

# FACULTAD DE NEGOCIOS



Carrera de Contabilidad y Finanzas

“INFLUENCIA DEL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD EN LA PRODUCTIVIDAD DE LA EMPRESA TALLERES PROTEGIDOS SRL, CAJAMARCA - 2019”

Tesis para optar el título profesional de:

Contadora Pública

Autoras:

Sonia Sofía García Quinde

Yolanda Rosmeri Gutiérrez Villanueva

Asesor:

MCs. CPC. Mayra Yaqueline Alcalde Martos

Cajamarca - Perú

**2021**

## DEDICATORIA

Con todo mi amor, dedico esta tesis a Dios por ser mi maestro por excelencia, por ser mi inspiración y mi razón de avanzar y porque todo lo que soy es gracias él; a mis amados padres Néstor Gutiérrez Ramírez y María Villanueva Sánchez quienes son el cimiento de mis proyectos y por haberme formado con un alto grado de responsabilidad, a mis hermanos que siempre estuvieron motivándome y apoyándome incondicionalmente.

**Yolanda Rosmeri Gutiérrez Villanueva.**

Esta tesis la dedico a Dios que es mi guía y fortaleza, a mi familia por sus consejos y valores en especial a mis padres Lucrecio García Yahuana y Agustina Quinde Reyes que ahora están en el cielo, a mis amigos por su apoyo incondicional que me impulsaron a lograr hacer realidad esta meta.

**Sonia Sofía García Quinde.**

## AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por permitirme lograr con éxito esta meta, a mis padres Néstor y María quienes fueron mi inspiración; a mis hermanos por brindarme todo su apoyo, a mi coautora por ser parte de este proyecto y por compartir conocimientos y esfuerzos, a la Ing. Liliana Lobatón Carbajal por su especial apoyo y a mi asesora MCs CPC Mayra Yaqueline Alcalde Martos por impartirme sus experiencias profesionales y por su paciencia en el desarrollo de esta Tesis. A todos ellos les agradezco desde lo más profundo de mi corazón.

**Yolanda Rosmeri Gutiérrez Villanueva.**

A Dios, por darme salud perseverancia y sabiduría para vencer las adversidades. A mi familia por sus consejos que fueron mi inspiración para lograr alcanzar mi sueño de terminar una carrera profesional, a mi asesora, MCs CPC Mayra Yaqueline Alcalde Martos por su enseñanza y paciencia al compartir sus conocimientos. A mi compañera de tesis qué fuimos un gran equipo de trabajo. A mis amigos que me apoyaron con sus conocimientos y consejos en base a sus experiencias.

**Sonia Sofía García Quinde.**

## Tabla de contenidos

|  |           |
|--|-----------|
| <b>DEDICATORIA .....</b>                 | <b>2</b>  |
| <b>AGRADECIMIENTO.....</b>               | <b>3</b>  |
| <b>ÍNDICE DE TABLAS .....</b>            | <b>6</b>  |
| <b>ÍNDICE DE FIGURAS .....</b>           | <b>7</b>  |
| <b>RESUMEN .....</b>                     | <b>8</b>  |
| <b>CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN .....</b>    | <b>9</b>  |
| 1.1 Realidad Problemática.....           | 9         |
| 1.2 Antecedentes .....                   | 9         |
| 1.3 Bases Teóricas .....                 | 12        |
| <b>1.3.1 Rendimiento Laboral.....</b>    | <b>12</b> |
| <b>1.3.2 Productividad.....</b>          | <b>16</b> |
| 1.4 Términos Básicos .....               | 23        |
| 1.5 Formulación del Problema .....       | 25        |
| <b>1.5.1 Problema General.....</b>       | <b>25</b> |
| <b>1.5.2 Problemas Específicos .....</b> | <b>25</b> |
| 1.6 Objetivos .....                      | 25        |
| <b>1.6.1 Objetivo General.....</b>       | <b>25</b> |
| <b>1.6.2 Objetivos Específicos .....</b> | <b>25</b> |
| 1.7 Justificación.....                   | 26        |
| 1.8 Hipótesis.....                       | 26        |
| <b>1.8.1 Hipótesis General.....</b>      | <b>26</b> |
| <b>1.8.2 Hipótesis Específicas .....</b> | <b>26</b> |
| <b>CAPÍTULO II. METODOLOGÍA .....</b>    | <b>27</b> |
| 2.1 Tipo de Investigación .....          | 27        |

|  |  |           |
|--|--|-----------|
| 2.2  | Diseño de la Investigación .....                                 | 27        |
| 2.3  | Unidad de Análisis .....   | 27        |
| 2.4  | Población .....  | 28        |
| 2.5  | Muestra .....  | 28        |
| 2.6  | Variables.....   | 28        |
| 2.7  | Técnicas e Instrumentos de Recolección y Análisis de Datos ..... | 28        |
| 2.8  | Procedimiento de Recolección de Datos .....                      | 28        |
| 2.9  | Procesamiento de datos .....                                     | 29        |
| 2.10   | Métodos .....  | 29        |
| 2.11   | Consideraciones Éticas.....                                      | 30        |
| <b>CAPÍTULO III. RESULTADOS .....</b>              |  | <b>32</b> |
| 3.1  | Presentación de Resultados y Análisis Estadístico de Datos ..... | 32        |
| 3.1.1  | <i>Prueba de hipótesis</i> .....                                 | 35        |
| <b>CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES .....</b> |  | <b>42</b> |
|  | Discusión .....  | 42        |
|  | Conclusión.....  | 45        |
|  | Recomendaciones .....  | 47        |
| <b>REFERENCIAS .....</b>                           |  | <b>48</b> |
| <b>ANEXOS .....</b>                                |  | <b>52</b> |

## ÍNDICE DE TABLAS

|          |  |    |
|----------|--|----|
| Tabla 1  | Operacionalización de Variables .....                            | 31 |
| Tabla 2  | Coefficiente del Alfa de Cronbach .....                          | 32 |
| Tabla 3  | Estadístico de prueba.....                                       | 33 |
| Tabla 4. | Rendimiento Laboral y Productividad.....                         | 34 |
| Tabla 5  | Prueba de Hipótesis del Rendimiento Laboral y Productividad..... | 36 |
| Tabla 6  | Nivel de Rendimiento Laboral .....                               | 37 |
| Tabla 7  | Grado de Discapacidad.....                                       | 39 |
| Tabla 8  | Nivel de Productividad .....                                     | 40 |
| Tabla 9  | Código y Grado de Discapacidad .....                             | 45 |

## ÍNDICE DE FIGURAS

|          |  |    |
|----------|--|----|
| Figura 1 | Potenciadores de la Productividad .....  | 18 |
| Figura 2 | Ciclo de Productividad .....             | 19 |
| Figura 3 | Eficacia, Eficiencia y Efectividad ..... | 22 |
| Figura 5 | Nivel de Rendimiento Laboral .....       | 38 |
| Figura 6 | Grado de Discapacidad .....              | 39 |

## RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo general determinar la influencia del rendimiento laboral de trabajadores con discapacidad en la productividad de la empresa Talleres Protegidos SRL, Cajamarca – 2019; la técnica para el análisis de datos fue la encuesta y como instrumento el cuestionario. La información ha sido procesada utilizando el Software IBM SPSS y los resultados se muestran a través de tablas y gráficas expresados en términos porcentuales; con el análisis de los resultados, se deduce que el nivel de rendimiento de los trabajadores con discapacidad es bueno y su influencia en la productividad de la empresa es significativa, confirmándose la hipótesis general.

El estudio realizado puede tener implicancias positivas en la inserción laboral de personas con discapacidad, sin embargo; los investigadores recomiendan profundizar el estudio sobre de rendimiento laboral de personas con discapacidad, ya que los resultados abordados se ciñen estrictamente a los trabajadores de la empresa Talleres Protegidos SRL.

Se concluye que el rendimiento laboral de los trabajadores con discapacidad de la empresa Talleres Protegidos SRL, influye significativamente en la productividad y que su rendimiento laboral siempre es bueno.

**Palabras clave:** rendimiento laboral, productividad, discapacidades

## CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

### 1.1 Realidad Problemática

La investigación parte por la existencia de una cantidad significativa de personas con discapacidad que en la actualidad se encuentran desocupadas, el factor humano es uno de los recursos más importantes para impulsar la producción, por esta razón existen diversas empresas que consideran que un trabajador con limitaciones físicas o intelectuales no contribuyen a la generación de una adecuada productividad.

En la actualidad, las empresas se interesan en contratar trabajadores altamente capacitados y que no tengan ningún tipo de discapacidad, sobre todo para el área de producción, porque consideran que el rendimiento laboral es fundamental para el éxito en la empresa; dejando de lado la posibilidad de contratar personas con discapacidad atribuyendo que su rendimiento es deficiente, pese a que existe la Ley N°29973 que obliga a un sector empresarial a contratar personas con discapacidad.

La tesis está orientada a estudiar el rendimiento laboral de los trabajadores con discapacidad en la empresa Talleres Protegidos SRL, bajo el contexto de conocer si éstos cumplen con la producción esperada; para ello se identificó dos variables claves que permitieron alcanzar los objetivos y dar respuesta a las hipótesis.

### 1.2 Antecedentes

Zamora y Cobacango (2017), en su investigación *desempeño laboral de personas con discapacidad y el desarrollo institucional de la Universidad Técnica de Manambí*, periodo 2017; que fue de tipo cuantitativa, corte no experimental, metodología diagnóstica – descriptiva, tuvo como objetivo conocer la realidad laboral de personas con discapacidad

y su influencia en el desarrollo de la Universidad Técnica de Manabí, donde el cumplimiento de las leyes, los prejuicios e ideas preconcebidas por parte de los empresarios al momento de contratar a una persona con discapacidad es importante. Los autores concluyen, que el desempeño laboral de las personas con discapacidad en la Universidad Técnica de Manabí es excelente y eficiente y contribuyen al desarrollo institucional, además consideran que su responsabilidad, compromiso y actitud positiva, les permite vencer los obstáculos que se presentan.

Viteri (2018), en su tesis *la condición de discapacidad y los índices de rendimiento laboral de las personas con discapacidad de la Corporación Nacional de Telecomunicaciones de la ciudad de Quito*; la investigación fue de enfoque mixto y tuvo como objetivo determinar la influencia de la discapacidad física en los índices de rendimiento laboral para las personas que laboran en la empresa CNT EP de la ciudad de Quito; se concluyó que la discapacidad física ha sido una limitante en la preparación académica de una persona con discapacidad, de diferentes formas en niveles moderados; también determina necesario elaborar una propuesta de solución para potenciar el rendimiento laboral de las personas con discapacidad que laboran en la CNT EP.

Salinas (2018), en su tesis *discapacidad física y su influencia en la inserción laboral de las personas con discapacidad de la Asociación de Limitados Físicos– ALFIP Puno, 2017*; realizó una investigación de tipo básico, con diseño no experimental; tuvo como objetivo determinar la influencia de la discapacidad física en la inserción laboral de las personas con discapacidad de la Asociación de Limitados Físicos Puno, 2017; se concluye que la discapacidad física influye significativamente en la inserción laboral de las personas con discapacidad de la Asociación de Limitados Físicos Puno, asimismo; el grado de discapacidad influye significativamente en la ocupación actual de las personas con discapacidad física, ya que el 37,5% de las personas con grado de discapacidad moderada,

manifiesta que se encuentran desocupados, no acceden a un puesto de trabajo formal que les brinde todos los beneficios de Ley, ya que los empleadores no los contratan debido a su deficiencia física a pesar de que existe una Ley general de la Persona con Discapacidad Ley N° 29973.

