

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
Escuela Profesional de Administración



**“PROGRAMA DE INCENTIVOS, SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO
LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA MAERSK
LOGISTICS & SERVICE PERÚ S.A. CALLAO 2022”**

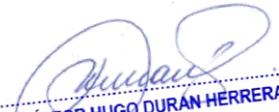
**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
ADMINISTRACIÓN**

JOHANA VANESSA CANCHARI TARRILLO
KATHERINE GIANELLA ALTAMIRANO ALVAREZ
MONICA REYNA FONSECA HUAMANÍ

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: CIENCIAS SOCIALES Y
DESARROLLO HUMANO- GESTIÓN ADMINISTRATIVA**

Callao, 2023

PERÚ


Jr. VÍCTOR HUGO DURÁN HERRERA
Asesor de Tesis

Katherine Mansfield

HOJA DE REFERENCIA DEL JURADO Y APROBACIÓN

TESIS TITULADA

“PROGRAMA DE INCENTIVOS, SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO
LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA MAERSK LOGISTICS
& SERVICE PERÚ S.A. CALLAO 2022”

Presentado por: Altamirano Alvarez Katherine Gianella, Canchari Tarrillo Johana
Vanessa y Fonseca Huamaní Monica Reyna

ASESOR: DR. Victor Hugo Durán Herrera

MIEMBROS DEL JURADO DE SUSTENTACIÓN:

Presidente: Dr. Constantino Miguel Nieves Barreto

Secretario: Dr. Santiago Rodolfo Aguilar Loyaga

Vocal: Mag. Juan Carlos Santurio Ramirez

Suplente: Dra. Flor de Maria Garivay Torre

N° de Libro:01.....

N° de Folio:17.....

N° de Acta:02.....

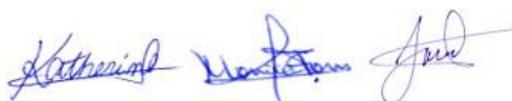
Fecha de aprobación de la tesis:

Bellavista,20..... deenero..... del 2023

Resolución del decano

N°.....263-2022-D-FCA-UNAC.....

N°.....003-2023-D-FCA-UNAC.....



INFORMACIÓN BÁSICA

FACULTAD: CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

UNIDAD DE INVESTIGACIÓN DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

TÍTULO: PROGRAMA DE INCENTIVOS, SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA MAERSK LOGISTICS & SERVICE PERÚ CALLAO 2022

AUTORAS:

ALTAMIRANO ALVAREZ KATHERINE GIANELLA

CÓDIGO ORCID: 0000-0003-0537-4645 DNI: 75930185

CANCHARI TARRILLO JOHANA VANESSA

CÓDIGO ORCID: 0000-0002-0524-1626 DNI: 72227141

FONSECA HUAMANÍ MONICA REYNA

CÓDIGO ORCID: 0000-0003-0303-3265 DNI: 72976587

ASESOR: Dr. VICTOR HUGO DURÁN HERRERA

CÓDIGO ORCID: 0000-0002-5720-8844 D.N.I. N° 15580451

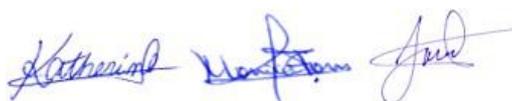
LUGAR DE EJECUCIÓN: EMPRESA MAERSK LOGISTICS & SERVICE PERÚ S.A.

UNIDADES DE ANÁLISIS: TRABAJADORES CONTRATADOS DE MAERSK LOGISTICS & SERVICE PERÚ S.A.

TIPO DE INVESTIGACIÓN: BÁSICA / ENFOQUE: CUANTITATIVO

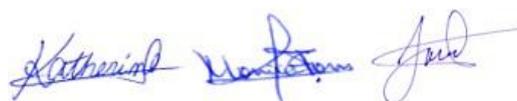
DISEÑO DE INVESTIGACIÓN: NO EXPERIMENTAL, TRANSVERSAL, DESCRIPTIVO CORRELACIONAL

TEMA OCDE: 5.2.3. NEGOCIOS, ADMINISTRACIÓN



DEDICATORIA

La presente tesis está dedicada a nuestros padres por otorgarnos la mejor herencia, la educación, por ser nuestro soporte durante todo este tiempo y por su apoyo incondicional en cada decisión que tomamos, sin ellos esta investigación no sería posible.

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Katherine Montoya', written in a cursive style.

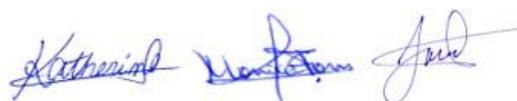
AGRADECIMIENTO

A Dios por darnos la fortaleza y sabiduría necesaria para realizar esta investigación.

A nuestro asesor que hizo parte de este proceso integral de formación.

A nuestras familias por apoyarnos en cada decisión y proyecto de nuestras vidas.

No ha sido sencillo el camino hasta ahora, pero gracias a sus aportes, orientaciones y apoyo, lo complicado de lograr esta meta se ha notado menos.

Three handwritten signatures in blue ink, likely belonging to the authors or the advisor mentioned in the acknowledgments.

ÍNDICE

CARÁTULA.....	I
PÁGINA DE RESPETO... ..	II
INFORMACIÓN BÁSICA... ..	IV
DEDICATORIA	V
AGRADECIMIENTO... ..	VI
ÍNDICE DE CONTENIDO... ..	6
ÍNDICE DE TABLAS.....	8
ÍNDICE DE FIGURAS	10
RESUMEN... ..	11
ABSTRACT	12
INTRODUCCIÓN... ..	13
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	14
1.1. Descripción de la Realidad Problemática	14
1.2. Formulación del Problema.....	16
1.3. Objetivo General y Específicos.....	17
1.4. Justificación	17
1.5. Delimitantes de la Investigación	18
II. MARCO TEÓRICO	19
2.1. Antecedentes: Internacional y Nacional.....	19
2.2. Bases Teóricas.....	26
2.3. Marco Conceptual	47
2.4. Definición de Términos	48

III.	HIPÓTESIS Y VARIABLES	49
3.1.	Hipótesis General y Específicas	49
3.2.	Operacionalización de las Variables.....	50
IV.	METODOLOGÍA DEL PROYECTO	51
4.1.	Diseño Metodológico	51
4.2.	Método de Investigación.....	51
4.3.	Población y Muestra	52
4.4.	Lugar de Estudio y Período Desarrollado	52
4.5.	Técnicas e Instrumentos para la Recolección de la Información	52
4.6.	Análisis y Procesamiento de Datos	52
4.7.	Aspectos Éticos.....	53
V.	RESULTADOS	54
5.1.	Resultados Descriptivos	54
5.2.	Resultados Inferenciales	70
VI.	DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	77
6.1.	Contrastación y Demostración de la Hipótesis con los Resultados.....	77
6.2.	Contrastación de los Resultados con otros estudios similares.	78
6.3.	Responsabilidad Ética	79
VII.	CONCLUSIONES	80
VIII.	RECOMENDACIONES.....	81
IX.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	82

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Prueba de Confiabilidad de Alfa de Cronbach	54
Tabla 2: Actitud solidaria en la empresa	56
Tabla 3: Condiciones favorables del ambiente en la empresa	57
Tabla 4: Prestigio de la empresa	57
Tabla 5: Ambiente de trabajo para obtener objetivos empresariales	58
Tabla 6: Política de incentivos y promociones en la empresa.....	58
Tabla 7: Políticas de remuneraciones y beneficios sociales en la empresa.....	59
Tabla 8: Contratos laborales con legalidad	60
Tabla 9: Acuerdos remunerativos con la empresa.....	60
Tabla 10: Preocupación por el mejoramiento de la calidad de vida de los colaboradores	61
Tabla 11: Política de reconocimiento de logros	61
Tabla 12: Alto grado de compromiso y responsabilidad de la empresa	62
Tabla 13: Programas de entrenamiento para estimular habilidades	62
Tabla 14: La disciplina como valor empresarial	63
Tabla 15: Promover las iniciativas en la empresa.....	64
Tabla 16: Grado de confidencialidad de la información en la empresa.....	64
Tabla 17: Programas de capacitación y entrenamiento para la creatividad	65
Tabla 18: Programas de inducción en la empresa.....	65
Tabla 19: Grado de responsabilidad para el cumplimiento del trabajo.....	66
Tabla 20: Compromiso con los objetivos de la empresa.....	67
Tabla 21: Prestación de servicios en pandemia.....	67
Tabla 22: Programas de formación de equipos de trabajo.....	68
Tabla 23: Inversión en programas de entrenamiento.....	69
Tabla 24: Instalaciones e infraestructura en buenas condiciones	69
Tabla 25: Programas de mantenimiento preventivo y correctivo.....	70

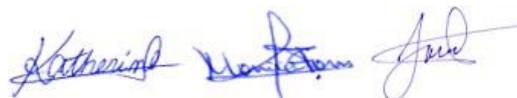
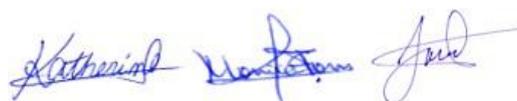


Tabla 26: Prueba de normalidad de programas de incentivos y desempeño laboral...	71
Tabla 27: Coeficiente de correlación de r^2 de Pearson de Programa de Incentivos y Desempeño Laboral	72
Tabla 28: Coeficiente de correlación de r^2 de Pearson de Incentivos Sociales y Factores Actitudinales	73
Tabla 29: Coeficiente de correlación de r^2 de Pearson de Incentivos Extrínsecos y Factores Operativos	74
Tabla 30: Coeficiente de correlación de r^2 de Pearson de Incentivos Intrínsecos y Relación Costo-Beneficio	75



ÍNDICE DE FIGURAS

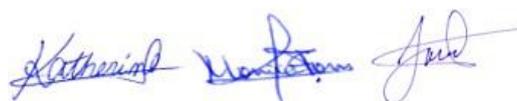
Figura 1: Cargo de los colaboradores.....	54
Figura 2: Género de los colaboradores de la empresa.....	55
Figura 3: La condición laboral de los colaboradores de la empresa	55
Figura 4: Prueba de normalidad de Programa de Incentivos.....	71
Figura 5: Prueba de normalidad de Desempeño laboral.....	72



RESUMEN

Se ha consignado como propósito investigativo, determinar la relación existente entre el programa de incentivos y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Maersk Logistics & Service Perú S.A. Callao, 2022; para el cual, se aplicó un cuestionario de encuesta de las variables consideradas, fueron 50 colaboradores de la empresa en estudio, usando el método estadístico se tabularon los datos, se ordenó las 24 preguntas de acuerdo a cada variables, daros que fueron validados con la prueba de Alfa de Cronbach con un valor de 0.955 de alta confiabilidad, para el programa de incentivos 0.949 y para el desempeño laboral 0.880; datos que son fiables. La investigación es básica y tiene el diseño no experimental, transversal y descriptivo correlacional. Se ha demostrado que existe una relación significativa entre el programa de incentivos y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Maersk Logistics & Service Perú S.A. Callao, 2022; con un coeficiente de correlación r^2 de 0.847 y un valor de $p < 0.05$ configuró una relación positiva alta. En el mismo sentido, se halló relación alta entre incentivos sociales y el desempeño laboral, incentivos extrínsecos y desempeño laboral; también, se evidenció una relación significativa de correlación moderada entre los Incentivos intrínsecos y el desempeño laboral en los trabajadores.

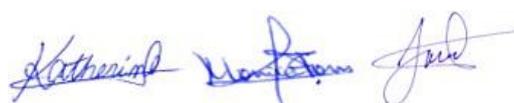
Palabras clave: Programa de incentivos, desempeño laboral



ABSTRACT

It has been consigned as an investigative purpose, to determine the relationship between the incentive program and job performance in the workers of the company Maersk Logistics & Service Perú S.A. Callao, 2022; for which, a survey questionnaire of the variables considered was applied, there were 50 employees of the company under study, using the statistical method the data was tabulated, the 24 questions were surely according to each variable, given that they were validated with the Cronbach's Alpha test with a value of 0.955 of high reliability, for the incentive program 0.949 and for job performance 0.880; data that is reliable. The research is basic and has a non-experimental, cross-sectional and descriptive correlational design. It has been shown that there is a significant relationship between the incentive program and work performance in the workers of the company Maersk Logistics & Service Perú S.A. Callao, 2022; with a connection coefficient r^2 of 0.847 and a value of $p < 0.05$, it configured a high positive relationship. In the same sense, a high relationship was found between social incentives and job performance, extrinsic incentives and job performance; Also, a significant relationship of moderate consequences was evidenced between intrinsic incentives and job performance in workers.

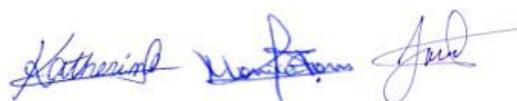
Keywords: Incentive program, job performance



INTRODUCCIÓN

La investigación tiene como título "Programa de incentivos, su relación con el desempeño laboral en los trabajadores de la Empresa Maersk Logistics & Service Perú S.A. Callao 2022", se llevó a cabo fundamentalmente abordando los elementos teóricos sobre el programa de incentivos y desempeño laboral en los trabajadores, proporcionando de manera segura y práctica a teóricos y especialistas de investigación. Los resultados de la investigación son meritorios dentro del marco de la gestión administrativa, generando un beneficio a una nueva perspectiva y misión para la Empresa Maersk Logistics & Service Perú S.A., asimismo concibiéndose como una crónica o referencia y guía piloto de nuevos proyectos de investigación. En la parte I: Planteamiento del Problema; es donde se plantea e identificará y se formulará el problema, los objetivos, la justificación y las limitaciones de la investigación. En la parte II: Marco Teórico; se exponen las bases teóricas de las variables de estudio, el marco conceptual que nos otorga antecedentes previos. En la parte III: Variables e Hipótesis; se formularán las hipótesis; General y específicas, así como la operacionalización de las variables. En la parte IV: Metodología del proyecto, se detalla el diseño metodológico, el método de investigación, la población y muestra, técnicas e instrumentos para la recolección de la información, análisis y procesamiento de datos, aspectos éticos en investigación. En la parte V: los resultados descriptivos e inferenciales. En la parte VI: discusión de resultados, contrastación y demostración de la hipótesis y con otros estudios similares. Parte VII: conclusiones. Parte VIII: recomendaciones. Parte IX: referencias bibliográficas.

Las autoras



I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la Realidad Problemática

Es importante saber y reconocer en las empresas que el activo principal, importante y determinante son las personas, llamadas trabajadores, a quienes se le debe el éxito o fracaso de la organización; por lo que estas deberán estar siempre dándoles una permanente atención a través de prácticas de incentivos; buscando su motivación, compromiso, involucramiento, para un mejor desempeño laboral. Teniendo en cuenta que, si bien es cierto, la motivación y sus implicancias de los cambios que sufren sus beneficios sociales, extrínsecos o intrínsecos son muy importante para los trabajadores, no se debe olvidar que este proceso de motivar a la fuerza laboral es complejo.

Según la O.I.T. (2021) A nivel mundial, las organizaciones empresariales han estado al pie del cañón para ayudar a las empresas a las que representan a hacer frente a la crisis de la COVID 19 y se han puesto al frente para prestar servicios esenciales con incentivos y amplificar la voz de las empresas en medio de esta situación sin precedentes que ha desencadenado la crisis de la COVID-19. A todo esto es necesario saber la forma cómo se ha podido mejorar la reactivación económica, mejorando la calidad de trabajo y de vida del trabajador, logrando un mejor desempeño laboral.

América latina es una de las regiones que más han sufrido los impactos en el ámbito laboral a causa del Coronavirus. La Organización Internacional del Trabajo (OIT), ha alertado a los gobiernos regionales; puesto que la tasa de desempleo o desocupación ha mostrado una tendencia al alza. Vale la pena destacar, que cuando la OIT hace mención a la tasa de desempleo se refiere a que gran parte de la población está inmersa en empleos informales. De hecho,

se dice que de cada diez personas 7 ejercen un trabajo de manera informal. Expertos afirman que el coronavirus y la pandemia han tenido cierta incidencia en este pleno. Sin embargo, también aclaran que esta tendencia al simple formal en la región ya estaba instaurada desde hace ya varios años.

