

**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**



**“INCENTIVOS LABORALES Y EL DESEMPEÑO DE LOS
COLABORADORES EN LA EMPRESA VALMER SYSTEMS S.A.C. LIMA,
2023”**

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

AUTORES:

**Bach. Cynthia Luz Beteta Barrientos
Bach. Estefania Monica Chacaltana Arellano
Bach. Jasmin Hillary Tito Mamani**

ASESOR:

Mg. Jorge Alfredo Castillo Prado

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

**Ciencias Sociales y Desarrollo Humano
Gestión Administrativa**

Callao, 2023

PERÚ



TESIS_BETETA_CHACALTANA_TITO

24%
Textos sospechosos



21% Similitudes
1% similitudes entre comillas
3% Idioma no reconocido

Nombre del documento: TESIS_BETETA_CHACALTANA_TITO.pdf
ID del documento: 1d83cf3d60e03310e82d5bf2198964d1c70d4001
Tamaño del documento original: 1,85 MB

Depositante: FCA PREGRADO UNIDAD DE INVESTIGACION
Fecha de depósito: 2/1/2024
Tipo de carga: interface
fecha de fin de análisis: 2/1/2024

Número de palabras: 25.688
Número de caracteres: 185.509

Ubicación de las similitudes en el documento:



Fuentes de similitudes

Fuentes principales detectadas

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	revistas.upeu.edu.pe Un acercamiento teórico del desempeño laboral https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/download/1633/1916 7 fuentes similares	4%		Palabras idénticas: 4% (996 palabras)
2	repositorio.ucv.edu.pe https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/20.500.12692/26389/1/palomino_mz.pdf 21 fuentes similares	2%		Palabras idénticas: 2% (583 palabras)
3	repositorio.usil.edu.pe Relación entre rotación de personal y rendimiento labora... http://repositorio.usil.edu.pe/bitstreams/69a6cb5b-6808-407d-8595-0570ca240a64/download 22 fuentes similares	1%		Palabras idénticas: 1% (412 palabras)
4	1library.co Concepto de incentivos y contribuciones - Chiavenato - Administracio... https://1library.co/articulo/concepto-incentivos-contribuciones-chiavenato-administracion-recursos-h... 1 fuente similar	1%		Palabras idénticas: 1% (366 palabras)
5	dialnet.unirioja.es https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8549558.pdf	1%		Palabras idénticas: 1% (344 palabras)

Fuentes con similitudes fortuitas

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	hdl.handle.net El sistema de compensaciones y la productividad laboral de los a... https://hdl.handle.net/20.500.12990/3325	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (14 palabras)
2	degestionempresarial.blogspot.com Concepto de Incentivos y Contribuciones ... https://degestionempresarial.blogspot.com/2014/10/concepto-de-incentivos-y-contribuciones.html	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (32 palabras)
3	www.redalyc.org El Burnout del Profesorado Universitario y las Intenciones de A... https://www.redalyc.org/pdf/2313/231316498005.pdf	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (36 palabras)
4	www.revistas.espol.edu.ec EL COMPROMISO LABORAL Y EL COMPORTAMIENTO L... http://www.revistas.espol.edu.ec/index.php/compendium/article/view/1005	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (32 palabras)
5	hdl.handle.net Estrés y desempeño laboral en el contexto del Covid-19 en trabaj... https://hdl.handle.net/20.500.12893/10102	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (37 palabras)

Fuentes mencionadas (sin similitudes detectadas) Estas fuentes han sido citadas en el documento sin encontrar similitudes.

- https://tesis.usat.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/20.500.12423/3481/TL_A
- <https://doi.org/https://www.scribd.com/document/587141195/LIBRO>
- <http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/7772/TE51>
- <https://doi.org/https://www.redalyc.org/pdf/3536/353632025006.pdf>
- <https://doi.org/https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3218188>



INFORME N°004-2024-PJST-CTT-FCA-UNAC

A : Bach. BETETA BARRIENTOS CYNTHIA LUZ
Bach. CHACALTANA ARELLANO ESTEFANIA MÓNICA
Bach. TITO MAMANI JASMIN HILLARY

ASUNTO : Informe del Presidente del Jurado de Sustentación

REFERENCIA : Dictamen N° 004-2024-JST-FCA-UNAC

FECHA : Bellavista, 02 de febrero del 2024.

Mediante el presente me dirijo a usted, en atención a los documentos de la referencia, se informa como sigue:

1. Que mediante el Dictamen **N° 004-2024-JST-FCA-UNAC**, , el Jurado de Sustentación de Tesis del Ciclo Taller de Tesis 2023-I, señalan que las bachilleres BETETA BARRIENTOS CYNTHIA LUZ, CHACALTANA ARELLANO ESTEFANIA MÓNICA Y TITO MAMANI JASMIN HILLARY, han cumplido con levantar las observaciones de su tesis titulada: **"INCENTIVOS LABORALES Y EL DESEMPEÑO DE LOS COLABORADORES EN LA EMPRESA VALMER SYSTEMS S.A.C LIMA, 2023."**
2. En tal sentido, se informa que, se **da la conformidad** y se continúa con el trámite correspondiente, de acuerdo a la norma vigente.

Es cuanto, el Informe

Atentamente,



Dr. Constantino Miguel Nieves Barreto
Presidente

**“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la
conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”**

Bellavista, 26 de enero del 2024

Carta N° 001-2024-FCA-UNAC

Sres. Miembros del Jurado de Sustentación de Tesis

Dr. Constantino Miguel Nieves Barreto-Presidente

Mg. Maibi Ana Plasencia Alva-Secretaria

Dr. Santiago Rodolfo Aguilar Loyaga-Vocal

Presente.-

ASUNTO : Levantamiento de Observaciones

REFERENCIA : Acta N° 04

Anexo N° 05 (Ficha de Observaciones para sustentación de Tesis con Ciclo Taller de Tesis)

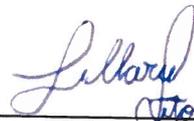
Me dirijo a ustedes para expresarles un cordial saludo y a la vez comunicarles el levantamiento de las observaciones de la Tesis titulada: “INCENTIVOS LABORALES Y EL DESEMPEÑO DE LOS COLABORADORES EN LA EMPRESA VALMER SYSTEMS S.A.C. LIMA, 2023”, sustentación realizada el día sábado 13 de enero del presente año a las 11:20 horas, según Libro N° 01, Folio N° 05 , Acta N°04.

Esperando la atención al presente, hacemos propicia la oportunidad para reiterarle las muestras de consideración y estima.

Atentamente,



CYNTHIA LUZ BETETA BARRIENTOS



JASMIN HILLARY TITO MAMANI



ESTEFANIA MONICA CHACALTANA ARELLANO

Adjunta:

- Anexo N° 05 (Ficha de Observaciones para sustentación de Tesis con Ciclo Taller de Tesis)
- Tesis



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

Av. Juan Pablo II 306 Bellavista - Callao Telf. 429-7296
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junin y Ayacucho"



FICHA DE OBSERVACIONES PARA SUSTENTACIÓN DE TESIS CON CICLO TALLER DE TESIS

Recomendaciones de los señores miembros del Jurado de Sustentación a las sustentantes para que subsanen las observaciones de la sustentación de la tesis.

TESISTAS: Bachilleres Beteta Barrientos Cynthia Luz, Chacaltana Arellano Estefania Mónica y Tito Mamani Jasmin Hillary

TEMA DE TESIS: "INCENTIVOS LABORALES Y EL DESEMPEÑO DE LOS COLABORADORES EN LA EMPRESA VALMER SYSTEMS S.A.C. LIMA, 2023"

PRESIDENTE

- LA CONCLUSIONES DEBEN GUARDAR CON LAS RECOMENDACIONES
- LAS VARIABLES DEBERON SER PRECISAS EN EL PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

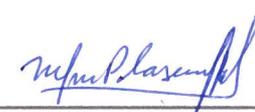
SECRETARIA

1) DEFINIR EN EL DOCUMENTO LOS AUTORES PRINCIPALES, AÑO Y PAG.º;
QUE SEA UNA DEFINICIÓN CON VERBO ES...; LAS TABLAS SON CORRELATIVAS
AL CAPÍTULO: CAP III, TABLA 3.1; CITAR EN EL RESUMÉN Y 4.6 (PEARSON)

VOCAL



Dr. Constantino Miguel Nieves Barreto
Presidente



Mg. Maibi Ana Plasencia Alva
Secretaria



Dr. Santiago Rodolfo Aguilar Loyaga
Vocal

Bellavista, 13 de enero del 2024





UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

Av. Juan Pablo II 306 Bellavista - Callao Telf. 429-7296
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la
conmemoración de las heroicas batallas de Junin y Ayacucho"



ACTA N° 04 DE SUSTENTACIÓN DE TESIS CON CICLO TALLER DE TESIS DE FECHA 13 DE ENERO DEL 2024 PARA LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

LIBRO N° 01 FOLIO N° 05 ACTA N° 04 DE SUSTENTACIÓN DE TESIS CON CICLO TALLER DE TESIS PARA LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN.

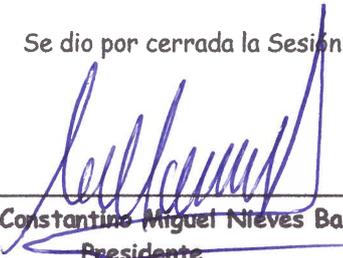
A los 13 días del mes enero del año 2024, siendo las 11:20 AM horas, se reunió, en el Auditorio de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao, el **JURADO DE SUSTENTACIÓN DE TESIS**, para la obtención del Título Profesional de Licenciado en Administración, conforme a las Resoluciones de Consejo de Facultad N° 112-2023-CF-FCA-UNAC y 155-2023-CF-FCA-UNAC, integrado por los siguientes docentes ordinarios de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao:

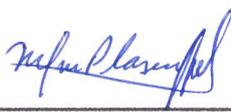
Dr. Constantino Miguel Nieves Barreto	: Presidente
Mg. Maibi Ana Plasencia Alva	: Secretaria
Dr. Santiago Rodolfo Aguilar Loyaga	: Vocal
Mg. Jorge Alfredo Castillo Prado	: Asesor

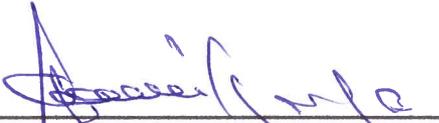
Se dio inicio al acto de sustentación de la tesis de los Bachilleres **BETETA BARRIENTOS CYNTHIA LUZ, CHACALTANA ARELLANO ESTEFANIA MÓNICA y TITO MAMANI JASMIN HILLARY**, quienes habiendo cumplido con los requisitos para optar por el Título Profesional de Licenciado en Administración, sustentan la tesis titulada: "INCENTIVOS LABORALES Y EL DESEMPEÑO DE LOS COLABORADORES EN LA EMPRESA VALMER SYSTEMS S.A.C. LIMA, 2023" cumpliendo con la sustentación en acto público de manera presencial.

Con el quórum reglamentario de ley, se dio inicio a la sustentación de conformidad con lo establecido por el Reglamento de Grados y Títulos. Luego de la exposición, y la absolución de las preguntas formuladas por el Jurado y efectuadas las deliberaciones pertinentes, acordó: Dar por APROBADO por UNANIMIDAD con la escala de calificación cualitativa BUENO y calificación cuantitativa (1.5), la presente tesis, conforme a lo dispuesto en el Art. 24° del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional del Callao, aprobado por Resolución de Consejo Universitario N° 150-2023-CU del 15 de junio del 2023.

Se dio por cerrada la Sesión a las 12:10 AM horas del día 13 de enero del 2024.


Dr. Constantino Miguel Nieves Barreto
Presidente


Mg. Maibi Ana Plasencia Alva
Secretaria


Dr. Santiago Rodolfo Aguilar Loyaga
Vocal

INFORMACIÓN BÁSICA

FACULTAD:	CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN:	FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN
TÍTULO:	“INCENTIVOS LABORALES Y EL DESEMPEÑO DE LOS COLABORADORES EN LA EMPRESA VALMER SYSTEMS S.A.C. LIMA, 2023”
AUTORES:	- BACH. CYNTHIA LUZ BETETA BARRIENTOS CÓDIGO ORCID: 0009-0006-7141-9505 D.N.I. N°75192941 - BACH. ESTEFANIA MONICA CHACALTANA ARELLANO CÓDIGO ORCID: 0009-0009-1328-1132 D.N.I. N°75270043 - BACH. JASMIN HILLARY TITO MAMANI CÓDIGO ORCID: 0009-0009-1328-1132 D.N.I. N°76131733
ASESOR:	Mg. JORGE ALFREDO CASTILLO PRADO CÓDIGO ORCID: 0000-0002-2554-7980 D.N.I. N°06026432
LUGAR DE EJECUCIÓN:	EMPRESA VALMER SYSTEMS S.A.C.
UNIDAD DE ANÁLISIS:	COLABORADORES DE LA EMPRESA VALMER SYSTEMS S.A.C.
TIPO / ENFOQUE / DISEÑO DE INVESTIGACIÓN:	BÁSICA / CUANTITATIVO / NO EXPERIMENTAL

TEMA OCDE:

05.00.00 CIENCIAS SOCIALES

05.02.04 NEGOCIOS ADMINISTRACIÓN

HOJA DE REFERENCIA DEL JURADO Y APROBACIÓN

TESIS TITULADA

“INCENTIVOS LABORALES Y EL DESEMPEÑO DE LOS
COLABORADORES EN LA EMPRESA VALMER SYSTEMS S.A.C. LIMA,
2023”

Presentado por: Beteta Barrientos Cynthia Luz, Chacaltana Arellano Estefania
Monica y Tito Mamani Jasmin Hillary.

ASESOR: Mg. Jorge Alfredo Castillo Prado

MIEMBROS DEL JURADO DE SUSTENTACIÓN:

Presidente: Dr. Constantino Miguel Nieves Barreto

Secretaria: Mg. Maibi Ana Plasencia Alva

Vocal: Dr. Santiago Rodolfo Aguilar Loyaga

Suplente: Mg. Adan Fausto Rivera Morales

N° de Libro:01.....

N° de Folio: 05

N° de Acta: 04.....

Fecha de aprobación de la tesis:

Bellavista, 13 de Enero del 2024.



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

Av. Juan Pablo II 306 Bellavista - Callao Telf. 429-7296
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la
conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"



ACTA N° 04 DE SUSTENTACIÓN DE TESIS CON CICLO TALLER DE TESIS DE FECHA 13 DE ENERO DEL 2024 PARA LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

LIBRO N° 01 FOLIO N° 05 ACTA N° 04 DE SUSTENTACIÓN DE TESIS CON CICLO TALLER DE TESIS PARA LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN.

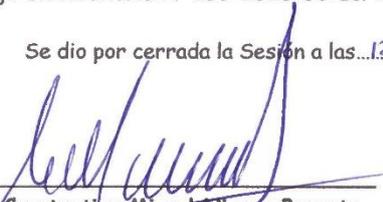
A los 13 días del mes enero del año 2024, siendo las...11:20 AM... horas, se reunió, en el Auditorio de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao, el **JURADO DE SUSTENTACIÓN DE TESIS**, para la obtención del Título Profesional de Licenciado en Administración, conforme a las Resoluciones de Consejo de Facultad N° 112-2023-CF-FCA-UNAC y 155-2023-CF-FCA-UNAC, integrado por los siguientes docentes ordinarios de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao:

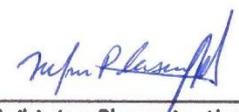
Dr. Constantino Miguel Nieves Barreto	: Presidente
Mg. Maibi Ana Plasencia Alva	: Secretaria
Dr. Santiago Rodolfo Aguilar Loyaga	: Vocal
Mg. Jorge Alfredo Castillo Prado	: Asesor

Se dio inicio al acto de sustentación de la tesis de los Bachilleres **BETETA BARRIENTOS CYNTHIA LUZ, CHACALTANA ARELLANO ESTEFANIA MÓNICA y TITO MAMANI JASMIN HILLARY**, quienes habiendo cumplido con los requisitos para optar por el Título Profesional de Licenciado en Administración, sustentan la tesis titulada: **"INCENTIVOS LABORALES Y EL DESEMPEÑO DE LOS COLABORADORES EN LA EMPRESA VALMER SYSTEMS S.A.C. LIMA, 2023"** cumpliendo con la sustentación en acto público de manera presencial.

Con el quórum reglamentario de ley, se dio inicio a la sustentación de conformidad con lo establecido por el Reglamento de Grados y Títulos. Luego de la exposición, y la absolución de las preguntas formuladas por el Jurado y efectuadas las deliberaciones pertinentes, acordó: Dar por APROBADO por UNANIMIDAD con la escala de calificación cualitativa BUENO y calificación cuantitativa (15), la presente tesis, conforme a lo dispuesto en el Art. 24° del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional del Callao, aprobado por Resolución de Consejo Universitario N° 150-2023-CU del 15 de junio del 2023.

