejorar el desempeño laboral en los colaboradores de una MYPE de Lima Sur – Caso Avícola Vera E.I.R.L -2012”, T

Price J. L., Mueller C. W. Handbook of organizational measurement.  
Marshfield: Pitman; 1986.

SEMINARIO, H(2016) La productividad y su efecto en la rentabilidad.  
Universidad cesar Vallejo. Perú.

Sum Mazariegos M. I. 2015 "Motivación y Desempeño Laboral" tesis de grado. Universidad Rafael Landívar.

SUM, M.(2015) Motivación y Desempeño Laboral Campus de Quetzaltenango  
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>

## **ANEXOS**

## INSTRUMENTO

El presente cuestionario será aplicado a los colaboradores de la empresa Inversiones Pérez de la ciudad de Jaén que permita determinar si el desempeño laboral tiene relación con la rentabilidad económica de la mencionada empresa.

VARIABLE	ÍTEMES	SIEMPRE	A VECES	NUNCA
Variable independiente: Desempeño laboral	¿Se siento satisfecho con la labor que realiza en la empresa inversiones Pérez?			
	¿Siente satisfacción con las funciones que realiza en la empresa inversiones Pérez?			
	¿Siente satisfacción porque represento un cargo muy importante en la empresa inversiones Pérez?			
	¿Considera que existe una buena comunicación entre colaboradores de la empresa inversiones Pérez?			
	¿Realiza reuniones de coordinación con otras áreas?			
	¿Mi experiencia y conocimiento son adecuados para el cargo que ocupo?			
	¿Mi conocimiento en el cargo que desempeño me limita en la empresa inversiones Pérez?			
	¿Inversiones Pérez , se preocupa por tema de capacitaciones a sus colaboradores?			
	¿Recibo alguna certificación laboral que le motive en su centro de trabajo?			
	¿Considera que el desempeño de los demás colaboradores es adecuado?			
Variable dependiente: Rentabilidad económica	¿Los saldos de sus operaciones son positivos?			
	¿El saldo de sus operaciones permiten ir mejorando el activo de la empresa?			
	¿Los resultados son los esperados por sus gerentes?			
	¿Considera que el margen de ganancia es adecuado ?			
	¿El patrimonio de la empresa ha mejorado?			
	¿Considera que la empresa está creciendo sólidamente ?			



## ANEXO 2 : OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	TIPO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN	TÉCNICAS	MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS
¿Qué relación tiene el desempeño laboral con la rentabilidad económica de la empresa Inversiones Pérez S.R.L de la ciudad de Jaén?	<b>GENERAL</b>	<p>Ha: Existe relación significativa entre el desempeño laboral y la rentabilidad económica de la empresa inversiones Pérez SRL – Jaén 2018.</p> <p>Ho: No existe relación significativa entre el desempeño laboral y la rentabilidad económica de la empresa inversiones Pérez SRL – Jaén 2018.</p>	<p>VI. Desempeño Laboral</p> <p>VD: Rentabilidad económica</p>	Es descriptivo correlacional	Los colaboradores de la empresa inversiones Pérez-Jaén.	Encuesta	Programa Estadístico
	<b>ESPECÍFICOS</b>			DISEÑO	MUESTRA	INSTRUMENTOS	
				Diseño pre experimental	Muestreo por conveniencia por ser una población finita	Cuestionario 20 preguntas con opciones: 1=SI 2= A veces 3= No	

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	TECNICAS DE INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS	ESCALA DE MEDICION
<p><b>INDEPENDIENTE</b></p> <p>Desempeño laboral</p>	<p>Según Bohórquez citado por Araujo y Guerra (2007) es la capacidad que logra cada colaborado en alcanzar sus metas dentro de las empresas privadas o públicas.</p> <p>Además, Chiavenato, define al desempeño como las habilidades de una persona que demuestras dentro de una empresa, esto es indispensable para las empresas puesto que según su rendimiento éstas generarán ingresos y rentabilidad.</p>	<p>Es el resultado de la evaluación objetiva de cualidades que los seres humanos demuestran durante un proceso de actividades en las empresas donde laboran.</p>	<p>satisfacción laboral</p> <p>relaciones interpersonales</p> <p>experiencia y conocimiento del cargo</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rendimiento</li> <li>• Habilidades</li> <li>• Capacidad de liderazgo</li> <li>• Trabajo en equipo</li> <li>• Productividad</li> </ul>	<p>Encuestas</p>	<p>Test para medir el desempeño y la rentabilidad económica</p>
<p><b>DEPENDIENTE</b></p> <p>Rentabilidad económica</p>		<p>Se mide con respecto al Índice de solvencia económica con respecto a periodos anteriores</p>	<p>Retorno de la inversión</p>	<p>Utilidad neta</p> <p>Tasa de crecimiento</p>	<p>Encuestas</p>	

**ANEXO 03: FOTOS**

**ANALIZANDO LA INFORMACION DE LA EWMPRESA**