Serpa (2017), en su tesis *desempeño laboral y la productividad de los colaboradores de Juan Galindo SLU sucursal del Perú del distrito de San Martín de Porres, 2017*; investigación básica con diseño no experimental, nivel de investigación relacional, con enfoque cuantitativo; tuvo como objetivo identificar la relación existente entre el desempeño laboral y la productividad de los colaboradores de Juan Galindo SLU sucursal del Perú del distrito de San Martín de Porres, 2017. El autor concluye que existe una relación significativa entre el desempeño laboral y la productividad de los colaboradores de Juan Galindo SLU sucursal del Perú del distrito de San Martín de Porres, 2017, debido a que la correlación de Spearman arrojó un valor de 0,949 representando una correlación positiva muy alta. En cuanto al desempeño laboral, el 84,0% de ellos alcanzaron un nivel de desempeño laboral medio; mientras un 10,0% alcanzaron un nivel de desempeño laboral bajo y un 6,0 % un nivel de desempeño laboral alto. Con respecto a la productividad el 76,0% de ellos alcanzaron un nivel de productividad bajo; mientras un 24,0% alcanzaron un nivel de productividad medio.

Auccaille y Huallpa (2019), realizaron su tesis titulada *desempeño laboral de los trabajadores con discapacidad física en las instituciones públicas de la ciudad de Cusco- 2017*, investigación que fue de enfoque cuantitativo de tipo básico- descriptivo, con diseño no experimental – transversal, tuvieron como objetivo determinar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores con discapacidad física en las instituciones públicas de la ciudad del Cusco- 2017, los investigadores determinaron que el nivel de desempeño laboral de los

trabajadores con discapacidad física en las instituciones públicas de la ciudad del Cusco es bueno; ya que cuentan con algunas competencias laborales donde integra sus conocimientos, habilidades, experiencias, sentimientos, actitudes, motivaciones, características personales y valores que contribuyen a alcanzar los resultados que se esperan.

### **1.3 Bases Teóricas**

#### ***1.3.1 Rendimiento Laboral***

El rendimiento laboral es la relación entre los objetivos / metas / tareas alcanzadas y el tiempo (en horas trabajadas de calidad) que se han necesitado para lograrlo; teniendo en cuenta que la variable más importante son las personas; es decir, los recursos humanos, que son los encargados de ejecutar las funciones propias de un cargo o trabajo (Workmeter, 2021).

La idea de rendimiento está asociada al vínculo existente entre los medios que se utilizan para obtener algo y el resultado que se logra finalmente. De este modo, puede relacionarse el rendimiento con el beneficio o con el provecho laboral, es decir, toda actividad laboral implica un esfuerzo físico y/o mental y que se desarrolla a cambio de una contraprestación económica, teoría según estudios de los autores Pérez y Merino, (2016).

En todo proceso de producción, el rendimiento laboral es un factor determinante para el cumplimiento de las metas, puede estar relacionado al proceso económico, el cual puede ser medido en unidades monetarias. Un equipo de trabajo con alto rendimiento es aquel capaz de sacar el trabajo en el menor tiempo posible y haciendo uso de la menor cantidad de recursos posibles, sin tener que desmejorar o ver afectada la calidad del bien o servicio, como producto final, (Mas y Mejor, 2019).

Por otro lado, los autores (Salas y Huaranga, 2018) referencian la teoría de los autores Borman, W. C. y S. J., Motowidlo (2014) quienes señalan que habitualmente se distinguen dos tipos diferentes de rendimiento en función de sus consecuencias organizacionales, el llamado rendimiento de tarea intra rol y el contextual o extra-rol, los cuales se definen para mayor apreciación:

**Rendimiento de Tarea:** Es aquel que se refiere a las conductas de los trabajadores respecto a sus tareas u obligaciones laborales y está compuesto por diversos componentes, entre otros:

- Posesión del conocimiento: Habilidades y técnicas requeridas para realizar las tareas.
- Formación para nuevos trabajos: Simplemente, estar al día de las modificaciones en las demandas de las mismas tareas.
- Aplicación del conocimiento: tareas y técnicas para conseguir las metas organizacionales.

**Rendimiento Contextual:** Un buen rendimiento es aquel que, además de cumplir con las obligaciones de rol de tareas del trabajador, comporta el que este se comprometa de forma espontánea en actitudes beneficiosas para la organización. En este sentido, durante las últimas décadas ha emergido una interesante área de investigación referida al denominado rendimiento contextual, definido como aquellas conductas que no son exigidas formalmente por la organización, pero que son necesarias para su éxito global. Este tipo de comportamiento ha recibido distintas denominaciones para referirse a conceptos muy similares, entre otras el comportamiento organizacional prosocial y la conducta extra-rol. En conjunto, todos reúnen una serie de características:

**Voluntariedad:** Pues nunca deben formar parte de las obligaciones del puesto.

**Intencionalidad:** Es el propio trabajador quien decide establecer un compromiso con la organización por medio de sus conductas.

**Carácter Positivo:** Como es lógico, pretenden un beneficio cierto de la organización.

**Carácter desinteresado:** La motivación fundamental de quien las realiza no es un bien personal, aunque no lo descarte.

Con relación a la importancia de la evaluación del rendimiento del talento humano, el autor acota que es valioso para el desarrollo organizacional de la empresa porque conociendo puntos débiles y fuertes de cada uno de los trabajadores, se pueden corregir los programas de selección, capacitación, definición de tareas y establecimiento de una base racional y equitativa para recompensar el buen rendimiento de talento humano. Además, esta técnica permite, igualmente, determinar y comunicar a los colaboradores la forma en que están desempeñando su trabajo, para luego elaborar planes de mejora. En este aspecto, se utiliza el resultado de la evaluación para comunicar al talento humano cómo está desempeñándose en su puesto de trabajo o cargo, y proponer los cambios necesarios del comportamiento.

### ***Dimensiones de Rendimiento Laboral.***

***Motivación Laboral.*** Para (Editorial Grudemi , 2018) es la capacidad que tiene una organización para mantener una actitud positiva en sus empleados, el éxito de toda empresa se basa en el buen desempeño de sus empleados al realizar sus trabajos, ya que aquello influye directamente sobre el desenvolvimiento de la organización al cumplir sus objetivos.

También se puede decir que la motivación laboral es un conjunto de esfuerzos mediante los cuales el ser humano desempeña diversas actividades para alcanzar una meta. Los motivos que encausan a un hombre o mujer a trabajar, son múltiples, pero independientemente de un factor económico, es importante que las empresas se interesen por sus empleados, que conozcan cuales son los motivos que los impulsan a trabajar, teoría según el autor (Galvan, 2019).

***Desempeño Laboral.*** Chiavenato, (2000) define el desempeño, cómo las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para el logro de los objetivos de la organización. En efecto, afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización.

Asimismo, cuando hablamos de desempeño laboral nos estamos refiriendo a la calidad del servicio o del trabajo que realiza el empleado dentro de la organización. Aquí entran en juego desde sus competencias profesionales hasta sus habilidades interpersonales, y que incide directamente en los resultados de la organización. En definitiva, se trata de cómo se comporta y cómo hace su trabajo un empleado y de cómo impacta eso en el negocio, tanto de manera positiva como negativa. Es precisamente por eso por lo que resulta fundamental medirlo, ya no solo porque un mal desempeño puede perjudicar a la empresa, sino porque uno bueno es capaz de aumentar la motivación y acercarnos a nuestro objetivo final, (Bizneo, 2021).

***Competencias laborales.*** (Balderas, 2017), señala que competencia laboral es la capacidad de desempeñar efectivamente una actividad de trabajo movilizand los conocimientos, habilidades, destrezas y comprensión necesarios para lograr los objetivos que tal actividad supone.

Para (Quiroa, 2020), una competencia laboral se define como el conjunto de conocimientos, habilidades y destrezas que debe poseer una persona para desempeñar un trabajo o labor específica.

### ***Indicadores de Rendimiento Laboral***

***Satisfacción.*** En definición del autor (Dos Santos, 2016) es la respuesta que resulta del encuentro entre el consumidor con un bien o servicio, se trata de un estado emocional que se produce en respuesta a la evaluación del mismo.

**Eficacia.** Grado en que se logran los objetivos y metas de un plan, es decir, cuánto de los resultados esperados se alcanzó. La eficacia consiste en concentrar los esfuerzos de una entidad en las actividades y procesos que realmente deben llevarse a cabo para el cumplimiento de los objetivos formulados, (Mejía, 1998).

**Incentivos.** Los incentivos son aquello que impulsa a las personas a mejorar en ciertas tareas o aspectos. Se puede considerar como un beneficio tras alcanzar una meta. Por tanto, un incentivo es algo que motiva a una persona para hacer mejor y más rápido una tarea concreta, mejorando su rendimiento, (Asociación para el Progreso de la Dirección, 2021).

### **1.3.2 Productividad**

De acuerdo con (Sevilla, 2016) la productividad es una medida económica que calcula cuántos bienes y servicios se han producido por cada factor utilizado (trabajador, capital, tiempo, tierra, etc) durante un periodo determinado.

El autor (Delgado, 2010) define a la productividad laboral como un objetivo y un indicador, es la mejora continua del logro colectivo, la consecuencia de la eficiencia con que se administra el talento humano en su conjunto. Tener el valor de medirla inducirá a accionistas, y profesionales a dirigir los esfuerzos en invertir sin cuestionar que los recursos financieros que se inviertan en el capital humano tendrán un retorno, a tasas significativas y en menor tiempo. Permitirá a los profesionales de otros campos comprender la importancia de nuestra profesión.

(Fleitman J. , 2007) Se puede decir que la productividad es hacer más con menos; algo es productivo cuando es útil o genera un resultado favorable. La medición de la productividad es el primer paso para realizar un diagnóstico sobre la utilización eficiente de los recursos productivos. Es importante conocer los factores que determinan la productividad ya que eso permite incidir en ellos y hacer que ésta se eleve. La productividad está

condicionada por el avance de los medios de producción y todo tipo de adelantos tecnológicos, además del mejoramiento de las capacidades y habilidades de los recursos humanos.

Para que una organización transite hacia una mayor productividad, necesita integrar a todos los elementos que en su quehacer cotidiano hacen posible la premisa del “ser mejor” y como consecuencia el “hacer mejor”, con ello, vislumbrará un futuro digno que la coloque en una posición competitiva. Dicha posición debe incluir: mejor servicio, calidad y menores costos, para lograr una producción eficiente y supervivencia en su entorno al ser capaz de adaptarse a él (Garza, 2009).

(Werther & Davis, 2008) comentan que las actividades de administración del capital humano contribuyen al mejoramiento de la productividad mediante la identificación de formas óptimas de alcanzar los objetivos de la organización, y de manera indirecta mediante el perfeccionamiento de la calidad de vida laboral de los empleados.

Para el autor (Garza, 2009), la productividad se puede aumentar siendo más prácticos (invertir en el conocimiento y en herramientas para hacer el trabajo más fácil, con menor esfuerzo o para producir más) y modificando la técnica de trabajo para eficientizarlo es decir propiciando la formación, el desarrollo y la cultura de todo trabajador, para que a partir de la productividad pueda hacer más y mejor en su desempeño laboral.

(Ochoca, 2014) referencia la explicación del autor Van Der, (2005) quién manifiesta que la productividad laboral es como el acto más valioso de la empresa en el capital humano, pero especialmente los colaboradores que utilizan su experiencia y conocimientos en el cambio, la innovación continua, la calidad del trabajo, mejores productos y servicios lo cual conlleva a un incremento de la productividad de la organización, pues en ellos está asegurado el futuro y el crecimiento de la empresa por lo tanto se debe considerar como un activo, no

como un costo para tener en cuenta sus resultado y no un salario, pero para hacerlos más productivos, la gerencia y la organización deben cambiar de actitud.