El poco incentivo por parte del patrono, la mala remuneración y la poca oferta de buenos empleos han hecho que gran parte de la persona busquen actividades en el campo informal para poder mantenerse a sí mismas y a sus responsabilidades familiares.

En el año 2020 el 70% de los empleos que se generaron en los países latinoamericanos son de corte informal. (In Sociedad 2021). En el Perú, el mercado laboral peruano (7 de cada 10 trabajadores son informales), el cual exige a gritos desde hace décadas una reforma profunda que nadie quiere liderar. En el Perú el 50 % de los trabajadores gana menos del salario mínimo. Si nos comparamos con los países de la Alianza del Pacífico estamos al mismo nivel que Colombia, mientras que Chile y México la situación es relativamente mejor, porque ese indicador bordea el 20%. Asimismo, de la fuerza laboral en Perú el 20% está en planilla y de ese 20 % los que se “benefician” con una elevación del sueldo mínimo representan menos del 5 % de los trabajadores. Por

lo tanto, la idea es mejorar lo avanzado y empezar a trabajar en una reforma laboral que vaya diseñando reales incentivos para formalizar el mercado laboral, donde tanto empleador y trabajador resulten ganadores. (Gaceta Laboral 2018)

En la Región Callao, opera la empresa MAERSK LOGISTICS & SERVICE PERÚ S.A., que desde el 1993, se encuentra haciendo todo lo posible para permitir el comercio global para un mundo en crecimiento; conectando y simplificando puntos clave de servicios terrestres y los principales puertos de

contenedores entre sí y con el resto del mundo para ayudar a sus clientes a crecer y prosperar.

En MAERSK LOGISTICS & SERVICE PERÚ S.A., existe una debilidad de programas de incentivos, que le impide mejorar el desempeño laboral por parte de sus trabajadores y/o colaboradores, por lo tanto, MAERSK LOGISTICS & SERVICE PERÚ S.A. considera que los factores actitudinales y operativos desarrollados por los trabajadores sean favorables y desarrollen el sentido de pertinencia en la empresa y se sientan motivados a través de incentivos sociales, extrínsecos e intrínsecos, que la relación costo – beneficio, sea efectiva y que tenga como respuesta el mejoramiento continuo en su desempeño laboral, para cual se planteó el problema de investigación.

1.2. Formulación del Problema

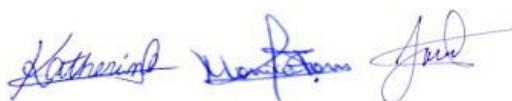
1.2.1. Problema General

¿Cuál es la relación existente entre el Programa de incentivos y el Desempeño laboral en los trabajadores de la empresa MAERSK LOGISTICS & SERVICE PERÚ S.A. CALLAO, 2022?

1.2.2. Problemas Específicos

¿Cuál es la relación existente entre los Incentivos sociales y el Desempeño laboral en los trabajadores de la empresa MAERSK LOGISTICS & SERVICE PERÚ S.A.?

¿De qué manera se relacionan los Incentivos extrínsecos con el Desempeño laboral en los trabajadores de la empresa MAERSK LOGISTICS & SERVICE PERÚ S.A.?



¿Cómo se relacionan los Incentivos intrínsecos con el Desempeño laboral en los trabajadores de la empresa MAERSK LOGISTICS & SERVICE PERÚ S.A.?

1.3. Objetivo General y Específicos

1.3.1. Objetivo General

Determinar la relación existente entre el Programa de incentivos y el Desempeño laboral en los trabajadores de la empresa MAERSK LOGISTICS & SERVICE PERÚ S.A. CALLAO, 2022

1.3.2. Objetivos Específicos

Determinar la relación existente entre los Incentivos sociales y el Desempeño laboral en los trabajadores de la empresa MAERSK LOGISTICS & SERVICE PERÚ S.A.

Determinar de qué manera se relacionan los Incentivos extrínsecos con el Desempeño laboral en los trabajadores de la empresa MAERSK LOGISTICS & SERVICE PERÚ S.A.

Determinar cómo se relacionan los Incentivos intrínsecos con el Desempeño laboral en los trabajadores de la empresa MAERSK LOGISTICS & SERVICE PERÚ S.A.

1.4. Justificación

En este proyecto de investigación se quiere averiguar cuáles son los instrumentos, planes, maneras y formas de poder analizar, diseñar e implementar un programa de incentivos muy favorable por parte de los directivos de la empresa MAERSK LOGISTICS & SERVICE PERÚ S.A. e instituir un estilo de trabajo consciente en las empresas tanto públicas como privadas, propiciando la elaboración de un diseño que busque la implementación y evaluación de

estrategias que aseguren un servicio con los parámetros de calidad e innovación que lleva a cabo la empresa y así evitar o reducir al mínimo la deserción de los trabajadores en la empresa.

1.5. Delimitantes de la Investigación

La bibliografía ha sido un poco limitante, referido a la actualización del tema permitiendo que nos encontremos con poco acceso a la información, por parte de las instituciones académicas, asimismo; con profesionales especialistas, por el tema de la emergencia sanitaria nacional. En estos momentos de pandemia, el tiempo comúnmente alcanza ser un limitante, considerando que el trabajo de nuestras actividades es de manera semipresencial y vía remota, donde el tiempo muchas veces no se puede controlar. El lugar donde se desarrollará el proyecto será en MAERSK LOGISTICS & SERVICE PERÚ S.A., ubicada en Av. Néstor Gambetta km. N° 14.5 (carretera a Ventanilla) Región Callao; donde estará un poco limitado para poder levantar la información necesaria, por el trabajo en las vías de acceso a la empresa, asimismo, el personal que está laborando se encuentra realizando y reintegrándose progresivamente a sus funciones de manera presencial en la empresa.



II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes: Internacional y Nacional

2.1.1. Antecedentes Internacionales

Análisis de incentivos laborales otorgados a los trabajadores de la empresa dedicada al sector hotelero ubicada en TUCACAS, estado Falcón (2015), presentado por: Gonzáles, V. O. Escalona T.W., para optar el título profesional de Licenciado en Relaciones Industriales, Universidad de Carabobo-Facultad de Ciencias Económicas y Sociales-Venezuela; luego de analizar los incentivos laborales para los empleados de la unidad estudiada, se concluye que la unidad laboral se encuentra limitada en el cumplimiento de sus obligaciones legales conforme a la legislación aplicable, a excepción de la provisión de ropa de protección y la Ratio de comedores y áreas de descanso que permiten a los trabajadores comer y descansar si así lo deciden en la unidad de trabajo, durante los períodos de descanso del día de conformidad con lo dispuesto en el artículo 168 de la ley orgánica del trabajo. El objetivo general de esta investigación es: Analizar los incentivos laborales que se ofrecen a los empleados en la organización del trabajo dedicada al sector hotelero en Tucacas, Estado Falcón, los regímenes económico y social del trabajo, la sociedad y el medio ambiente no cumplen. Los empleados de la unidad de trabajo, al no reconocer los logros de los trabajadores, como una forma de incentivo para mejorar su trabajo, ya que es claro que los beneficios laborales recibidos se cumplen con el cumplimiento de las disposiciones legales vigentes son importantes, pero no existe una relación mutuamente positiva. relación entre empleados y patrones en el desarrollo de las actividades laborales, tanto desde el punto de vista individual como desde el punto de vista colectivo. Recomendando; Evaluar que, tipo de

incentivos económicos se puede proporcionar a sus colaboradores a fin de poder mejorar las condiciones de trabajo y elevar la calidad de vida de los mismos; Así mismo, deberá evaluar la posibilidad de otorgar incentivos sociales, debido a que permiten elevar la autoestima del trabajador y el grado de identificación y sentido de pertenencia de los trabajadores con la entidad de trabajo; Implementar de actividades recreativas para uso del tiempo libre que permitan el intercambio entre trabajadores, personal supervisor y gerencial, procesos que busca la mejora de las comunicaciones y de las interrelacionales entre los equipos de trabajo y los familiares de los trabajadores, de manera que se sientan integrados al entorno laboral; evaluar la realización de cursos de formación y capacitación para los trabajadores en virtud de las necesidades y exigencias de la entidad de trabajo (Gonzáles, 2015)

Incentivos laborales para el incremento en la productividad de las empresas del sector de telecomunicaciones, (2017) presentado por: Villamizar, N. S., para optar el título profesional de especialista en gerencia de empresa, fundación universidad de américa facultad de educación permanente y avanzada especialización en gerencia de empresas Bogotá - Colombia D.C. 2017, Si bien existen muchos modelos motivacionales diferentes, la combinación de estos modelos es crucial para crear una fuerza laboral que trabaje en situaciones en las que estén constantemente motivados. Para aplicar adecuadamente los modelos motivacionales, es fundamental reconocer las necesidades de los individuos dentro de una organización. El trabajo de los incentivos juega un papel importante cuando se quiere crear motivación. Si bien existen incentivos monetarios e incentivos no monetarios, no se puede concluir que se requiera una combinación de ambos tipos de incentivos para obtener los mejores resultados.

Asimismo, cuando se procede a analizar el impacto que genera la aplicación de incentivos laborales sobre la productividad laboral en una empresa del sector terciario en Colombia, se establece a través del análisis de una serie de entrevistas y encuestas, la influencia que ejercen los incentivos laborales sobre la productividad laboral. Se afirma que la motivación generada a partir de la administración de incentivos laborales repercute de manera positiva en la productividad de la empresa en cuestión. Como la productividad laboral se ve afectada positivamente, es pertinente afirmar que los índices de productividad muestran valores positivos para la empresa; el autor recomienda para este estudio; el uso combinado de diferentes incentivos laborales para desarrollar las actividades laborales de cualquier empresa perteneciente al sector terciario colombiano. De esta manera se logra potenciar el efecto de la motivación sobre la productividad. Asimismo, la creación de nuevos canales y sistemas de comunicación entre los jefes y subordinados, de la mano con el fortalecimiento de los métodos de comunicación interdisciplinaria ya existentes con el fin favorecer al mejoramiento del clima laboral. También, recomienda la implementación de los modelos de motivación laboral pertinentes a cada caso. Al mismo tiempo se recomienda que el uso de estos modelos teóricos sea dinámico en cuanto la interacción entre uno o más modelos motivacionales (Villamizar Niño, 2017)

Bienestar laboral y su influencia en el desempeño laboral de los empleados de las Pymes pertenecientes a la industria de alojamiento del Cantón Ibarra (2020) presentado por: Obando G. Karla M. para optar el título profesional de Ingeniero Comercial, Universidad de las Fuerzas Armadas de Ecuador. Se concluyó que: este trabajo de investigación cuantitativo, descriptivo,



correlacional con una muestra de 203 empleados, se logró identificar , compensaciones, etc.); asimismo, Se encontraron deficiencias en la relación con la dirección, supervisión inadecuada, deficiencia en lograr que el personal se involucre más con sus funciones cotidianas para mejorar la forma y el logro de las metas debido disconformidad de sus salarios, el instrumento utilizado fue el cuestionario y utilizó como estadística Rho de Spearman. Se diseñó la propuesta de un programa de incentivos basado en estrategias que brinde la posibilidad de dar solución a los problemas detectados en este sector de las Pymes, así como brindar aspectos para mejorar la relación laboral con los trabajadores en mejora de la comunicación organizacional, en búsqueda del compromiso del trabajador con la empresa Pyme del sector (Obando Granda, 2020)

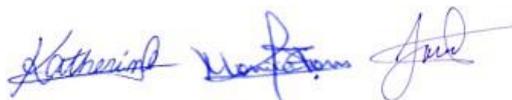
Capacitación y Desempeño Laboral es un estudio realizado con los colaboradores del área operativa de Tenería San Miguel de Quetzaltenango 2018 Guatemala. Rojas S. Francisco J. para optar el Título de Psicólogo Industrial / Organizacional en el grado académico de licenciado, Universidad Rafael Landívar – Guatemala. Los resultados concluyeron; que, si existe relación entre la capacitación y el desempeño laboral de los empleados de la empresa tenería, por lo que es completamente necesario para el éxito de la organización y la realización de sus colaboradores. Se determinó que el desempeño laboral si mejora con la capacitación ya que por medio de capacitaciones técnicas se ha obtenido mejores resultados, nuevos conocimientos para entregar nuevos y mejores productos, para lograr los resultados de la organización. No se cuenta con un plan de capacitación adecuado para la organización, en donde se propongan fechas, temas, metodología y participantes para las diferentes capacitaciones, así como los encargados de transmitir los conocimientos en los

temas de crecimiento personal y de los temas técnico-profesionales. La periodicidad de las actividades de capacitación no está definida, solamente se recibe una capacitación cuando se encuentra una oportunidad o cuando sucede un evento de emergencia como un accidente o un producto deficiente (Rojas Santos, 2018)

2.1.2. Antecedentes Nacionales

Desempeño Laboral y compensaciones en colaboradores del Banco Ripley S.A. LIMA 2020, trabajo de tesis para obtener el título de: Licenciada en Administración de Empresas presentado por: Boza A. Diana E. 2021. Universidad Autónoma del Perú. Respecto a los resultados obtenidos en la contrastación de hipótesis general y específicas mediante el estadístico de correlación de Rho de Spearman se obtuvo un resultado a un nivel de significancia de 0,000; es decir, existe una correlación positiva alta entre desempeño laboral; como también en el rendimiento, costo – beneficio, competencias visibles, competencias no visibles, con las compensaciones, por lo tanto, para el investigador, existe correlación positiva muy alta entre el desempeño laboral y compensaciones; así como también en el rendimiento, el costo-beneficio, las competencias visuales, y las no visuales con las compensaciones en los colaboradores del Banco Ripley S.A. Lima – 2020, por medio de un Rho de Spearman alto a un nivel de significancia de 0,000. Concluye que; cuando se mejora desempeño laboral y sus dimensiones, existirá mejores compensaciones (Rojas Santos, 2018)

La investigación sobre las compensaciones y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Fondo Muchick – Danper S.A.C. – 2017; presentada por: Bach. Jiménez R. Merlyn L. para optar el



título de Licenciada en Administración, Universidad Nacional de Trujillo-Perú. El objetivo fue determinar la relación existente entre las compensaciones y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Fundo Muchick – Danper S.A.C. 2017. La investigación fue desarrollada mediante un diseño no experimental, en una muestra de 120 colaboradores, el instrumento utilizado fue el cuestionario, mientras que la técnica utilizada fue la encuesta, utilizó el estadístico de correlación de Pearson. Por otro lado, queda evidenciado que los colaboradores de dicha empresa prefieren que se les proporcione incentivos monetarios sobre los no monetarios, lo cual se evidencia con una transmisión de Pearson de 0.835. Asimismo, se evidencia que los colaboradores no perciben que existe equidad interno-externo y califican como regular el desempeño laboral de acuerdo con los resultados de la encuesta realizada en dicha empresa. Llegando a las siguientes conclusiones: Se evidencia que existe relación entre las compensaciones y el desempeño laboral, lo cual se demuestra con la insatisfacción de los colaboradores en referencia a las compensaciones que la empresa otorga. El objetivo fue determinar la relación existente entre las compensaciones y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Fundo Muchick – Danper SAC 2017 (Jiménez Rosales & Económicas, 2018)

Propuesta de un Programa de Incentivos Laborales para Mejorar la Motivación en los Trabajadores del Molino del Agricultor - Lambayeque, (2018), tesis presentada por: Bravo V., Cesia K.; Oliva B, Nancy I., los factores que influyen en la motivación en orden de prioridad son los factores motivacionales asociados a crecimiento individual, reconocimiento profesional y necesidades de autorrealización sociales así lo indica el 100% de los encuestados, en segundo lugar, los factores higienizantes asociados al salario, beneficios sociales,

condiciones físicas y ambientales frente a la cual el 64.3% considera como bueno a estos factores y el 7.1% considera como muy bueno. Los trabajadores del Molino del agricultor priorizan los incentivos económicos asociados a bonos, comisiones, compensaciones por conocimientos especializados puesto que en un 64,3% de los encuestados considerando que los incentivos económicos son buenos, mientras que un 57,1% de los encuestados considerando buenos a los incentivos No hay cuentas económicas como recreativos, reconocimiento, asistenciales y supletorios. Universidad Señor de Sipán En este trabajo de investigación; se presentó la propuesta del programa de incentivos laborales y no económicos con el fin de mejorar la motivación en los trabajadores del Molino del Agricultor (Bravo Vidarte & Oliva Bances, 2017)

El sistema de incentivos y su relación con el desempeño laboral del personal de la empresa Real Plaza Cusco – 2019, tesis presentada por: Mujica Argandoña, R. Ronal., & Guzmán Macedo, M. A. (2021). Bachiller en Administración, Universidad Continental, Facultad de Ciencias de la Empresa, respecto a las hipótesis principales como específicas; se concluye que existe una relación entre el sistema de incentivos y el desempeño laboral en la empresa Real Plaza, Cusco 2019. Asimismo, el sistema de incentivos en su dimensión incentivos monetarios, y no monetarios, se tiene como resultado de la aplicación del estadístico Tau-Be de Kendall un grado de conexiones significativas con un nivel de confianza alta, lo cual quiere decir que una gestión adecuada del sistema de incentivos monetarios y no monetarios, optimiza el desempeño de los colaboradores de la empresa. Recomendando; que la organización debe mejorar y actualizar su sistema de incentivos de acuerdo a las nuevas tendencias en la Administración de Recursos Humanos, de tal manera que el colaborador sienta

que hay un equilibrio entre los incentivos de tipo monetario con los de tipo no monetario y de esta forma mejorar el nivel de desempeño de los colaboradores de la empresa. Se tiene como resultado de la aplicación del estadístico Tau-Be de Kendall un grado de conexión de 0.779, con un nivel de confianza al 95%, lo cual significa que un adecuado sistema de incentivos mejora el nivel de desempeño de los colaboradores de la empresa. para optar el grado académico (Mujica Argandoña & Guzmán Macedo, 2021)

2.2. Bases Teóricas

Se han utilizado muchas variables para tratar de explicar las diferencias en el desempeño de las personas; como las habilidades, las competencias, las recompensas sociales, extrínsecas, intrínsecas, el nivel de aspiraciones, etc. sin embargo, entre estos factores la motivación casi siempre ocupa el primer lugar. Desde una perspectiva sistémica, la motivación está compuesta por tres elementos interdependientes que interactúan entre sí. Los cuáles son: las necesidades, los impulsos, los incentivos (que está al final del ciclo de la motivación), son considerados el punto de partida de las teorías de la motivación (Chiavenato, 2009). Por lo tanto, estas teorías buscan mejorar el desempeño de las personas en el trabajo.