Se dio por cerrada la Sesión a las...12:10 AM... horas del día 13 de enero del 2024.


Dr. Constantino Miguel Nieves Barreto
Presidente


Mg. Maibi Ana Plasencia Alva
Secretaria


Dr. Santiago Rodolfo Aguilar Loyaga
Vocal

DEDICATORIA

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

AGRADECIMIENTO

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

ÍNDICE

TABLAS DE CONTENIDO	4
RESUMEN	10
ABSTRACT	12
INTRODUCCIÓN	14
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	16
1.1. Descripción de la realidad problemática	16
1.2. Formulación del problema	19
1.2.1. Problema general	19
1.2.2. Problemas específicos.....	20
1.3. Objetivos.....	20
1.3.1. Objetivo general.....	20
1.3.2. Objetivos específicos.....	20
1.4. Justificación	21
1.5. Delimitantes de la investigación.....	22
1.5.1. Teórica	22
1.5.2. Temporal	22
1.5.3. Espacial	22
II. MARCO TEÓRICO	23
2.1. Antecedentes.....	23
2.1.1. Antecedentes Internacionales.....	23
2.1.2. Antecedentes Nacionales	26
2.2. Bases teóricas	30
2.2.1. Incentivos laborales	30
2.2.2. Desempeño	36
2.3. Marco conceptual	42
2.4. Definición de términos básicos	43
III. HIPÓTESIS Y VARIABLES	45
3.1. Hipótesis	45
3.1.1. Operacionalización de variables	46

IV. METODOLOGÍA DEL PROYECTO	47
4.1. Diseño metodológico	47
4.2. Método de investigación	48
4.3. Población y muestra	48
4.3.1. Población.....	48
4.3.2. Muestra.....	48
4.4. Lugar de estudio y periodo desarrollado.....	48
4.5. Técnicas e instrumentos para la recolección de la información	49
4.5.1. Técnicas	49
4.5.2. Instrumentos	49
4.6. Análisis y procesamiento de datos	49
4.7. Aspectos Éticos en investigación.....	50
4.8. Si la orientación es hacia un proyecto de inversión	50
4.9. Si el proyecto se orienta al impacto ambiental.....	50
V. RESULTADOS	51
5.1. Resultados Descriptivos	51
5.2. Resultados Inferenciales.....	85
5.3. Otro tipo de resultados de acuerdo a la naturaleza del problema	
y la hipótesis	89
VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	90
6.1. Contrastación y demostración de la hipótesis con los resultados	
90	
6.2. Contrastación de los resultados con otros estudios similares.	92
6.3. Responsabilidad Ética de acuerdo a los reglamentos vigentes	
93	
VII. CONCLUSIONES	94
VIII. RECOMENDACIONES	96
IX. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	98
ANEXOS	107

- Matriz de consistencia: Incentivos Laborales y el Desempeño de los colaboradores en la Empresa VALMER SYSTEMS S.A.C. Lima, 2023. 107
- Instrumentos validados 108
- Consentimiento informado 119
- Base de datos 120
- Otros anexos necesarios de acuerdo a la naturaleza del problema..... 121

Silbar

ly

F. Estelra

TABLAS DE CONTENIDO

INDICE DE TABLAS

Tabla 3.1 Operacionalización de las variables de investigación	46
Tabla 5.1 Remuneración por esfuerzo	54
Tabla 5.2 ¿Hay colaboradores que trabajen menos que usted y ganan más en el área en la que se desempeña?	55
Tabla 5.3 ¿Se otorgan premios o bonos cuando se consigue concretar con las misiones o metas encomendadas?.....	56
Tabla 5.4 ¿Se le otorgan bonos de productividad?.....	57
Tabla 5.5 ¿Recibe comisiones por los proyectos realizados exitosamente? ..	58
Tabla 5.6 ¿Se realizan actividades recreativas como: paseos, deportes, campamentos u otros?.....	59
Tabla 5.7 <i>¿La empresa desarrolla programas de entrenamiento para estimular el desarrollo de habilidades de sus trabajadores para un mejor desempeño?</i>	59
Tabla 5.8 ¿Reciben capacitación para el desempeño de sus actividades?	61
Tabla 5.9 ¿Recibe apoyo económico para estudios relacionados a su trabajo?	62
Tabla 5.10 ¿Participa de reuniones sociales con la gerencia por su buen desempeño?	63
Tabla 5.11 ¿Se les invita a participar de eventos sociales con otras empresas?	64
Tabla 5.12 ¿Recibe prestaciones complementarias como tarjetas o vales de alimentos, cupones de canje, cupones de descuento, entre otros?.....	65
Tabla 5.13 ¿Recibe transporte de retorno a su domicilio cuando permanece en oficina hasta pasado el horario de trabajo?	66
Tabla 5.14 ¿Fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo necesario?	67
Tabla 5.15 ¿Efectúa las labores asignadas acorde con los lineamientos fijados?.....	68

Tabla 5.16 ¿Ejecuta una planificación apropiada de las actividades o responsabilidades designadas, a fin de concretar con las metas previstas?	69
Tabla 5.17 ¿Organiza sus actividades de forma eficiente que facilite culminar con sus labores en el periodo exigido?	70
Tabla 5.18 ¿Se me ocurrieron soluciones creativas frente a los nuevos problemas?	71
Tabla 5.19 ¿Desarrolla con esfuerzo las funciones asignadas, con el fin de concretar los objetivos organizacionales?.....	72
Tabla 5.20 ¿En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr? ...	73
Tabla 5.21 ¿Otorga prioridad a las labores cruciales o urgentes frente a tareas complementarias?.....	74
Tabla 5.22 ¿Cuándo terminé con el trabajo asignado, comencé nuevas tareas sin que me lo pidieran?	75
Tabla 5.23 ¿Seguí buscando nuevos desafíos en mi trabajo?	76
Tabla 5.24 ¿Adopta nuevas habilidades que facilitan la ejecución de sus labores, asimismo, permita afrontar escenarios inciertos?	77
Tabla 5.25 ¿Adquiere con frecuencia nuevos conocimientos que permiten agilizar el desarrollo de las actividades encomendadas?	78
Tabla 5.26 ¿Adopta su modalidad de desarrollar un trabajo a las nuevas metas fijadas?.....	79
Tabla 5.27 ¿Me quejé de asuntos sin importancia en el trabajo?	80
Tabla 5.28 ¿Comenté aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros?	81
Tabla 5.29 ¿Agrandé los problemas que se presentaron en el trabajo?.....	82
Tabla 5.30 ¿Me concentré en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas?	83
Tabla 5.31 ¿Comenté aspectos negativos de mi trabajo con gente que no pertenecía a la empresa?	84
Tabla 5.32 Correlación entre incentivos laborales y desempeño.....	85
Tabla 5.33 Correlación entre incentivos laborales y desempeño de la tarea ..	86





Tabla 5.34 Correlación entre incentivos laborales y desempeño en el contexto	87
Tabla 5.35 Correlación entre incentivos laborales y comportamiento contraproducente	88
Tabla 5.36 Prueba de normalidad de Incentivos laborales y desempeño	89
Tabla 1 Validez del instrumento por opinión de expertos	121
Tabla 2 Resultados del análisis de confiabilidad del instrumento	121

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Percepción de la organización: beneficios y costos para mantener a las personas como miembros de la organización	32
Figura 2 Diversos tipos de remuneración	32
Figura 3 Edad de los colaboradores.....	51
Figura 4 Género de los colaboradores encuestados	52
Figura 5 Nivel de los colaboradores encuestados	52
Figura 6 Condición laboral de los colaboradores encuestados	53
Figura 7 ¿Considera que se le remunera adecuadamente por el esfuerzo realizado?	54
Figura 8 ¿Hay colaboradores que trabajen menos que usted y ganan más en el área en la que se desempeña?	55
Figura 9 ¿Se otorgan premios o bonos cuando se consigue concretar con las misiones o metas encomendadas?.....	56
Figura 10 ¿Se le otorgan bonos de productividad?.....	57
Figura 11 ¿Recibe comisiones por los proyectos realizados exitosamente? .	58
Figura 12 ¿Se realizan actividades recreativas como: paseos, deportes, campamentos u otros?.....	59
Figura 13 ¿La empresa desarrolla programas de entrenamiento para estimular el desarrollo de habilidades de sus trabajadores para un mejor desempeño?	60
Figura 14 ¿Reciben capacitación para el desempeño de sus actividades? ...	61
Figura 15 ¿Recibe apoyo económico para estudios relacionados a su trabajo?	62
Figura 16 ¿Participa de reuniones sociales con la gerencia por su buen desempeño?	63
Figura 17 ¿Se les invita a participar de eventos sociales con otras empresas?	64
Figura 18 ¿Recibe prestaciones complementarias como tarjetas o vales de alimentos, cupones de canje, cupones de descuento, entre otros?.....	65

Figura 19	¿Recibe transporte de retorno a su domicilio cuando permanece en oficina hasta pasado el horario de trabajo?	66
Figura 20	¿Fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo necesario?.....	67
Figura 21	¿Efectúa las labores asignadas acorde con los lineamientos fijados?	68
Figura 22	¿Ejecuta una planificación apropiada de las actividades o responsabilidades designadas, a fin de concretar con las metas previstas?	69
Figura 23	¿Organiza sus actividades de forma eficiente que facilite culminar con sus labores en el periodo exigido?	70
Figura 24	¿Se me ocurrieron soluciones creativas frente a los nuevos problemas?	71
Figura 25	¿Desarrolla con esfuerzo las funciones asignadas, con el fin de concretar los objetivos organizacionales?.....	72
Figura 26	¿En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr? ...	73
Figura 27	¿Otorga prioridad a las labores cruciales o urgentes frente a tareas complementarias?.....	74
Figura 28	¿Cuándo terminé con el trabajo asignado, comencé nuevas tareas sin que me lo pidieran?	75
Figura 29	¿Seguí buscando nuevos desafíos en mi trabajo?	76
Figura 30	¿Adopta nuevas habilidades que facilitan la ejecución de sus labores, asimismo, permita afrontar escenarios inciertos?	77
Figura 31	¿Adquiere con frecuencia nuevos conocimientos que permiten agilizar el desarrollo de las actividades encomendadas?	78
Figura 32	¿Adopta su modalidad de desarrollar un trabajo a las nuevas metas fijadas?.....	79
Figura 33	¿Me quejé de asuntos sin importancia en el trabajo?	80
Figura 34	¿Comenté aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros?	81
Figura 35	¿Agrandé los problemas que se presentaron en el trabajo?	82

Liliana

Ly

Estefanía

Figura 36 ¿Me concentré en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas? 83

Figura 37 ¿Comenté aspectos negativos de mi trabajo con gente que no pertenecía a la empresa? 84

Liliana
Jato

Lu
pu

Estelina

RESUMEN

El propósito de la presente investigación, titulada “Incentivos laborales y el desempeño de los colaboradores de la empresa VALMER SYSTEMS S.A.C. Lima 2023” fue determinar la influencia de los incentivos laborales en el desempeño de los colaboradores en la empresa VALMER SYSTEMS S.A.C. Lima, 2023. En cuanto al enfoque metodológico empleado, se trató de una investigación de tipo básica, con un nivel explicativo. Un diseño no experimental y de corte transversal, la población censal fue de 25 trabajadores de la empresa VALMER SYSTEMS S.A.C. y la recolección de datos se realizó a través de la técnica de encuesta, utilizando un cuestionario de encuesta como instrumento donde se aplicó la escala de Likert para evaluar cada una de las variables de este estudio. Dado que se analizaron 25 unidades, se recomendó emplear la prueba de normalidad de Shapiro-Wilks. En consecuencia, se optó por realizar una prueba Paramétrica, específicamente utilizando el coeficiente de correlación r^2 de Karl Pearson. Los hallazgos de la investigación evidenciaron que existe una influencia positiva de los incentivos laborales en el desempeño de los colaboradores de la empresa de estudio, el coeficiente de correlación r^2 de Pearson (0.718) deduce una correlación positiva alta y significativa, el valor de p fue $0.000 < 0.05$. Se llegó a determinar que existe un grado de influencia de los incentivos laborales con el desempeño de las tareas de los colaboradores, puesto que, el coeficiente de correlación r^2 de Pearson (0.581) y el p valor = 0.002 demuestran que es una correlación positiva moderada. Asimismo, se analizó que los incentivos laborales tienen influencia positiva en el nivel de desempeño en el contexto de los colaboradores, debido a que el coeficiente de correlación r^2 de Pearson (0.637) y el p valor = 0.001 demuestran que es una correlación positiva moderada. Por último, se ha determinado que los incentivos laborales no tienen influencia en el comportamiento contraproducente de los colaboradores, puesto que el coeficiente r^2 resultó una correlación positiva moderada fue 0.381 y el p valor 0.60. Se concluye que los incentivos laborales tienen una influencia positiva en el desempeño de los colaboradores en la Empresa VALMER SYSTEMS S.A.C. Lima, 2023.



Palabras clave: Incentivos laborales, desempeño, comportamiento, contraproducente, colaboradores.

Handwritten signature in blue ink, appearing to read "Liliana Jato".Handwritten signature in blue ink, consisting of stylized initials.Handwritten signature in blue ink, appearing to read "Estefania".

ABSTRACT

The purpose of this research, titled “Work incentives and the performance of employees of the company VALMER SYSTEMS S.A.C. Lima 2023” was to determine the influence of work incentives on the performance of employees in the company VALMER SYSTEMS S.A.C. Lima, 2023. Regarding the methodological approach used, it was a basic type of research, with an explanatory level. A non-experimental and cross-sectional design, the census population was 25 workers from the company VALMER SYSTEMS S.A.C. and data collection was carried out through the survey technique, using a survey questionnaire as an instrument where the Likert scale was applied to evaluate each of the variables of this study. Since 25 units were analyzed, it was recommended to use the Shapiro-Wilks normality test. Consequently, it was decided to perform a Parametric test, specifically using Karl Pearson's r^2 correlation coefficient. The findings of the research showed that there is a positive influence of work incentives on the performance of the employees of the study company, the Pearson r^2 correlation coefficient (0.718) deduces a high and significant positive correlation, the p value was $0.000 < 0.05$. It was determined that there is a degree of influence of work incentives with the performance of the collaborators' tasks, since the Pearson correlation coefficient r^2 (0.581) and the p value = 0.002 demonstrate that it is a moderate positive correlation . Likewise, it was analyzed that work incentives have a positive influence on the level of performance in the context of the collaborators, because the Pearson correlation coefficient r^2 (0.637) and the p value = 0.001 demonstrate that it is a moderate positive correlation. Finally, it has been determined that work incentives have no influence on the counterproductive behavior of employees, since the r^2 coefficient resulted in a moderate positive correlation and was 0.381 and the p value was 0.60. It is concluded that work incentives have a positive influence on the performance of employees in the Company VALMER SYSTEMS S.A.C. Lima, 2023.



Keywords: *Work incentives, performance, behavior, counterproductive, collaborators.*

Lilhard
Jato

Ly

Estefania

INTRODUCCIÓN

La investigación lleva por título "Incentivos laborales y el desempeño de los colaboradores en la empresa VALMER SYSTEMS S.A.C. Lima, 2023". Se enfocó principalmente en abordar los elementos teóricos relacionados con los incentivos y el desempeño laboral de los trabajadores, proporcionando de manera segura y práctica información de teóricos y especialistas en investigación.

Es importante esta investigación porque nos va a permitir cubrir explicaciones de carácter empírico, asimismo, los resultados son relevantes para el ámbito de la gestión administrativa, ya que generan beneficios al proporcionar una nueva perspectiva para la empresa VALMER SYSTEMS S.A.C. Además, este estudio se concibe como una crónica o referencia y guía piloto para futuros proyectos de investigación.

En el primer capítulo se aborda el "Planteamiento del Problema" donde se identifica y formula el problema, los objetivos, la justificación y las limitaciones de la investigación.

En el segundo capítulo, "Marco Teórico", se exponen las bases teóricas de las variables de estudio, así como el marco conceptual que brinda antecedentes relevantes.

El tercer capítulo, "Variables e Hipótesis", se dedica a formular la hipótesis general y específicas, así como a la operacionalización de las variables.

En el cuarto capítulo, "Metodología del proyecto", se detalla el diseño metodológico, el método de investigación, la población y muestra, las técnicas e instrumentos para la recolección de la información, el análisis y procesamiento de datos, y los aspectos éticos en la investigación.

En el quinto capítulo, "Resultados", los cuales se obtuvieron como producto del estudio, de acuerdo al análisis e interpretación de los mismos.

En el sexto capítulo, "Discusión de resultados", donde encontramos la contrastación de las hipótesis con los resultados alcanzados y con estudios similares.

Finalmente, la investigación buscó brindar aportes desde el proceso de investigación, así como algunas conclusiones y recomendaciones que nos ayudaron

a determinar la influencia de los incentivos laborales en el desempeño de los colaboradores de la empresa VALMER SYSTEMS S.A.C.