**Factor Humano Elemento Clave en la Productividad.** Si una organización desea que los trabajadores desempeñen un trabajo con altos niveles de calidad y se incremente la productividad, es importante que aprendan a administrar los recursos que se tienen, para lograr esto se necesita que la organización tenga un óptimo ambiente de trabajo, en el que se debe incluir la seguridad y salud laboral: se debe motivar al personal para enseñarles cómo se debe realizar las cosas de un forma óptima, de no ser así difícilmente se puede incrementar la productividad del personal, si los trabajadores no se sientes satisfechos sus necesidades intrínsecas individuales se debe recurrir a los colaboradores más cercanos para programar y optimizar capacidades, (Quiroa C. , 2014).

### Figura 1

#### *Potenciadores de la Productividad*



Fuente de (Hurtado, 2008, p. 56)

**Medición de la Productividad.** Según Castillo (2010) productividad en el trabajo como concepto, es la relación entre la producción de un bien o la prestación de un servicio y el personal que los realiza. Es decir, mide o refleja la “eficiencia, eficacia o la intensidad del trabajo” del personal en los procesos productivos o en la prestación de un servicio. Elevar la productividad del trabajo significa encontrar mejores formas de emplear con más eficiencia la fuerza de trabajo, el capital físico y los recursos que dispone la empresa. Gaither, (2000) definió la productividad como la cantidad de productos y servicios realizados con los recursos utilizados y propusieron la siguiente medida.

$$\text{Productividad laboral} = \frac{\text{Cantidad de productos o servicios realizados}}{\text{Cantidad de Recursos utilizados}}$$

(Sumanth, 1990) dice que para medir la productividad se debe implementar un programa de medición que consta de 4 fases, (medición, evaluación, planeación y mejoramiento), es allí donde inicia las mejoras formales.

## Figura 2

### *Ciclo de Productividad*



Fuente: (Sumantha, 1990).

### ***Dimensiones de la productividad.***

**Entorno:** La mayoría de las variables producidas por el entorno son incontrolables. Entre otras, se encuentran las leyes y normativas dictadas por el estado, los cambiantes valores y actitudes sociales que influyen en los individuos, los cambios en la tecnología, los precios de la materia prima, la energía y el capital. (Noguera, 2006)

**Eficacia.** Muchos expertos acuerdan que el término eficacia es la adquisición de los objetivos trazados previamente. Por su lado, otros manifiestan que el término es simplemente la realización de las cosas correctamente, con el simple propósito de lograr o alcanzar las metas previstas. También es el logro del objetivo planteado, por lo que es la capacidad o cualidad para lograr, obrar o conseguir algún resultado en particular, gozando de la virtud de producir el efecto deseado, (Martínez, 2021)

**Eficiencia.** La eficiencia significa operar de modo que los recursos sean utilizados de forma más adecuada. “Por lo tanto, el indicador de eficiencia es entendido como relación entre el tiempo, los recursos invertidos y los logros obtenidos. Alcanza su mayor nivel al hacerse un uso óptimo de recursos disponibles, alcanzando los logros esperados”, (León, 2018).

**Satisfacción laboral.** La satisfacción laboral ha sido definida como el resultado de varias actitudes que tiene un trabajador hacia su empleo, los factores concretos (como la compañía, el supervisor, compañeros de trabajo, salarios, ascensos, condiciones de trabajo, etc.) y la vida en general (Blum y Naylor 1988). De modo que la satisfacción laboral es el conjunto de actitudes generales del individuo hacia su trabajo. Quien está muy satisfecho con su puesto tiene actitudes positivas hacia éste; quien está insatisfecho, muestra en cambio, actitudes negativas. Cuando la gente habla de las actitudes de los trabajadores casi siempre se refiere a la satisfacción laboral; de hecho, es habitual utilizar una u otra expresión indistintamente, (Atalaya, 1999).

**Capacitación.** La capacitación juega un papel primordial para el logro de tareas y proyectos, dado que es el proceso mediante el cual las y los trabajadores adquieren los conocimientos, herramientas, habilidades y actitudes para interactuar en el entorno laboral y cumplir con el trabajo que se les encomienda. Las acciones de capacitación, en cualquiera de sus versiones:, cursos, talleres, conferencias, congresos, diplomados, permiten adquirir conocimientos teóricos y prácticos, que permiten que las personas actualicen sus conocimientos y adquieran nuevos, que fortalezcan su capacidad de respuesta ante los cambios del entorno o de sus requerimientos laborales, incrementen su desempeño dentro de la institución y estén más preparadas para el día a día, lo cual les dará mayor confianza personal al desarrollar otras aptitudes y actitudes, definición según (Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, 2018)

### ***Indicadores de la Productividad.***

Los indicadores de productividad empresarial son herramientas que permiten evaluar o conocer el rendimiento y eficiencia de cada persona, área, proceso y todo lo que pertenezca y se haga dentro de la empresa. Es cómo saber qué se hace, cómo se hace y si esto está dando resultados positivos, también permite conocer qué no está funcionando, qué se puede optimizar o arreglar, y hacer que cada proceso de la empresa funcione correctamente y sin problemas operativos. Los esfuerzos, métodos y herramientas que se usen para una productividad empresarial excelente, darán grandes resultados.

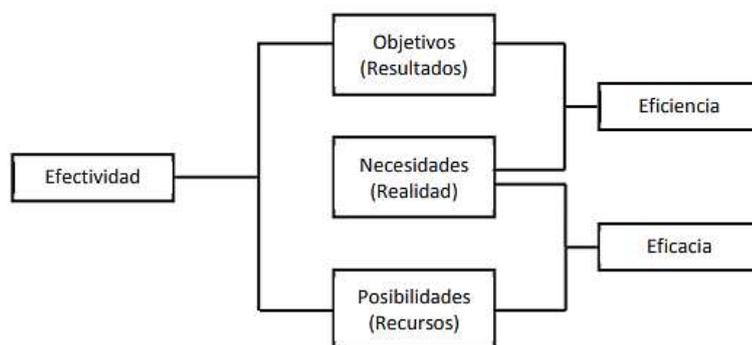
Los indicadores de productividad son ideales para medir los recursos que se invierten en la empresa de la materia prima o el servicio que se maneje, esto con el fin de conocer su estado e identificar si estos funcionan de forma óptima o por el contrario tiene fallas.

Es indispensable implementar indicadores de productividad, ya que, sin estos, no es posible conocer anomalías en los procesos empresariales y tampoco es posible evidenciar

los problemas con la compañía, sus empleados, áreas, estrategias y clientes finales (Salazar, 2021).

### Figura 3

#### *Eficacia, Eficiencia y Efectividad*



Fuente: Medianero, Productividad Total, 2016, p. 159

(Olascoaga, 2015), señalan que existen criterios comúnmente utilizados en la evaluación del desempeño de un sistema, los cuales están relacionados con la calidad y la productividad,

**Eficacia:** valora el impacto de los que se hace, del producto o servicio que se presta. No basta con producir con 100% de efectividad el servicio o producto que se fija, tanto en cantidad y calidad, sino que es necesario que el mismo sea el adecuado, aquel que logrará realmente satisfacer al cliente o impactar en el mercado.

**Eficiencia.** La eficiencia de un proceso productivo puede medirse mediante una amplia variedad de criterios. Se dice que el proceso es muy eficiente si tiene una productividad muy elevada: grandes resultados (outputs) por unidad de consumo y (inputs). Pero también puede decirse que el proceso es muy eficiente porque produce una calidad altísima y en consecuencia hay poco desperdicio: todas las unidades son aprovechadas y se

gasta poco en asistencia técnica de post venta. Asimismo, es posible que el proceso sea muy eficiente porque produce a costos muy bajos. También sería correcto afirmar que el proceso es muy eficiente porque tiene un ciclo de respuesta muy corto. Esto permite ofrecer un servicio extraordinario a los clientes, sirviendo sus pedidos con gran rapidez. Por último, el proceso puede ser muy eficiente porque obtiene su producción con equipo muy buenos que requieren, poca inversión y poco mantenimiento.

Es obvio que todas estas cosas no son absolutamente independientes, pero las relaciones de dependencia no son claras y únicas. La eficiencia de un proceso productivos está relacionada con su productividad, su calidad, su costo, su ciclo de respuesta, etc. A su vez, estos criterios dependen unos de otros: un equipo versátil y automático puede dar lugar, por ejemplo, a un corto ciclo de respuesta. Al hablar de productividad siempre se tiende a pensar en la mejora del rendimiento de la mano de obra directa de la producción, bien sea mediante ritmos de trabajo más elevados o bien mediante las mejoras en los métodos, (Carro & Gonzáles, s/f).

***Efectividad.*** Es la relación entre los resultados logrados y los resultados propuestos, permite medir el grado de cumplimiento de los objetivos planificados. Se considera la cantidad como único criterio, se cae en estilos efectivitas, aquellos donde lo importante es el resultado, no importa a qué costo. La efectividad se vincula con la productividad a través de impactar en el logro de mayores y mejores productos. (Yonclei, 2018).

#### **1.4 Términos Básicos**

##### ***Discapacidad***

Según la ley N° 29973 (Ley General de la Persona con Discapacidad), la persona con discapacidad es aquella que tiene una o más deficiencias físicas, sensoriales, mentales o

intelectuales de carácter permanente que, al interactuar con diversas barreras actitudinales y del entorno, no ejerza o pueda verse impedida en el ejercicio de sus derechos y su inclusión plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones que las demás.

### ***Discapacidad Física***

La discapacidad física hace referencia a la disminución o ausencia de funciones motoras o físicas, que a su vez repercute, en el desenvolvimiento o forma de llevar a cabo determinadas actividades en una sociedad que presenta severas limitaciones y barreras. Por ello, las personas con discapacidad física encuentran dificultades en la realización de movimientos o en la manipulación de objetos y les puede afectar a otras áreas como el lenguaje. (COCEMFE, s.f.).

### ***Discapacidad Intelectual***

Según, (Sulkes, 2018), la discapacidad intelectual (DI) es un funcionamiento intelectual situado significativamente por debajo del promedio, que está presente desde el nacimiento o la primera infancia y que causa limitaciones para llevar a cabo las actividades normales de la vida diaria.

*La Resolución de presidencia N°020-2017-CONADIS/PRE, define el concepto según el grado de discapacidad (página 9).*

***Discapacidad leve.*** Cuando la persona realiza y mantiene la actividad con dificultad, pero sin ayuda.

***Discapacidad moderada.*** Cuando la persona realiza y mantiene la actividad solo con dispositivos o ayuda o con la asistencia momentánea de otra persona. La persona con discapacidad intelectual moderada puede responsabilizarse de sus propias decisiones y participar en la vida social, aunque con ayudas y con un periodo de aprendizaje prolongado.

***Discapacidad severa.*** Condición en la que la persona con discapacidad tiene dificultad grave o completa para la realización de sus actividades cotidianas, requiriendo para ello del apoyo o los cuidados de una tercera persona la mayor parte del tiempo o permanente.

## **1.5 Formulación del Problema**

### ***1.5.1 Problema General***

¿Cómo influye el rendimiento laboral de los trabajadores con discapacidad en la productividad de la empresa Talleres Protegidos SRL, Cajamarca - 2019?