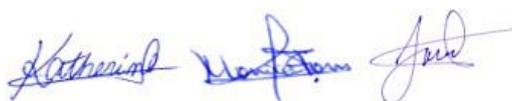
(González Santa Cruz, 2011) declararon que las recompensas se recibieron como una reciprocidad de servicios entre el trabajador y el jefe. La especificación determinará las recompensas para conservar la justicia entre los trabajadores de la organización. Las recompensas se describen a todas las categorías de beneficios financieros, tangibles y beneficios que un trabajador recibe como parte de la dependencia laboral con la empresa. Por lo tanto, los incentivos laborales vienen a ser los resultados positivos que se alcanzan como resultado

del desempeño de un trabajador y estos premios están alineados con los objetivos de la empresa. (Cherres Gamboa, 2020).

INCENTIVO LABORAL

Dimensiones de los incentivos laborales según (Sour & Gutiérrez Andrade, 2011) existen tipos de incentivos laborales:

- Los Incentivos extrínsecos, son los proporcionados por la empresa, como sueldos, salarios, bonos, beneficios adicionales y líneas de carrera profesional. Es un hecho conocido que los trabajadores desean un sistema de compensación que perciben como justo y acorde con sus competencias, conocimiento, habilidades, destrezas, y experiencia. (Gabini, 2018) confirman que existe una relación estadísticamente significativa entre recompensa y reconocimiento, respectivamente, también motivación y satisfacción. Por lo tanto, el área de Gestión del Talento Humano, debe tener en cuenta que el pago es la consideración principal porque proporciona las recompensas tangibles para los colaboradores por sus servicios, así como una fuente de reconocimiento y sustento. La compensación y los beneficios de los trabajadores, incluyen todas las formas de pago, como las licencias recompensas, comisiones, bonificaciones, programas de reconocimiento, horarios de trabajo flexible y seguro médico (Tomasello U., 2017). Otro ejemplo de incentivo extrínseco es la promoción: Esto se puede llevar a cabo elevando al trabajador a una fase superior y ofreciendo un título con mayor responsabilidad y compromiso debido a los esfuerzos, el comportamiento y el período del empleado al servicio de una organización específica. Este tipo de recompensa es vital por la razón principal de redundancia y rutina (Tomasello U., 2017).



- Los Incentivos intrínsecos, Estos abarcan características motivacionales de la labor, como la claridad y la capacitación del rol de autonomía. Las recompensas intrínsecas o llamadas también como las recompensas psicológicas intangibles, pueden incluir elementos adicionales, por ejemplo, apreciación, hacer frente a los nuevos desafíos, actitud positiva y afectuosa de los trabajadores, rotación laboral, sentido de logro, crecimiento profesional y reconocimiento individual. Este incentivo, tiene como fin dar satisfacción personal al trabajador. Por ejemplo: Información / retroalimentación: Este tipo de recompensas ofrece orientación a los colaboradores, ya sea positiva (permanecer en el camino) o negativa (orientación hacia el camino correcto). Esto también genera una relación y adiciona valor a la relación de gerentes y trabajadores (Tomasello U., 2017). El reconocimiento permite reconocer el desempeño de un trabajador por apreciación verbal. Este tipo de incentivo puede tomar la presencia de ser formal, por ejemplo, reunión o informal como una "palmada en la espalda" para generar la autoestima y la felicidad de los trabajadores, lo que resultará en esfuerzos adicionales de contribución. Las recompensas o incentivos intrínsecos hacen que el trabajador se sienta mejor en la organización, mientras que las recompensas extrínsecas se centran en el desempeño y las actividades del empleado para lograr un cierto resultado. La principal dificultad es encontrar un equilibrio entre el desempeño de los trabajadores (extrínseco) y la felicidad (intrínseca). La recompensa también debe estar en arreglo con la personalidad del trabajador. Por ejemplo, un hincha de los deportes estará claramente alegre de adquirir algunas entradas para el próximo gran partido. Sin embargo, una madre que pasa todo su tiempo con sus hijos no puede usarlos y, por lo tanto, se desperdiciará (Tomasello U., 2017).

- Los Incentivos sociales, Surgen de la interrelación con otros integrantes en la empresa y pueden incluir relaciones de apoyo con los mismos compañeros de labor, con los jefes inmediatos, y gerentes.

Esta opinión es apoyada por (Regina Cerezal, 2014), en la que definió las recompensas sociales como factores no relacionados, como el apoyo de las relaciones interpersonales con colegas y supervisores. Los incentivos sociales se pueden encasillar en recompensas tangibles e intangibles. Los incentivos sociales tangibles despiertan sensaciones positivas de bienestar cuando uno recibe un objeto que fomenta una sensación positiva de bienestar, como un adorno atesorado, una joya, un incentivo monetario, etc. En contraste, los incentivos sociales intangibles no son objetos físicos, sino que son provocados durante las interrelaciones sociales (Tomasello U., 2017).

Las interrelaciones sociales forjan una sensación positiva de bienestar cuando uno siente que pertenece, es aceptado por otros durante las interrelaciones sociales y es capaz de notar el dominio durante las tareas o durante las interrelaciones sociales.

Formas de incentivo laboral: Una de las maneras más comunes en que las organizaciones ponen en desarrollo, programas de motivación que es mediante la generación de algún tipo de sistema de incentivos como:

- Las empresas utilizan tanto el refuerzo positivo como el refuerzo negativo para motivar a los colaboradores.
- Muchos gerentes creen que el uso de técnicas de motivación positiva alienta a los trabajadores a producir más y mejor trabajo de calidad.
- Las organizaciones recompensan a sus trabajadores con bienes tangibles y alabanzas (Cherres Gamboa, 2020).

Importancia de los incentivos laborales: La generalidad de las organizaciones empresariales utilizan uno u otro tipo cualquiera de recompensas o incentivos para mejorar el rendimiento de los trabajadores. Desafortunadamente, aún no está claro qué tipo de recompensas en particular tiene el impacto más efectivo en las reacciones y el beneficio de las personas. En cualquier organización, los incentivos desempeñan un papel interesante en la construcción y el mantenimiento del compromiso entre los colaboradores que garantiza un alto nivel de desempeño y estabilidad en la energía laboral.

Los incentivos, asimismo, juegan un papel crucial en la precisión del desempeño laboral y está efectivamente involucrado con la causa de la motivación (Oviedo & Pastrana Armírola, 2014).

Propósito de los incentivos (Ros Guash, 2006), refiere que el contar con un adecuado rol de metas y propósitos supone una introducción al esbozo de los sistemas de incentivos y considera también que, éstos deben ser entendidos por todos los trabajadores de la empresa para que se pueda percibir la razón de su organización. Las metas de un sistema de incentivos son las siguientes:

- Reducción de costos.
- Incremento del desempeño.
- Aumento de ganancias en el personal.
- Mejoramiento de vínculos entre directivos y sindicatos.
- Mejoramiento de la atención y servicio a los clientes.
- Disminución de tiempos de espera.
- Evadir la necesidad ser controlados.

Características de los programas de incentivos. En el año 1937 Joseph Scanlon elabora un programa de incentivos, que se genera para incentivar el

trabajo colaborativo y participativo y la distribución de beneficios. Los planes Scanlon tienen cinco características básicas.

- La primera característica, es su filosofía de cooperación, en la que se busca que, tanto el trabajador como los directivos eviten las actitudes individuales y procure el trabajo colaborativo.
- La segunda característica, es la que sus practicantes llaman, identificación, que supone que la organización debe formar claramente la misión que apremia, de modo que los trabajadores conciban cómo se desenvuelve el negocio en alineación a los clientes, precios y costos.
- La tercera característica, es la competencia, que se entiende como el requerimiento de las habilidades, destrezas, actitudes y capacidades cognitivas de los trabajadores.
- La cuarta característica, es el sistema de participación, que admita que las sugerencias que tienen los trabajadores puedan ser divulgadas a la dirección de manera que puedan ser respetadas.
- La quinta característica, es la técnica para participar en los beneficios, de manera que el trabajador conciba que su labor le gratifica directamente en función de sus logros.

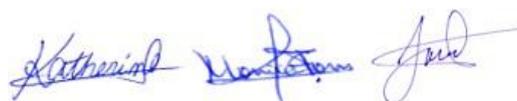
Administración de los programas de incentivos Bohlander y Snell (2008), refieren que si correctamente es serio los costos directos de personal pueden ser disminuidos a partir de programas de incentivos que se enfocan en la productividad, no se debe descuidar el planeamiento, implementación y el sustento de esos programas para alcanzar los objetivos que apremian. En ese sentido, la planeación minuciosa debe estar acompañada con una dirección cautelosa, lo que es avisado en múltiples situaciones por los directivos

responsables de dichos programas. Por aprobación, tres de los puntos más importantes son los que se mencionan a continuación:

- Los sistemas de programas de incentivos son positivos siempre que se discorra su entrega solo en caso de haber logrado un cometido sea este de manera individual o colectivo, que haga la diferencia con el resto. Por lo tanto, si se quiere que el programa de incentivos tenga éxito, se debe evitar recompensar el desempeño no eficiente.
- Asimismo, se debe pensar en un presupuesto anual de sueldos y salarios lo adecuadamente grande para poder reforzar el desempeño laboral destacado, de modo que se conserve la motivación por los incentivos a causa del buen desempeño laboral.
- Se deben establecer los costos generales agrupados con la implementación y administración del programa de incentivos.

Razones estratégicas para los programas de incentivos: Una tendencia clara en la administración estratégica de la compensación es el aumento de los programas de incentivos. Las recompensas como incentivo. Están controlados en el pago por desempeño, estableciendo un valor umbral que se debe alcanzar para estimar el incentivo. Por otro lado, los objetivos de la empresa deben servir de guía en el planteamiento de los programas de incentivos, investigando ampliar las oportunidades de los incentivos para los trabajadores de toda la empresa. Los programas de incentivos crean un entorno apoyado en la responsabilidad compartida, concibiendo que todo el personal directivo y operativo sea capaz de favorecer al éxito de la empresa.

Criterios para el desarrollo de programas de incentivos eficaces. Para que un programa de participación en las ganancias tenga éxito, los empleados deben



querer que funcione, y la gerencia interviene para convencer a los empleados de sus beneficios. Involucrar a los empleados en el desarrollo y la gestión del programa puede aumentar su disposición a aceptar. Debe haber una conexión clara entre el desempeño en su puesto y las ofertas para las que desea calificar. Este vínculo es más evidente cuando se establecen estándares de calidad o cantidad, metas que permiten evaluar su desempeño, además de un alto nivel de compromiso de los empleados para poder cumplir con éxito los programas de promoción.

Los expertos en compensación también señalan las siguientes características de un esquema de incentivos exitoso:

- Los incentivos monetarios, financieros se deben corresponder a una conducta valiosa.
- Los trabajadores asumen equidad en la ejecución del programa de incentivos.
- Los niveles se retan, pero sí se pueden alcanzar.
- El programa y sus incentivos laborales deben de ser sencillos de calcular por el personal afectado.
- Deben instituir juicios efectivos.
- Se debe buscar igualdad en los objetivos de modo que así lo perciban quienes se apuntan a conseguirlos, es decir deben ser moderados, y la meta debe puntualizar cuáles son indicadores con que se calculará.
- Discurrir el discernimiento adoptado como un contrato con los trabajadores, una vez que el programe funcione, se debe ser cauto antes de reducir la magnitud del incentivo en cualquier forma.

- Brindar una garantía por el salario base por hora. Este último punto es muy importante, pues ello procurará la calma al trabajador de que independientemente del incentivo, siempre adquirirán un salario base mínimo.

Determinación de las tendencias históricas del proceso de incentivo laboral y su dinámica: A fines del siglo XX, se hizo popular un sistema que pagaba a los trabajadores adicionales por su desempeño cuando su producción excedía un nivel específico.

A pesar de que existen sistemas de trabajo a destajo, son ineficientes, además de que los patrones recortan unilateralmente las tasas de pago, sabiendo que, si obtienen muchos ingresos, perderán dinero. De esta manera, existen incentivos financieros que brindan estándares de desempeño objetivos ya través de los cuales se puede medir y recompensar el desempeño de los empleados.

(Chávarri Dicenta, 2001) refiere del Modelo de Halsey: 1890 Este método asigna un estándar para realizar un trabajo que se paga a partir de un salario fijo, a menos que la tarea se complete en un tiempo más corto, en cuyo caso el trabajador recibirá una parte de la recompensa. Tiene la ventaja de garantizar un salario básico para los trabajadores y beneficia a los trabajadores productivos sin afectar a los menos productivos, mientras que su desventaja es recompensar por igual si los trabajadores se desempeñan mucho mejor que otros.

Modelo de Taylor: 1911 El responsable de difundir los incentivos es Frederick W. Taylor, quien fundó su teoría en la creencia de que se puede mejorar el rendimiento mediante una remuneración económica basada en unidades de producción. El sistema de Taylor fue seguido rápidamente por otros, que llevan

el nombre de líderes administrativos como Gantt, Emerson, Halsey, Rowan y Bedaux.

Esta necesidad de hacer una valoración científica de cada puesto derivó en el movimiento de la gestión científica, y luego en la década de 1930, en el movimiento de las relaciones humanas y su preocupación por satisfacer las necesidades sociales de los trabajadores. El sistema se basa en cuotas por cada unidad producida, para empleados de bajo rendimiento y otras cuotas para personas de alto rendimiento.

Por esta razón, habrá cuotas bajas y altas en la producción estándar para un día de trabajo y no habrá salario fijo para el día. Taylor enfatiza el logro de ciertos niveles de producción y sugiere que los incentivos económicos son la base para que los trabajadores los alcancen. Hoy en día, los sistemas de incentivos evolucionan cada vez más, posiblemente basados en el sistema de Taylor, que establece que, a mayor salario, mayor es, lo que antes se recompensaba con un mejor desempeño. Tienen la ventaja de que los colaboradores comprometidos con su trabajo pueden recibir recompensas y penalizar a los que se quedan por debajo del límite, lo que les facilita hacerlo. Aunque tiene la desventaja de que puede afectar la calidad del trabajo en la búsqueda de metas, y, por otro lado, los colaboradores que no las alcanzan pueden resentir este modelo en el mediano plazo.