Handwritten signature in blue ink, appearing to read "Liliana".Handwritten signature in blue ink, consisting of stylized initials.Handwritten signature in blue ink, appearing to read "Estefanía".

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 2021, a escala global, las organizaciones empresariales han mostrado disposición para respaldar a las empresas que representan en la confrontación de la crisis de la COVID-19. Han liderado la prestación de servicios esenciales, ofreciendo incentivos y amplificando la voz de las empresas en medio de esta situación sin precedentes generada por la crisis de la COVID-19. En este contexto, es crucial comprender cómo se ha logrado mejorar la reactivación económica, elevando tanto la calidad de trabajo como la calidad de vida de los empleados, y así alcanzar un rendimiento laboral superior.

Por lo anterior mencionado, luego de la pandemia, se puede notar que esta ha sido un factor determinante en la ampliación de los modelos de trabajo, como el presencial, remoto, híbrido y con horarios flexibles, entre otros. Esto ha obligado a realizar cambios en los incentivos ofrecidos para adaptarse a estas nuevas formas de laborar. No obstante, es crucial transformar estos incentivos de programas de recompensas temporales a estrategias a largo plazo. Puesto que, las recompensas temporales, en general, solo tienen un impacto efímero y no logran generar un compromiso y desempeño duradero tanto con la organización como con su propósito.

Es por ello, que los incentivos laborales se han convertido en uno de los factores determinantes para lograr la satisfacción del personal y por ende aumento de su desempeño laboral, generando así productividad; esto puede repercutir en la motivación. Cabe recalcar que los incentivos laborales van más allá que de una simple remuneración, ya que estos involucran la motivación y compromiso del colaborador; trayendo consigo mayor beneficio a la organización.

A nivel de Latinoamérica, La Organización Internacional del Trabajo (OIT), indica que el 50 % de las empresas, cuentan con un buen desempeño de sus colaboradores, al ser medidos por KPIS y a través de encuestas a los usuarios finales, se ha logrado obtener una diferencia al incrementar recompensas tras

lograr una actividad o meta establecida. Estas empresas consideran que el desempeño del colaborador, incrementa la productividad, los ingresos y el éxito de la empresa.

Dicho esto, es necesario llevar un control de desempeño de los colaboradores, lo cual implica analizar las habilidades desarrolladas, los conocimientos adquiridos, los valores demostrados y la capacidad para enfrentar situaciones complejas. También implica observar las actitudes manifestadas en diferentes contextos, como el nivel de creatividad al abordar problemas surgidos. Esta información proporciona la base para implementar estrategias que fomenten mantener un rendimiento operativo positivo o corregir deficiencias identificadas en tareas específicas para lograr resultados efectivos.

A nivel regional, podemos notar que el aumento de la informalidad se asocia a un menor crecimiento salarial y a disminución de los incentivos, por tal motivo los empleadores no invierten en la actualización y el perfeccionamiento de sus competencias. Tras el debilitamiento de las instituciones del mercado laboral, muchos países de la región carecen de mecanismos para limitar o impedir la erosión de los salarios reales y, de ese modo, apoyar la demanda agregada y un crecimiento económico equilibrado e inclusivo.

A nivel nacional, la crisis económica generada por la pandemia también impactó en los ingresos y la liquidez de las empresas. No obstante, en lugar de responder recortando los presupuestos de los incentivos de los empleados, siete de cada 10 organizaciones están invirtiendo más en el bienestar de sus trabajadores. Ya que, al no contar con capital humano, no habría productividad, por eso optaron por enfocarse en el colaborador, brindando estabilidad laboral, un buen ambiente laboral, pausas activas, bonos o comisiones; así mismo eso contribuye a erradicar el estrés laboral, que haya una comunicación lineal, motivación y por ende un mejor desempeño por parte del capital humano.

A nivel local, las organizaciones han reforzado los conceptos de retención de talento e involucramiento del personal en labores más allá de sus actividades cotidianas en este contexto de agitación y han fortalecido aún más el papel vital que desempeñan los beneficios e incentivos hacia los empleados para ayudar a las organizaciones a alcanzar sus objetivos generales.

En este contexto, siendo esta la era de la información, “el capital financiero dejó de ser el recurso más importante, y ese lugar lo ocupa ahora el capital intelectual, basado en el conocimiento” (Chiavenato, 2019, p. 358). En otras palabras, significa que el recurso más importante en la actualidad ya no es el dinero, sino el conocimiento.

¿Y dónde está el conocimiento? En la mente de las personas, pues son éstas las que aprenden, desarrollan y aplican el conocimiento en la utilización adecuada del resto de los recursos de la organización. (Campbell, 1982, p. 90)

Sin embargo, no es cualquier conocimiento en el que está interesado la organización, solo hace referencia al conocimiento crítico y que las organizaciones sepan aplicarlo y rentabilizarlo.

En este sentido, las organizaciones han reconocido la importancia de fomentar el compromiso y el bienestar de sus empleados como una estrategia clave para alcanzar sus metas empresariales. Para lograrlo, se han fortalecido los programas de beneficios e incentivos con el objetivo de retener al talento y promover la satisfacción laboral.

Ahora más que nunca, se entiende que el capital humano es el activo más valioso de una empresa. Un empleado motivado y feliz es más productivo y contribuye de manera significativa al éxito organizacional. Es responsabilidad de las empresas crear un entorno de trabajo que promueva la motivación, el compromiso y el bienestar de sus colaboradores.

En resumen, las empresas deben reconocer la importancia de invertir en el bienestar y la motivación de sus empleados. Al fortalecer los programas de beneficios e incentivos, se fomenta un ambiente laboral positivo que contribuye al logro de los objetivos empresariales y a la satisfacción de los colaboradores.

Mencionado lo anterior, se revela la importancia de que las organizaciones cuenten con incentivos para sus trabajadores con la finalidad de aumentar la productividad; es así como la empresa VALMER SYSTEMS S.A.C.; la cual fue constituida en el año 2016 y se dedica a la comercialización de soluciones (bienes y servicios) de misión crítica, entendiéndose estos como servicios que deben ser ininterrumpidos puesto que son para usuarios finales masivos, es decir, implementa y brinda soporte a las principales plataformas y



centros de datos de grandes empresas y entidades públicas del Perú, velando por la continuidad de sus negocios y atención al usuario final.

Este negocio está basado en la venta e implementación de servidores y componentes o equipamiento TI, acompañado de servicios post venta, entendiéndose estos como servicios de mantenimiento preventivo y correctivo de las soluciones de negocios. Sin embargo, por su naturalidad de empresa, siendo esta una MYPE, presenta problemáticas tales como procesos empíricos no estandarizados, de igual manera ausencia de medidas de control e indicadores respecto al desempeño de los colaboradores, ya que no hay un área de recursos humanos como tal, por ende las funciones se llevan a cabo solo por el área de administración y la Gerencia General de la organización , lo que trae como consecuencia que las actividades tales como otorgar incentivos al personal y controlar su desempeño laboral , se llevan de forma empírica y conforme va desarrollándose la empresa. Por lo que, no se llegan a controlar o medir la influencia y relación de los incentivos laborales en el desempeño de los colaboradores. Por tal motivo, esta investigación determinará la influencia de los incentivos laborales y el desempeño de los colaboradores de la Empresa VALMER SYSTEMS S.A.C., Lima, 2023.

Cabe mencionar, que la importancia de esta investigación recae en que es indispensable contar con un recurso humano competente, satisfecho y estable laboralmente, para traer productividad y cumplimiento de los objetivos de la empresa, ya que los colaboradores son uno de los principales factores que generan ventajas competitivas y diferenciación respecto a las demás empresas.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿De qué manera los incentivos laborales influyen en el desempeño de los colaboradores en la Empresa VALMER SYSTEMS S.A.C. Lima, 2023?

1.2.2. Problemas específicos

¿De qué manera los incentivos laborales influyen en el desempeño de tareas de los colaboradores en la Empresa VALMER SYSTEMS S.A.C. Lima, 2023?

¿De qué manera los incentivos laborales influyen en el desempeño en el contexto de los colaboradores en la Empresa VALMER SYSTEMS S.A.C. Lima, 2023?

¿De qué manera los incentivos laborales influyen en el comportamiento contraproducente de los colaboradores en la Empresa VALMER SYSTEMS S.A.C. Lima, 2023?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar la influencia de los incentivos laborales en el desempeño de los colaboradores en la Empresa VALMER SYSTEMS S.A.C. Lima, 2023.

1.3.2. Objetivos específicos

Determinar la influencia de los incentivos laborales en el desempeño de tareas de los colaboradores en la Empresa VALMER SYSTEMS S.A.C. Lima, 2023.

Determinar la influencia de los incentivos laborales en el desempeño en el contexto de los colaboradores en la Empresa VALMER SYSTEMS S.A.C. Lima, 2023.

Determinar la influencia de los incentivos laborales en el comportamiento contraproducente de los colaboradores en la Empresa VALMER SYSTEMS S.A.C. Lima, 2023.



1.4. Justificación

Se justifica teóricamente esta investigación puesto que, se considera que los aportes teóricos de este estudio pueden construir elementos relevantes para que todo administrador determine el nivel de efectividad con el que aplica sus estrategias, y en este caso, medir y comparar la calidad de los incentivos laborales para mejorarlos, adaptarlos, corregirlos y en definitiva hacerlos más efectivos, porque los aspectos teóricos utilizados en la gestión de recursos humanos son necesarios para el crecimiento de la empresa.

Por ello, el presente estudio se fundamenta en teorías consistentes que explican el rol de los incentivos laborales en la mejora del rendimiento o desempeño profesional de cada colaborador, reflejándose en una atmósfera de trabajo favorable que corrobora en la cristalización de los objetivos organizacionales, por ende, conforma una estructura apropiada para conceder respuestas a los objetivos formulados, en relación a la justificación práctica; se menciona que, los resultados del estudio serán de utilidad y aplicabilidad con respecto a las variables estudiadas, esta investigación podrá emplearse para describir posibles problemas laborales en empresas del rubro; mejorando sus políticas de incentivos laborales hacia el colaborador y de esta manera dirigir los esfuerzos hacia la consecución de metas organizacionales teniendo satisfechos al principal agente de la empresa, el colaborador. Respecto a la justificación metodológica, se resalta que el proceso científico utilizado, incluida la creación de un nuevo instrumento de recolección de datos, proporcionará un respaldo sólido como antecedentes para futuras investigaciones centradas en explorar los sistemas de incentivos laborales y el desempeño laboral. En referencia a la justificación social, la utilidad de esta investigación recae en que permite mostrar a los empresarios y empleadores, otros métodos para incentivar a los trabajadores y convertirlos en sujetos proactivos y crear un buen clima laboral y organizacional en la compañía.

La investigación es trascendente, debido a que no solo va dirigido a una empresa específica, sino a cualquiera que se dedique a ofrecer bienes y

servicios, de toda índole, independientemente del rubro y del tamaño de la empresa.

Los beneficiarios de este estudio son los trabajadores de la Empresa VALMER SYSTEMS S.A.C. que es el grupo meta, asimismo, otros beneficiados son los empleadores, ya que pueden obtener una mejor productividad de sus trabajadores, y los consumidores o clientes externos, que reciben una excelente atención, además de bienes y servicios de calidad.

1.5. Delimitantes de la investigación

1.5.1. Teórica

El presente proyecto busca establecer parámetros que enmarque a las dos variables: Los incentivos laborales y el desempeño, la influencia de los incentivos en el desempeño de los colaboradores dentro de una empresa, para lo cual se ha indagado en el contexto internacional, nacional, regional y local, basándonos en diversas teorías que abarcan nuestras variables de estudio.

1.5.2. Temporal

El siguiente estudio, pertenece al presente año 2023.

1.5.3. Espacial

La siguiente investigación se efectúa en la empresa. VALMER SYSTEMS S.A.C, ubicada Av. Mariscal José de la Mar Nro. 662 Int. 403, distrito de Miraflores, provincia y departamento de Lima. Teniendo como población muestral a los 25 colaboradores de VALMER SYSTEMS S.A.C.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedentes Internacionales

Bassano et al. (2019) en su investigación titulada: “Incentivos Laborales de la Fundación Laura Vicuña de la Región Metropolitana (2019)”, para optar el título profesional de Ingeniería en Administración de Recursos Humanos. Universidad Miguel de Cervantes. Santiago de Chile – Chile. El objetivo de la investigación es analizar los incentivos laborales de la fundación Laura Vicuña de la Región Metropolitana. Es un tipo de investigación descriptiva, de campo no experimental, transaccional. La muestra fue de 37 personas de un total de 45 personas. El instrumento de medición empleado fue el cuestionario, encuesta basada en la escala de Likert. Respecto al resultado de los análisis de los incentivos laborales, se obtuvo que los trabajadores, aunque estén disconformes con su salario, se sienten comprometidos y motivados por los incentivos intrínsecos que se traducen en las buenas relaciones, el reconocimiento y la autonomía de los trabajadores para realizar sus tareas. En conclusión, los incentivos laborales son un factor motivacional que debe ser adoptado por cualquier empresa de manera adecuada, ya que el salario emocional que recibe el trabajador es tan o más importante que el salario monetario, pese a ello los trabajadores se encuentran satisfechos con la organización.

Cherres (2020) en su investigación titulada: “Diseño de un plan de incentivos laborales con énfasis en la motivación para los colaboradores de una empresa de producción Ambato - Ecuador (2020)”, para obtener el título profesional de psicóloga Organizacional, Pontificia Universidad Católica del Ecuador – Sede Ambato; tiene por Objetivo general diseñar un plan de incentivos laborales con énfasis en la motivación para los colaboradores de carrocervías PICOSA. Así mismo, presenta un diseño no experimental de corte transversal, el alcance de la investigación fue de nivel descriptivo. La población muestral es de 93 personas. El instrumento de medición fue el cuestionario y la ficha

sociodemográfica. Los resultados recalcan que el plan de incentivos es aceptable, con predisposición a mejora; es así, que se procedió al diseño de un plan de incentivos no monetarios con énfasis en la motivación, debido a que el 41,5 % del personal que labora en la empresa, se encuentran satisfechos. Se concluye que, al implementar un adecuado plan de incentivos, generaría en las empresas un sentido de pertenencia por parte de los colaboradores y lograría una mayor operatividad tanto personal como grupal al cumplir con las actividades.

Cadena (2019) en su investigación titulada: “La Motivación y su relación con el desempeño laboral en la Empresa Envatub S.A. de la Provincia de Pichincha. Ambato – Ecuador (2019)”, para obtener el título de Psicóloga Organizacional de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Tiene por Objetivo general analizar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en los operarios de la empresa Envatub S.A. de la provincia de Pichincha. Se emplea un enfoque cuantitativo, de tipo no experimental con corte transversal y alcance descriptivo. La población muestral es de 50 trabajadores. La técnica es la encuesta, el instrumento fue el cuestionario MbM y el segundo instrumento fue la evaluación de desempeño 90° por competencias, en referencia a los resultados se observa que la calidad del trabajo muestra una correlación positiva con las necesidades de protección y seguridad con un 0,758; se relaciona con las necesidades sociales y de pertenencia con un 0,345 y con las necesidades de autorrealización con un 0,319. Dicho esto, se concluye que sí existe correlación de las dos variables mediante las necesidades y las competencias establecidas para los operarios de Envatub S.A. a excepción de las necesidades de autoestima. Así mismo, es necesario que para que la organización sea productiva se implementen estrategias tanto de la motivación como del desempeño que encaminen hacia una meta en común dentro de la empresa y así generen cambios positivos ante las necesidades de cada trabajador.

Moreno (2020) en su investigación titulada: “Incidencia de la cultura organizacional, en el desempeño laboral de la industria Grupo Empresarial

Amseal en el año 2019”, para obtener el título de Master profesional en Desarrollo de Talento Humano de la Universidad Andina Simón Bolívar. Quito – Ecuador. Tiene por Objetivo general Identificar el factor principal por el cual la cultura organizacional incide en el desempeño laboral de la industria, Grupo Empresarial Amseal, en el año 2019. El tipo de investigación es descriptiva, método cualitativo. La población muestral es de 69 trabajadores. En la presente investigación el instrumento de medición empleado fue el cuestionario W.E.N.S. Se concluye, que la cultura organizacional de esta industria necesita un cambio, ya que, de las cinco dimensiones estudiadas, tres se encuentran en un punto de preocupación, y dos se recomienda elevar el nivel. Esto va permitir mejorar las competencias de desempeño laboral ya que tienen una relación directa dentro de las empresas. Por lo tanto, es necesario tomar medidas en aspectos de cultura organizacional y clima laboral que permitan a la empresa incrementar sus indicadores de rendimiento, a través de mejorar los factores de comunicación, toma de decisiones y solución de conflictos que están dificultando el desempeño laboral de los trabajadores.