### ***1.5.2 Problemas Específicos***

- ✓ ¿Cuál es el nivel de rendimiento laboral de los trabajadores con discapacidad de la empresa Talleres Protegidos SRL, Cajamarca – 2019?
- ✓ ¿Qué grado de discapacidad presentan los trabajadores de la empresa Talleres Protegidos SRL, Cajamarca– 2019?
- ✓ ¿Cuál es el nivel de productividad de los trabajadores con discapacidad de la empresa Talleres Protegidos SRL, Cajamarca – 2019?

## **1.6 Objetivos**

### ***1.6.1 Objetivo General***

Determinar la influencia del rendimiento laboral de los trabajadores con discapacidad en la productividad de la empresa Talleres Protegidos SRL, Cajamarca - 2019.

### ***1.6.2 Objetivos Específicos***

- ✓ Identificar el nivel de rendimiento laboral de los trabajadores con discapacidad de la empresa Talleres Protegidos SRL, Cajamarca - 2019.

- ✓ Identificar el grado de discapacidad que presentan los trabajadores de la empresa Talleres Protegidos SRL, Cajamarca - 2019.
- ✓ Determinar el nivel de productividad de los trabajadores con discapacidad de la empresa Talleres Protegidos SRL. Cajamarca - 2019.

## **1.7 Justificación**

Se observó que las personas con discapacidad tienen alto riesgo de pobreza, debido a la falta de oportunidades laborales; además afrontan dificultades para realizar diversas actividades y se enfrentan a diversos tipos de discriminación.

Con la presente tesis se buscó determinar el nivel de rendimiento laboral de los trabajadores con discapacidad en la empresa Talleres Protegidos SRL, con el propósito de sensibilizar a otras instituciones y promover la contratación de personas con discapacidad.

## **1.8 Hipótesis**

### ***1.8.1 Hipótesis General***

El rendimiento laboral de trabajadores con discapacidad influye significativamente en la productividad de la empresa Talleres Protegidos SRL, Cajamarca - 2019.

### ***1.8.2 Hipótesis Específicas***

- ✓ El nivel de rendimiento laboral de los trabajadores con discapacidad siempre es bueno en la empresa Talleres Protegidos SRL, Cajamarca - 2019.
- ✓ El grado de discapacidad que presentan los trabajadores de la empresa Talleres Protegidos SRL, Cajamarca - 2019, es moderado.
- ✓ El nivel de productividad de los trabajadores con discapacidad siempre es bueno en la empresa Talleres Protegidos SRL. Cajamarca - 2019.

## **CAPÍTULO II. METODOLOGÍA**

### **2.1 Tipo de Investigación**

Enfoque cuantitativo, buscó la demostración de las hipótesis; según (Universidad de Alcalá, 2020) la investigación cuantitativa es una forma estructurada de recopilar y analizar datos obtenidos de distintas fuentes, implica el uso de herramientas informáticas, estadísticas, y matemáticas para obtener resultados

Descriptivo, permitió percibir y representar las características y comportamientos de los trabajadores de la empresa Talleres Protegidos SRL; enfocándonos en las dimensiones e indicadores de las variables.

Nivel correlacional, muestra el grado de relación de las variables Rendimiento Laboral y productividad de la empresa Talleres Protegidos SRL. Para (Bernal C. , 2010), la investigación correlacional tiene como propósito mostrar o examinar la relación entre variables o resultados de variables; pero en ningún momento explica que una sea la causa de la otra, la correlación examina asociaciones, pero no relaciones causales, donde un cambio en un factor influye directamente en un cambio en otro.

### **2.2 Diseño de la Investigación**

El diseño de la investigación fue no experimental, no se ha manipulado la información obtenida y transversal debido a que la recolección de datos se realizó en un solo momento.

### **2.3 Unidad de Análisis**

La unidad de análisis estuvo representada por la empresa Talleres Protegidos SRL.

## **2.4 Población**

La población estuvo representada por 17 trabajadores de la empresa Talleres Protegidos SRL Cajamarca 2019

## **2.5 Muestra**

La muestra ha sido seleccionada aleatoriamente, se tomó en cuenta a los trabajadores con discapacidad. De acuerdo con (López, 2004), muestra. es un subconjunto o parte del universo o población en que se llevará a cabo la investigación. La muestra es una parte representativa de la población.

## **2.6 Variables**

Variable 1: Rendimiento laboral

Variable 2: Productividad

## **2.7 Técnicas e Instrumentos de Recolección y Análisis de Datos**

### **2.7.1 Técnicas:**

La técnica de recolección de datos fue la encuesta y se aplicó a los trabajadores de la empresa Talleres Protegidos SRL.

### **2.7.2 Instrumentos**

Como instrumento se utilizó el cuestionario, sirvió para obtener información relevante que permitió alcanzar los objetivos y comprobar las hipótesis.

## **2.8 Procedimiento de Recolección de Datos**

De acuerdo con (Chen, 2018) procedimiento es un método compuesto por pasos claros y objetivos que deben seguirse para completar la tarea.

En base a la definición del autor, se aplicó los siguientes procedimientos:

- a) Se visitó al Administrador de la empresa Talleres Protegidos SRL, con la finalidad de solicitar autorización para uso de información y se explicó que la investigación es netamente de carácter académico; comprometiéndose los investigadores a guardar total confidencialidad de la información obtenida.
- b) Se coordinó fecha y hora para aplicar los instrumentos en campo, de acuerdo con la disponibilidad de los trabajadores.
- c) Se brindó inducción sobre el correcto llenado de los cuestionarios, con el fin de obtener información verídica.
- d) Los gastos incurridos en la investigación, fueron asumidos en su totalidad por los investigadores.

## 2.9 Procesamiento de datos

El procesamiento de datos se realizó mediante la utilización de Software IBM SPSS, el cual brindo resultados confiables, posteriormente los datos fueron presentados en tablas y figuras.

## 2.10 Métodos

En esta investigación se utilizaron los siguientes métodos.

**Método Inductivo.** Ha permitido identificar de manera concreta las condiciones de trabajo, su rendimiento laboral y el grado de discapacidad que tienen los trabajadores de la empresa Talleres Protegidos SRL.

**Método Deductivo.** Permitió la ampliación de las bases teóricas y antecedentes de la investigación; mediante el cual se discutió los resultados en base a la información obtenida.

**Método Descriptivo.** Describe la influencia del rendimiento laboral de los trabajadores con discapacidad en la productividad de la empresa Talleres Protegidos SRL

## 2.11 Consideraciones Éticas

La investigación se ejecutó considerando los siguientes principios éticos.

**Principio de Integridad.** Se protegerá la integridad física e intelectual de los involucrados en la investigación, incluyendo a la información que se nos proporcione.

**Principio de respeto a las personas.** En todo momento se respetará los derechos de las personas que se han tomado como muestra para la investigación, sin violentar su libertad de expresión y sin discriminación alguna.

**Principio de Juicio Ético.** Los investigadores se mostrarán en todo momento equitativos, independientes e imparciales con los trabajadores de la empresa Talleres Protegidos SRL

**Principio de Beneficio.** Con los resultados obtenidos, se hará recomendaciones que sean de beneficio para los trabajadores en cuanto a mejores condiciones de trabajado, capacitaciones y se pretende que en el futuro otros investigadores realicen estudios más profundizados sobre el tema y así promover la contratación de personas con discapacidad en las empresas.

**Principio de Consentimiento Informado.** Los trabajadores han sido seleccionados aleatoriamente con autorización de la empresa, luego se ha informado a cada uno de ellos el alcance de la investigación que es netamente académico, con el fin de obtener su consentimiento voluntario.

**Tabla 1**

*Operacionalización de Variables*

| Variable            | Definición  | Dimensiones            | Indicadores                           | Técnica                   |
|---------------------|---|------------------------|---------------------------------------|---------------------------|
| Rendimiento Laboral | Mondragón (2014) El rendimiento laboral es el valor total esperado por la organización respecto a los episodios conductuales discretos que un individuo lleva a cabo en un periodo de tiempo determinado  | Motivación Laboral     | Satisfacción                          |                           |
|                     |   | Desempeño laboral      | Eficacia                              |                           |
|                     |   | Competencias laborales | Incentivo                             |                           |
| Productividad       | Abreu, & Garza, (2009) Es la creación procesos o productos terminados. Específicamente, esto mide la relación entre productos y uno o más de los insumos. Específicamente sobre la productividad laboral nos indica que presenta los procesos por horas laborales. Es la medición más comúnmente utilizada en las empresas. | Organización           | Metas y<br>Objetivos                  | Encuesta/<br>Cuestionario |
|                     |   | Eficacia               | Actividades laborales                 |                           |
|                     |   | Eficiencia laboral     | Optimización de recursos              |                           |
|                     |   | Satisfacción laboral   | Actitud                               |                           |
|                     |   | Capacitación           | Conocimientos actitudes y habilidades |                           |

## CAPÍTULO III. RESULTADOS

### 3.1 Presentación de Resultados y Análisis Estadístico de Datos

Se comprobó la confiabilidad de los instrumentos datos con el coeficiente Alfa de Cronbach, con la siguiente formula:

$$\alpha = \frac{k}{k - 1} \left[ 1 - \frac{\sum S_{iS}^2}{S_T^2} \right]$$

Donde:

- K : Es el número de ítems  
 $\sum S_{iS}^2$  : Sumatoria de varianza de los ítems  
 $S_T^2$  : Varianza de la suma de los ítems  
 $\alpha$  : Coeficiente de Alfa de Cronbach

**Tabla 2** *Coeficiente del Alfa de Cronbach*

| Valor del coeficiente | Fuerza de la concordancia |
|-----------------------|---------------------------|
| >0,90                 | Excelente                 |
| 0,81 – 0,90           | Bueno                     |
| 0,71-0,80             | Aceptable                 |
| 0,61 – 0,70           | Moderado                  |
| 0,51 – 0,60           | Cuestionable              |
| 0,30 – 0,50           | Pobre                     |
| <0,30                 | Inaceptable               |

#### Aplicación de resultados

A partir de la aplicación del instrumento de medición, se analizaron y procesaron los resultados mediante el programa estadístico IBM SPSS versión 27, para 10 las preguntas para el rendimiento laboral alcanzando un Alfa de Cronbach ( $\alpha = 0.931$ ) y 17 preguntas para la productividad alcanzando un Alfa de Cronbach ( $\alpha = 0.906$ ). También se presentó un Alfa

de Cronbach ( $\alpha = 0.932$ ) del instrumento, lo que presenta un nivel excelente de fiabilidad del instrumento.

Asimismo, se comprobó la normalidad de las variables rendimiento laboral y productividad.

**a) Formulación**

H<sub>0</sub>: La distribución de datos siguen una distribución normal.

H<sub>1</sub>: La distribución de datos no siguen una distribución normal.

**b) Nivel de significancia**

$\alpha = 0.01$

**c) Estadígrafo de prueba**

Se aplicó el estadístico de Shapiro-Wilk, por la razón de que los datos son menores de 30 datos.

Donde:

$$W = \frac{(\sum_{i=1}^n a_i x_{(i)})^2}{\sum_{i=1}^n (x_{(i)} - \bar{x})^2}$$

n Número de observaciones

$x_{(i)}$  Valores ordenados de la muestra

$a_i$  Coeficientes tabulados

**Tabla 3**

*Estadístico de prueba*

Estadístico de prueba Kolmogorov-Smirnov variables rendimiento laboral y productividad

|                     | Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup> |    |       | Shapiro-Wilk |    |       |
|---------------------|---------------------------------|----|-------|--------------|----|-------|
|                     | Estadístico                     | Gl | Sig.  | Estadístico  | gl | Sig.  |
| Rendimiento Laboral | 0.289                           | 11 | 0.000 | 0.822        | 11 | 0.000 |
| Productividad       | 0.353                           | 11 | 0.000 | 0.649        | 11 | 0.000 |

a. Corrección de significación de Lilliefors

#### d) Decisión

De los datos obtenidos en la tabla 3 se comprobó que el nivel de significancia ( $\alpha = 0.01$ ) es mayor que la significancia (Sig. = 0.000) no se acepta la hipótesis nula. Por lo tanto, existe evidencia para afirmar que las variables no siguen a una distribución normal.; por lo que se aplicó una prueba no paramétrica Chi Cuadrada.