Modelo de Emerson: 1911 Sin embargo, al igual que en el modelo de Halsey, existe un salario mínimo que proporciona diferentes incentivos para diferentes tiempos de finalización de la tarea. De esta manera, el esfuerzo adicional se lleva al siguiente nivel. Un inconveniente de este modelo es que los niveles de reconocimiento posteriores por encima de la norma no tienen un aumento tan

marcado. Ahora bien, cuando hablamos de modelos basados en producción, se mencionan los siguientes:

Modelo de Merrick: 1930 Estas limitaciones del modelo de Taylor se superan con el modelo de Merrick al crear una escala para medir la producción de un trabajador, pagando un salario fijo a los trabajadores cuya producción está por debajo del 83%, mientras que aquellos con rendimientos a partir del 83%. y el 100% recibe un salario fijo más el 10%, y finalmente los que producen sobre el 100% reciben un 20% adicional del salario fijo.

Modelo de Gantt: 1935 Se basa en el modelo de Merrick, siendo su principal diferencia el hecho de comparar tiempos históricos a la realización de una tarea y así modificar el incentivo.

Modelo Scalon: 1937 En este enfoque, Scalon compara el desempeño del equipo con los períodos de tiempo empleados, asumiendo que este valor se toma como meta, y determina la cantidad de incentivo a aumentar entre las dos etapas y procesos.

Modelo de Porter y Lawler 1967 Basado en la teoría de las expectativas, Lyman W. Porter y Edward E. Lawler III han propuesto un modelo de motivación más completo. Aplicado específicamente a los administradores, determina que el esfuerzo realizado está condicionado a la recompensa y la probabilidad de su recepción, por lo tanto, no solo la probabilidad de ser aceptado sino también la probabilidad de obtener el incentivo. Pero también está influenciado por la percepción de la tarea requerida (el grado en que la persona comprende los objetivos, las actividades requeridas y otros elementos de una tarea). Lo que el individuo evalúe como una justa recompensa por su esfuerzo tendrá un efecto en la satisfacción que obtendrá de él. Incentivos laborales desde la Teoría de

Herzberg. 1966, 1976 Herzberg y su teoría de la motivación se refieren a que, en función de las diferentes necesidades y preferencias de las personas, estas serán motivadas por aquellas que creen que les producirán satisfacción. Aun así, deben tenerse en cuenta necesidades básicas comunes a todos, como el logro, el reconocimiento, las actividades a realizar, la responsabilidad y la capacidad de desarrollo (Herzberg, 195). El logro es entendido como la necesidad de dejar una huella en la comunidad o en quienes la rodean, lo que puede estar directamente relacionado con el proceso de “autorrealización” propuesto por Maslow, en el cual la necesidad afecta a los demás, son observadas y trascendidas. las necesidades más básicas (Herzberg, 1966). Las recompensas públicas por el logro son parte del reconocimiento social y de estima propuesto por Maslow, lo que sugiere buscar la atención de otros colaboradores por el logro personal.

El impacto del trabajo sobre los trabajadores en un entorno relacionado con la necesidad de respeto se refiere a la actividad (Herzberg, 1966). En términos de responsabilidad, esto implica que la búsqueda de empleo se realiza de tal manera que los trabajadores puedan controlar sus actividades y sus consecuencias, refiriéndose a la necesidad de logro y autoestima dado que nadie tiene control sobre lo que haces y te ayuda. comprender sus habilidades, limitaciones y potencial (Herzberg, 1966).

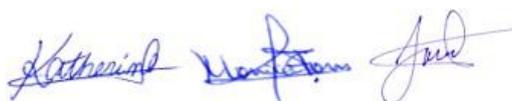
En última instancia, la capacidad de desarrollo se entiende como la capacidad de un colaborador para mantenerse actualizado en el marco de sus funciones y esto contribuye a su desarrollo personal (Herzberg 1966). Hablar de teoría de la higiene es referirse a los aspectos concretos y abstractos que motivan a un trabajador, estos factores son: la seguridad, entendida como un ambiente con

medidas de seguridad ya la vez velar por la seguridad de los trabajadores; Este factor puede estar relacionado con la necesidad de seguridad (Herzberg et al., 1976).

A continuación, refiérase a los factores sugeridos por Herzberg:

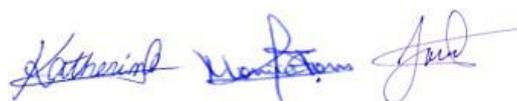
- Remuneración, entendida como los beneficios económicos que reciben los trabajadores asociados a las necesidades establecidas por Maslow (Herzberg et al., 1976; Herzberg y Frederick, 1966; Gawel, 1997).
- Relaciones interpersonales, implicando la capacidad de relacionarse con compañeros y jefes, para que esta comunicación sea asertiva (Herzberg et al., 1976).
- Condiciones de trabajo relacionadas con trabajar en un ambiente bien iluminado, aireado, cómodo y que proporcione recursos para llevar a cabo las actividades diarias, estrechamente relacionado con las necesidades de seguridad de Maslow.
- Políticas organizacionales, estándares y estructura interna de la empresa en la que se espera un trato justo y equitativo de los empleados (Herzberg et al., 1976; Herzberg y Frederick, 1966).
- Supervisar, revisar y evaluar el trabajo con retroalimentación de los superiores además del equilibrio entre el trabajo y la vida personal (Herzberg et al., 1976)

Programa de incentivos laborales. Si desea atraer y mantener empleados buenos y capaces, lo más inteligente que puede hacer es utilizar el exceso de capital y mejorar su compensación general. Esto requerirá desarrollar un programa y tomar decisiones al respecto.



Según Carrillo (2014), aquí hay algunas cosas a considerar: Consultar a un Asesor Laboral Esto ayuda a establecer una fórmula en un subsidio salarial complementario o esquema de incentivos para sus empleados amigo. Es importante tener en cuenta una amplia gama de aspectos que deben ser discutidos con el asesor antes mencionado para poder determinar adecuadamente todos estos costos. ¿Qué presupuesto se debe destinar para incentivar el trabajo? Debe quedar claro el presupuesto del programa de incentivos, que es una aproximación en algunas empresas del 10 al 15% de su presupuesto. Pero hay una variedad de factores que determinan esa cantidad, como las necesidades comerciales futuras y lo que ofrecen los competidores, por lo que estos porcentajes pueden variar de una empresa a otra. En este sentido, cabe señalar que invertir en incentivos puede aportar un gran valor a la empresa, aunque el monto de la inversión no sea muy elevado. Si la empresa tiene la suerte de tener un exceso de capital, tendrá la ventaja de contratar a los candidatos de mejor calidad. Se pueden ofrecer beneficios adicionales sustanciales para atraer a estos socios verdaderamente valiosos.

Aspectos Económicos y Aspectos Sociales de los Programas de Incentivos. El esquema de reparto de incentivos en una organización, ya sea pública o privada, tiene aspectos económicos y no económicos. Los aspectos económicos se relacionan con factores amparados por el dinero mientras que los factores no económicos se relacionan con factores sociales que tienen como finalidad brindarle seguridad y comodidad al trabajador y su familia, para que pueda concentrar su atención y esfuerzos. Estas ventajas pueden a su vez enmarcarse en tres categorías:



- Asistenciales: Su finalidad es proporcionar un cierto nivel de seguridad ante circunstancias imprevistas.
- Recreación: Tienen por objeto proporcionar descanso, recreación, entretenimiento e higiene mental al trabajador, y en muchos casos a su grupo familiar.
- Complementarias: Buscan dar a los empleados la oportunidad de mejorar su calidad de vida.

Difusión y cumplimiento de los programas de incentivos. Poder implementar programas de incentivos independientemente del tipo de establecimiento es un desafío, porque primero se debe socializar el programa y sus aspectos contractuales. Sin embargo, el cumplimiento de un programa de incentivos dependerá de una serie de criterios, tales como:

- Inversión en el programa
- Cumplimiento de pagos
- Influencia sindical
- Relaciones públicas de la organización
- Nivel de responsabilidad social
- Respuesta de la fuerza laboral.

Principios a seguir para hacer posible un programa de incentivos:

- Principio de Retorno de la Inversión: entender que los incentivos buscan igualar retornos que sean beneficiosos para la organización.
- Principio de corresponsabilidad: Porque el éxito del programa estará ligado a decisiones de inversión que beneficien a los colaboradores y, por otro lado, al desempeño logrado para la organización.

- El costo del programa de incentivos debe ser controlado en capacidad financiera, garantizando ser estable por un tiempo para que los colaboradores participantes tengan ventaja y eviten problemas en trabajar con ellos.

Tipo de Incentivos que pueden otorgarse en las organizaciones Públicas o Privadas. Se considera que el reconocimiento en los centros de trabajo tiene como objetivo premiar el esfuerzo del trabajador, el tiempo de trabajo y su dedicación entre otros factores, para que estimulen las conductas. Se espera, en este sentido, que estos incentivos tengan por objeto reforzar positivamente las conductas en el establecimiento. Tomando los beneficios económicos, aumentos de salario, bonos de apoyo, entretenimiento son ejemplos de beneficios no económicos. Finalmente, se entiende que lograr un ambiente adecuado en la organización, en el que tanto los ingresos de los trabajadores, incluidos los incentivos, se correspondan con la motivación necesaria y los objetivos de la organización, es una tarea difícil. Sin embargo, se debe dar su importancia al uso de programas de incentivos para mejorar su desempeño.

Ventajas de los incentivos. Motivar a los empleados creando un impacto positivo en su desempeño para la organización.

- El pago de incentivos condicionales se basa en el logro de los resultados esperados, por lo que son variables, mientras que el salario base es fijo y normalmente no está ligado al desempeño.
- El bono de incentivo está directamente relacionado con los resultados de desempeño, en este sentido se paga cada vez que se alcanzan las metas de desempeño.

- Fortalecer el espíritu de equipo a medida que sean identificados por los grupos de trabajo en el logro de los objetivos. Un incentivo es una forma de distribuir el éxito entre sus creadores.

Desventajas de los programas de incentivos. El incumplimiento de las necesidades de los empleados puede resultar en el incumplimiento de los objetivos y, por lo tanto, es posible que no se logren los incentivos otorgados y, por lo tanto, tendrá un impacto en su desempeño laboral. Dos desventajas que se pueden considerar son:

1. Frustrado: Surge tensión en los colaboradores por la falta de consecución de incentivos.
2. Conflicto: Cuando las necesidades de los empleados no se alinean con los objetivos de la organización y por tanto no despiertan interés en ellos.

La filosofía, El programa de Incentivos se orienta en 3 ejes principales:

1. Fomentar el trabajo en equipo, si bien es cierto que podemos tener indicadores individuales, el uso de indicadores colectivos aumenta la posibilidad de trabajar colaborativamente para alcanzar los objetivos comunes de un área grupal. De hecho, ayuda a estructurar el trabajo de tal manera que las personas puedan usar sus habilidades y destrezas de la manera más eficiente posible.
2. Aumentar los esfuerzos, capacitar a cada empleado de cada equipo para trabajar intensamente por los objetivos del equipo y no decepcionarlos. El intento del grupo más grande de crear efectos sociales se observa incluso cuando la probabilidad de recibir la recompensa es menor.
3. Reducción de la rotación, hacer que los empleados estén contentos con su salario reduce el deseo de renunciar, sin duda, las empresas con

compensación a largo plazo y basada en el equipo tienden a experimentar niveles de rotación más bajos de lo normal. En cada equipo existe un compromiso con la meta que quieren alcanzar y se crea un vínculo para evitar que abandonen a sus compañeros, sin embargo, una menor rotación beneficia al negocio por cómo reducir el costo de contratación y capacitación de nuevos empleados.

Distribución de incentivos. Los tres parámetros son el eje del sistema de incentivos propuesto por la empresa, los mismos parámetros se miden a través de diferentes indicadores.

1. Resultados globales de la empresa Se expresa como resultado neto total. La empresa destina el porcentaje de utilidad neta del ejercicio al plan de reparto de incentivos, donde el porcentaje de incentivos es determinado por la gerencia al inicio del ejercicio anual, la cual prescribe cómo se distribuye entre los trabajadores.
2. Desempeño del departamento o área, este parámetro (grupo) entra en el cálculo de incentivos para cada empleado (junto con el individuo) calculado por puesto de trabajo y también cuando tiene personal subordinado por estar a su cargo. Se dice que tener un empleado a cargo del personal del equipo afecta los resultados del equipo en mayor medida que si fuera el único responsable de su propio trabajo.
3. El desempeño directo del trabajador: Parámetro directamente relacionado con el comportamiento y los resultados de cada empleado, se mide a través de indicadores objetivos y subjetivos, de acuerdo con el cargo ocupado y las responsabilidades correspondientes. Dos conceptos

asociados a este parámetro son, la actitud y aptitud de cada trabajador en el trabajo y en sus relaciones con los demás miembros de la empresa.

Los indicadores objetivos pueden incluir:

- Puntualidad y ausencias injustificadas
- Número de propuestas aceptadas por la empresa
- Desgloses
- indicadores de producción (si corresponde)

Los indicadores subjetivos incluirían, entre otros:

- Disposición para trabajar en un equipo colaborativo
- Capacidad para trabajar en el marco de la planificación operativa
- Adaptación a los cambios
- Tiempo disponible
- Interactuar con los compañeros
- Hacer buen uso de los materiales a su disposición
- Cuidado y herramientas del equipo
- Orden y limpieza del lugar de trabajo
- Resolución de contingencias

No importa qué programa construyas, el programa de proceso de incentivos debe ser lo suficientemente transparente para que todos los empleados entiendan las tareas que deben desarrollar para lograrlas; siempre que los montos considerados como incentivo desde el principio estén relacionados con el resultado final económico de la empresa y esto puede variar de un período a otro, debe proporcionar un informe de desempeño para que pueda demostrar sus propias fortalezas y las que tienen la oportunidad de mejorar.



DESEMPEÑO LABORAL

(Cuestas S. A. 2018) Que, el desempeño individual del empleado contribuya al alcance de los objetivos estratégicos de la organización, considerando “conductas estratégicas” en su perfil de cargo por competencias o en su plan de trabajo individual, es algo que debe considerarse estrictamente en el sistema de evaluación de desempeño que se diseñe en estos tiempos.

Este sistema deberá ser considerado en su organicidad o unidad dialéctica desde su concepción y, asimismo, deberá estar implicado en el proceso de planificación y de control de su gestión; donde habrá de ubicarse el accionar de la gestión humana en la empresa; de modo que comprenda un conjunto de indicadores tangibles e intangibles y abarque a la vez el crecimiento económico y el desarrollo humano, este último, donde el compromiso es esencial, es imprescindible y constituye el fin supremo para hacer sostenible el desarrollo empresarial. Como el desempeño es el tiempo de trabajo socialmente necesario que invierte el trabajador, siendo el aprovechamiento de la jornada laboral la base para el mejor desempeño o la productividad del trabajo.

El desempeño laboral, según Milkovich y Boudreau (2015), “definieron el desempeño como el valor en el que los empleados son capaces de cumplir con los requisitos comprometidos”. (página 160)

Para el autor Chiavenato (2000), mencionó que es “la acción del empleado para buscar metas establecidas, lo que crea la posibilidad de alcanzar las metas”. (p. 4)

Además, Performance, de Coulter (2013), “especifica que es una técnica para establecer el éxito de una entidad (un sujeto, un método) en razón de los intereses de sus acciones y metas profesionales. No exactamente al nivel de la

organización, medir el desempeño en el lugar de trabajo proporciona una estimación del logro de metas trascendentales a nivel individual". (pág. 27)

De igual forma, el desempeño laboral para Chiavenato (2011), es "desempeño en un puesto, es decir, en el comportamiento del individuo que lo desempeña. Es situacional, varía de un trabajador a otro y requiere mucha composición condicional". (pág. 3)

De acuerdo a lo mencionado por los autores, se puede entender que mejorar el desempeño laboral en la empresa debe ser uno de los requisitos más destacados, para que ésta pueda ser efectiva en el desarrollo y ejecución de las tareas asignadas. a cada empleado, maximizando así la productividad, con el fin de lograr las metas establecidas en el tiempo asignado.