Obando (2020) en su investigación titulada: “Bienestar laboral y su influencia en el desempeño laboral de los empleados de las Pymes pertenecientes a la industria de alojamiento del Cantón Ibarra“, para obtener el título profesional de Ingeniero Comercial, Universidad de las Fuerzas Armadas de Ecuador. Tiene por objetivo general identificar los factores del bienestar laboral que influyen en el desempeño laboral de los empleados de las Pymes pertenecientes a la industria de alojamiento del cantón Ibarra. La hipótesis refiere que los factores del bienestar laboral influyen en el desempeño laboral de los empleados de las Pymes pertenecientes a la industria de alojamiento del cantón de Ibarra. La investigación explicativa, aplicada, de corte correlacional, de enfoque cuantitativo. El universo para objeto de estudio en la investigación es un total de 430 trabajadores, y se está trabajando con una muestra de 203 trabajadores. En la presente investigación el instrumento fue el cuestionario y se utilizó como estadística Rho de Spearman. Se concluye que se realizó una prueba de hipótesis de Spearman por medio de la cual se determinó que existe

una correlación lineal positiva y significativa entre los factores de bienestar laboral y desempeño laboral, por lo que, a medida que la percepción de los empleados denote altos niveles de bienestar laboral, su desempeño también será elevado, y viceversa.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

Ramos (2022) en su investigación titulada: “Incentivos Laborales y Desempeño de los trabajadores de la empresa Servicios Generales Jacinto Alor S.A.C.; Vegueta 2021”; para optar el grado académico de Licenciada en Administración, Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrión Huacho – Perú. Tiene por objetivo general establecer de qué manera los incentivos laborales influyen en el desempeño de los trabajadores de la empresa Servicios Generales Jacinto Alor S.A.C.; Végueta, 2021. La hipótesis refiere que los incentivos laborales influyen significativamente en el desempeño de los trabajadores de la empresa Servicios Generales Jacinto Alor S.A.C.; Végueta, 2021. La presente investigación es de tipo básico, nivel es correlacional, diseño de investigación no experimental, enfoque cuantitativo. Se consideró una muestra de 22 trabajadores. El instrumento de medición fue el cuestionario, y la técnica utilizada fue la encuesta, la confiabilidad del instrumento se realizó mediante el coeficiente Alfa de Cronbach (0,873) y (0,944). Se concluyó que los incentivos laborales influyen significativamente en el desempeño de los trabajadores de la empresa Servicios Generales Jacinto Alor S.A.C.; Végueta, 2021; se estableció un vínculo positivo alto y muy significativo ya que el valor de la Prueba Pearson fue de 0.703 con un nivel de significancia de $p = 0.00$.

De la Cruz & Sánchez (2020) en su investigación titulada: “Incentivos Laborales y el desempeño de los colaboradores de las microempresas del Centro Comercial Zona Franca Trujillo – (2020)”; para optar el título de Licenciada en Administración, Universidad Cesar Vallejo Trujillo - .Perú. Tiene por Objetivo general determinar la relación existente entre los incentivos laborales y el desempeño de los colaboradores de las microempresas del Centro

Comercial Zona Franca de la ciudad de Trujillo en el año 2020. La hipótesis refiere que los incentivos laborales se relacionan directa y significativamente con el desempeño de los colaboradores de las microempresas del centro comercial Zona Franca Trujillo, 2020. El tipo de investigación es aplicada, desde un enfoque cuantitativo y diseño no experimental, de corte transversal correlacional, con una población de 400 trabajadores y una muestra de 196 colaboradores, el instrumento de medición fue el cuestionario y la técnica fue la encuesta. Respecto a los resultados, se identificaron los incentivos laborales donde el 32% de los 196 colaboradores afirman que se les otorgan incentivos económicos, un 30% de colaboradores aduce que se les brinda incentivos recreativos y a un 29% de trabajadores les brindan incentivos educativos. Se concluyó que existe una relación altamente significativa entre ambas variables, con un valor de significancia de (0.000) y un índice de Rho de Spearman de 0.332, por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la nula.

Aguilar (2018) en su investigación titulada: “Los incentivos laborales y su influencia en la productividad de la empresa call center konecta, Chiclayo - 2018”, para obtener el título de Licenciado en Administración de Empresas de la Universidad Católica de Santo Toribio de Mogrovejo Chiclayo – 2021. Tiene como Objetivo general determinar la influencia de los incentivos laborales en la productividad de la empresa call center Konecta de la ciudad de Chiclayo 2018. La hipótesis refiere que los incentivos laborales influyen significativamente en la productividad de la empresa call center Konecta de la ciudad de Chiclayo 2018. La investigación es de diseño transversal, de nivel explicativo, con un enfoque cuantitativo y de tipo de investigación aplicada. Se empleó la técnica de la encuesta siendo el instrumento el cuestionario; la muestra fue de 80 teleoperadores. Como resultado se obtuvo que hay una relación negativa entre el incentivo monetario y el no monetario con la productividad. Finalmente pese a la existencia de influencia, el nivel de significancia mayor al 5% no confirma el resultado significativo entre los incentivos laborales en la productividad de los teleoperadores del call center Konecta. Se concluye que las empresas que se basaron en emplear las recompensas, ya sea en la producción personal o

colectiva, tendían a demostrar niveles más altos de productividad. El rendimiento del equipo será alto cuando las empresas con interdependencia de tareas complejas utilicen estrategias de capital humano para recompensar a los empleados.

Altamirano et al. (2022) en su investigación titulada: “Programa de Incentivos y su relación con el Desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Maersk Logistics & Service Perú S.A. Callao, 2022”; para optar el título profesional de Licenciada en Administración, Universidad Nacional del Callao - Perú. El Objetivo general fue 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. La hipótesis refiere 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. El diseño de investigación es descriptivo, correlacional y no experimental, de corte transeccional, nivel de investigación es explicativa causal. Se ha considerado una población muestral de 50 trabajadores. El instrumento de medición utilizado fue el cuestionario, mientras que la técnica utilizada fue la encuesta. Como resultados 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. Se concluye que existe relación entre las compensaciones y el desempeño laboral, lo cual se demuestra con la satisfacción de los colaboradores en referencia a las compensaciones que la empresa otorga.

Escobedo y Quiñones (2019) en su investigación titulada: “Relación entre la Satisfacción Laboral y Desempeño Laboral de los colaboradores de las mypes operadores logísticos – agentes de carga marítimo internacional del Callao – (2019)”; para optar el título profesional de Licenciada en Gestión con mención de Gestión Empresarial, Pontificia Universidad Católica del Perú. El Objetivo general fue determinar la relación entre la Satisfacción Laboral y el Desempeño Laboral

de los colaboradores de las mypes operadores logísticos del Callao - agente de carga marítimo internacional, 2019. La hipótesis refiere que existe una relación entre la Satisfacción Laboral y el Desempeño Laboral de los colaboradores de las mypes operadores logísticos – agentes de carga marítima internacional del Callao. El diseño de investigación es descriptivo, tipo de investigación correlacional y enfoque cuantitativo. Se utilizó una muestra de 130 trabajadores. La técnica de investigación fue la encuesta y como instrumento el cuestionario. Se obtuvo como resultado mediante el Método de Spearman, valor de p es de 0,00 menor a 0,05 y, por lo tanto, también existe significancia. Se concluye que existe una relación positiva y lineal entre la satisfacción y el Desempeño Laboral de los colaboradores de las mypes; dicho resultado se evidencia a partir de los hallazgos de contrastación de hipótesis específicas, así mismo, las escalas utilizadas para medir las variables sostienen que hay presencia de sentimientos discordantes hacia el trabajo que afectan la actitud hacia el trabajo y el desempeño en la tarea y contexto.

Mujica y Guzmán (2019) en su investigación titulada “EL sistema de incentivos y su relación con el desempeño laboral del personal de la empresa Real Plaza Cusco – 2019”; para optar el grado académico de Bachiller en Administración, Universidad Continental Lima – Peru. Tiene por objetivo general determinar el nivel de relación del sistema de incentivos con el desempeño laboral del personal de la empresa Real Plaza Cusco - 2019. La hipótesis refiere que el sistema de incentivos se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal de la empresa Real Plaza, Cusco 2019. Para ello, la metodología empleada para la ejecución del siguiente estudio presenta un enfoque cuantitativo, asimismo, el tipo de investigación es el básico, el nivel correlacional, el método empleado es inferencial deductivo, el diseño no experimental correlacional, de otro lado, el cuestionario fue aplicado a 30 trabajadores de la empresa, asimismo, se ha utilizado como instrumento el cuestionario. Se concluye que, entre la variable sistema de incentivos y el desempeño laboral en el personal de la empresa Real Plaza Región Cusco existe una relación directa (de Tau_b de Kendall igual a 0.779), al 95% de confianza.

Lo cual quiere decir que un adecuado sistema de incentivos genera un mejor desempeño laboral.

2.2. Bases teóricas

Tenemos como variables los Incentivos laborales y el Desempeño, por lo cual vamos a conceptualizarlas, con el fin de ver distintos puntos de vistas que nos permitan sustentar nuestra investigación.

2.2.1. Incentivos laborales

Los incentivos laborales son “pagos” de la organización a sus participantes (salarios, premios, beneficios sociales, oportunidades de crecimiento, seguridad en el empleo, supervisión abierta, reconocimientos, etcétera). A cambio de las contribuciones, cada incentivo posee un valor de conveniencia subjetivo, pues varía de individuo a individuo: lo que para uno es útil, puede no serlo para otro. A los incentivos se les llama también estímulos o recompensas. (Chiavenato, 2019, p. 71)

Tal como nos indica Chiavenato (2011) “La interacción entre personas y organizaciones se explica por el intercambio de incentivos y contribuciones. Como la organización es un sistema cooperativo racional, es necesario conocer los motivos que llevan a los individuos a cooperar” (p. 88).

Las personas están dispuestas a colaborar siempre que sus actividades en la organización contribuyan directamente a sus objetivos. De aquí surgen los conceptos de incentivos y contribuciones.

Noguera y Tena Sanchez (2016) indicaron que los incentivos laborales permiten contar con profesionales capaces de agregar valor a la empresa, es decir, se logra poseer un equipo de trabajo con cualidades de entusiasmo, proactividad, compromiso y fidelidad. Así mismo, Castro et al. (2018) conceptualizaron los incentivos laborales como iniciativas que toma una empresa para estimular al personal con la intención de mejorar en ciertas tareas o aspectos, optimizando la rapidez y eficacia con mayor calidad, y generando un menor coste a la compañía

En VALMER SYSTEMS S.A.C., se busca alcanzar un "equilibrio organizacional" que refleje el éxito de la empresa al recompensar adecuadamente al equipo de trabajo e incentivarlos a seguir contribuyendo, garantizando así la supervivencia y eficacia.

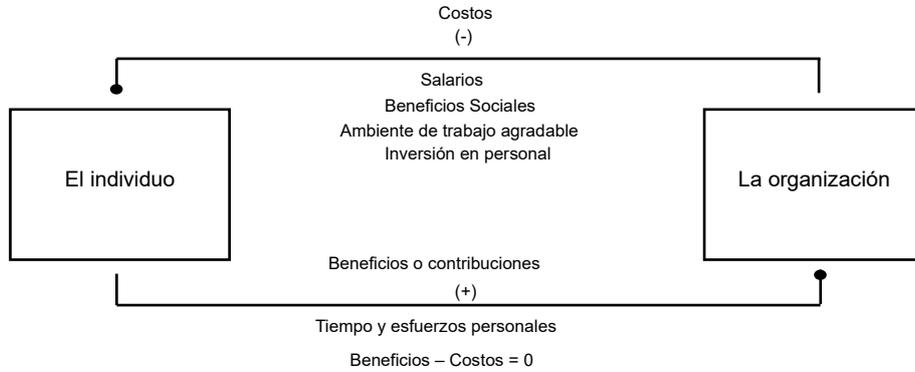
Según Chiavenato (2019) afirmó lo siguiente:

La organización ofrece estímulos para inducir a una ganancia equivalente o mayor de contribuciones. Para que la organización sea solvente, es necesario que los incentivos sean útiles para los participantes, de la misma manera que las contribuciones lo sean para la organización. La esencia del problema es la siguiente: individuos y organizaciones se atraen y se seleccionan mutuamente; es decir, los individuos buscan las organizaciones más adecuadas a sus necesidades y objetivos, en tanto que las organizaciones prefieren a los individuos más adecuados a sus expectativas. Éste es el primer paso. El segundo es el acoplamiento y adaptación recíprocos entre individuos y organizaciones: ambos aprenden a acoplarse entre sí. El tercer paso se refiere a los individuos que hacen carrera dentro de las organizaciones, y las utilizan como trampolín profesional, y las organizaciones que desarrollan a los individuos para emplearlos como trampolín para su subsistencia. El primer paso es una elección recíproca, el segundo, una adaptación mutua, y el tercero, un desarrollo recíproco. Es tarea del área de Recursos Humanos o los encargados de esa área de asegurarse de eso.

En referencia a los incentivos y los estímulos que una organización ofrece, notamos que la responsabilidad recae en el área de Recursos Humanos o en aquellos encargados de velar por ello, considerando los pasos del Equilibrio Organizacional mencionado.

Figura 1

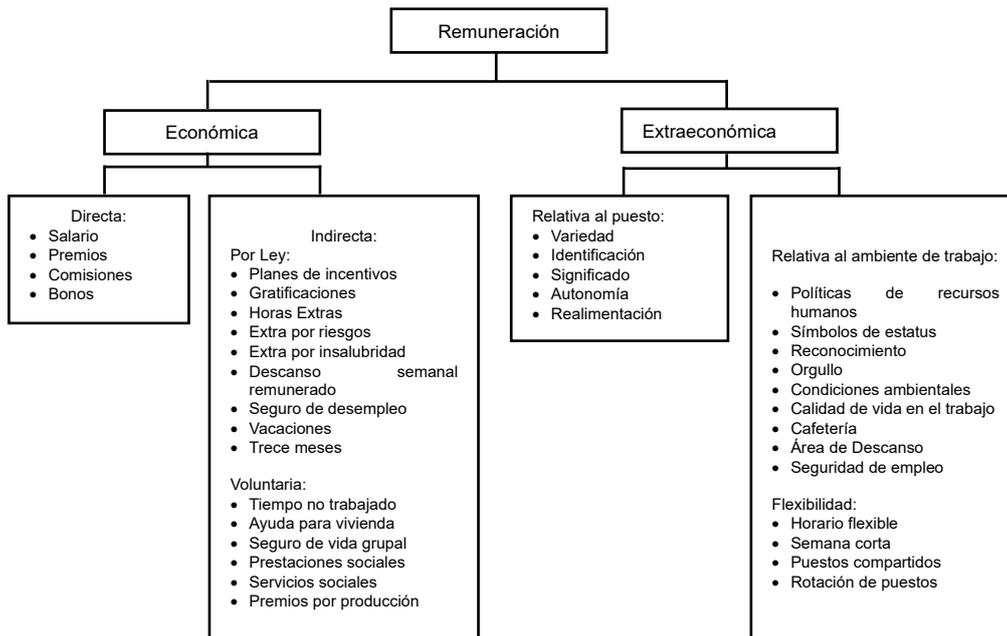
Percepción de la organización: beneficios y costos para mantener a las personas como miembros de la organización



Nota. Tomado del Libro “Administración de Recursos Humanos: el capital humano de las organizaciones”. Fuente: Chiavenato (2019).

Figura 2

Diversos tipos de remuneración



Nota. Tomado del Libro “Administración de Recursos Humanos: el capital humano de las organizaciones” Fuente: Chiavenato (2019)

Libardo *Lu* *Estefanía*

Sin duda, para que los colaboradores prosperen, la organización debe asegurarse de que se satisfagan sus necesidades. Al satisfacerlas, la organización obtiene su mejor desempeño y retiene su fuerza laboral. Los incentivos, aunque no lo son todo, son una parte importante que determina el éxito o fracaso de una organización.

Según Zapata y Hernández (2010) hay diferentes tipos de incentivos laborales, los cuales tienen como una de sus finalidades mejorar la productividad del personal, entre los cuales tenemos los siguientes:

- Incentivos económicos: Son la erogación de efectivo que la empresa le da al trabajador para que este mejore su desempeño.

- Incentivos no económicos: Estos consisten en los aspectos interiores del trabajo, que al modificarse pueden mejorar el desempeño del individuo, tales como rediseño de la estación del trabajo, redistribución de la toma de decisiones, enriquecimiento de tareas, entre otros.

- Sistemas mixtos: Son una mezcla de estos dos últimos.

Por su parte, Madero (2019) señaló que es necesario determinar formas alternativas de obtener incentivos en el trabajo para que los colaboradores mantengan el interés en las actividades que realizan en el lugar de trabajo.

Por lo tanto, luego de analizar los puntos de vista de los diversos autores, llegamos a la conclusión de la debida importancia que recae sobre los incentivos en las organizaciones, independientemente de su tamaño o giro de negocio, y la influencia de estos en el comportamiento y desempeño de los colaboradores con el fin de conseguir los objetivos tanto de las empresas como del recurso humano que las conforman, considerando que no todos los empleados y empleadores tienen el mismo propósito.