**Objetivo general.** Determinar la influencia del rendimiento laboral de los trabajadores con discapacidad en la productividad de la empresa Talleres Protegidos SRL, Cajamarca - 2019.

**Tabla 4.**

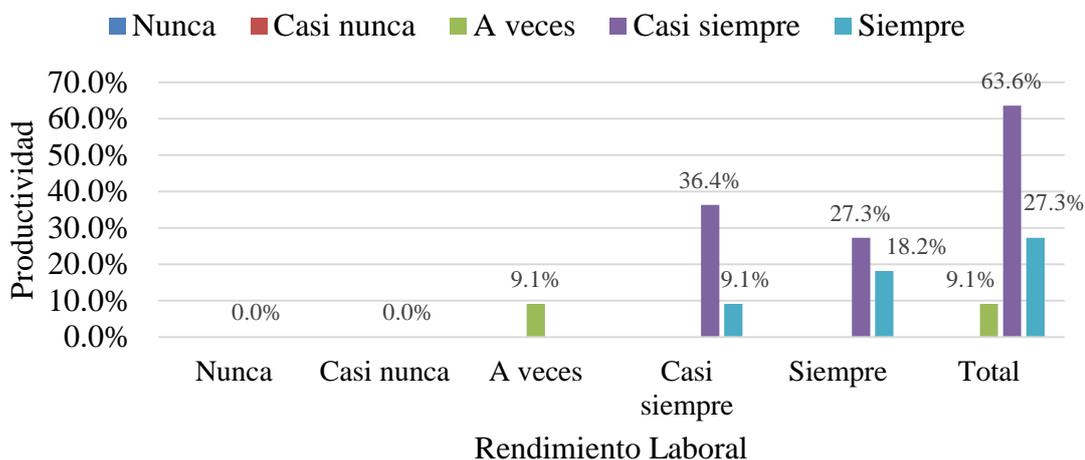
*Rendimiento Laboral y Productividad.*

| Productividad | Rendimiento Laboral |      |            |      |         |      |              |       |         |       |       |        |
|---------------|---------------------|------|------------|------|---------|------|--------------|-------|---------|-------|-------|--------|
|               | Nunca               |      | Casi nunca |      | A veces |      | Casi siempre |       | Siempre |       | Total |        |
|               | N°                  | %    | N°         | %    | N°      | %    | N°           | %     | N°      | %     | N°    | %      |
| Nunca         | 0                   | 0.0% | 0          | 0.0% | 0       | 0.0% | 0            | 0.0%  | 0       | 0.0%  | 0     | 0.0%   |
| Casi nunca    | 0                   | 0.0% | 0          | 0.0% | 0       | 0.0% | 0            | 0.0%  | 0       | 0.0%  | 0     | 0.0%   |
| A veces       | 0                   | 0.0% | 0          | 0.0% | 1       | 9.1% | 0            | 0.0%  | 0       | 0.0%  | 1     | 9.1%   |
| Casi siempre  | 0                   | 0.0% | 0          | 0.0% | 0       | 0.0% | 4            | 36.4% | 1       | 9.1%  | 5     | 45.5%  |
| Siempre       | 0                   | 0.0% | 0          | 0.0% | 0       | 0.0% | 3            | 27.3% | 2       | 18.2% | 5     | 45.5%  |
| Total         | 0                   | 0.0% | 0          | 0.0% | 1       | 9.1% | 7            | 63.6% | 3       | 27.3% | 11    | 100.0% |

Nota. Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa Talleres Protegidos SRL, Cajamarca - 2019

**Figura 4**

*Rendimiento Laboral y Productividad*



Nota. Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa Talleres Protegidos SRL, Cajamarca – 2019

De la tabla 4, se observó que el 45.5% de los trabajadores opinaron que siempre se presenta productividad en la empresa y solo el 9.1% de los trabajadores opinaron que a veces se presenta productividad en la empresa Talleres Protegidos SRL, Cajamarca – 2019. También el 63.3% de los trabajadores opinaron que casi siempre se presenta rendimiento laboral y solo un 9.1% de los trabajadores opinaron que a veces se presenta rendimiento laboral en la productividad de la empresa Talleres Protegidos SRL, Cajamarca - 2019.

### 3.1.1 Prueba de hipótesis

#### a) Formulación de hipótesis

$H_0$ : El rendimiento laboral de trabajadores con discapacidad influye significativamente en la productividad de la empresa Talleres Protegidos SRL, Cajamarca - 2019.

$H_1$ : El rendimiento laboral de trabajadores con discapacidad no influye significativamente en la productividad de la empresa Talleres Protegidos SRL, Cajamarca - 2019.

**b) Nivel de significancia**

$$\alpha = 0.05$$

**c) Prueba estadística**

$$x_{cal}^2 = \sum_{i=1}^k \frac{(O_i - e_i)^2}{e_i}$$

Donde:

$x_{cal}^2$ : Prueba Chi cuadrada

$O_i$ : Frecuencia Observada

$e_i$ : Frecuencia Esperada

**Tabla 5**

*Prueba de Hipótesis del Rendimiento Laboral y Productividad*

| Variable                | Rendimiento Laboral |
|-------------------------|---------------------|
| Chi-cuadrado            | 0,244               |
| <b>Productividad</b> df | 2                   |
| Sig.                    | 0,885               |

**d) Decisión**

De los datos obtenidos en la tabla 5 se comprobó que el nivel de significancia ( $\alpha = 0.05$ ) es menor que la significancia obtenida en la prueba (Sig. = 0.885) por lo tanto se acepta la hipótesis nula, dado que existe evidencia para afirmar que el rendimiento laboral de trabajadores con discapacidad influye significativamente en la productividad de la empresa Talleres Protegidos SRL, Cajamarca – 2019.

**Objetivo específico 1.** Identificar el nivel de rendimiento laboral de los trabajadores con discapacidad de la empresa Talleres Protegidos SRL, Cajamarca – 2019.

**Tabla 6**

*Nivel de Rendimiento Laboral*

| <b>Rendimiento Laboral</b> |              | <b>N°</b> | <b>%</b> |
|----------------------------|--------------|-----------|----------|
| Motivación Laboral         | Nunca        | 0         | 0.0%     |
|                            | Casi nunca   | 0         | 0.0%     |
|                            | A veces      | 5         | 45.5%    |
|                            | Casi siempre | 6         | 54.5%    |
|                            | Siempre      | 0         | 0.0%     |
|                            | Total        | 11        | 100.0%   |
| Desempeño Laboral          | Nunca        | 0         | 0.0%     |
|                            | Casi nunca   | 1         | 9.1%     |
|                            | A veces      | 3         | 27.3%    |
|                            | Casi siempre | 7         | 63.6%    |
|                            | Siempre      | 0         | 0.0%     |
|                            | Total        | 11        | 100.0%   |
| Competencias Laborales     | Nunca        | 0         | 0.0%     |
|                            | Casi nunca   | 0         | 0.0%     |
|                            | A veces      | 0         | 0.0%     |
|                            | Casi siempre | 3         | 27.3%    |
|                            | Siempre      | 8         | 72.7%    |
|                            | Total        | 11        | 100.0%   |

Nota. Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa Talleres Protegidos SRL, Cajamarca – 2019

De la tabla 6 sobre el nivel de rendimiento laboral de los trabajadores con discapacidad se identificó los siguientes resultados en sus dimensiones:

**Motivación laboral.** El 54.5% de los trabajadores con discapacidad opinaron que casi siempre presentan motivación laboral y solo el 45.5% de los trabajadores con discapacidad

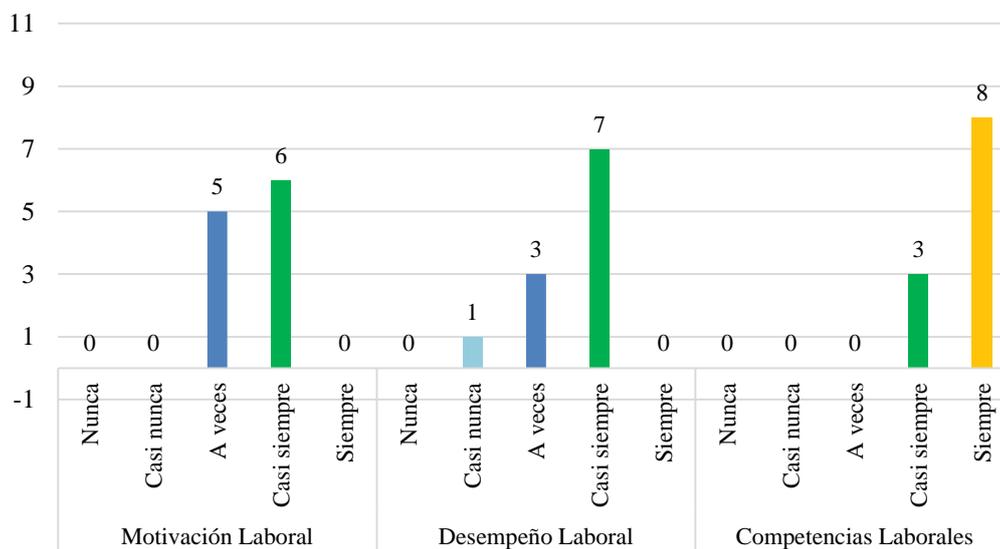
opinaron a veces presentan motivación laboral en la empresa Talleres Protegidos SRL, Cajamarca – 2019.

**Desempeño Laboral.** El 63.6% de los trabajadores con discapacidad opinaron que casi siempre presentan desempeño laboral y solo el 9.1% de los trabajadores con discapacidad opinaron que casi nunca presentan desempeño laboral en la empresa Talleres Protegidos SRL, Cajamarca – 2019.

**Competencias Laborales.** El 72.7% de los trabajadores con discapacidad opinaron que siempre presentan competencias laborales y solo el 27.3% de los trabajadores con discapacidad opinaron que casi siempre presentan competencias laborales en la empresa Talleres Protegidos SRL, Cajamarca – 2019.

**Figura 5.**

*Nivel de Rendimiento Laboral*



**Nota.** Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa Talleres Protegidos SRL, Cajamarca – 2019

**Objetivo específico 2.** Identificar el grado de discapacidad que presentan los trabajadores de la empresa Talleres Protegidos SRL, Cajamarca - 2019.