De acuerdo con Chiavenato (2011), para el estudio de la variable desempeño laboral se escogió teniendo en cuenta su teoría porque alude a que los componentes básicos y activos son inevitables para conocer tu nivel de conocimiento, habilidad y arte de cada empleado y de acuerdo a esto, organizar premios y agradecimientos si es necesario.

Newstron, (2011) afirma que las empresas u organizaciones, a través de sus representantes clave o empleados que establecen metas, tienen la responsabilidad de establecer metas cuyo logro sea un logro digno para que las personas o empleados no estén insatisfechos con su trabajo. evolucionado en la misión de mejorar cada vez más su desempeño y así ganar más compromiso de los empleados.

Robbins y Judge (2010) afirman que el desempeño laboral no es más que la expresión del logro que un individuo es capaz de otorgar o demostrar a través

del desempeño de tareas y funciones que forman parte de sus deberes laborales diarios, por eso fue contratado.

Juárez y Carrillo (2014) hablan sobre este tema: La evaluación del desempeño es la clave para el desarrollo directivo en la gestión de recursos humanos en las empresas, es una forma de metas, objetivos y logros para poder evaluar el desempeño de las personas que laboran en diferentes áreas. Los niveles de valor y jerarquía de la empresa y, por tanto, los logros que alcanzan, definen y premian el logro individual y colectivo dentro de la organización. Además, se analizan ciertos peligros y sesgos a los que nos enfrentamos los individuos cuando emitimos juicios sobre las actividades de los demás y cómo, cuándo funciona un método de evaluación diseñado, se pueden prevenir y, en su caso, comprobar. estos peligros y prejuicios. (pág. 16)

2.3. Marco Conceptual

Administración de Desempeño: Es un proceso orientado hacia las metas y encaminado al aseguramiento de que los procesos organizacionales se realicen oportunamente para maximizar la productividad de los empleados, de los equipos y, en última instancia, de la organización. (Chiavenato, 2000, p.40)

Desempeño laboral: Coulter (2013), es la capacidad de realizar alguna tarea, son esas acciones que demuestra el colaborador al momento de llevar a cabo una labor encomendada dentro de su puesto que desempeña, lo que permitirá dar a conocer su capacidad para cubrir dicho puesto.

Compromiso Laboral: Robbins (1998), define el compromiso organizacional como un estado en el cual un trabajador se identifica con una organización en particular, sus metas y deseos, para mantener la pertenencia a la organización.

Recompensas Financieras: implican un costo o inversión de carácter financiero para los beneficiarios, derivados del proceso gerencial capital humano, que se centra en atraer, mantener y motivar al personal para contribuir con los objetivos de la organización.

Administración de Desempeño: Es un proceso orientado hacia las metas y encaminado al aseguramiento de que los procesos organizacionales se realizan oportunamente para maximizar la productividad de los empleados, de los equipos y, en última instancia, de la organización.

Motivación laboral: Perero (2017), son los estímulos que percibió el colaborador dentro de su centro de labores provenientes de sus jefes o de su grupo de trabajo que lo condujo a desenvolverse de una manera idónea o fracasar al momento de realizar sus tareas.

2.4. Definición de Términos

Actitud solidaria

“Se refiere al sentimiento y la actitud de unidad basado en metas o intereses comunes. Implica ayudar sin recibir nada a cambio y ofrecer un apoyo incondicional a causas o intereses ajenos, especialmente en situaciones comprometidas o difíciles” (MGC-Mutua, 2018)

Ambiente y condiciones laborales

“Traducido al ámbito empresarial, es el conjunto de factores que influyen sobre el bienestar físico y mental de los trabajadores. Supone la suma del conjunto de factores técnicos y sociales que participan en el proceso del trabajo e influyen en el bienestar laboral del trabajador” (Kluwer, 2021)

III. HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. Hipótesis General y Específicas

3.1.1. Hipótesis General

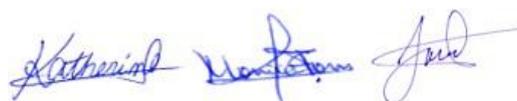
Existe una relación significativa entre el Programa de incentivos y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Maersk Logistics & Service Perú S.A. Callao, 2022

3.1.2. Hipótesis Específicas

Existe relación significativa entre los Incentivos sociales y el Desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Maersk Logistics & Service Perú S.A.

Existe relación significativa entre los Incentivos extrínsecos con el Desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Maersk Logistics & Service Perú S.A.

Existe relación significativa entre los Incentivos intrínsecos con el Desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Maersk Logistics & Service Perú S.A.



3.2. Operacionalización de las Variables

VARIABLE 1 (Definición conceptual)	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM		
X: Programa de incentivos Son iniciativas que lleva a cabo la empresa con el objetivo de motivar a los trabajadores para que sean más eficaces y obtengan resultados más rápidamente, con mayor calidad y generando un menor coste a la compañía. Los tipos de incentivos son extrínsecos, intrínsecos y sociales. (Sour & Gutiérrez, 2011)	Los incentivos laborales vienen a ser los resultados positivos que se alcanzan como resultado del desempeño de un trabajador y estos premios están alineados con los objetivos de la empresa. (Cherres, 2020)	Incentivos sociales	Actitud solidaria	1		
					2	
			Ambiente y condiciones laborales	3		
					4	
		Incentivos extrínsecos		Remuneraciones		5
						6
				Promociones		7
						8
		Incentivos intrínsecos		Reconocimiento de logros		9
						10
				Responsabilidad		11
						12
VARIABLE 2 (Definición conceptual)	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM		
Y: Desempeño Laboral El desempeño es el comportamiento del individuo de manera situacional, ya que varía de un trabajador a otro y requiere mucha composición condicional. (Chiavenato, 2011)	El desempeño como el valor en el que los empleados son capaces de cumplir con los requisitos comprometidos. (Milkovich & Boudreau, 2015)	Factores actitudinales	Disciplina	1		
					2	
			Iniciativa – creatividad	3		
					4	
		Factores operativos		Conocimiento del trabajo		5
						6
				Cumplimiento del trabajo		7
						8
		Relación costo - beneficio		Capacidades		9
						10
				Habilidades y destrezas		11
						12

IV. METODOLOGÍA DEL PROYECTO

4.1. Diseño Metodológico

El diseño metodológico, las técnicas, las estrategias, los métodos y los instrumentos, fueron determinados por la naturaleza del problema que se ha investigado. Considerando que la investigación diseñada vincula las variables de programa de incentivos y el desempeño laboral de los trabajadores o colaboradores de la empresa en estudio, el diseño se muestra como descriptivo correlacional, cuya “finalidad es conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto específico” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 98). Asimismo, es no experimental porque no se manipula deliberadamente variables, no se varía en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables, y se observa fenómenos tal como se dan en su contexto natural (Hernández, Fernández y Baptista, 2014); y, es transeccional dado que tiene como finalidad describir variables para analizar su incidencia en un tiempo único. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014)

4.2. Método de Investigación

Esta investigación es de tipo básica por tener propósitos temáticos inmediatos y bien definidos, es decir, que se investiga como el programa de incentivos va a producir cambios en los trabajadores y así generar un aumento en el desempeño laboral por parte de los trabajadores de la empresa Maersk Logistics & Service Perú S.A. Para Hernández, Fernández y Baptista (2014) la investigación básica tiene como propósito producir conocimiento y teorías. El nivel de investigación corresponde a las características de una investigación explicativa causal, porque se analiza la forma como un buen programa de

incentivos puede ocasionar alguna variación sobre el proceso de desempeño laboral por parte de los trabajadores en la empresa en estudio. Los objetivos de la investigación se van a lograr por los métodos que se van a utilizar, de hecho, al evaluar los datos recabados en la Empresa Maersk Logistics & Service Perú S.A. evidencian el comportamiento de los mismos, por tanto, el método de investigación a utilizar será el hipotético deductivo.

4.3. Población y Muestra

Teniendo en cuenta que, durante el año 2021 durante la pandemia, la cantidad de colaboradores registrados en la empresa Maersk Logistics & Service Perú S.A., fueron de 50 colaboradores en total, por lo mismo, se ha considerado una muestra de los 50 trabajadores.

4.4. Lugar de Estudio y Período Desarrollado

El estudio se desarrolló en la Empresa Maersk Logistics & Service Perú S.A., ubicado en la Av. Néstor Gambetta km. N°14.5 (Carretera a Ventanilla) Región Callao, donde se generan los datos e informaciones.

4.5. Técnicas e Instrumentos para la Recolección de la Información

Para darle el sustento al trabajo de investigación y teniendo en cuenta el planteamiento metodológico de la investigación, la técnica, refiere permitirnos usar la técnica de la encuesta, mientras que el instrumento será el cuestionario de la encuesta, la misma que será validada través de la opinión de expertos en investigación.

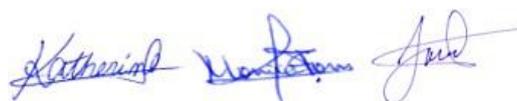
4.6. Análisis y Procesamiento de Datos

En el análisis y procesamiento de los datos; se plantea registrar los datos, para el cual se diseñarán los formatos requeridos el software Ms. Excel, para pasar a darle seguridad a los datos, según las variables estudiadas, es cuando

se utilizará la prueba de Alfa de Cronbach validando los datos, asimismo, se aplicará la herramienta estadística del coeficiente de correlación RHO de Spearman a través del programa del paquete estadístico SPSS versión 25, tanto la estadística descriptiva e inferencial se registrará en el capítulo de resultados.

4.7. Aspectos Éticos

El desarrollo del presente trabajo de investigación, ha tenido en consideración el consentimiento informado de la las Maersk Logistics & Service Perú S.A. Callao; asimismo, se ha mantenido la confidencialidad de los colaboradores, garantizando la identidad de los informantes; los instrumentos investigativos responden la responsabilidad moral de su validación, los métodos y las técnicas para que estos tengan la validez y confiabilidad en su aplicación.



V. RESULTADOS

5.1. Resultados Descriptivos

La estadística nos permite extraer conocimientos a través de los datos obtenidos de la medición en la aplicación de instrumentos; para explorar los datos, se validaron con la prueba de alfa de Cronbach, alcanzando un valor = 0.955 considerado como excelente fiabilidad (Chaves Barboza, 2018)

5.1.1. Prueba de Alfa de Cronbach

Tabla 1: Prueba de Confiabilidad de Alfa de Cronbach

Programa de Incentivos y Desempeño Laboral	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,955	24

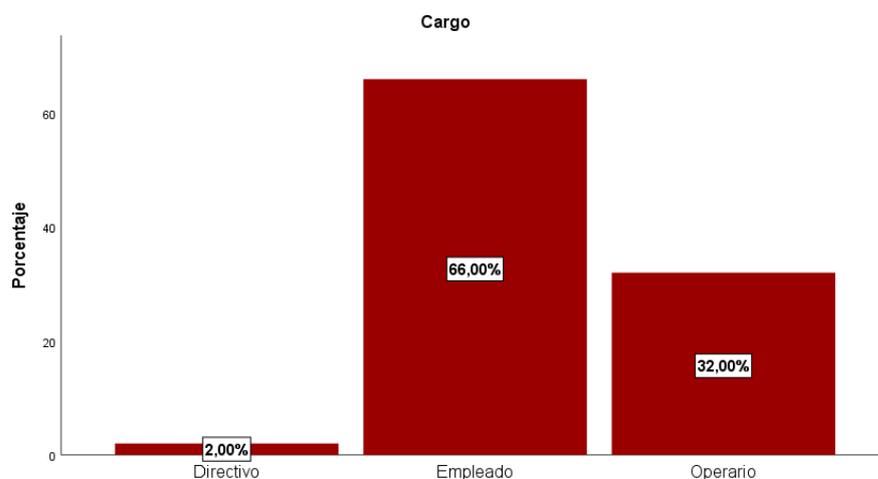
Programa de Incentivos

Alfa de Cronbach	N de elementos
,949	12

Desempeño Laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,880	12

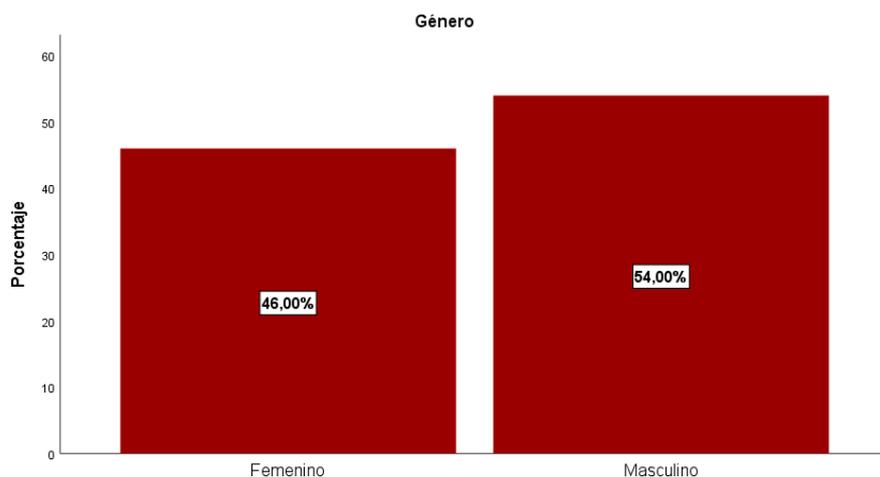
Figura 1: Cargo de los colaboradores



Explicando:

Del conjunto de colaboradores de la Empresa Maersk Logistics & Service Perú S.A. Callao, el 66% corresponde al cargo de empleado, el 32% es personal operario y el 2% ostenta el cargo de Directivo (véase figura 1).

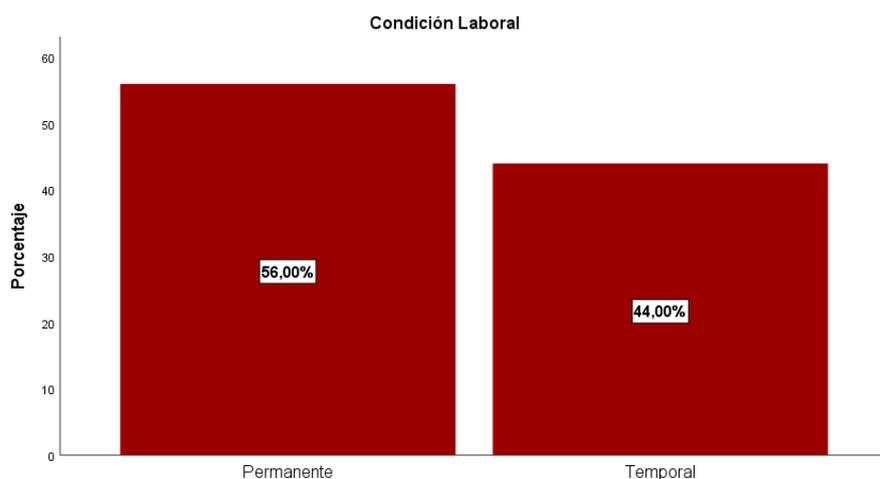
Figura 2: Género de los colaboradores de la empresa



Explicando:

Respecto al género de los colaboradores de la empresa, el 54% son del género masculino y el 46% femenino (véase figura 2)

Figura 3: La condición laboral de los colaboradores de la empresa



Explicando:

El 56% de los colaboradores de la empresa tienen la condición laboral de permanente, mientras que el 44% se encuentra en condición temporal (véase figura 3)

5.1.2. Programa de Incentivos

Se aplicó un cuestionario de 24 preguntas a los colaboradores de la Empresa Maersk Logistics & Service Perú S.A. Callao, corresponden a la variable programa de incentivos, por lo que se obtuvieron los siguientes resultados:

1. ¿La empresa fomenta la actitud solidaria entre sus trabajadores que permita mejorar situaciones adversas?

Tabla 2: Actitud solidaria en la empresa

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	4	8,0
	Casi nunca	6	12,0
	Intermedio	33	66,0
	Casi siempre	7	14,0
	Total	50	100,0

Explicando:

Los encuestados refirieron que la actitud solidaria mejora las situaciones adversas a la que se enfrentan, el 66% respondieron con la opción intermedio, el 14% dijo que casi siempre, el 12% responde casi nunca y el 8% como nunca (véase tabla 2)

2. ¿Existe en la empresa un ambiente y condiciones favorables que resalte el compromiso laboral por parte de los trabajadores?