Dimensiones de los incentivos laborales

Las dimensiones de los incentivos laborales son las siguientes:

Dimensión 1: Incentivos económicos

Los incentivos económicos van directamente relacionados a recompensar tanto la productividad y la mejora del trabajador, así como los resultados obtenidos. Al ser dependiente mayormente del resultado y no tanto del esfuerzo puede ser un factor de agotamiento y por consecuencia de paso al burnout (Demerouti et al., 2001)

Los incentivos económicos son las entregadas en forma de dinero, por medio del cheque de pago, y que generan las obligaciones de seguridad social. (Chiavenato, 2019, p. 273)

Adicionalmente, es necesario mencionar que el dinero como incentivo es uno de los sistemas importantes que contribuyen al bienestar personal, la realización y la calidad de vida de las personas que laboran para la organización. (Flores y Rositas, 2021)

En concordancia a ello, Pascual y Luna (2014) indican que el dinero por sí solo no puede incentivar a los colaboradores, por lo que es indispensable encontrar un conjunto de factores que motiven a los colaboradores a lograr el mejor desempeño, es decir, no solo se debe utilizar el dinero como aliciente o entendiéndose este como el principal factor motivacional pese a que si tiene influencia. En suma, los incentivos pueden ser de otras maneras u otros medios que no solo son monetarias.

Dimensión 2: Incentivos no económicos

Según Chiavenato (2019), son las prestaciones ofrecidas en forma de servicios, ventajas o facilidades para los usuarios, por ejemplo:

- a) Alimentos.
- b) Gastos médicos y plan dental.
- c) Servicio social y asesoría.
- d) Club o agrupación gremial.
- e) Seguro de vida en grupo.

f) Transporte de casa a la empresa y viceversa.

g) Horario flexible para la entrada y la salida del personal de oficina. (p. 273)

Los incentivos buscan vincular los intereses o motivaciones de los empleados, por ello como actividades recreativas se pueden dar la celebración de cumpleaños, eventos de integración, aniversario de la empresa, fin de año, entre otros. Además, ayudan a reducir el estrés laboral, quizás causado por la fatiga acumulada, mejorando así la condición física, mental, emocional y social del trabajador, accediendo a un mejor estilo y calidad de vida, tanto dentro del ámbito laboral como fuera de éste. Muchas organizaciones como Facebook crean un sitio agradable y divertido para que los colaboradores se sientan cómodos, es por ello que cuentan con una diversidad de incentivos como masajes relajantes, áreas recreativas, gimnasio, canchas de futbol, guardería, días libres, prestaciones adicionales y beneficios singulares como permitir la visita de las mascotas a la oficina. (Lee y Larry, 2003, p. 129)

Asimismo, se tienen los incentivos del tipo educativo que buscan ayudar netamente a la formación profesional del trabajador a través de cursos como educación técnica, tecnológica, pregrados, especializaciones y maestrías, estos se pueden dar a través de convenios con la finalidad de beneficiar tanto a la organización como al trabajador. (Schaufeli y Bakker, 2004)

La capacitación es un incentivo laboral de aprendizaje donde se planea mejorar las habilidades, conocimientos, que ayuden al trabajador en su carrera profesional y mejorar así su desempeño, lo que beneficiará su desarrollo en la organización. Ya que la capacitación se orienta no solo a mejorar el desempeño del individuo en el trabajo sino al crecimiento humano y profesional. En muchas ocasiones las empresas ofrecen diversos programas de capacitación a sus empleados, con el objetivo de mejorar su desempeño individual y, por ende, su nivel de productividad en la compañía. (Manrique, 2011)

Del mismo modo, Honores et al. (2020) nos menciona que, la capacitación laboral a los trabajadores es otro incentivo que motiva al personal porque un trabajador que tiene ganas de superarse siempre querrá seguir aprendiendo para ir alcanzando mayor riqueza en su conocimiento, por tal motivo es

importante que las empresas realicen constantes capacitaciones para así también ir potenciando a su equipo de trabajo y disminuir las insuficiencias.

2.2.2. Desempeño

Chiavenato (2019) indica que el desempeño es “La forma en que las personas, equipos u organizaciones realizan sus tareas y actividades y con ello alcanzan los objetivos organizacionales y promueven excelentes resultados” (p. 206). Respecto a evaluación del desempeño, Chiavenato (2019) nos plantea que: Es una apreciación sistemática del desempeño de las personas y su potencial de desarrollo futuro. Cada evaluación es un proceso de medir o estimular el valor, la excelencia, las cualidades de una persona que desempeña un papel dentro de una organización. Es un concepto dinámico, pues los empleados se evalúan constantemente, ya sea formal o informalmente (p. 206).

Asimismo, Chiavenato (2004), plantea: “El desempeño es el comportamiento del evaluado en la búsqueda de los objetivos fijados. El desempeño consiste en la estrategia individual que busca lograr los objetivos deseados” (p. 359). Además, esto no solo depende del monto de esfuerzo invertido, sino también de las aptitudes y percepciones de los roles del individuo o de forma colectiva. Asimismo, se puede decir, el desempeño laboral son acciones observables dirigidas hacia una meta, donde el individuo manifiesta la voluntad y la capacidad de ejecutarla, siempre y cuando el contexto sea idóneo para alcanzarlas.

Según Palaci (2005), define al desempeño laboral como el valor que va a otorgar el personal a la organización, en un periodo de tiempo. Siendo una conducta de un individuo u/o forma grupal en diferentes momentos o de forma temporal a la vez, contribuyendo a la productividad de la empresa (p. 155).

Según Koopmans (2015) el desempeño laboral es “el conjunto de acciones observadas por el empleado” (p. 196). Desde la perspectiva de Argoti (2020), “es el valor que cada individuo llega a sumar en la empresa de manera individual de muchas formas posibles en un determinado lapso de tiempo” (p.

44), así como en la búsqueda de los objetivos fijados, de tal manera que se pueda ejecutar la medición y rendimiento del colaborador (Aguirre et al., 1991).

Según Robbins y Judge (2013), aporta con el estudio en mención del desempeño como uno de los pilares fundamentales de la psicología del desempeño, el cual va enfocado principalmente hacia la obtención de un final consciente, pero en este también intervienen otros aspectos con la capacidad de facilitar o entorpecer esta concordancia entre comportamiento y resultado.

Teorías del Desempeño Laboral

Según Klingner & Nabaldian (2002) estas teorías explican el vínculo entre la motivación y la capacidad para el desempeño, así como la relación entre satisfacción en el trabajo y su desempeño. Por tanto, se explican las más esenciales:

Teoría de la equidad

Para Klingner y Nabaldian (2002), esta sostiene que el Desempeño Laboral está asociado con la percepción que tiene el trabajador acerca del trato que recibe. En consecuencia, estas apreciaciones dan como resultado lealtad, expresiones de buena voluntad y una mayor eficacia en su trabajo dentro de la organización. Muchas veces esta impresión ha estado más vinculada a un estado mental que a una percepción basada en hechos. No obstante, significa que la imparcialidad y el buen trato son elementos fundamentales. También influye la buena comunicación entre todos los niveles organizacionales (Klingner y Nabaldian, 2002).

La equidad está constituida por dos aspectos: el desempeño y la equiparación con otros.

En el primer caso es la comparación de su aporte o desempeño laboral y la retribución que recibe en relación con otras personas. En el segundo caso, se habla de la comparación subjetiva de uno respecto a su par (Klingner y Nabaldian, 2002). Por lo expuesto, se determina que la teoría de la equidad se basa en el equilibrio entre el tipo de trato que reciben los colaboradores y el desempeño de estos, a saber, la vinculación existente entre el esfuerzo y la

recompensa; entonces, dependerá del tipo de trato ya sea justo o injusto que reciba el colaborador para que se sienta motivado y tenga un determinado desempeño (Klingner y Nabaldian, 2002).

Teoría de las expectativas

Esta se centra en los sentimientos de satisfacción de los empleados, lo cual propicia un mejor Desempeño Laboral con otros. En ese sentido, la postura se concentra en la percepción subjetiva que tiene el trabajador sobre la posibilidad de que su forma de realizar su trabajo o desarrollar determinados comportamientos conlleve a la consecución de cierto desempeño (Vroom, 1994, p. 331).

El autor Vroom (1994) presenta tres elementos en la teoría de las expectativas:

- Expectativa: es el vínculo entre el esfuerzo y el desempeño, hace referencia al empeño que el empleado ejecuta para tener un desempeño preciso.
- Instrumentalidad: es la relación entre el desempeño y la recompensa, indica el grado de probabilidad estimado sobre los resultados óptimos que corresponden una recompensa.
- Valencia: hace referencia a la importancia que el individuo otorga al resultado o estímulo por el desempeño obtenido.

En resumen, son tres los factores identificados: (a) el alcance que un empleado cree que puede tener al realizar el trabajo al nivel esperado, (b) la evaluación del empleado con el consecuente reconocimiento mediante gratificaciones o sanciones como resultado de que se alcance o no el nivel esperado en el desempeño y (c) la importancia que el empleado concede a estas gratificaciones o sanciones (Vroom, 1994, p. 333).

Es indudable que esta teoría permite comprender muchas de las reacciones positivas o negativas en el desempeño del trabajador, puesto que, como ser humano también se tiene expectativas y metas. Por eso, esta propone que los empleados se comporten de una determinada manera para poder cumplir con sus expectativas planteadas, un resultado que perciben como valioso y que se sintetiza en tres aspectos: expectativa, instrumentalidad y valencia.

Teoría de la finalidad o de las metas

Esta fue planteada por Locke (1976), él afirmó que existe un papel motivacional que afecta en las intenciones de los trabajadores al momento de desempeñar alguna labor. Dicho de otra manera, los colaboradores persiguen intencionalmente un objetivo o meta a través de la realización de la tarea, donde se involucra cierto nivel de esfuerzo y esto determina el grado de su desempeño. Cabe resaltar que “una meta es aquello que una persona se esfuerza por lograr” (Locke, 1969, p. 89). La intención de alcanzar un propósito se basa en la motivación, dado que estas guían los actos e impulsan a dar el mejor desempeño (Locke, 1976)

El autor Locke (1976) expresó que las metas pueden tener varias funciones:

- Centran la atención y la acción, al focalizar la atención en la tarea.
- Movilizan la energía y el esfuerzo.
- Aumentan la persistencia.
- Ayuda a la elaboración de estrategias.

En concordancia con lo anterior, los objetivos que se planteen a los trabajadores deben ser lo suficientemente interesantes y específicos, para así despertar su motivación y movilización a conseguirlos, al ser concretos son más eficaces para incentivar la realización del comportamiento adecuado (Locke, 1976). Por ende, en la teoría de las metas el elemento motivacional tiene un rol fundamental en la consecución de las finalidades previamente fijadas, las cuales deben ser desafiantes y particulares para generar interés y poder alcanzarlos. Lo que propone esta teoría es que los propósitos conllevan al individuo a desempeñarse de una forma determinada para alcanzar lo propuesto, por ello, estos deben ser retadores.

Ticahuanca y Mamani (2021) señalan que las dimensiones del Desempeño Laboral son 3:

Dimensión 1: Desempeño en las tareas.

Eufracio (2018) el desempeño laboral en una empresa es directamente proporcional hacia la productividad, al respecto Bolzan (2018) lo denomina como el rendimiento de uno o más de dos trabajadores respecto a las funciones en las que se propone el cumplimiento de las metas y los objetivos establecidos en una organización.

Por su parte, Ribes et al. (2018) señalan que calidad de labor que realiza un empleado o trabajador en su respectiva área o tarea, mediante el fortalecimiento de sus habilidades y competencias personales, lo cual conlleva hacia los resultados establecidos por la organización (Martín, 2018). Por lo tanto, el desempeño laboral como el conjunto de acciones que se realizan de manera eficiente respecto al capital humano en cumplimiento con las metas establecidas por la empresa, la cual cumple un rol importante en función a sus capacidades, habilidades y destrezas laborales. En ese sentido, Ivars et al. (2016) resalta un factor importante en la determinación de grupos de trabajo en la empresa, también Forbes (2013), y así desarrollarse de manera eficiente en su área de trabajo, la cual abarca el compromiso de la organización o institución (Pedraza et al., 2010), la cual está relacionada con los objetivos y metas alcanzados en las actividades, debido a esto es de suma importancia mantener una adecuada, como también utilizar las técnicas y métodos necesarias para representar las actividades desarrolladas (Fuentes et al., 2019), considerando que la formación es la actualización y capacitación constante de las áreas de la empresa, con el fin de generar una organización sumamente competitiva.

Dimensión 2: Desempeño en el contexto.

Rodríguez y Lechuga (2020) describe a el desempeño laboral como la efectividad, en función a criterios sistémicos, por lo cual se mide de acuerdo a la capacidad de los dirigentes para adaptarse y crecer, además Hernandez (2008) resalta el enfoque de ejecución alcanzado por el empleado en el logro de los

objetivos dentro de la empresa en un tiempo establecido (Ana et al., 2011) que existan empleados con alto desempeño o servidores con cualidades y competencias que son difíciles de reemplazar.

Según Chiavenato (2011) el desempeño laboral es un conjunto de metas observadas en los trabajadores, desde la perspectiva de Palaci (2005), es el valor que se espera aportar a la empresa de los diferentes desempeños conductuales que una persona lleva a cabo en un lapso de tiempo, en la búsqueda de objetivos fijados.

Según Robbins y Judge (2009), quien realiza un estudio empírico respecto al desempeño y sus previos resultados, resalta el hecho de buscar un propósito consciente, pero en él también intervienen otros agentes con la capacidad de facilitar esta asociación entre resultado y comportamiento (Mejia, 2010).

Dimensión 3: Comportamiento contraproducente

Respecto al comportamiento contraproducente se puede confirmar que se dice que no solo reconoce los sentimientos propios, sino que también los ajenos (Pacheco y Fernandez, 2004), para poder auto-motivarse y también motivar a los demás (Forbes, 2013), mejorando positivamente las emociones internas y las relaciones con el entorno laboral (Navarro et al., 2016) demostrando interés y preocupación por todos los aspectos psicológicos (Moscoso, 2019).

Según Buitrón y Navarrete (2008) es una habilidad para percibir, reconocer y valorar las emociones, como también para expresar y regular la opinión de cada individuo, (Hernández y Vázquez, 2018) ya que es la capacidad de expresar nuestras emociones y comprenderlas como habilidad intrínseca del individuo (Sladogna, 2017) también como un recurso personal que facilitaría una mejor percepción de auto-eficacia y autovaloración (Araujo y Leal, 2007) ya que nos concede la destreza de conocer nuestros propios sentimientos y ser eficaces en nuestros deberes.

2.3. Marco conceptual

Incentivos laborales

Chiavenato (2019) menciona que los Incentivos laborales son los “pagos” de la organización a sus participantes (salarios, premios, beneficios sociales, oportunidades de crecimiento, seguridad en el empleo, supervisión abierta, reconocimientos, etcétera). A cambio de las contribuciones, cada incentivo posee un valor de conveniencia subjetivo, pues varía de individuo a individuo: lo que para uno es útil, puede no serlo para otro. A los incentivos se les llama también estímulos o recompensas (p. 71).

Gorbaneff (2010), “afirma que el incentivo es la recompensa total, que abarca los aspectos económicos y no económicos, condicionada a la medición del resultado de un trabajo o a la observancia de ciertas normas de conducta” (p.73).

Por otra parte, Banjoko (2006) indica que los incentivos “son premios que se otorgan cuando se han alcanzado objetivos predeterminados dentro de una organización. Así mismo, se puede considerar como pagos variables hechos a los empleados sobre la base de la cantidad de producción o resultados alcanzados”.

Desempeño

Según Chiavenato (2019) indica que el desempeño es el conjunto de características o capacidades de comportamiento o rendimiento de una persona, equipo u organización. Es la forma en que las personas, equipos u organizaciones realizan sus tareas y actividades y con ello alcanzan los objetivos organizacionales y promueven excelentes resultados.

Por otro lado, Faria (2000) precisa al desempeño laboral como resultado del comportamiento de los trabajadores en consecuencia de sus actividades asignadas y aportes en función a su cargo que dependen de un regulador entre el colaborador y la empresa.

Del mismo modo, Huamán (2018, p. 33) define el desempeño laboral como el resultado del proceso por el cual el trabajador adopta comportamientos

específicos en las diferentes actividades que configuran el núcleo de su responsabilidad personal en tanto trabajador, con relación a la oportunidad y adecuación al proceso formativo que la organización le proporciona.

Sin embargo, para Cueva (2018, p. 46) el desempeño laboral muestra las competencias y destrezas de los colaboradores de las empresas, las cuales, si son evaluadas correspondientemente, podrán ser manejadas, capacitadas y reforzadas para el bien de la empresa, con un debido asesoramiento y entrenamiento adecuado, trabajando en equipo con una buena comunicación y con un acertado conocimiento.