**Tabla 7**

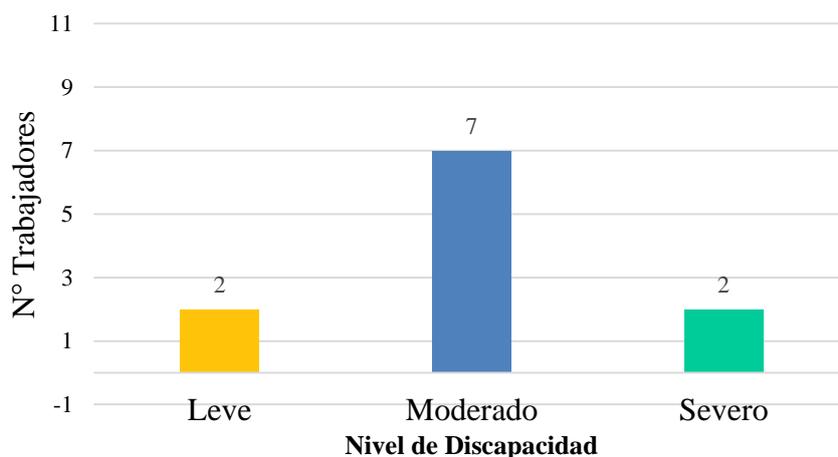
*Grado de Discapacidad*

| Grado de Discapacidad | N° | %      |
|-----------------------|----|--------|
| Leve                  | 2  | 18.2%  |
| Moderado              | 7  | 63.6%  |
| Severo                | 2  | 18.2%  |
| Total                 | 11 | 100.0% |

De la tabla 7 se observó que el 63.6% de los trabajadores presentaron una discapacidad en grado moderado, seguido de un 18.2% de los trabajadores presentaron una discapacidad leve y severa en la empresa Talleres Protegidos SRL, Cajamarca - 2019.

**Figura 6**

*Grado de Discapacidad*



**Nota.** Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa Talleres Protegidos SRL, Cajamarca – 2019

**Objetivo específico 3.** Determinar el nivel de productividad de los trabajadores con discapacidad de la empresa Talleres Protegidos SRL. Cajamarca - 2019.

**Tabla 8**

*Nivel de Productividad*

| Productividad        |              | Discapacidad |       |          |       |        |       |       |        |
|----------------------|--------------|--------------|-------|----------|-------|--------|-------|-------|--------|
|                      |              | Leve         |       | Moderado |       | Severo |       | Total |        |
|                      |              | N°           | %     | N°       | %     | N°     | %     | N°    | %      |
| Organización         | Nunca        | 0            | 0.0%  | 0        | 0.0%  | 0      | 0.0%  | 0     | 0.0%   |
|                      | Casi nunca   | 0            | 0.0%  | 0        | 0.0%  | 0      | 0.0%  | 0     | 0.0%   |
|                      | A veces      | 0            | 0.0%  | 1        | 9.1%  | 0      | 0.0%  | 1     | 9.1%   |
|                      | Casi siempre | 1            | 9.1%  | 1        | 9.1%  | 0      | 0.0%  | 2     | 18.2%  |
|                      | Siempre      | 1            | 9.1%  | 5        | 45.5% | 2      | 18.2% | 8     | 72.7%  |
|                      | Total        | 2            | 18.2% | 7        | 63.6% | 2      | 18.2% | 11    | 100.0% |
| Eficacia             | Nunca        | 0            | 0.0%  | 0        | 0.0%  | 0      | 0.0%  | 0     | 0.0%   |
|                      | Casi nunca   | 0            | 0.0%  | 0        | 0.0%  | 0      | 0.0%  | 0     | 0.0%   |
|                      | A veces      | 1            | 9.1%  | 2        | 18.2% | 0      | 0.0%  | 3     | 27.3%  |
|                      | Casi siempre | 0            | 0.0%  | 5        | 45.5% | 1      | 9.1%  | 6     | 54.5%  |
|                      | Siempre      | 1            | 9.1%  | 0        | 0.0%  | 1      | 9.1%  | 2     | 18.2%  |
|                      | Total        | 2            | 18.2% | 7        | 63.6% | 2      | 18.2% | 11    | 100.0% |
| Eficiencia Laboral   | Nunca        | 0            | 0.0%  | 0        | 0.0%  | 0      | 0.0%  | 0     | 0.0%   |
|                      | Casi nunca   | 0            | 0.0%  | 0        | 0.0%  | 0      | 0.0%  | 0     | 0.0%   |
|                      | A veces      | 1            | 9.1%  | 2        | 18.2% | 0      | 0.0%  | 3     | 27.3%  |
|                      | Casi siempre | 1            | 9.1%  | 4        | 36.4% | 1      | 9.1%  | 6     | 54.5%  |
|                      | Siempre      | 0            | 0.0%  | 1        | 9.1%  | 1      | 9.1%  | 2     | 18.2%  |
|                      | Total        | 2            | 18.2% | 7        | 63.6% | 2      | 18.2% | 11    | 100.0% |
| Satisfacción laboral | Nunca        | 0            | 0.0%  | 0        | 0.0%  | 0      | 0.0%  | 0     | 0.0%   |
|                      | Casi nunca   | 0            | 0.0%  | 0        | 0.0%  | 0      | 0.0%  | 0     | 0.0%   |
|                      | A veces      | 1            | 9.1%  | 5        | 45.5% | 0      | 0.0%  | 6     | 54.5%  |
|                      | Casi siempre | 1            | 9.1%  | 1        | 9.1%  | 2      | 18.2% | 4     | 36.4%  |
|                      | Siempre      | 0            | 0.0%  | 1        | 9.1%  | 0      | 0.0%  | 1     | 9.1%   |
|                      | Total        | 2            | 18.2% | 7        | 63.6% | 2      | 18.2% | 11    | 100.0% |
| Capacitación         | Nunca        | 0            | 0.0%  | 0        | 0.0%  | 0      | 0.0%  | 0     | 0.0%   |
|                      | Casi nunca   | 0            | 0.0%  | 1        | 9.1%  | 0      | 0.0%  | 1     | 9.1%   |
|                      | A veces      | 1            | 9.1%  | 1        | 9.1%  | 0      | 0.0%  | 2     | 18.2%  |
|                      | Casi siempre | 1            | 9.1%  | 5        | 45.5% | 2      | 18.2% | 8     | 72.7%  |
|                      | Siempre      | 0            | 0.0%  | 0        | 0.0%  | 0      | 0.0%  | 0     | 0.0%   |
|                      | Total        | 2            | 18.2% | 7        | 63.6% | 2      | 18.2% | 11    | 100.0% |

Nota. Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa Talleres Protegidos SRL, Cajamarca – 2019

En la tabla 8 se analiza la productividad en base a sus dimensiones y se observó que el 72.7% de los trabajadores siempre tienen organización, de los cuales el 45.5% posee discapacidad moderada; el 54.5% de los trabajadores casi siempre tiene eficacia, de los cuales el 45.5% posee discapacidad moderada; el 54.5% de trabajadores casi siempre tiene eficiencia laboral, de los cuales el 36.4% posee discapacidad moderada; el 54.5% de trabajadores a veces presenta satisfacción laboral, de los cuales el 45.5% posee discapacidad moderada y el 72.7% casi siempre tiene capacitación, de los cuales el 45.5% posee discapacidad moderada.

## CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

### DISCUSIÓN

A continuación, se presenta la discusión de los resultados obtenidos en la tesis con los antecedentes de estudio.

***Respecto al Objetivo General.*** *Determinar la influencia del rendimiento laboral de los trabajadores con discapacidad en la productividad de la empresa Talleres Protegidos SRL, Cajamarca – 2019.*

Serpa (2017), en su tesis *desempeño laboral y la productividad de los colaboradores de Juan Galindo SLU sucursal del Perú del Distrito de San Martín de Porres, 2017*, determinó que existe una relación significativa entre el desempeño laboral y la productividad de los colaboradores con una correlación de Spearman de 0,949 representando una correlación positiva muy alta; los resultados del autor guardan similitud con nuestra investigación porque que la prueba de chi cuadrado determinó que el nivel de significancia ( $\alpha = 0.05$ ) es menor que la significancia obtenida en la prueba (Sig. = 0.885) por lo tanto se acepta la hipótesis que el rendimiento laboral de trabajadores con discapacidad influye significativamente en la productividad de la empresa Talleres Protegidos S.R.L.

***En Relación con el Objetivo Específico.*** *Identificar el nivel de rendimiento laboral de los trabajadores con discapacidad de la empresa Talleres Protegidos SRL, Cajamarca - 2019.*

Los resultados guardan similitud con la investigación de Zamora y Cobacango (2017), *desempeño laboral de personas con discapacidad y el desarrollo Institucional de la Universidad Técnica de Manabí, periodo 2017*, determinan que el rendimiento laboral es

excelente, eficiente y contribuyen al desarrollo institucional, además consideran que su responsabilidad, compromiso y actitud positiva, les permite vencer los obstáculos que se presentan. En nuestra tesis se determinó que el 54.5% de trabajadores con discapacidad presentaron motivación laboral, seguido de un 63.6% presentaron desempeño laboral y el 72.7% tiene competencias laborales en la empresa Talleres Protegidos SRL, Cajamarca – 2019. Por otra parte, los resultados abordados en este estudio contradicen en cierta medida la teoría del autor Viteri (2018), quien en su tesis *la condición de discapacidad y los índices de rendimiento laboral de las personas con discapacidad de la Corporación Nacional de Telecomunicaciones de la Ciudad de Quito*; determinó que la discapacidad física ha sido una limitante en la preparación académica de una persona con discapacidad, de diferentes formas en niveles moderados lo cual establece un desempeño laboral mínimo; también manifiesta que es necesario elaborar una propuesta de solución para potenciar el rendimiento laboral de las personas con discapacidad que laboran en la CNT EP.

***En relación con el objetivo específico. Determinar el nivel de productividad de los trabajadores con discapacidad de la empresa Talleres Protegidos SRL. Cajamarca - 2019.***

Los resultados de la investigación muestran que los trabajadores de la empresa Talleres Protegidos SRL a pesar de tener discapacidad moderada, alcanzan una buena productividad de acuerdo con el análisis se determinó que el 72.7% de los trabajadores siempre tienen organización, el 54.5% casi siempre presentan eficacia y eficiencia laboral, el 54.5% a veces presentan motivación laboral y el 72.7% de los trabajadores cuentan con capacitación; por lo tanto, nuestros resultados guardan similitud con la investigación de (Auccaille & Huallpa, 2019), en su tesis titulada *desempeño laboral de los trabajadores con discapacidad física en las instituciones públicas de la ciudad de Cusco-2017*, los

investigadores determinaron que los trabajadores con discapacidad física en las instituciones públicas de la ciudad del Cusco cuentan con competencias laborales donde se integra sus conocimientos, habilidades, experiencias, sentimientos, actitudes, motivaciones, características personales y valores que contribuyen a alcanzar los resultados que se esperan;

## CONCLUSIÓN

El rendimiento laboral de trabajadores con discapacidad influye significativamente, en la productividad de la empresa Talleres Protegidos SRL, Cajamarca – 2019, porque se comprobó mediante la prueba de chi cuadrado que el nivel de significancia ( $\alpha = 0.05$ ) es menor que la significancia obtenida en la prueba (Sig. = 0.885).

El nivel de rendimiento laboral de los trabajadores con discapacidad es bueno, se pudo comprobar que el 54.5% de los trabajadores con discapacidad casi siempre presentaron motivación, el 63.6% casi siempre presentaron desempeño laboral y el 72.7% de los trabajadores siempre presentan competencias laborales en la empresa Talleres Protegidos SRL, Cajamarca – 2019.

Se identificó que el 63.6% de los trabajadores presentó una discapacidad moderada, seguido de un 18.2% presentó discapacidad leve y otro 18% de los trabajadores presentó discapacidad severa en la empresa Talleres Protegidos SRL, Cajamarca – 2019; estos indicadores se analizaron en base al color de carnet que cada trabajador posee. Además, se contrastó los tipos y grados de discapacidad con los certificados y el manual de codificación de discapacidades establecido en Perú.