Tabla 3: Condiciones favorables del ambiente en la empresa

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	1	2,0
	Casi nunca	7	14,0
	Intermedio	27	54,0
	Casi siempre	13	26,0
	Siempre	2	4,0
	Total	50	100,0

Explicando:

Preguntado por las condiciones favorables de un buen ambiente que permita compromiso laboral de los colaboradores, el 54% considera tener una posición intermedia, 26% señala que es una condición de casi siempre, el 14% se inclinó por la respuesta casi nunca, 4% siempre y 2% nunca (véase tabla 3).

3. ¿Los trabajadores son conscientes del prestigio de la empresa por lo tanto se sienten muy identificados?

Tabla 4: Prestigio de la empresa

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	2	4,0
	Casi nunca	10	20,0
	Intermedio	18	36,0
	Casi siempre	16	32,0
	Siempre	4	8,0
	Total	50	100,0

Explicando:

Examinado por el estado de conciencia de los colaboradores sobre el prestigio de la empresa, el 36% se mantiene intermedio, 32% indica casi siempre, el 20% casi nunca, 8% siempre y 4% nunca (véase tabla 4)

4. ¿Los directivos se preocupan por conseguir un ambiente de trabajo idóneo para conseguir los objetivos establecidos?

Tabla 5: Ambiente de trabajo para obtener objetivos empresariales

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	1	2,0
	Casi nunca	10	20,0
	Intermedio	33	66,0
	Casi siempre	6	12,0
	Total	50	100,0

Explicando:

Cuando se le preguntó sobre la preocupación de los directivos por el ambiente de trabajo adecuado para lograr objetivos de la empresa, el 66% se respondió intermedio, el 20% casi nunca, 12% casi siempre y 2% nunca (véase tabla 5)

5. ¿La empresa cuenta con una política de incentivos y promociones laborales para sus trabajadores?

Tabla 6: Política de incentivos y promociones en la empresa

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	3	6,0
	Casi nunca	15	30,0
	Intermedio	20	40,0
	Casi siempre	11	22,0
	Siempre	1	2,0
	Total	50	100,0

Explicando:

Se indagó por las políticas de incentivos y promociones laborales para los colaboradores, los encuestados respondieron como intermedio 40%, un 30% casi nunca, 22% casi siempre, 6% nunca y 2% siempre (véase tabla 6)

6. ¿la empresa se preocupa por implementar políticas de remuneraciones y beneficios sociales óptimos para sus trabajadores?

Tabla 7: Políticas de remuneraciones y beneficios sociales en la empresa

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	3	6,0
	Casi nunca	12	24,0
	Intermedio	22	44,0
	Casi siempre	11	22,0
	Siempre	2	4,0
	Total	50	100,0

Explicando:

Se indagó sobre la preocupación de la empresa para implementar políticas de remuneraciones y beneficios sociales para los colaboradores, el 44% se mantiene en la posición intermedia, 24% respondió casi nunca, 22% casi siempre, 6% nunca, 4% siempre (véase tabla 7)

7. ¿La empresa celebra sus contratos laborales con sus trabajadores ligado a la normatividad existente?

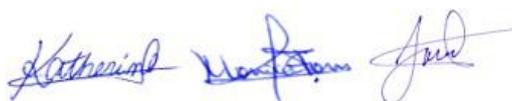


Tabla 8: Contratos laborales con legalidad

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	1	2,0
	Casi nunca	5	10,0
	Intermedio	23	46,0
	Casi siempre	20	40,0
	Siempre	1	2,0
	Total	50	100,0

Explicando:

Se investigó sobre la celebración de contratos laborales concordantes con las normas existentes, los encuestados respondieron, 46% intermedio, 40% casi siempre, 10% casi nunca, 2% siempre y 2% nunca (véase tabla 8)

8. ¿Los trabajadores están de acuerdo con sus remuneraciones y aceptan siempre la política remunerativa de la empresa?

Tabla 9: Acuerdos remunerativos con la empresa

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	2	4,0
	Casi nunca	14	28,0
	Intermedio	20	40,0
	Casi siempre	13	26,0
	Siempre	1	2,0
	Total	50	100,0

Explicando:

Se preguntó a los colaboradores respecto a la anuencia de sus ingresos percibidas de acuerdo a las políticas remunerativas, el 40% acepta

medianamente, el 28% manifiesta casi nunca, el 26% casi siempre, el 4% nunca y 2% siempre (véase tabla 9)

9. ¿La empresa se preocupa en escuchar y tratar el mejoramiento de las condiciones de vida de sus trabajadores para un mejor desempeño?

Tabla 10: Preocupación por el mejoramiento de la calidad de vida de los colaboradores

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	3	6,0
	Casi nunca	10	20,0
	Intermedio	24	48,0
	Casi siempre	10	20,0
	Siempre	3	6,0
	Total	50	100,0

Explicando:

Se desea saber, si los directivos de la empresa escuchan y tratan de mejorar las condiciones de vida de los trabajadores para un buen desempeño, el 48% responde que, de manera intermedia, el 20% casi nunca, 20% casi siempre, el 6% nunca y 6% siempre (véase tabla 10)

10. ¿La empresa cuenta con una política de reconocimiento de logro por parte de sus trabajadores?

Tabla 11: Política de reconocimiento de logros

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	5	10,0
	Casi nunca	12	24,0
	Intermedio	26	52,0
	Casi siempre	6	12,0
	Siempre	1	2,0
	Total	50	100,0

Explicando:

Indagado sobre si la empresa cuenta con una política de reconocimiento de logro y promover entre los trabajadores, el 52% se halla en la posición intermedia 24% casi nunca, 12% casi siempre, 10% nunca y 2% siempre (véase tabla 11)

11. ¿Los trabajadores son conscientes del alto grado de compromiso y responsabilidad que tienen con la empresa?

Tabla 12: Alto grado de compromiso y responsabilidad de la empresa

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	3	6,0
	Casi nunca	5	10,0
	Intermedio	22	44,0
	Casi siempre	17	34,0
	Siempre	3	6,0
	Total	50	100,0

Explicando:

Para que digan los trabajadores si son conscientes del alto grado de compromiso y responsabilidad que debe existir ante la empresa, el 44% considera intermedio, un importante 34% se inclinó por la respuesta casi siempre, 10% por casi nunca, 6% nunca y 6% siempre (véase tabla 12)

12. ¿La empresa desarrolla programas de entrenamiento para estimular el desarrollo de habilidades de sus trabajadores para un mejor desempeño?

Tabla 13: Programas de entrenamiento para estimular habilidades

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	4	8,0
	Casi nunca	11	22,0

	Frecuencia	Porcentaje
Intermedio	25	50,0
Casi siempre	9	18,0
Siempre	1	2,0
Total	50	100,0

Explicando:

Para saber si la empresa desarrolla programas de entrenamiento para estimular el desarrollo de habilidades de sus trabajadores con el fin de mejorar el desempeño laboral, los encuestados respondieron 50% dijo intermedio, 22% casi nunca, 18% casi siempre, 8% nunca y 2% siempre (véase tabla13)

5.1.3. Desempeño Laboral

1. ¿La disciplina es uno de los valores que más resalta la empresa entre sus trabajadores?

Tabla 14: La disciplina como valor empresarial

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Casi nunca	2	4,0
	Intermedio	23	46,0
	Casi siempre	23	46,0
	Siempre	2	4,0
	Total	50	100,0

Explicando:

Se preguntó si la disciplina es uno de los valores que más resalta en la empresa entre sus trabajadores, los encuestados dijeron 46% que casi siempre, 46% se mantuvo intermedio, 4% siempre y 4% casi nunca (véase tabla 14).

2. ¿Los directivos buscan promover que los trabajadores se sientan bien y tengan iniciativas en la empresa?

Tabla 15: Promover las iniciativas en la empresa

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	2	4,0
	Casi nunca	13	26,0
	Intermedio	22	44,0
	Casi siempre	12	24,0
	Siempre	1	2,0
	Total	50	100,0

Explicando:

En la pregunta sobre si los directivos buscan promover que los trabajadores se sientan bien y tengan iniciativas en la empresa, los colaboradores respondieron intermedio 44%, casi nunca 26%, casi siempre 24%, nunca 4% y 2% siempre. (véase tabla 15)

3. ¿Los trabajadores mantienen un grado de confidencialidad de información de la empresa?

Tabla 16: Grado de confidencialidad de la información en la empresa

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	2	4,0
	Casi nunca	3	6,0
	Intermedio	16	32,0
	Casi siempre	25	50,0
	Siempre	4	8,0
	Total	50	100,0

Explicando:

Para conocer si los trabajadores mantienen un grado de confidencialidad de información de la empresa, respondieron 50% casi siempre, intermedio 32%, siempre 8%, casi nunca 6% y nunca 4%. (véase tabla 16)

4. ¿La empresa cuenta con programas de capacitación, entrenamiento que le genere la capacidad creativa e innovadora a sus trabajadores?

Tabla 17: Programas de capacitación y entrenamiento para la creatividad

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	4	8,0
	Casi nunca	11	22,0
	Intermedio	23	46,0
	Casi siempre	12	24,0
	Total	50	100,0

Explicando:

Es posible que la empresa cuente con programas de capacitación, entrenamiento que genere la capacidad creativa e innovadora a sus trabajadores, respondieron intermedio 46%, casi siempre 24%, casi nunca 22% y nunca 8%. (véase tabla 17)

5. ¿En la empresa existe programa de inducción que permita que los trabajadores conozcan la empresa y su trabajo a realizar?

Tabla 18: Programas de inducción en la empresa

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Casi nunca	9	18,0

	Frecuencia	Porcentaje
Intermedio	25	50,0
Casi siempre	16	32,0
Total	50	100,0

Explicando:

Se indagó sobre si en la empresa existe programa de inducción que permita que los trabajadores conozcan la empresa y su trabajo a realizar, respondieron intermedio 50%, casi siempre 32% y casi nunca 18%. (véase tabla 18)

6. ¿Existe un alto grado de responsabilidad por parte de los trabajadores en relación al cumplimiento de su trabajo?

Tabla 19: Grado de responsabilidad para el cumplimiento del trabajo

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Casi nunca	3	6,0
	Intermedio	23	46,0
	Casi siempre	19	38,0
	Siempre	5	10,0
	Total	50	100,0

Explicando:

Se desea saber si existe un alto grado de responsabilidad por parte de los trabajadores en relación al cumplimiento de su trabajo, y lo que dijeron fue un 46% intermedio, 38% casi siempre, siempre 10% y casi nunca 6%. (véase tabla 19)

7. ¿Los trabajadores consideran que existe un nivel de compromiso con los objetivos de la empresa cuando existan problemas económicos en ella?

Tabla 20: Compromiso con los objetivos de la empresa

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	5	10,0
	Casi nunca	14	28,0
	Intermedio	19	38,0
	Casi siempre	8	16,0
	Siempre	4	8,0
	Total	50	100,0

Explicando:

Es deseable conocer si los trabajadores consideran que existe un nivel de compromiso con los objetivos de la empresa cuando existen problemas económicos en ella, la respuesta fue un 38% como intermedio, 28% casi siempre 16%, casi nunca, 10% nunca y 8% siempre. (véase tabla 20)

8. ¿La empresa durante el tiempo de pandemia, ha tenido inconvenientes con sus trabajadores en la prestación del servicio al cliente?

Tabla 21: Prestación de servicios en pandemia

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	1	2,0
	Casi nunca	27	54,0
	Intermedio	15	30,0
	Casi siempre	7	14,0
	Total	50	100,0

Explicando:

Será posible que la empresa durante el período de pandemia, hayan tenido inconvenientes con sus trabajadores en la prestación del servicio al cliente, los colaboradores respondieron 54% casi nunca, 30% intermedio, 14% casi siempre y 2% nunca. (véase tabla 21)

9. ¿La empresa cuenta con programas de formación de equipos de trabajo, para brindar un mejor servicio?

Tabla 22: Programas de formación de equipos de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	3	6,0
	Casi nunca	5	10,0
	Intermedio	25	50,0
	Casi siempre	16	32,0
	Siempre	1	2,0
	Total	50	100,0

Explicando:

Se preguntó si la empresa cuenta con programas de formación de equipos de trabajo, para brindar un mejor servicio, entonces los colaboradores respondieron intermedio 50%, casi siempre 32%, casi nunca 10%, nunca 6% y siempre 2%. (véase tabla 22)

10. ¿La empresa es consciente de invertir en programas de capacitación y entrenamiento para mejorar las capacidades laborales de sus trabajadores?

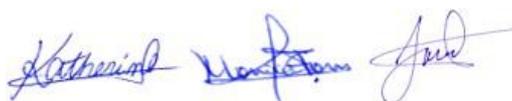


Tabla 23: Inversión en programas de entrenamiento

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	3	6,0
	Casi nunca	7	14,0
	Intermedio	24	48,0
	Casi siempre	15	30,0
	Siempre	1	2,0
	Total	50	100,0

Explicando:

Se preguntó si la empresa es consciente de invertir en programas de capacitación y entrenamiento para mejorar las capacidades laborales de sus trabajadores, respondieron intermedio 48%, casi siempre 30%, casi nunca 14%, nunca 6% y siempre 2%. (véase tabla 23)

11. ¿La empresa se preocupa por mantener sus instalaciones e infraestructura en buen estado para un mejor servicio?

Tabla 24: Instalaciones e infraestructura en buenas condiciones

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Casi nunca	3	6,0
	Intermedio	19	38,0
	Casi siempre	20	40,0
	Siempre	8	16,0
	Total	50	100,0

Explicando:

Conocer si la empresa se preocupa por mantener sus instalaciones e infraestructura en buen estado para un mejor servicio fue algo que se preguntó

a los colaboradores, las respuestas fueron 40% casi siempre, 38% intermedio, 16% siempre y 6% casi nunca. (véase tabla 24)

12. ¿La empresa es consciente de invertir en programas de mantenimiento preventivo y correctivo de sus equipos y materiales?

Tabla 25: Programas de mantenimiento preventivo y correctivo

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	1	2,0
	Casi nunca	6	12,0
	Intermedio	16	32,0
	Casi siempre	19	38,0
	Siempre	8	16,0
	Total	50	100,0

Explicando:

Se ha investigado si la empresa es consciente de invertir en programas de mantenimiento preventivo y correctivo de sus equipos y materiales, en respuesta se obtuvo que un 38% indicó casi siempre, 32% intermedio, 16% siempre, 12% casi nunca y 2% nunca. (véase tabla 25)

5.2. Resultados Inferenciales

El procedimiento del análisis estadístico permite medir los niveles proporcionales de intervalos en consideración a la distribución normal de la población, esto conlleva a verificar si los datos concuerdan con operaciones paramétricas o no paramétricas (Sánchez Carlesi et al., 2018)

Pruebas de normalidad

Plantear hipótesis

H₀: La distribución de la variable de estudio NO difiere de la distribución normal

H₁: La distribución de la variable de estudio difiere de la distribución normal

Nivel de significancia: 5%

Selección de la prueba de normalidad: Kolmogorov-Smirnov

Tabla 26: Prueba de normalidad de programas de incentivos y desempeño laboral

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Programa de Incentivo	,112	50	,156	,958	50	,075
Desempeño Laboral	,079	50	,200*	,979	50	,515

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Explicando:

El p-valor calculado del programa de incentivos es = 0.156, y para desempeño laboral = 0.200 en ambos casos, es mayor al nivel de significancia 0.05, por lo que se decide aceptar la hipótesis nula y concluir que los datos siguen una distribución normal, considerándose una operación paramétrica. (véase tabla 26)