2.4. Definición de términos básicos

INCENTIVO LABORAL: Estos hacen referencia a los pagos o contribuciones que las organizaciones les ofrecen a sus empleados, teniendo en cuenta que cada incentivo posee un valor de conveniencia que es subjetivo, ya que varía de individuo a individuo: lo que para uno es útil, puede no serlo para otro.

INCENTIVO NO ECONÓMICO: Son aquellas recompensas o retribuciones que no tienen relación con los salarios y que, sin embargo, incrementan la motivación del trabajador en grado tal que se hace evidente el aumento en esfuerzo y empeño.

INCENTIVOS ECONÓMICOS: Son aquellas retribuciones económicas al salario habitual, lo que supone obtener dinero extra o una mejora salarial.

PRESTACIONES SOCIALES: Las facilidades, comodidades, beneficios y servicios sociales son elementos que las empresas proporcionan a sus empleados con el objetivo de aliviarles esfuerzos y preocupaciones.

SATISFACCIÓN LABORAL: Es la actitud del trabajador frente a su propio trabajo, por lo que, dicha actitud está basada en las creencias y valores que el trabajador desarrolla de su propio trabajo.

DESEMPEÑO LABORAL: Hace referencia a los resultados obtenidos luego de realizar una actividad laboral o el desenvolvimiento en el desarrollo de estas, los cuales pueden ser medidos tomando instrumentos de medición de desempeño o por efectos del control que se utilice en la empresa.

PRODUCTIVIDAD LABORAL: Consiste en el rendimiento originado de las variaciones de trabajo, el capital, la técnica y cualquier otro factor.

CULTURA ORGANIZACIONAL: Es el marco en base al cual se desarrollan las actividades y formas de pensar que deben compartir e impartir todos los miembros de las organizaciones.



III. HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. Hipótesis

- Hipótesis general

H_G: Los incentivos laborales tienen una influencia positiva en el desempeño de los colaboradores en la Empresa VALMER SYSTEMS S.A.C. Lima, 2023.

- Hipótesis específicas

H_{E1}: Los incentivos laborales tienen una influencia positiva en el desempeño de tareas de los colaboradores en la Empresa VALMER SYSTEMS S.A.C. Lima, 2023.

H_{E2}: Los incentivos laborales tienen una influencia positiva en el desempeño en el contexto de los colaboradores en la Empresa VALMER SYSTEMS S.A.C. Lima, 2023.

H_{E3}: Los incentivos laborales tienen una influencia positiva en el comportamiento contraproducente de los colaboradores en la Empresa VALMER SYSTEMS S.A.C. Lima, 2023.

3.1.1. Operacionalización de variables

Tabla 3.1
Operacionalización de las variables de investigación

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	INDICES/ITEMS	METODO	TECNICA
INCENTIVOS LABORALES	Según Chiavenato (2019) los incentivos laborales son los “pagos” de la organización a sus participantes (salarios, premios, beneficios sociales, oportunidades de crecimiento, seguridad en el empleo, supervisión abierta, reconocimientos, etcétera).	Esta variable se medirá por medio de 13 ítems divididos en dos dimensiones.	INCENTIVOS ECONÓMICOS	<ul style="list-style-type: none"> Sueldos Bonos Comisiones 	1,2,3,4,5	Hipotético - deductivo	Encuesta
			INCENTIVOS NO ECONÓMICOS	<ul style="list-style-type: none"> Recreativos Educativos Complementarios 	6,7,8,9,10,11,12,13		Instrumento: Cuestionario de encuesta
DESEMPEÑO	Chiavenato (2019) define el desempeño como “La forma en que las personas, equipos u organizaciones realizan sus tareas y actividades y con ello alcanzan los objetivos organizacionales y promueven excelentes resultados”.	Esta variable se medirá por medio de 18 ítems divididos en tres dimensiones.	DESEMPEÑO DE TAREAS	<ul style="list-style-type: none"> Calidad de trabajo Planificación y organización Orientación a resultados Priorización 	1,2,3,4,5,6,7,8	Hipotético - deductivo	Encuesta
			DESEMPEÑO EN EL CONTEXTO	<ul style="list-style-type: none"> Productividad Habilidades Conocimiento 	9,10,11,12,13		Instrumento: Cuestionario de encuesta
			COMPORTAMIENTO CONTRAPRODUENTE	<ul style="list-style-type: none"> Muestra de excesiva negatividad Realizar acciones que perjudican a la organización 	14,15,16,17,18		Instrumento: Cuestionario de encuesta
							Escala de Likert Valores: 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre

IV. METODOLOGÍA DEL PROYECTO

4.1. Diseño metodológico

El diseño de nuestra investigación es no experimental puesto que, no se manipula intencionalmente las variables, sino que solo observaremos situaciones ya existentes; no se controlan dichas variables ni se genera influencia o incidencia en ellas. Además, los individuos que pertenecen a nuestra población muestral ya pertenecen a un grupo de la variable independiente por autoselección solo observaremos y analizaremos la relación e incidencia de las variables que se ha dado en su contexto natural.

Asimismo, Hernández et al., (2014) nos señalan que, el diseño no experimental corresponde a aquellos estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos.

Del mismo modo nuestra investigación es de corte transversal ya que vamos a describir la relación e influencia entre las variables en un determinado momento, tal sea el caso que ya hayan sucedido o que sucedan durante el periodo de desarrollo de nuestro estudio.

El nivel de la presente investigación es explicativo porque queremos conocer, analizar y entender porque ocurre dicho fenómeno o situación en nuestra empresa de estudio, asimismo conocer el efecto que este hecho ocasiona y en qué condiciones se da.

Hernández et al., (2014) nos señala que las investigaciones explicativas están dirigidas a responder por las causas de los eventos y fenómenos físicos o sociales. Se enfocan en explicar por qué ocurre un fenómeno y en qué condiciones se manifiesta, o por qué se relacionan dos o más variables.

Tipo

La presente investigación es de tipo básica porque genera y amplía conocimientos a partir de conocimientos científicos previos, con el propósito de conocer la realidad de nuestro fenómeno de estudio.

4.2. Método de investigación

La presente investigación ha usado el método hipotético-deductivo, puesto que, se ha realizado la postulación de hipótesis que se toman como verdaderas sin tener la certeza de ello. Asimismo, dichas hipótesis se plantean para anticipar una solución a nuestros problemas tanto el general como los específicos.

Según (Hernández et al., 2014, p. 59), este procedimiento es un paso que toma unas enunciaciones en característica de hipótesis y muestra tales hipótesis, supuesto de ellos, en vinculado de otras técnicas, soluciones que confirmamos con los hechos.

4.3. Población y muestra

4.3.1. Población

La población de estudio está determinada por todos los colaboradores de la Empresa VALMER SYSTEMS S.A.C., 2023 que son un total de 25 colaboradores.

4.3.2. Muestra

Para el cálculo de la muestra se utiliza el muestreo no probabilístico por conveniencia considerando a todos los colaboradores como muestra del estudio. Puesto que, al ser una población pequeña hemos tomado el total de la cantidad de trabajadores como muestra censal.

4.4. Lugar de estudio y periodo desarrollado

La presente investigación se desarrolló con los colaboradores de la empresa VALMER SYSTEMS S.A.C. la cual está ubicada en Av. Mariscal Jose de la Mar 662, Urb. Santa Cruz, oficina 403 – Miraflores, Lima. Asimismo, nuestro estudio, se está desarrollando en un período temporal de un año, desde enero a diciembre del 2023.

4.5. Técnicas e instrumentos para la recolección de la información

4.5.1. Técnicas

En la presente investigación se utilizó como técnica de recolección de datos a la encuesta, la cual nos permitió recopilar la información para el análisis, diagnóstico y determinación de los objetivos de la investigación.

4.5.2. Instrumentos

El presente estudio utilizó como instrumento al cuestionario, por lo que se realizó uno para cada variable. El cuestionario de Incentivos laborales consta de 13 preguntas agrupadas en 2 dimensiones: incentivos económicos e incentivos no económicos; las preguntas antes mencionadas son resueltas por los encuestados o colaboradores de la empresa en estudio en una escala de Likert el 1 al 5, donde 1 significa “nunca” y 5 “siempre”. El cuestionario de Desempeño laboral consta de 18 preguntas agrupadas en 3 dimensiones: desempeño en la tarea, desempeño en el contexto y comportamientos contraproducentes; dichas preguntas se miden en escala del Likert del 1 al 5, con 1 “nunca” y 5 “siempre”.

4.6. Análisis y procesamiento de datos

En el desarrollo del presente estudio se utilizó un conjunto de procesos estadísticos para el análisis y procesamiento de datos a través del programa estadístico SPSS versión 27, que nos permitió explicar la influencia de los Incentivos laborales en el desempeño de los colaboradores de la empresa VALMER SYSTEMS S.A.C., 2023.

Uso de la estadística inferencial provisto por la prueba paramétrica, específicamente utilizando el coeficiente de correlación r^2 de Karl Pearson, cuya finalidad fue demostrar el grado de correlación entre dos variables; sobre su interpretación se buscó afirmar la hipótesis a través de esta prueba estadística siempre y cuando su p valor sea menor al 0.05 luego de analizar el grado o fuerza de correlación.



4.7. Aspectos Éticos en investigación

La elaboración de la presente investigación ha tenido en consideración el consentimiento informado de la empresa VALMER SYSTEMS S.A.C. Asimismo, se ha mantenido la confidencialidad de los colaboradores y la información que se obtuvo a través de los instrumentos investigativos, los métodos y las técnicas teniendo la validez y confiabilidad en su aplicación. Puesto que, nuestro estudio busca la veracidad y responsabilidad en todo el proceso de desarrollo del mismo.

4.8. Si la orientación es hacia un proyecto de inversión

No aplica

4.9. Si el proyecto se orienta al impacto ambiental

No aplica

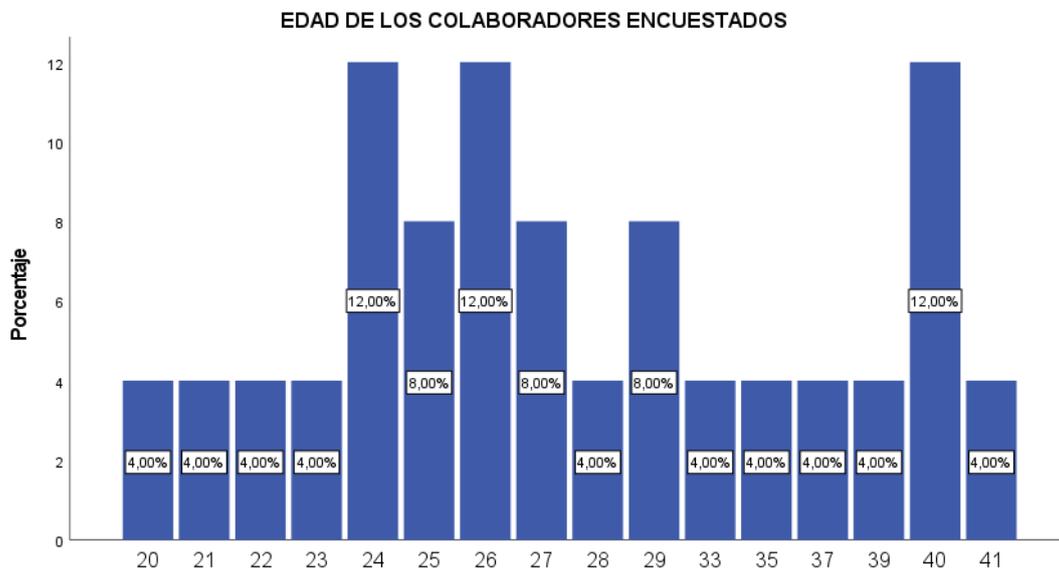


V. RESULTADOS

5.1. Resultados Descriptivos

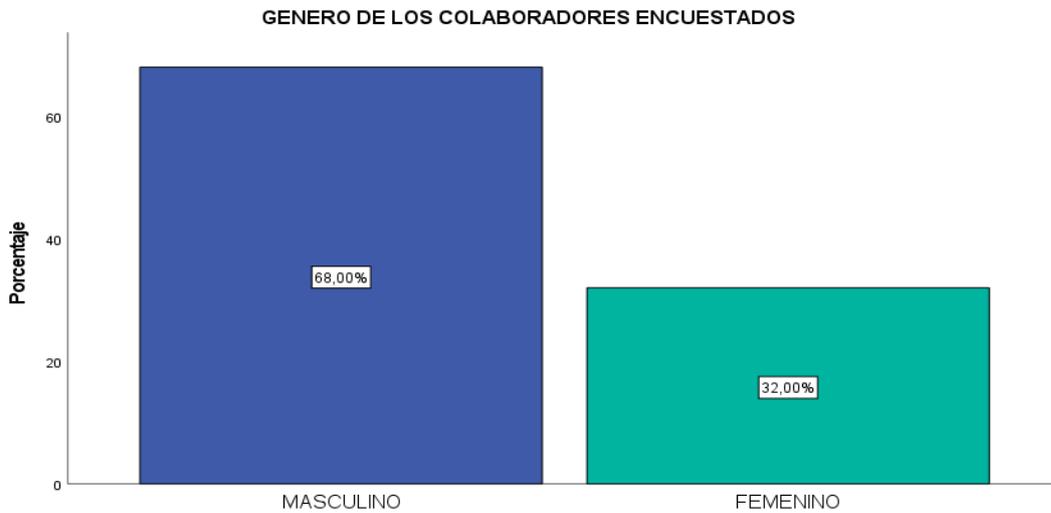
En cuanto al contenido de las respuestas de los encuestados, se presenta de la siguiente manera:

Figura 3
Edad de los colaboradores



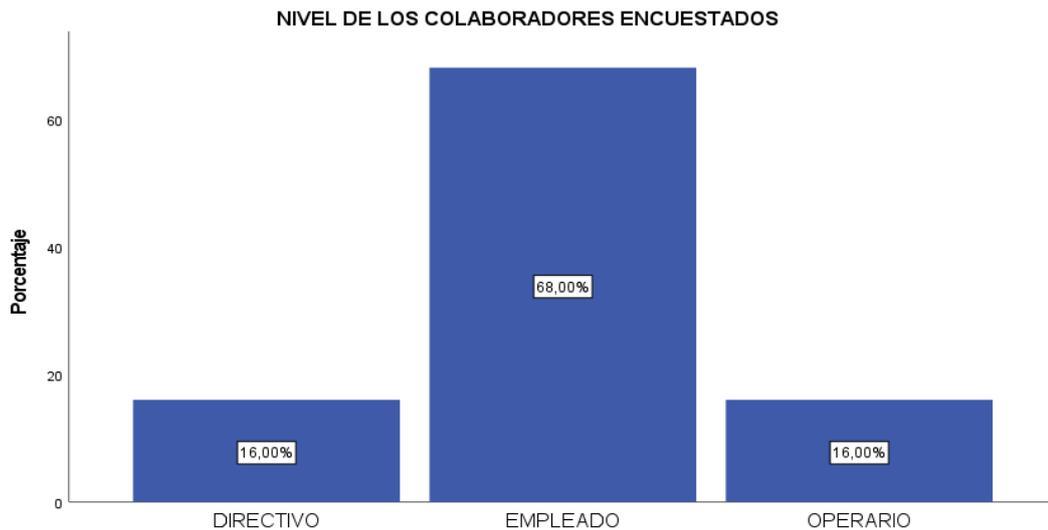
Los colaboradores de la empresa Valmer Systems S.A.C., se encuentran en el rango de edad entre 20-41 años, donde en la mayor proporción son jóvenes.

Figura 4
Género de los colaboradores encuestados



Respecto a la consulta de género, en la figura 4, predomina el género masculino con 68% equivalente a 17 integrantes y el género femenino con 32% que corresponde a 8 integrantes.

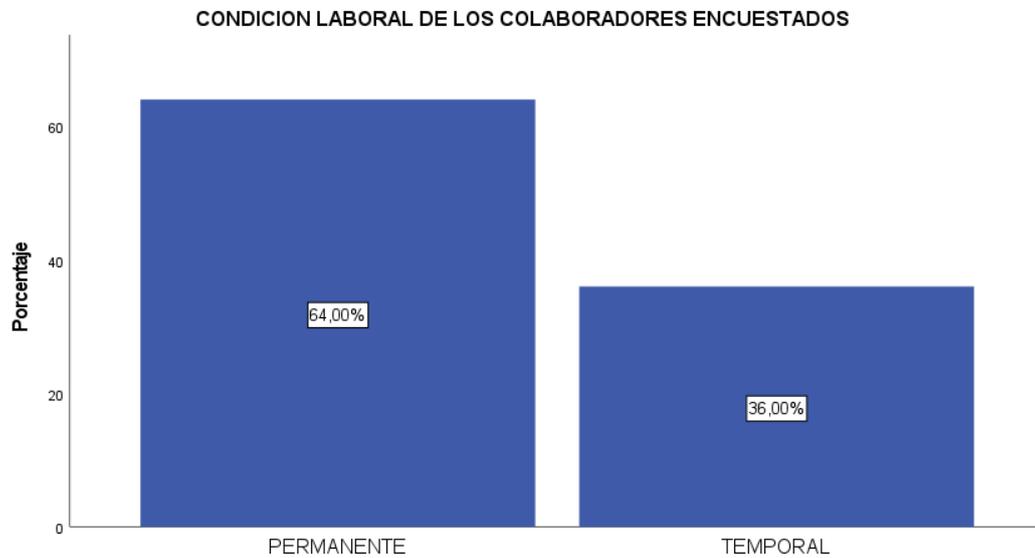
Figura 5
Nivel de los colaboradores encuestados



La figura 5, respecto al nivel de los colaboradores en la empresa Valmer Systems S.A.C, nos muestra que el 16% corresponde a 4 directivos, el 68% está conformado por 17 empleados y el 16% está integrado por 4 operarios.