### Tabla 9

Código y Grado de Discapacidad

| Código | Descripción   | Grado de Discapacidad |
|--------|---|-----------------------|
| H913   | Sordera no clasificada en otra parte (Sordera no congénita).                                    | Discapacidad moderada |
| Q77    | Osteocondrodisplasia con defecto del crecimiento de los huesos largos y de la columna vertebral | Discapacidad moderada |

|      |  |                       |
|------|--|-----------------------|
| H541 | Ceguera de un ojo, visión subnormal del otro | Discapacidad leve     |
| F70  | Retraso mental leve                          | Discapacidad leve     |
| F71  | Retraso mental moderado                      | Discapacidad moderada |
| H540 | Ceguera de ambos ojos                        | Discapacidad severa   |

La tabla 9, describe los tipos y grados de discapacidad que poseen los trabajadores de la empresa Talleres Protegidos SRL.

El nivel de productividad de los trabajadores con discapacidad es bueno, se pudo determinar que el 72.7% de los trabajadores siempre tienen organización, de los cuales el 45.5% posee discapacidad moderada; el 54.5% de los trabajadores casi siempre tiene eficacia, de los cuales el 45.5% posee discapacidad moderada; el 54.5% de trabajadores casi siempre tiene eficiencia laboral, de los cuales el 36.4% posee discapacidad moderada; el 54.5% de trabajadores a veces presenta satisfacción laboral, de los cuales el 45.5% posee discapacidad moderada y el 72.7% casi siempre tiene capacitación, de los cuales el 45.5% posee discapacidad moderada.

## RECOMENDACIONES

Se recomienda a las empresas de Perú a cumplir la ley N° 29973 (Ley General de la Persona con Discapacidad), con ello se reduciría los índices de desempleo de personas con discapacidad.

Se recomienda al Ministerio de Trabajo y otras entidades supervisoras a velar por el cumplimiento de la ley N° 29973 (Ley General de la Persona con Discapacidad), con la finalidad de reducir el índice de desempleo de personas con discapacidad.

Se recomienda a la empresa Talleres Protegidos SRL, analizar el cambio a una empresa promocional, esto con la finalidad de obtener más alternativas de trabajo tanto en el sector privado como en el sector público y estaría en la capacidad de contratar más personas con discapacidad.

## REFERENCIAS

- Asociación para el Progreso de la Dirección. (08 de Marzo de 2021). *Tipos de incentivos laborales*. <https://www.apd.es/tipos-de-incentivos-laborales/>
- Atalaya, M. (1999). *Escuela de Organización Industrial*. Satisfacción laboral y productividad. <https://www.eoi.es/blogs/madeon/2013/03/12/satisfaccion-laboral>
- Auccaille, B., y Huallpa, N. (2019). *Desempeño laboral de los trabajadores con discapacidad física*: [Teis de Título, Universidad Nacional del Cusco]. [http://repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12918/3822/253T2019013\\_2\\_TC.pdf?sequence=3&isAllowed=y](http://repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12918/3822/253T2019013_2_TC.pdf?sequence=3&isAllowed=y)
- Balderas, J. (Diciembre de 2017). *Genoma ejecutivo mas alla del liderazgo*. Libros p-25. <https://books.google.com.pe/books?id=jrNCDwAAQBAJ&pg=PT25&lpg=>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. Pag. 114. <https://ceduna.jimdofree.com/app/download/13872381378/Bernal+Cap%C3%ADtulo+7.pdf?t=>
- Bizneo. (2021). *Qué es el desempeño laboral*. <https://www.bizneo.com/blog/como-evaluar-desempeno-laboral/>
- Carro R, y Gonzáles D. (s.f.). *Administración de la operaciones*. productividad y competitividad. [http://nulan.mdp.edu.ar/1607/1/02\\_productividad\\_competitividad.pdf](http://nulan.mdp.edu.ar/1607/1/02_productividad_competitividad.pdf)
- Castillo, J. (2010). *Administración de Personal: Un enfoque hacia la calidad*. Bogota. Ecoe Ediciones.
- Chen, C. (2018). *Proceso y procedimiento*. <https://www.diferenciador.com/diferencia-entre-proceso-y-procedimiento/>
- Chiavenato. (2000). *Desempeño laboral y calidad de servicio*. Universidad Rafael Belloso Chacín. <http://ojs.urbe.edu/index.php/redhecs/article/view/81/85>

Delgado, J. (2010). *Productividad laboral*

[.https://www.bumeran.com.pe/noticias/productividad-laboral/](https://www.bumeran.com.pe/noticias/productividad-laboral/)

Dos Santos, M. (04 de Mayo de 2016). *Calidad y satisfacción*. Universidad de Jaén.

<http://www.scielo.org.mx/pdf/resu/v45n178/0185-2760-resu-45-178-00079.pdf>

Editorial Grudemi . (2018). *La motivación laboral*. Recuperado de *Enciclopedia Económica*.

<https://enciclopediaeconomica.com/motivacion-laboral/>

Fleitman, J. (2007). *Evaluación integral para implantar modelos de calidad*. Editorial Pax

México. Libros, pag.92. [https://books.google.com.pe/books?id=j-](https://books.google.com.pe/books?id=j-B7FE7eWAYC&pg=PA92&lpg=PA92&dq=Es+importante)

[B7FE7eWAYC&pg=PA92&lpg=PA92&dq=Es+importante](https://books.google.com.pe/books?id=j-B7FE7eWAYC&pg=PA92&lpg=PA92&dq=Es+importante)

Galvan, M. (29 de Enero de 2019). *Motivacion laboral*. Universidad Autonoma de Hidalgo.

<https://www.uaeh.edu.mx/scige/boletin/prepa2/n7/r3.html#r1>

Garza. (Marzo de 2009). *Impacto de la capacitación en una empresa del ramo eléctrico*.

<http://www.spentamexico.org/v4-n1/4%281%29%20194-249.pdf>

Garza, H. (Marzo de 2009). *La productividad y la competencia laboral*.

<http://www.spentamexico.org/v4-n1/4%281%29%20194-249.pdf>

Leon, L. (2018). *Compromiso organizacional y su relación con la productividad laboral*

[Tesis de Grado, Universidad Nacional de San Martín - Tarapoto].

<http://tesis.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/3169/MAEST.%20GEST.%20EM>

[P.%20-%20Leyder%20Le%C3%B3n%20Suarez.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://tesis.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/3169/MAEST.%20GEST.%20EM)

Martínez, A. (Agosto de 2021). *Definición de eficacia*. <https://conceptodefinicion.de/eficacia/>

Mas y Mejor. (2019). *Alto rendimiento*. <https://masymejor.com/productividad-segun-autores/>

Mejía, C. (s.f.). *Indicadores de efectividad y eficacia*. *Planning Consultores Gerenciales*.

[http://www.planning.com.co/bd/valor\\_agregado/Octubre1998.pdf](http://www.planning.com.co/bd/valor_agregado/Octubre1998.pdf)

Noguera, j. (01 de Setiembre de 2006). *La productividad en las organizaciones*.

<https://entorno-empresarial.com/la-productividad-en-las-organizaciones/>

- Ochoa, K. (2014). *Motivación y productividad laboral*. [Tesis de Grado, Universidad Rafael Landívar]. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2014/05/43/Ochoa-Katleen.pdf>
- Olascoaga, S. (2015). *Indicadores asociados a la calidad y la productividad*. <http://close-upinternational.mx/blog/?p=79#:~:text=Existen%20tres%20criterios%20com%C3>
- Perez , J., y Merino, M. (2016). *Definición de rendimiento laboral*. <https://definicion.de/rendimiento-laboral/>
- Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo. (13 de Junio de 2018). *La importancia de la capacitación para los trabajadores*. <https://www.gob.mx/profedet/es/articulos/la-importancia-de-la-capacitacion-para-las-y-los-trabajadores?idiom=es>
- Quiroa, C. (2014). *Toma de decisiones y productividad laboral*, [Tesis de Grado, Universidad Rafael Landívar] <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Quiroa-Claudia.pdf>
- Quiroa, M. (12 de Marzo de 2020). *Competencia laboral*. Economipedia.com. <https://economipedia.com/definiciones/competencia-laboral.html>
- Salas y Huaranga. (2018). *El abastecimiento y su relación con el rendimiento laboral* [Tesis de Título, Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión]. <http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/696/1/TESIS%20EL%20AUSENTISMO%20Y%20SU%20RELACION%20CON%20EL%20RENDIMIENTO%20LABORAL%20EN%20EL%20RECURSOS%20HUMANOS%20EMPRESA%20MISOL.PDF>
- Salazar, N. (07 de Mayo de 2021). *Que son los indicadores de productividad empresarial*. <https://asisteapp.co/indicadores-de-productividad-empresarial/>
- SALINAS, M. C. (19 de 07 de 2018). *Discapacidad física y su influencia en la inserción laboral de las personas con discapacidad* [Tesis de Título, Universidad Nacional del Antiplano]. [http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/7704/Salinas\\_Ma-chicao\\_Claudia\\_Alejandra.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/7704/Salinas_Ma-chicao_Claudia_Alejandra.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- SERPA, M. (2017). *Desempeño laboral y la productividad de los colaboradores de Juan Galindo* [Tesis de Grado, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión].  
<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/3606/TESIS%20ANA%20MILAGROS%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sevilla, A. (05 de Noviembre de 2016). *Productividad*. Economipedia.com.  
<https://economipedia.com/definiciones/productividad.html>
- Sulkes, S. (2020). *Discapacidad intelectual*. <https://www.msmanuals.com/es/hogar/salud-infantil/trastornos-del-aprendizaje-y-del-desarrollo/discapacidad-intelectual>
- Sumanth, D. (1990). *Modelo de Productividad de David Sumanth aplicado a una empresa del sector de maquinaria no eléctrica*.
- Universidad de Alcalá. (23 de Julio de 2020). *Qué es la investigación cuantitativa*.  
<https://www.master-finanzas-cuantitativas.com/que-es-investigacion-cuantitativa/>
- Viteri, E. (2018) *La condición de discapacidad y los índices de rendimiento laboral de las personas con discapacidad* [Tesis de Grado, Universidad Técnica de Ambato].  
<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/27529/1/FJCS-POSG-105.pdf>
- Werther, W., y Davis, K. (2008). *Administración de recursos humanos*.  
<https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/c2f2989d851e80e2cc6aa0ebf3a54cb0.pdf>
- Workmeter. (s.f.). *Que es el rendimiento laboral*. <https://www.workmeter.com/blog/que-es-el-rendimiento-laboral/>
- Yonclei, G. (2018). Satisfacción laboral y la productividad de los trabajadores [Tesis de Título, Universidad Nacional José Faustino Sánchez].  
<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/1870/TFCE-03-09.pdf>
- Zamora, M., y Cobacango, J. (2017). *Desempeño laboral de personas con discapacidad y el desarrollo institucional de la universidad técnica de Manabí*. Revista Caribeña.  
<https://www.eumed.net/rev/caribe/2018/02/desarrollo-universidad-manabi.html>