Figura 4: Prueba de normalidad de Programa de Incentivos

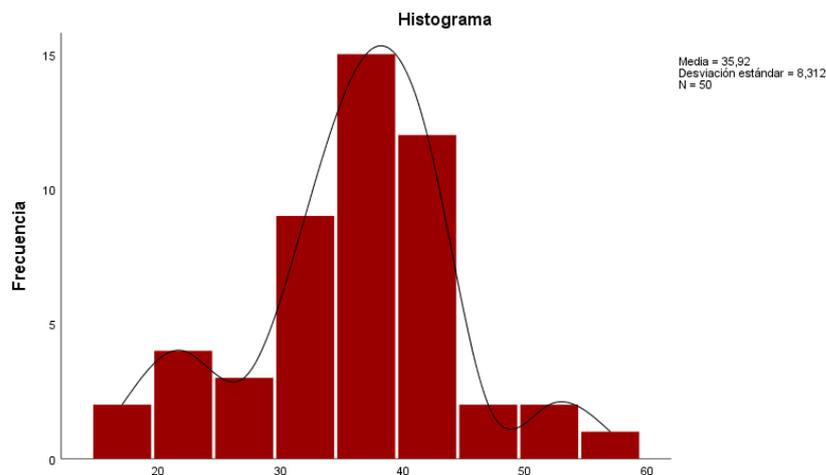
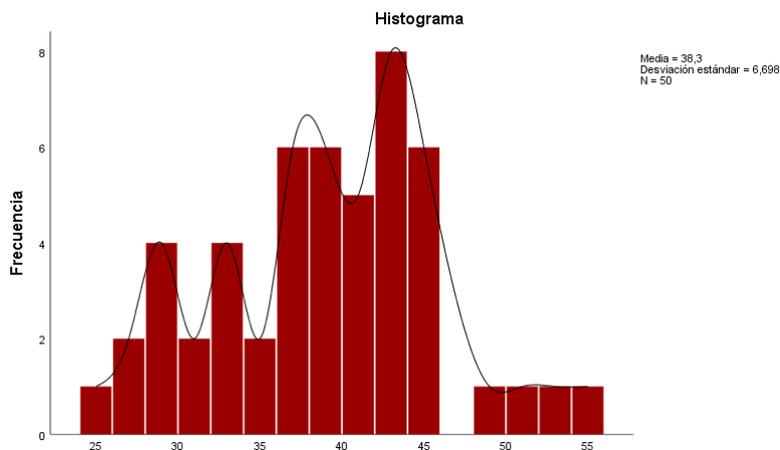


Figura 5: Prueba de normalidad de Desempeño laboral



Contrastación de la hipótesis general

Formulación de la hipótesis de trabajo

H₀: No existe una relación significativa entre el Programa de incentivos y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Maersk Logistics & Service Perú S.A. Callao, 2022

H₁: Existe una relación significativa entre el Programa de incentivos y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Maersk Logistics & Service Perú S.A. Callao, 2022

Nivel de significación 5%

Prueba estadística: coeficiente de correlación **r²** de Pearson

Correlaciones

Tabla 27: Coeficiente de correlación de r² de Pearson de Programa de Incentivos y Desempeño Laboral

		Programa de Incentivo	Desempeño Laboral
Programa de Incentivo	Correlación de Pearson	1	,847**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	50	50
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,847**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	50	50

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

Análisis estadístico:

Del cálculo realizado se observa que el p-valor = a 0.000 que es menor al valor de alfa = 0.05; mientras que el coeficiente de correlación r^2 de Pearson resultó = 0.847 (es una correlación alta); lo cual nos induce a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, es decir: existe una relación significativa entre el Programa de incentivos y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Maersk Logistics & Service Perú S.A. Callao, 2022. (véase tabla 27)

5.2.1. Contrastación de la hipótesis Específica 1

Formulación de la hipótesis de trabajo

H_0 : No existe relación significativa entre los Incentivos sociales y el Desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Maersk Logistics & Service Perú S.A.

H_1 : Existe relación significativa entre los Incentivos sociales y el Desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Maersk Logistics & Service Perú S.A.

Nivel de significación 5%

Prueba estadística: coeficiente de correlación r^2 de Pearson

Correlaciones

Tabla 28: Coeficiente de correlación de r^2 de Pearson de Incentivos Sociales y Factores Actitudinales

		Incentivos	
		Sociales	Factores Actitudinales
Incentivos Sociales	Correlación de Pearson	1	,710**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	50	50
Factores Actitudinales	Correlación de Pearson	,710**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	50	50

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

Análisis estadístico:

Del cálculo realizado se observa que el p-valor = a 0.000 que es menor al valor de alfa = 0.05; mientras que el coeficiente de correlación r^2 de Pearson resultó = 0.710 (es una correlación alta); lo cual nos induce a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, es decir: existe relación significativa entre los Incentivos sociales y el Desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Maersk Logistics & Service Perú S.A. (véase tabla 28)

5.2.2. Contrastación de la hipótesis Específica 2

Formulación de la hipótesis de trabajo

H₀: No existe relación significativa entre los Incentivos extrínsecos con el Desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Maersk Logistics & Service Perú S.A.

H₁: Existe relación significativa entre los Incentivos extrínsecos con el Desempeño laboral en los trabajadores de la empresa

Nivel de significación 5%

Prueba estadística: coeficiente de correlación r^2 de Pearson

Correlaciones

Tabla 29: Coeficiente de correlación de r^2 de Pearson de Incentivos Extrínsecos y Factores Operativos

		Incentivos Extrínsecos	Factores Operativos
Incentivos Extrínsecos	Correlación de Pearson	1	,635**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	50	50
Factores Operativos	Correlación de Pearson	,635**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	50	50

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

Análisis estadístico:

Del cálculo realizado se observa que el p-valor = a 0.000 que es menor al valor de alfa = 0.05; mientras que el coeficiente de correlación r^2 de Pearson resultó = 0.635 (es una correlación moderada); lo cual nos induce a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, es decir: existe relación significativa entre los Incentivos extrínsecos y el Desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Maersk Logistics & Service Perú S.A. (véase tabla 29)

5.2.3. Contrastación de la hipótesis Específica 3

Formulación de la hipótesis de trabajo

H₀: No existe relación significativa entre los Incentivos intrínsecos con el Desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Maersk Logistics & Service Perú S.A.

H₁: Existe relación significativa entre los Incentivos intrínsecos con el Desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Maersk Logistics & Service Perú S.A.

Nivel de significación 5%

Prueba estadística: coeficiente de correlación r^2 de Pearson

Correlaciones

Tabla 30: Coeficiente de correlación de r^2 de Pearson de Incentivos Intrínsecos y Relación Costo-Beneficio

		Incentivos Intrínsecos	Relación Costo - Beneficio
Incentivos Intrínsecos	Correlación de Pearson	1	,587**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	50	50
Relación Costo - Beneficio	Correlación de Pearson	,587**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	50	50

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

Análisis estadístico:

Del cálculo realizado se observa que el p-valor = a 0.000 que es menor al valor de alfa = 0.05; mientras que el coeficiente de correlación r^2 de Pearson resultó = 0.587 (es una correlación moderada); lo cual nos induce a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, es decir: existe relación significativa entre los Incentivos intrínsecos y el Desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Maersk Logistics & Service Perú S.A. (véase tabla 30)



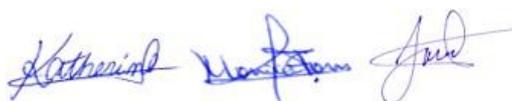
VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

6.1. Contrastación y Demostración de la Hipótesis con los Resultados.

Se ha correlacionado el programa de incentivos y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Maersk Logistics & Service, la misma que, dado los resultados estadísticos, se encontró que el coeficiente de correlación de Karl Pearson asciende a un 84.7%, al obtener el p-valor calculado de 0.000 (<0.05), y un coeficiente de 0.847 cuya estimación corresponde a una correlación positiva alta, las condiciones que presentan los programas de incentivos se observan favorables, los colaboradores mantienen un compromiso e identidad con la empresa, esto por supuesto, genera prestigio para la organización.

Respecto a la relación entre los incentivos sociales y el desempeño laboral se halló una relación significativa, alcanzando un 71%, un coeficiente $r^2 = 0.710$, la significación bilateral fue = 0.000, por lo que una actitud solidaria acompaña a los colaboradores, siendo recíproca por parte de los directivos de la empresa, en el mismo sentido, los ambientes y condiciones laborales son aspectos que se tiene en cuenta, para brindar un buen ambiente de trabajo, la empresa enfoca su orientación a lograr los objetivos institucionales, y eso, lo hace consciente del rol de los colaboradores.

La relación entre los Incentivos extrínsecos con el desempeño laboral, no fue distinto, ya que se halló una relación significativa a un nivel de 0.01 (bilateral), el coeficiente de correlación r^2 estuvo en = 0.635, el p-valor fue = 0.000 menor a alfa (0.05), por tanto, podemos afirmar que las políticas remunerativas y los procesos promocionales, concuerdan con las expectativas de los colaboradores, el vínculo laboral suscrito se encuentra dentro de los parámetros legales.



La relación entre los Incentivos intrínsecos con el desempeño laboral conlleva a una interpretación significativa, el p-valor fue = 0.000 y el coeficiente de correlación r^2 llegó = 0.587, lo que podemos deducir que la relación encontrada es significativa en el nivel 0.01 (bilateral), esto representa que la empresa reconoce el buen trabajo y el grado de responsabilidad de los colaboradores, acerca las voluntades bilaterales, eso permite que los niveles de desempeño están latentes y permanecen en el actuar del personal, en el propio trabajo operativo y en el balance del costo beneficio para dar cumplimiento a las tareas, con iniciativa, disciplina, creatividad y destreza.

6.2. Contrastación de los Resultados con otros estudios similares.

En el estudio de Roch (2018), los procesos estratégicos dependen de las características internas y del entorno para incorporar el modelo tecnológico de internacionalización acelerada de la comunidad, de tal manera que el accionar empresarial se ve comprometida con las buenas prácticas de sus procesos internos, generando un desempeño acorde con su entorno; nada más elemental con respecto a los programas de incentivos y el desempeño en el trabajo, planteado en la presente investigación, coincidentemente observamos que los agentes internos, ya sea trabajadores o colaboradores son la expresión de un buen o mal trabajo (Roch García, 2019).

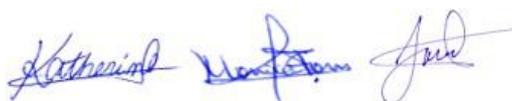
Los hallazgos de (Torres Flórez et al., 2019) sobre la vinculación que hay entre el área de gestión humana dentro de estas empresas y la política de beneficios sociales enfocada al bienestar de los colaboradores, afecta los niveles de motivación y productividad, en algunos casos es factor de bajas en los rendimientos, en otros casos como los programas de incentivos, puede conducir a mejor desempeño laboral, fundamentalmente, cuando los actores principales

son los directivos en favor de los colaboradores, se forma una simbiosis propicia que toda organización aspira.

El caso tratado por (Medina Cevalco, 2017), observó un deficiente desempeño laboral en el personal administrativo nombrado en la Municipalidad Provincial del Santa, lo que permitió recomendar la implementación de un programa de capacitación al personal, los nuevos conocimientos y las nuevas prácticas son importantes para una organización, sobre todo, para elevar el nivel del desempeño laboral, en el presente estudio, se comprueba que los incentivos sociales, extrínsecos o intrínsecos desarrollar mejorías en los logros operativos o incluso de costo beneficio para la empresa y los colaboradores.

6.3. Responsabilidad Ética

Se ha tomado pleno conocimiento de los reglamentos y disposiciones de la universidad, considerando el compromiso en el cumplimiento de las normas éticas de investigación, el proceso investigativo permitió mantener el respeto por las normas, por los participantes, por las entidades de donde se extrajo la información, dado que guardan estricta relación con la responsabilidad de mantener la veracidad de la información.



VII. CONCLUSIONES

PRIMERO

Se ha demostrado que existe una relación significativa entre el programa de incentivos y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Maersk Logistics & Service Perú S.A.; con un coeficiente de correlación r^2 de 0.847 y un valor de $p < 0.05$ configuró una relación positiva alta.

SEGUNDO

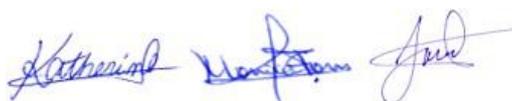
Se halló que existe relación significativa entre los Incentivos sociales y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Maersk Logistics & Service Perú S.A.; el coeficiente de Pearson llegó a 0.710 y el valor de $p < 0.05$, demostrando una correlación alta.

TERCERO

Se ha comprobado que existe relación significativa entre los Incentivos extrínsecos con el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Maersk Logistics & Service Perú S.A.; el valor de la significancia fue <0.05 , el r^2 llegó a 0.635 correspondiendo a una correlación moderada.

CUARTO

Se evidenció que existe relación significativa entre los Incentivos intrínsecos con el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Maersk Logistics & Service Perú S.A.; el r^2 llegó a 0.587, mientras que el p -valor < 0.05 , por lo que la correlación es moderada.



VIII. RECOMENDACIONES

PRIMERO

Maersk Logistics & Service Perú S.A. debe mantener los programas de incentivos laborales, como los sociales, intrínsecos y extrínsecos, para asegurar y elevar el desempeño laboral de sus colaboradores, a fin de dar cumplimiento a las tareas, con iniciativa, disciplina, creatividad y destreza.

SEGUNDO

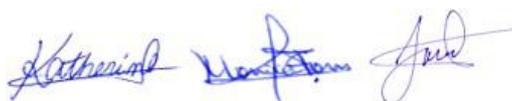
Se recomienda que Maersk Logistics & Service Perú S.A. deba tomar mayor importancia al aspecto social, a fin de mantener y reforzar una buena relación laboral, dado que la participación de los colaboradores es necesario e ineludible.

TERCERO

Se sugiere continuar con el apego a la legalidad en contratos con los colaboradores, dado que Maersk Logistics & Service Perú S.A. toma con cuidado y prudencia las políticas remunerativas como los procesos de promociones a los colaboradores.

CUARTO

Se recomienda que los directivos de la empresa Maersk Logistics & Service Perú S.A. conserven la buena dirección empresarial como el reconocimiento de los buenos actos y el grado de responsabilidad de los colaboradores.



IX. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bravo Vidarte, C. Karent., & Oliva Bances, N. I. (2017). *Propuesta de un programa de incentivos laborales para mejorar la motivación en los trabajadores del Molino del Agricultor - Lambayeque, 2016*. Library. <https://1library.co/document/y86j9xwq-propuesta-programa-incentivos-laborales-motivacion-trabajadores-agricultor-lambayeque.html>
- Chávarri Dicenta, F. (2001). *Síntesis de modelos e investigaciones*. <https://oa.upm.es/395/1/09200123.pdf>
- Chaves Barboza, E. (2018). *Análisis de confiabilidad y validez de un cuestionario sobre entornos personales de aprendizaje*. Revista Ensayos Pedagógicos. <https://www.revistas.una.ac.cr/index.php/ensayospedagogicos/article/download/10645/13202?inline=1>
- Cherres Gamboa, N. G. (2020). *Programa de incentivos laborales para la reducción de la intención de rotación de los colaboradores de una empresa de recursos humanos de la ciudad de Chiclayo* [Universidad Señor de Sipán]. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/9166/Cherres%20Gamboa%20Noelia%20Gasdaly.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano* (M. P. Guzmán Brito & J. L. Rodríguez Tepezano, Eds.; Tercera). McGraw Hill. <https://jgestiondeltalentohumano.files.wordpress.com/2013/11/gestion-del-talento-humano-idalberto-chiavenato-3th.pdf>
- Gabini, S. (2018). Potenciales predictores del rendimiento laboral. *Colección UAI - Investigación (TESEO)*, 1–368. <https://uai.edu.ar/media/111496/gabini-potenciales-predictores-del-rendimiento-laboral.pdf>