Figura 6

Condición laboral de los colaboradores encuestados



Respecto a la consulta de Condición laboral, en la figura 6 predomina con un 64% los colaboradores permanentes y con un 36% los colaboradores temporales.

Liliana
Jato

Lu

Estelina

INCENTIVOS LABORALES

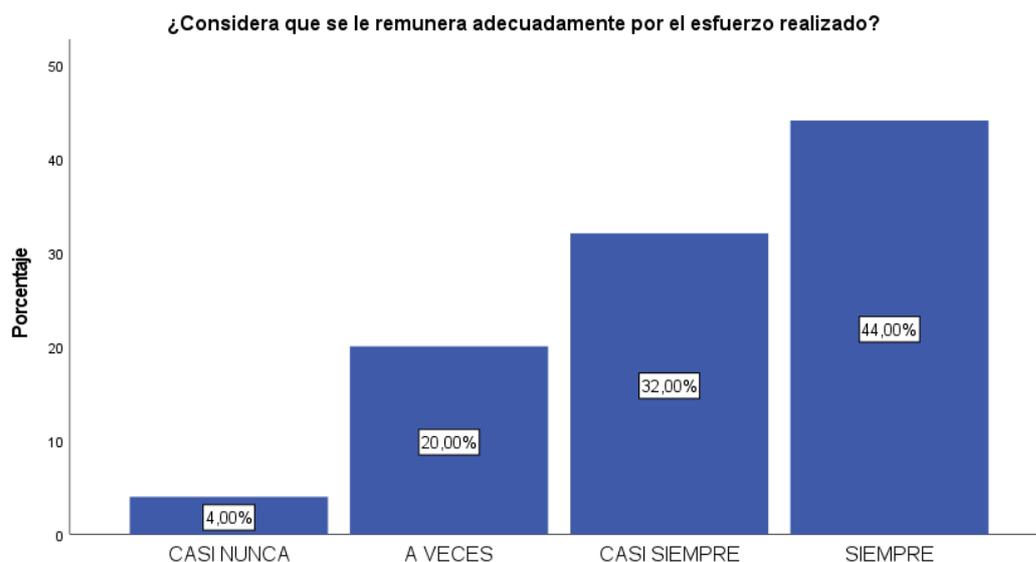
Tabla 5.1

Remuneración por esfuerzo

1. ¿Considera que se le remunera adecuadamente por el esfuerzo realizado?		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	1	4,0	4,0	4,0
	A VECES	5	20,0	20,0	24,0
	CASI SIEMPRE	8	32,0	32,0	56,0
	SIEMPRE	11	44,0	44,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Figura 7

¿Considera que se le remunera adecuadamente por el esfuerzo realizado?



La tabla 2 y figura 7 referidas a la pregunta 1 de Incentivos Laborales nos permitió indagar si los colaboradores de la empresa Valmer Systems S.A.C. consideran que se le remunera adecuadamente por su esfuerzo, donde se obtuvo la opción “Siempre” con un 44%, “Casi siempre” con un 32%, “A veces” con un 20% y “Casi nunca” con un 4%; demostrando que la mayoría respondió que si se sienten remunerados adecuadamente por el esfuerzo que realizan.

Liliana

[Signature]

Estefanía

Tabla 5.2

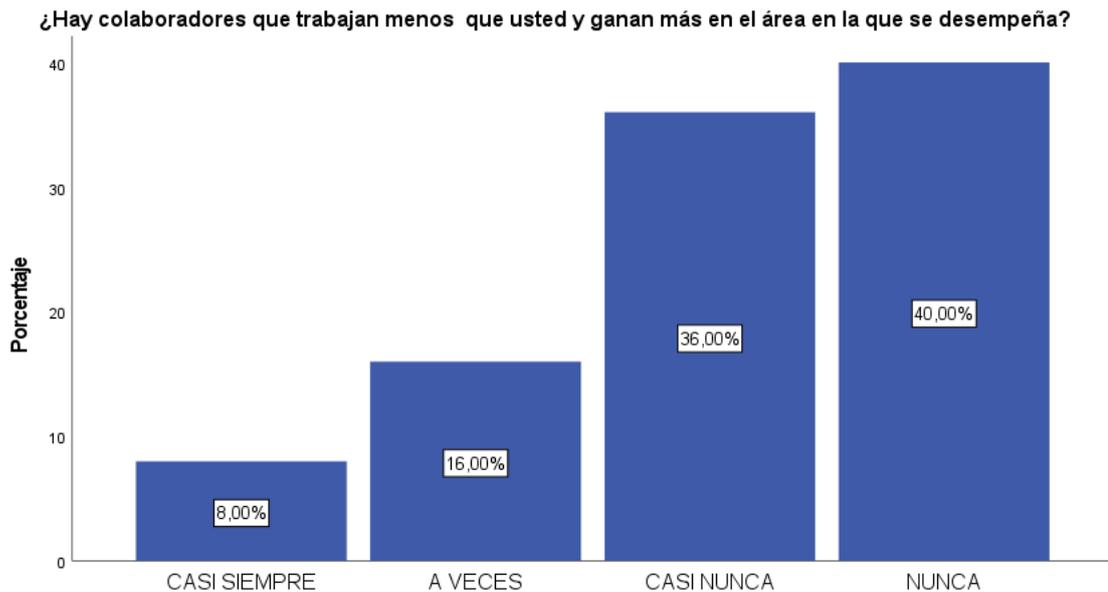
¿Hay colaboradores que trabajen menos que usted y ganen más en el área en la que se desempeña?

2. ¿Hay colaboradores que trabajen menos que usted y ganen más en el área en la que se desempeña?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI SIEMPRE	2	8,0	8,0	8,0
	A VECES	4	16,0	16,0	24,0
	CASI NUNCA	9	36,0	36,0	60,0
	NUNCA	10	40,0	40,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Figura 8

¿Hay colaboradores que trabajen menos que usted y ganen más en el área en la que se desempeña?



La tabla 3 y figura 8 referidas a la pregunta 2 de Incentivos Laborales nos permitió indagar si el personal en general de la empresa en estudio considera que hay otros colaboradores que trabajen menos y ganen más en el área que se desempeñan, donde se obtuvo la opción “Casi siempre” con un 8%, “A veces” con un 16%, “Casi nunca” con un 36% y “Nunca” con 40%; demostrando que la mayoría respondió que no consideran que trabajen más y ganen menos que otros colaboradores.

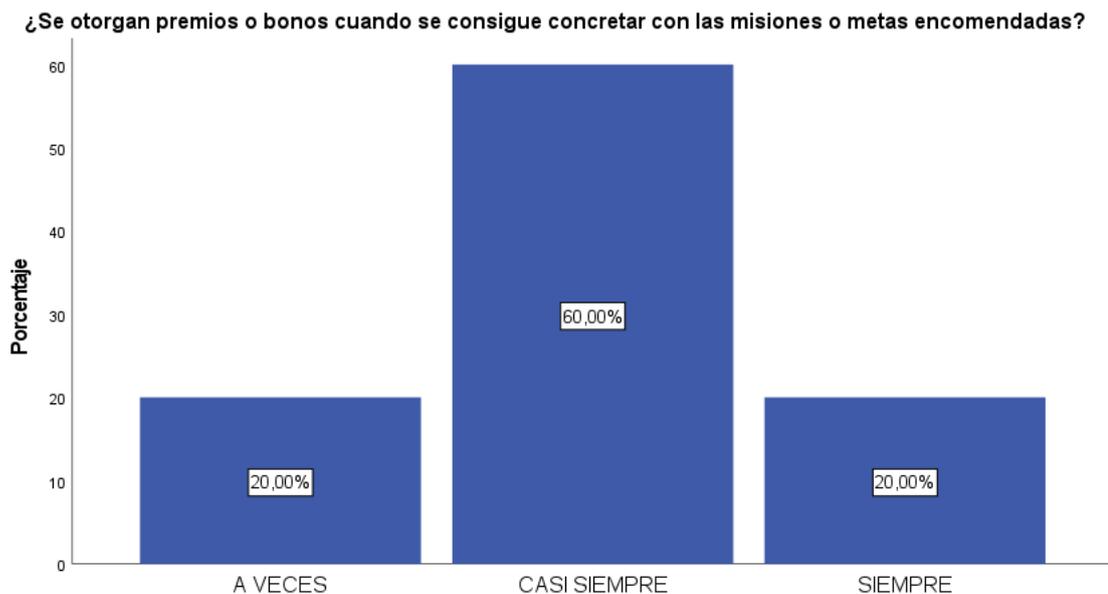
Tabla 5.3

¿Se otorgan premios o bonos cuando se consigue concretar con las misiones o metas encomendadas?

3. ¿Se otorgan premios o bonos cuando se consigue concretar con las misiones o metas encomendadas?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	5	20,0	20,0	20,0
	CASI SIEMPRE	15	60,0	60,0	80,0
	SIEMPRE	5	20,0	20,0	100,0
Total		25	100,0	100,0	

Figura 9

¿Se otorgan premios o bonos cuando se consigue concretar con las misiones o metas encomendadas?



La tabla 4 y figura 9, referidas a la pregunta 3 de Incentivos Laborales nos permitió indagar si se otorgan premios o bonos cuando se consigue concretar con las misiones o metas encomendadas, donde se obtuvo la opción “Siempre” con un 20%, “Casi siempre” con un 60% y “A veces” con un 20%; demostrando que la mayoría respondió que casi siempre se otorga bonos o premios a los colaboradores.

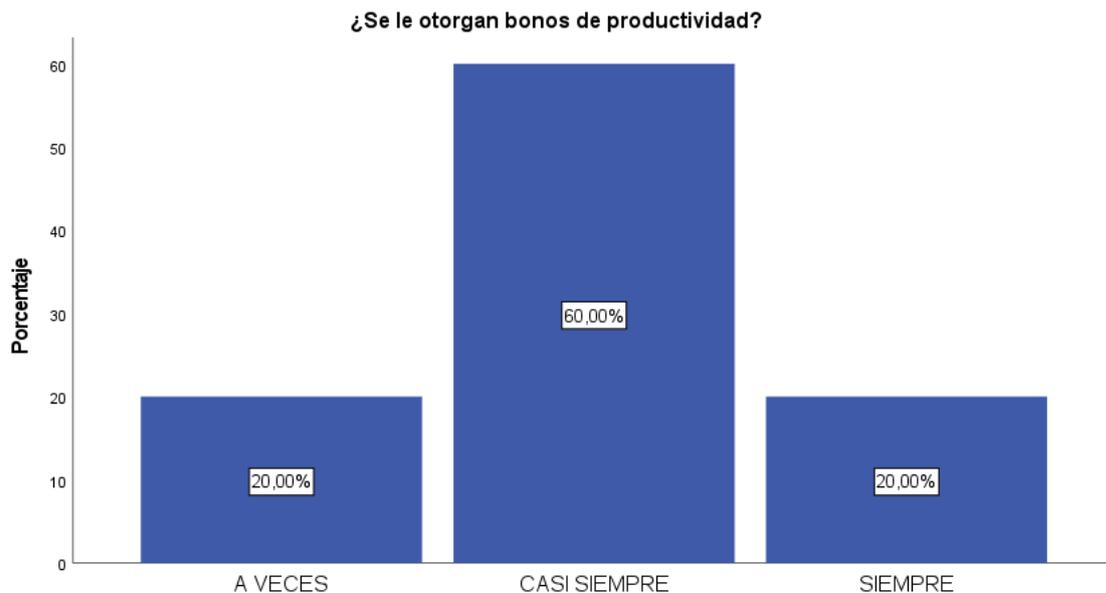
Tabla 5.4

¿Se le otorgan bonos de productividad?

5. ¿Se le otorgan bonos de productividad?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	5	20,0	20,0	20,0
	CASI SIEMPRE	15	60,0	60,0	80,0
	SIEMPRE	5	20,0	20,0	100,0
Total		25	100,0	100,0	

Figura 10

¿Se le otorgan bonos de productividad?



La tabla 5 y figura 10, referidas a la pregunta 4 de Incentivos Laborales nos permitió indagar si se otorgaron bonos por productividad, donde se obtuvo la opción “Siempre” con un 20%, “Casi siempre” con un 60% y “A veces” con un 20%; demostrando que la mayoría respondió que casi siempre se otorga bonos por productividad a los colaboradores.

Tabla 5.5

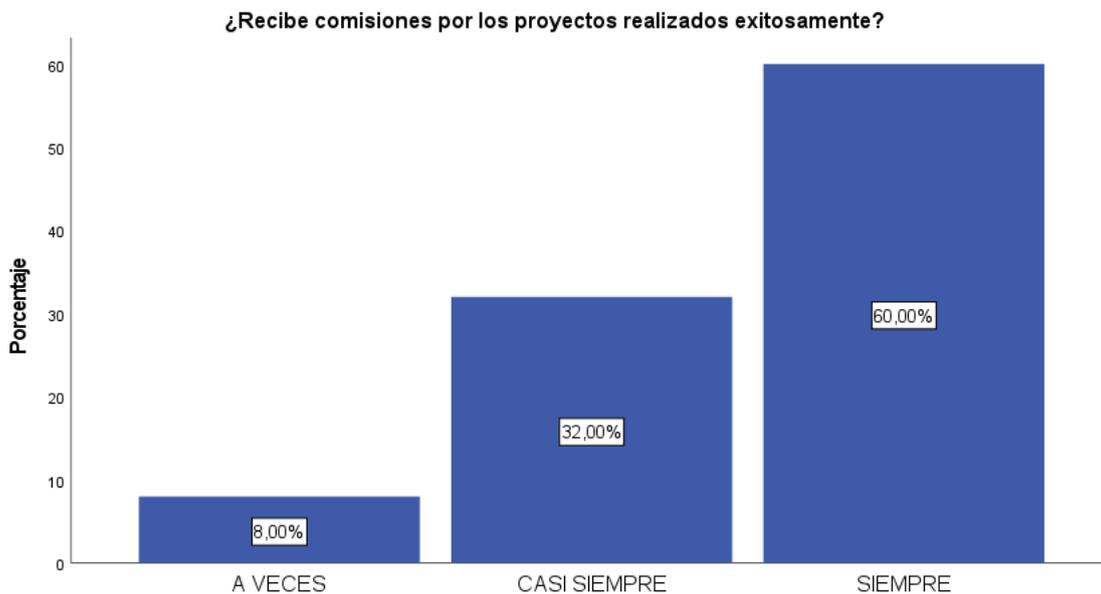
¿Recibe comisiones por los proyectos realizados exitosamente?

6. ¿Recibe comisiones por los proyectos realizados exitosamente?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	2	8,0	8,0	8,0
	CASI SIEMPRE	8	32,0	32,0	40,0
	SIEMPRE	15	60,0	60,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Figura 11

¿Recibe comisiones por los proyectos realizados exitosamente?



La tabla 6 y figura 11, referidas a la pregunta 5 de Incentivos Laborales nos permitió indagar si los colaboradores reciben comisiones por los proyectos realizados exitosamente, donde se obtuvo a la opción “Siempre” con un 60%, “Casi siempre” con un 32% y “A veces” con un 8%; demostrando que la mayoría respondió que siempre reciben comisiones por proyectos realizados exitosamente.