## **ANEXOS**

## MATRIZ DE CONSISTENCIA

**TÍTULO:** “Influencia del Rendimiento Laboral de los Trabajadores con Discapacidad en la Productividad de la Empresa Talleres Protegidos SRL, Cajamarca - 2019”

| Formulación de Problema  | Objetivos   | Hipótesis  | Variables  | Definición de Variables  | Dimensiones            | Indicadores                           | Técnica / Instrumentos    |
|--|---|--|--|--|------------------------|---------------------------------------|---------------------------|
| ¿Cómo influye el rendimiento laboral de los trabajadores con discapacidad en la productividad de la empresa Talleres Protegidos SRL, Cajamarca - 2019? | <b>Objetivo General:</b> Determinar la influencia del rendimiento laboral de los trabajadores con discapacidad en la productividad de la empresa Talleres Protegidos SRL, Cajamarca - 2019  | <b>Hipótesis General:</b> El rendimiento laboral de trabajadores con discapacidad, influye de manera significativa en la productividad de la empresa Talleres Protegidos SRL, Cajamarca - 2019.  | V1. Variable Independiente<br><b>Rendimiento Laboral</b> | Mondragón (2014) El rendimiento laboral es el valor total esperado por la organización respecto a los episodios conductuales discretos que un individuo lleva a cabo en un periodo de tiempo determinado   | Motivación Laboral     | Satisfacción                          | * Encuesta / Cuestionario |
|  |   |  |  |  | Desempeño laboral      | Eficacia                              |                           |
|  |   |  |  |  | Competencias laborales | Incentivo                             |                           |
|  | <b>Objetivos específicos:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Identificar el nivel de rendimiento laboral de los trabajadores con discapacidad de la empresa Talleres Protegidos SRL, Cajamarca - 2019.</li> <li>✓ Identificar el grado de discapacidad que presentan los trabajadores de la empresa Talleres Protegidos SRL, Cajamarca - 2019.</li> <li>✓ Determinar el nivel de productividad de los trabajadores con discapacidad de la empresa Talleres Protegidos SRL.</li> </ul> | <b>Hipótesis Específica:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ El nivel de rendimiento laboral de los trabajadores con discapacidad siempre es bueno en la empresa Talleres Protegidos SRL, Cajamarca - 2019.</li> <li>✓ El grado de discapacidad que presentan los trabajadores de la empresa Talleres Protegidos SRL, Cajamarca - 2019, es moderado.</li> <li>✓ El nivel de productividad de los trabajadores con discapacidad siempre es bueno en la empresa Talleres Protegidos SRL, Cajamarca - 2019.</li> </ul> | V2. Variable Dependiente<br><b>Productividad</b>         | Abreu, & Garza (2009) Es la creación procesos o productos terminados. Específicamente, esto mide la relación entre productos y uno o más de los insumos. Específicamente sobre la productividad laboral nos indica que presenta los procesos por horas laborales. Es la medición más comúnmente utilizada en las empresas. | Organización           | Metas y Objetivos                     |                           |
|  |   |  |  |  | Eficacia               | Actividades laborales                 |                           |
|  |   |  |  |  | Eficiencia laboral     | Optimización de recursos              |                           |
|  |   |  |  |  | Satisfacción laboral   | Actitud                               |                           |
|  |   |  |  |  | Capacitación           | Conocimientos actitudes y habilidades |                           |

**Fotografía de los trabajadores de la empresa Talleres Protegidos SRL**



## ENCUESTA

*El objetivo de la presente encuesta es determinar la influencia del rendimiento laboral de los trabajadores con discapacidad en la productividad de la Empresa Talleres Protegidos SRL, Cajamarca – 2019.*

**Instrucciones:**

*Estimado(a) colaborador recuerde que la encuesta es anónima, por favor lea detenidamente cada pregunta y responda marcando con una X.*

### I. DATOS GENERALES

#### 1.1. Grado de Discapacidad Según Carnet

Celeste (Leve o Moderado)

Amarillo (Severo)

| N°                            | ITEM   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|-------------------------------|--|---|---|---|---|---|
| <b>RENDIMIENTO LABORAL</b>    |  |   |   |   |   |   |
| <b>Motivación Laboral</b>     |  |   |   |   |   |   |
| 1                             | ¿Respeto y acata la normativa y procedimientos institucionales?  |   |   |   |   |   |
| 2                             | ¿Determina eficazmente las metas y prioridades de su tarea/área/proyecto estipulando la acción, los plazos y los recursos requeridos?  |   |   |   |   |   |
| 3                             | ¿Cumple con las metas y objetivos de acuerdo con el plan estratégico y el plan anual operativo?  |   |   |   |   |   |
| <b>Desempeño laboral</b>      |  |   |   |   |   |   |
| 4                             | ¿Resuelve los problemas, presenta ideas para mejorar su trabajo y el del personal que lo acompaña?   |   |   |   |   |   |
| 5                             | ¿Comprende los cambios del entorno, oportunidades del mercado, amenazas competitivas y las fortalezas y debilidades de su propia organización a la hora de identificar la mejor respuesta estratégica? |   |   |   |   |   |
| 6                             | ¿Disposición para estar actualizado de acuerdo al desempeño laboral?   |   |   |   |   |   |
| <b>Competencias laborales</b> |  |   |   |   |   |   |
| 7                             | ¿Óptimo conocimiento y desarrollo de las diferentes actividades laborales que cumple dentro de su área de trabajo?   |   |   |   |   |   |
| 8                             | ¿Colabora y coopera con terceros, formando parte de un grupo?  |   |   |   |   |   |
| 9                             | ¿Cumplimiento de sus funciones, haciendo un manejo responsable y adecuado del material y equipo asignado?  |   |   |   |   |   |
| 10                            | ¿Cumplimiento de sus funciones con prontitud, dedicación y esmero, dando una respuesta positiva y proactiva en las actividades designadas?   |   |   |   |   |   |

| <b>PRODUCTIVIDAD</b>        |   |  |  |  |  |
|-----------------------------|---|--|--|--|--|
| <b>Organización</b>         |   |  |  |  |  |
| 1                           | ¿Logra eficientemente las tareas que se le asigna?  |  |  |  |  |
| 2                           | ¿Cumple con eficiencia su trabajo dentro de la organización?                                      |  |  |  |  |
| 3                           | ¿Su nivel de producción es acorde a lo que está establecido por las políticas de la organización? |  |  |  |  |
| 4                           | ¿Llega a cumplir con las metas establecidas de la organización?                                   |  |  |  |  |
| 5                           | ¿Contribuye con el cumplimiento de los objetivos de la organización?                              |  |  |  |  |
| <b>Eficacia</b>             |   |  |  |  |  |
| 6                           | ¿Cumple con las metas dentro de los cronogramas establecidos?                                     |  |  |  |  |
| 7                           | ¿Conoce las funciones que se desarrolla en su puesto de trabajo?                                  |  |  |  |  |
| 8                           | ¿Logra desarrollar su trabajo con calidad?  |  |  |  |  |
| <b>Eficiencia laboral</b>   |   |  |  |  |  |
| 9                           | ¿Su grado de responsabilidad está acorde a su capacidad profesional?                              |  |  |  |  |
| 10                          | ¿Logra desarrollar con liderazgo y cooperación su trabajo?  |  |  |  |  |
| 11                          | ¿Se adapta con rapidez a los cambios que se genera en su entorno?                                 |  |  |  |  |
| <b>Satisfacción laboral</b> |   |  |  |  |  |
| 12                          | ¿Dispone de los materiales necesarios para realizar su trabajo?                                   |  |  |  |  |
| 13                          | ¿En los últimos 30 días ha recibido reconocimiento o elogios por hacer un buen trabajo?           |  |  |  |  |
| 14                          | ¿Siente que la infraestructura de la organización favorece su comodidad en el trabajo?            |  |  |  |  |
| <b>Capacitación</b>         |   |  |  |  |  |
| 15                          | ¿En el tiempo que viene laborando, ha tenido oportunidad de aprender y crecer profesionalmente?   |  |  |  |  |
| 16                          | ¿Se considera un profesional competitivo dentro de su área de trabajo?                            |  |  |  |  |
| 17                          | ¿Está actualizado con las funciones que desempeña en organización?                                |  |  |  |  |

## FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

### FICHA PARA VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

#### I. Datos Generales

- 1.1. Apellidos y Nombres del Experto: CHILÓN AYZA ELIAS
- 1.2. Grado Académico: MAESTRO EN CIENCIAS
- 1.3. Institución donde labora: CONTADURIA GENERAL DE REPUBLICA
- 1.4. Sector: PUBLICO
- 1.5. Cargo: J.E.F.A. DEL ORGANISMO DE CONTROL INSTITUCIONAL
- 1.6. Lugar y Fecha: CAJAMARCA - NOVIEMBRE 2021

#### II. Aspectos de Valoración

| DIMENSIONES       | INDICADORES   | Deficiente<br>0 | Regular<br>1 | Buena<br>2 | Excelente<br>3 |
|-------------------|---|-----------------|--------------|------------|----------------|
| 1 CLARIDAD        | Está formulado con lenguaje preciso   |                 |              |            | X              |
| 2 OBJETIVIDAD     | Está estructurado en base a principios científicos  |                 |              |            | X              |
| 3 ACTUALIDAD      | Se ajusta a los objetivos y a las exigencias reales de la investigación                                     |                 |              |            | X              |
| 4 ORGANIZACIÓN    | Establece un orden adecuado y lógico  |                 |              |            | X              |
| 5 SUFICIENCIA     | Toma en cuenta los principales aspectos metodológicos   |                 |              |            | X              |
| 6 INTENCIONALIDAD | Está adecuada para valorar las variables e hipótesis  |                 |              |            | X              |
| 7 CONSISTENCIA    | Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos   |                 |              |            | X              |
| 8 COHERENCIA      | Existe coherencia entre los problemas, objetivos, hipótesis, variables e indicadores                        |                 |              |            | X              |
| 9 METODOLOGÍA     | La estrategia responde una metodología y diseño para probar las hipótesis                                   |                 |              |            | X              |
| 10 PERTINENCIA    | El instrumento muestra relación entre los factores de la investigación y su adaptación al método científico |                 |              |            | X              |
| Total             |   |                 |              |            | 30             |

Promedio de Valoración Porcentual:

3.00%

  
 MR. CPC ELIAS CHILÓN AYZA  
 N° MATRÍCULA 12-451  
 Firma y Sello del Experto

### FICHA PARA VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

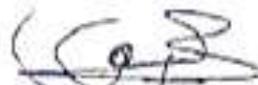
#### I. Datos Generales

- 1.1. Apellidos y Nombres del Experto: Céspedes Ortiz Luis Enrique
- 1.2. Grado Académico: Magister
- 1.3. Institución donde labora: Universidad Privada del Norte.
- 1.4. Sector: Educación
- 1.5. Cargo: Docente: Docente.
- 1.6. Lugar y Fecha: 28 de noviembre 2021

#### II. Aspectos de Valoración

| DIMENSIONES |                 | INDICADORES   | Deficiente<br>0 | Regular<br>1 | Buena<br>2 | Excelente<br>3 |
|-------------|-----------------|---|-----------------|--------------|------------|----------------|
| 1           | CLARIDAD        | Está formulado con lenguaje apropiado   |                 |              | x          |                |
| 2           | OBJETIVIDAD     | Está estructurado en base a principios científicos  |                 |              | x          |                |
| 3           | ACTUALIDAD      | Se ajusta a los objetivos y a las exigencias reales de la investigación                                     |                 |              | x          |                |
| 4           | ORGANIZACIÓN    | Establece un orden adecuado y lógico  |                 |              |            | x              |
| 5           | SUFICIENCIA     | Toma en cuenta los principales aspectos metodológicos   |                 |              | x          |                |
| 6           | INTENCIONALIDAD | Está adecuado para valorar las variables e hipótesis  |                 |              | x          |                |
| 7           | CONSISTENCIA    | Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos   |                 |              | x          |                |
| 8           | COHERENCIA      | Existe coherencia entre los problemas, objetivos, hipótesis, variables e indicadores                        |                 |              | x          |                |
| 9           | METODOLOGÍA     | La estrategia responde una metodología y diseño para probar las hipótesis                                   |                 |              |            | x              |
| 10          | PERTINENCIA     | El instrumento muestra relación entre los factores de la investigación y su adaptación al método científico |                 |              | x          |                |
| Total       |                 |   |                 |              | 16         | 6              |

Promedio de Valoración Porcentual: 2.2 %



Mg. Luis E. Céspedes Ortiz