- González, O. (2015). *Análisis de incentivos laborales otorgados a los trabajadores de la empresa dedicada al sector hotelero ubicada en TUCACAS, estado falcón* [Universidad de Carabobo].
<https://docplayer.es/52513778-Analisis-de-incentivos-laborales-otorgados-a-los-trabajadores-de-la-empresa-dedicada-al-sector-hotelero-ubicada-en-tucacas-estado-falcon.html>
- González Santa Cruz, F. (2011). *Satisfacción laboral y compromiso organizativo: Estudio aplicado al sector Hotelero en la Provincia de Córdoba* [Universidad de Córdoba, Facultad de Derecho y Ciencias Económicas y Empresariales].
<https://core.ac.uk/download/pdf/60876692.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6a ed.). México: MC Graw-Hill.
- Jimenez Rosales, L. M., & Económicas, C. (2018). Las compensaciones y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Fondo Muchick - Danper S.A.C. - 2017. *Universidad Nacional de Trujillo*.
<http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/11385>
- Kluwer, W. (2021, June). *Ambiente de trabajo. La Ley*.
https://guiasjuridicas.wolterskluwer.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAAEAMtMSbF1jTAAASNDSyNjtbLUouLM_DxblwMDS0MDIwuQQGZapUt-ckhIQaptWmJOcSoAEgslqTUAAAA=WKE
- Medina Cevalco, S. E. (2017). *Desempeño laboral del personal administrativo nombrado de la Municipalidad Provincial del Santa. Chimbote 2017* [Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12001/medina_cs.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- MGC-Mutua. (2018, August 21). *La solidaridad*. MGC Mutua. <https://www.mgc.es/blog/la-solidaridad-una-actitud-muy-saludable/>
- Mujica Argandoña, R. Ronal., & Guzmán Macedo, M. A. (2021). *El sistema de incentivos y su relación con el desempeño laboral del personal de la empresa Real Plaza Cusco* - 2019. https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/9094/4/IV_FC_E_308_TI_Mujica_Guzman_2021.pdf
- Obando Granda, K. M. (2020). *Bienestar laboral y su influencia en el desempeño laboral de los empleados de las Pymes pertenecientes a la industria de alojamiento del Cantón Ibarra* [Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE]. <http://repositorio.espe.edu.ec/bitstream/21000/21966/1/T-ESPE-043637.pdf>
- Oviedo, P. Emilio., & Pastrana Armírola, L. Helena. (2014). Investigaciones y desafíos para la docencia del siglo XXI . *Clacso, Primera*, 1–205. <http://biblioteca.clacso.edu.ar/Colombia/fce-unisalle/20170117032546/investigacion.pdf>
- Regina Cerezal, J. (2014). *Relaciones interpersonales entre los colaboradores internos del Hotel Índigo – Israel* [Universidad Nacional de Cuyo]. https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/6981/25-cerezal-tesisfce.pdf
- Roch García, C. J. (2019). El proceso estratégico de la empresa: revisión general del marco teórico, propuesta de un nuevo modelo y contrastación del mismo mediante un estudio empírico en el caso de empresas tecnológicas de internacionalización acelerada de la Comunidad de Madrid [Programa de Doctorado en Economía y Empresa, Universidad Autónoma de Madrid]. In *Biblos-e Archivo*. <https://repositorio.uam.es/handle/10486/692276>

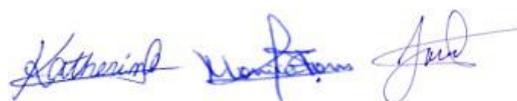
- Rojas Santos, F. J. (2018). *CAPACITACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL (Estudio realizado con los colaboradores del área operativa de Tenerife San Miguel de Quetzaltenango)*.
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/43/Rojas-Francisco.pdf>
- Ros Guash, J. A. (2006). *Análisis de roles de trabajo en equipo. Un enfoque centrado en comportamientos* [Universitat Autònoma de Barcelona].
<https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/5449/jarg1de1.pdf>
- Sánchez Carlesi, H., Reyes Romero, C., & Mejía Sáenz, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística* (Universidad Ricardo Palma, Vicerrectorado de Investigación, H. Hugo Sánchez Carlessi, Carlos Reyes Romero, Katia Mejía Sáenz, CORRECTOR DE ESTILO:, & Roberto Reyes Tarazona, Eds.; Primera, Vol. 500ej). Bussiness Support Aneth S.R.L. <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>
- Sour, Laura., & Gutiérrez Andrade, M. A. (2011). Los incentivos extrínsecos y el cumplimiento fiscal. *El Trimestre Económico*, 1–28.
<https://www.scielo.org.mx/pdf/ete/v78n312/2448-718X-ete-78-312-00841.pdf>
- Tomasello U., T. (2017). *Propuesta de incentivos, beneficios y recompensas para el área de ventas de empresa inmobiliaria*.
<https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/145542/Tomasello%20U%20billa%20Maria.pdf?se>
- Torres Flórez, Dagoberto., Melo Rodríguez, J. Nicolas., & Gallardo Lichaá, Nadesk. (2019). El valor de los Beneficios Sociales hacia la satisfacción

laboral: Clínicas de Villavicencio, Colombia. *Vincula Tégica EFAN*, 1–15.

http://www.web.facpya.uanl.mx/vinculategica/vinculategica_5_2/A.40.pdf

Villamizar Niño, S. (2017). *Incentivos laborales para el incremento en la productividad de las empresas del sector de telecomunicaciones* [Fundación Universidad América].

<https://repository.uamerica.edu.co/bitstream/20.500.11839/7054/1/795385-2017-II-GE.pdf>



ANEXOS

Katherine Manfrotto

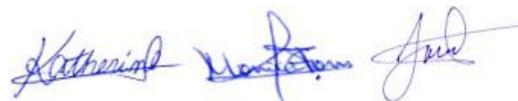
TÍTULO: PROGRAMA DE INCENTIVOS, SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA MAERSK LOGISTICS & SERVICE PERÚ S.A. CALLAO 2022.

Anexo 1: Matriz de consistencia

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
¿Cuál es la relación existente entre el Programa de incentivos y el Desempeño laboral en los trabajadores de la empresa MAERSK LOGISTICS & SERVICE PERÚ S.A. CALLAO, 2022?	Determinar la relación existente entre el Programa de incentivos y el Desempeño laboral en los trabajadores de la empresa MAERSK LOGISTICS & SERVICE PERÚ S.A. CALLAO, 2022	Existe una relación significativa entre el Programa de incentivos y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa MAERSK LOGISTICS & SERVICE PERÚ S.A. CALLAO, 2022	X: Programa de incentivos	Incentivos sociales	Actitud solidaria	Tipo
					Ambiente y condiciones laborales	Investigación Básica
				Incentivos extrínsecos	Remuneraciones	Nivel
					Promociones	Explicativo Causal
				Incentivos intrínsecos	Reconocimiento de logros	Diseño: Descriptivo correlacional, No experimental, Transversal
Específicos	Específicos	Específicos			Responsabilidad	
¿Cuál es la relación existente entre los Incentivos sociales y el Desempeño laboral en los trabajadores de la empresa MAERSK LOGISTICS & SERVICE PERÚ S.A.?	Determinar la relación existente entre los Incentivos sociales y el Desempeño laboral en los trabajadores de la empresa MAERSK LOGISTICS & SERVICE PERÚ S.A.	Existe relación significativa entre los Incentivos sociales y el Desempeño laboral en los trabajadores de la empresa MAERSK LOGISTICS & SERVICE PERÚ S.A.	Y: Desempeño Laboral	Factores actitudinales	Disciplina	Método
					Iniciativa – creatividad	Hipotético deductivo
				Factores operativos	Conocimiento del trabajo	Técnica
					Cumplimiento del trabajo	Encuesta
				Relación costo-beneficio	Capacidades	Instrumento: Cuestionario de encuesta
¿De qué manera se relacionan los Incentivos	Determinar de qué manera se relacionan los	Existe relación significativa entre los Incentivos	VARIABLES		Habilidades y destrezas	Población

extrínsecos con el Desempeño laboral en los trabajadores de la empresa MAERSK LOGISTICS & SERVICE PERÚ S.A.?	Incentivos extrínsecos con el Desempeño laboral en los trabajadores de la empresa MAERSK LOGISTICS & SERVICE PERÚ S.A.	extrínsecos con el Desempeño laboral en los trabajadores de la empresa MAERSK LOGISTICS & SERVICE PERÚ S.A.	Z: empresa MAERSK LOGISTICS & SERVICE PERÚ S.A., 2022			Muestra
¿Cómo se relacionan los Incentivos intrínsecos con el Desempeño laboral en los trabajadores de la empresa MAERSK LOGISTICS & SERVICE PERÚ S.A.?	Determinar cómo se relacionan los Incentivos intrínsecos con el Desempeño laboral en los trabajadores de la empresa MAERSK LOGISTICS & SERVICE PERÚ S.A.	Existe relación significativa entre los Incentivos intrínsecos con el Desempeño laboral en los trabajadores de la empresa MAERSK LOGISTICS & SERVICE PERÚ S.A.				

Fuente: elaboración propia



Callao, 15 de octubre de 2022	25446892		990386622
Lugar y fecha	DNI N°	Firma del experto	Teléfono





UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



OBSERVACIONES

1. Ninguna _____

2. _____

3. _____

4. _____

5. _____

FECHA: 15/10/2022

Firma del experto



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



OBSERVACIONES

1. Ninguna _____

2. _____

3. _____

4. _____

5. _____

FECHA: 07/10/2022

Firma del experto

**FORMULARIO DE OPINIÓN DE EXPERTOS****DATOS GENERALES:**

Apellidos y nombres del experto	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) (es) del Instrumento
Dr. Chapa Sosa Eduardo	Docente UCV	Cuestionario de la encuesta	Altamirano Alvarez Katherine Gianella Canchari Tarrillo Johana Vanessa Fonseca Huamani Monica Reyna
Título del estudio: "PROGRAMA DE INCENTIVOS, SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA MAERSK LOGISTICS & SERVICE PERÚ S.A. CALLAO 2022"			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:Coloque **X** debajo del intervalo y consigne el porcentaje (%) correspondiente.

Indicadores	Criterios	Deficiente				Regular				Buena				Muy buena				Excelente				%		
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96			
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100			
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.																80						80	
Objetividad	Está expresado en conductas o actividades observables en una organización																		82					82
Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología																						80	80
Organización	Existe una organización lógica coherente																						81	81
Suficiencia	Comprende los aspectos (indicadores, sub escalas, dimensiones) en cantidad y calidad.																						79	79



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



OBSERVACIONES

1. Ninguna _____

2. _____

3. _____

4. _____

5. _____

FECHA: 10/10/2022

Firma del experto

Anexo 3: Instrumentos de medición

CUESTIONARIO DE ENCUESTA

Objetivo:

Recoger información sobre las actividades relacionadas con la Programa de incentivos y el Desempeño Laboral

Datos generales:

Edad: _____ años Cargo: Directivo ___ Empleado ___ Operario _____
 Género: Masculino ___ Femenino ___ Condición laboral: Permanente _____ Temporal _____

Instrucciones:

El cuestionario es de tipo voluntario. Te pedimos que leas cada pregunta y marca con una (X) la opción que consideres que sea tu respuesta.

5 siempre	4 casi siempre	3 intermedio	2 casi nunca	1 nunca
-----------	----------------	--------------	--------------	---------

N°	PREGUNTAS	5	4	3	2	1
VARIABLE: PROGRAMA DE INCENTIVOS						
1	¿La empresa fomenta la actitud solidaria entre sus trabajadores que permita mejorar situaciones adversas?					
2	¿Existe en la empresa un ambiente y condiciones favorables que resalte el compromiso laboral por parte de los trabajadores?					
3	¿Los trabajadores son conscientes del prestigio de la empresa por lo tanto se siente muy identificados?					
4	¿Los directivos se preocupan por conseguir un ambiente de trabajo idóneo para conseguir los objetivos establecidos?					
5	¿La empresa cuenta con una política de incentivos y promociones laborales para sus trabajadores?					
6	¿La empresa se preocupa por implementar política de remuneraciones y beneficios sociales óptimos para sus trabajadores?					
7	¿La empresa celebra sus contratos laborales con sus trabajadores ligado a la normatividad existente?					
8	¿Los trabajadores están de acuerdo de sus remuneraciones y aceptan siempre la política remunerativa de la empresa?					
9	¿La empresa se preocupa en escuchar y tratar el mejoramiento de las condiciones de vida de sus trabajadores para un mejor desempeño?					
10	¿La empresa cuenta con una política de reconocimiento de logro por parte de sus trabajadores?					
11	¿Los trabajadores son conscientes del alto grado de compromiso y responsabilidad que tienen con la empresa?					
12	¿La empresa desarrolla programas de entrenamiento para estimular el desarrollo de habilidades de sus trabajadores para un mejor desempeño?					
VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL						
1	¿La disciplina es uno de los valores que más resalta la empresa entre sus trabajadores?					
2	¿Los directivos buscan promover que los trabajadores se sientan bien y tengan iniciativas en la empresa?					
3	¿Los trabajadores mantienen un grado de confidencialidad de información de la empresa?					
4	¿La empresa cuenta con programas de capacitación, entrenamiento que le genere la capacidad creativa e innovadora a sus trabajadores?					

5	¿En la empresa existe programa de inducción que permita que los trabajadores conozcan la empresa y su trabajo a realizar?						
6	¿Existe un alto grado de responsabilidad por parte de los trabajadores en relación al cumplimiento de su trabajo?						
7	¿Los trabajadores consideran que existe un nivel de compromiso con los objetivos de la empresa cuando existan problemas económicos en ella?						
8	¿La empresa durante el tiempo de pandemia, ha tenido inconvenientes con sus trabajadores en la prestación del servicio al cliente?						
9	¿La empresa cuenta con programas de formación de equipos de trabajo, para brindar un mejor servicio?						

Katherine Montoya Jara

Anexo 4: Base de datos

N°	Edad	Cargo 1 = Directivo 2 = Empleado 3 = Operario	Genero 1 = Femenino 2 = Masculino	Condición Laboral 1 = Permanente 2 = Temporal	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	42	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	
2	22	3	2	2	3	3	2	3	2	3	4	3	3	2	3	2	3	2	4	2	3	4	1	2	3	3	3	3	
3	37	2	2	1	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	2	2	4	4	4	5	
4	39	3	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	3	2	2	1	2	2	2	3	3	3	4	4	
5	36	2	1	1	3	3	2	2	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	2	4	4	5	5	
6	32	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	1	2	2	2	3	1	3	2	2	3	1	2	2	3	3	4	
7	45	2	1	1	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	2	2	4	3	3	3	3	2	3	3	4	4	
8	55	3	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	3	2	2	3	3	4	4	
9	29	3	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	3	2	1	1	2	3	2	2	2	2	3	4	
10	43	2	1	1	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	2	3	3	5	5	
11	36	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	1	2	2	2	2	2	
12	48	2	1	1	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	2	2	4	3	4	5	
13	40	3	2	2	3	3	4	3	2	2	3	3	3	2	3	2	4	2	4	3	3	4	1	2	3	3	5	5	
14	23	2	1	2	2	2	3	2	1	1	2	4	1	1	1	1	3	2	3	1	3	2	3	3	1	1	3	4	
15	36	2	2	1	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	2	4	4	5	4
16	35	2	2	1	3	4	4	3	3	3	4	3	3	2	4	3	3	3	4	3	3	4	3	2	4	4	4	4	
17	38	2	1	1	3	4	5	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	2	3	3	4	4	
18	40	2	1	1	4	4	5	3	3	3	4	3	2	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	2	3	3	5	5	
19	37	2	2	2	3	3	4	3	3	2	4	2	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	2	4	4	4	4	
20	45	2	1	1	3	3	4	3	3	3	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	4	
21	45	2	1	1	3	4	4	3	3	3	4	2	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	2	2	3	3	4	
22	39	1	2	2	3	3	4	3	2	3	4	2	3	3	3	3	4	3	3	2	3	4	2	2	3	3	4	3	
23	36	2	1	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	1	3	3	3	3	
24	32	3	2	2	3	3	4	3	2	2	3	3	3	2	3	2	4	2	4	3	3	4	1	2	3	3	5	5	
25	34	2	1	2	1	2	3	2	1	1	2	4	1	1	2	1	3	2	3	1	3	2	2	3	1	1	3	4	
26	29	2	2	1	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	2	4	4	5	4
27	28	2	2	1	3	4	4	3	3	3	4	3	3	2	4	3	3	3	4	3	3	4	3	2	4	4	4	4	

28	26	2	1	1	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	5	3	4	5	4	2	3	3	4	3
29	33	3	1	2	3	3	4	3	3	2	2	1	2	2	4	2	4	3	5	2	2	5	5	2	3	2	4	2
30	32	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	4	2	4	4	2	2	2	3	2
31	32	3	1	2	1	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	1	1	2	1
32	35	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	4	3	3	3	4	2	2	4	4	2	2	2	3	2
33	30	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	4	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2
34	30	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	2	3	3	3	2	3	2	3	3
35	27	2	1	1	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3
36	40	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
37	28	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3
38	29	2	1	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2
39	33	3	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
40	40	2	1	1	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3
41	33	2	1	1	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3
42	29	2	1	1	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3
43	35	2	1	1	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3
44	40	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
45	33	2	1	1	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4
46	35	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3
47	35	2	2	1	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4
48	32	2	2	2	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5
49	30	2	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4
50	33	2	1	1	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3

Katherine Montano