Tabla 5.6

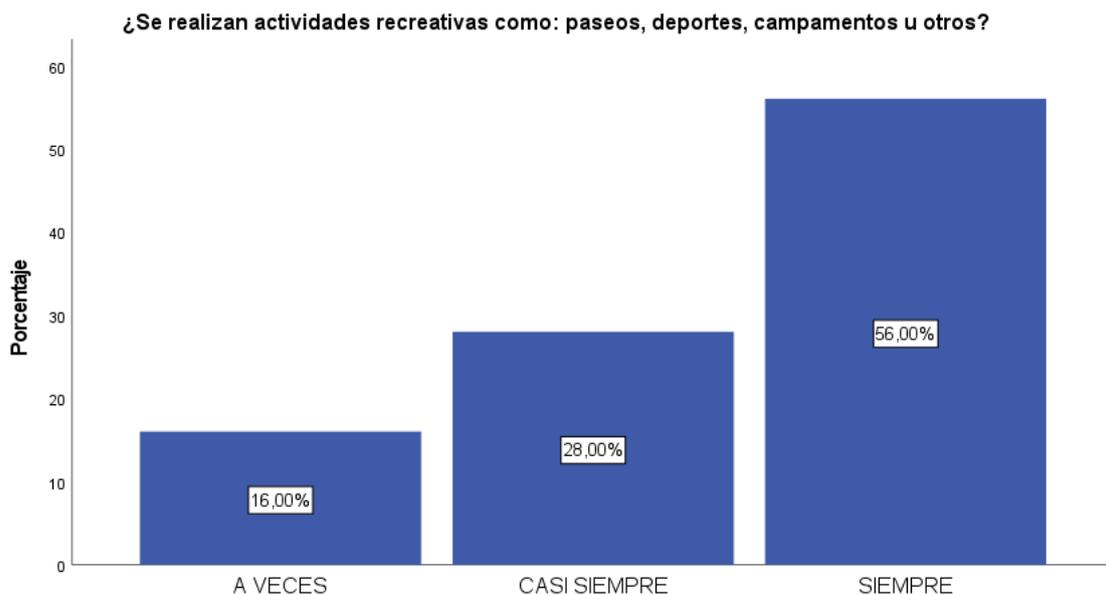
¿Se realizan actividades recreativas como: paseos, deportes, campamentos u otros?

7. ¿Se realizan actividades recreativas como: paseos, deportes, campamentos u otros?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	4	16,0	16,0	16,0
	CASI SIEMPRE	7	28,0	28,0	44,0
	SIEMPRE	14	56,0	56,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Figura 12

¿Se realizan actividades recreativas como: paseos, deportes, campamentos u otros?



La tabla 7 y figura 12, referidas a la pregunta 6 de Incentivos Laborales nos permitió indagar si los colaboradores realizan actividades recreativas como paseos, deportes, campamentos u otros, donde se obtuvo la opción “Siempre” con un 56%, “Casi siempre” con un 28% y “A veces” con un 16%; demostrando que la mayoría respondió que siempre realizan actividades recreativas.

Tabla 5.7

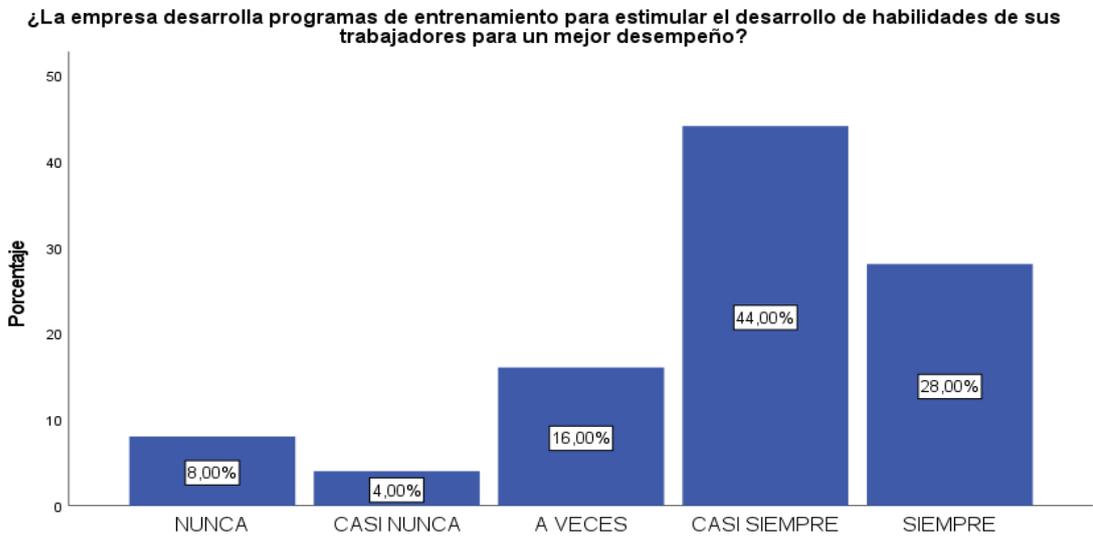
¿La empresa desarrolla programas de entrenamiento para estimular el desarrollo de habilidades de sus trabajadores para un mejor desempeño?

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

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	2	8,0	8,0	8,0
	CASI NUNCA	1	4,0	4,0	12,0
	A VECES	4	16,0	16,0	28,0
	CASI SIEMPRE	11	44,0	44,0	72,0
	SIEMPRE	7	28,0	28,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Figura 13

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



La tabla 8 y figura 13, referidas a la pregunta 7 de Incentivos Laborales nos permitió indagar si la empresa desarrolla programas de entrenamiento para estimular el desarrollo de habilidades de los colaboradores para un mejor desempeño, donde se obtuvo la opción “Siempre” con un 28%, “Casi siempre” con un 44%, “A veces” con un 16%, “Casi nunca” con un 4% y “Nunca” con un 8%; demostrando que la mayoría respondió que casi siempre realizaron

programas de entrenamiento para estimular el desarrollo de sus habilidades para su mejor desempeño.

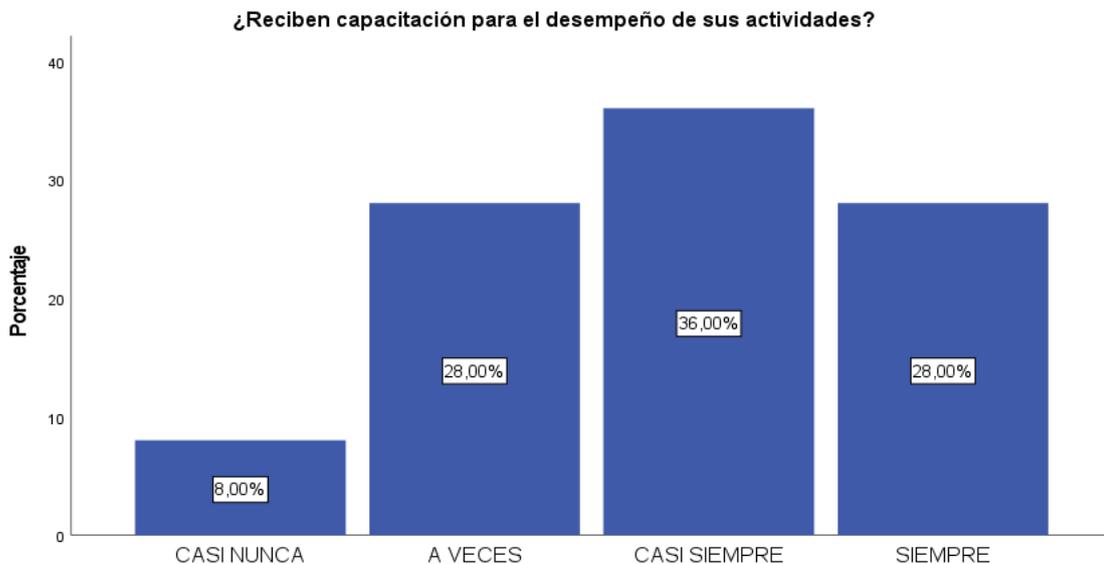
Tabla 5.8

¿Reciben capacitación para el desempeño de sus actividades?

9. ¿Reciben capacitación para el desempeño de sus actividades?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	2	8,0	8,0	8,0
	A VECES	7	28,0	28,0	36,0
	CASI SIEMPRE	9	36,0	36,0	72,0
	SIEMPRE	7	28,0	28,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Figura 14

¿Reciben capacitación para el desempeño de sus actividades?



La tabla 9 y figura 14, referidas a la pregunta 8 de Incentivos Laborales nos permitió indagar si los colaboradores reciben capacitación para el desempeño de sus actividades, donde se obtuvo la opción “Siempre” con un 28%, “Casi siempre” con un 36%, “A veces” con un 28% y “Casi nunca” con un 8%; demostrando que la mayoría respondió que casi siempre reciben capacitación para el desempeño de sus actividades.

Liliana Jato

[Signature]

Florencia

Tabla 5.9

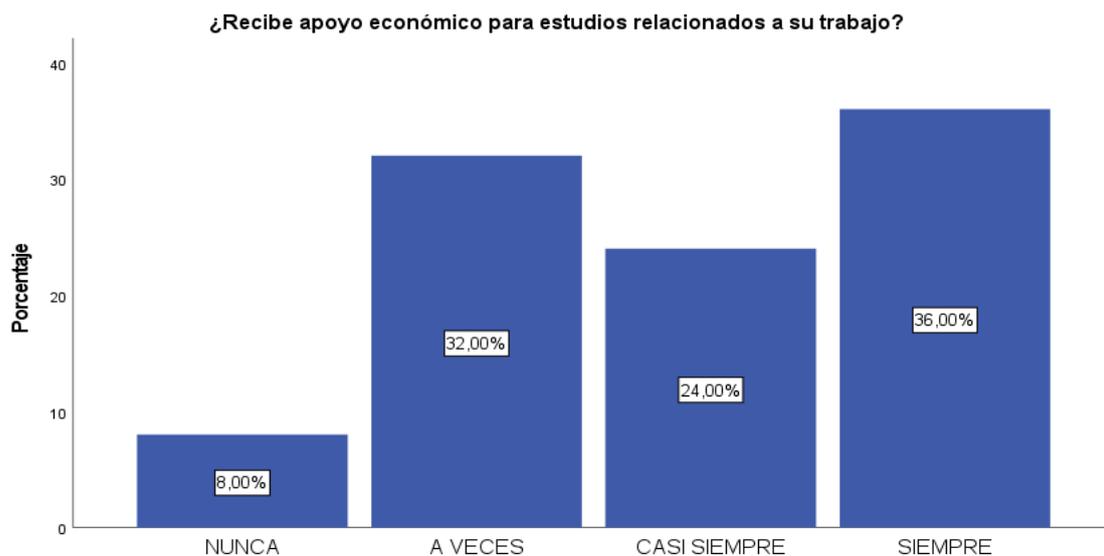
¿Recibe apoyo económico para estudios relacionados a su trabajo?

10. **¿Recibe apoyo económico para estudios relacionados a su trabajo?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	2	8,0	8,0	8,0
	A VECES	8	32,0	32,0	40,0
	CASI SIEMPRE	6	24,0	24,0	64,0
	SIEMPRE	9	36,0	36,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Figura 15

¿Recibe apoyo económico para estudios relacionados a su trabajo?



La tabla 10 y figura 15, referidas a la pregunta 9 de Incentivos Laborales nos permitió indagar si los colaboradores reciben apoyo económico para estudios relacionados a su trabajo, donde se obtuvo la opción “Siempre” con un 36%, “Casi siempre” con un 24%, “A veces” con un 32% y “Nunca” con un 8%; demostrando que la mayoría respondió que siempre reciben apoyo económico para estudios relacionados a su trabajo.

Tabla 5.10

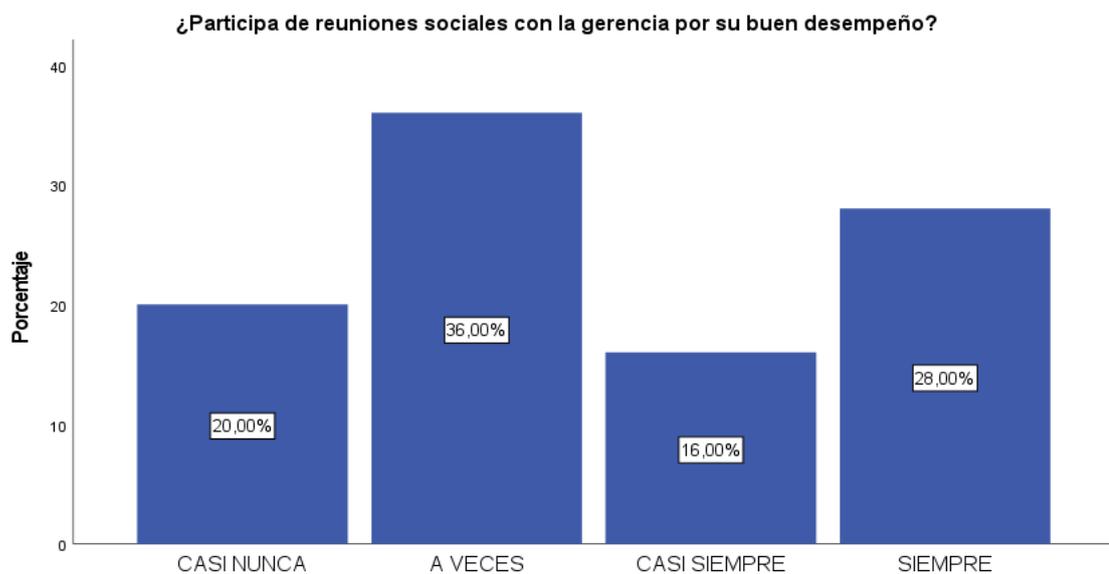
¿Participa de reuniones sociales con la gerencia por su buen desempeño?

11. ¿Participa de reuniones sociales con la gerencia por su buen desempeño?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	5	20,0	20,0	20,0
	A VECES	9	36,0	36,0	56,0
	CASI SIEMPRE	4	16,0	16,0	72,0
	SIEMPRE	7	28,0	28,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Figura 16

¿Participa de reuniones sociales con la gerencia por su buen desempeño?



La tabla 11 y figura 16, referidas a la pregunta 10 de Incentivos Laborales nos permite indagar si los colaboradores participan de reuniones sociales con la gerencia por su buen desempeño, donde se obtuvo la opción “Siempre” con un 28%, “Casi siempre” con un 16%, “A veces” con un 36% y “Casi nunca” con un 20%; mostrándonos que la mayoría respondió que a veces se les hace participar de las reuniones sociales por su buen desempeño.

Tabla 5.11

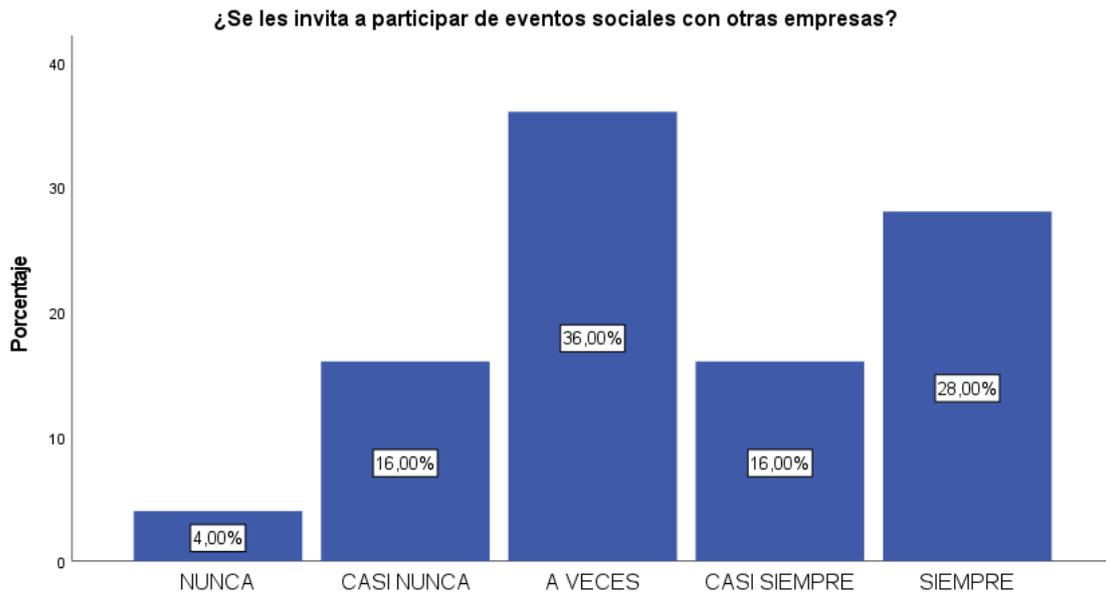
¿Se les invita a participar de eventos sociales con otras empresas?

12. ¿Se les invita a participar de eventos sociales con otras empresas?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	1	4,0	4,0	4,0
	CASI NUNCA	4	16,0	16,0	20,0
	A VECES	9	36,0	36,0	56,0
	CASI SIEMPRE	4	16,0	16,0	72,0
	SIEMPRE	7	28,0	28,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Figura 17

¿Se les invita a participar de eventos sociales con otras empresas?



La tabla 12 y figura 17, referidas a la pregunta 11 de Incentivos Laborales nos permitió indagar si los colaboradores participan eventos sociales con otras empresas, donde se obtuvo a la opción “Siempre” con un 28%, “Casi siempre” con un 16%, “A veces” con un 36%, “Casi nunca” con un 16% y “Nunca” con un 4%; mostrándonos que la mayoría respondió que a veces se les invita a participar de eventos sociales con otras empresas.

Tabla 5.12

¿Recibe prestaciones complementarias como tarjetas o vales de alimentos, cupones de canje, cupones de descuento, entre otros?

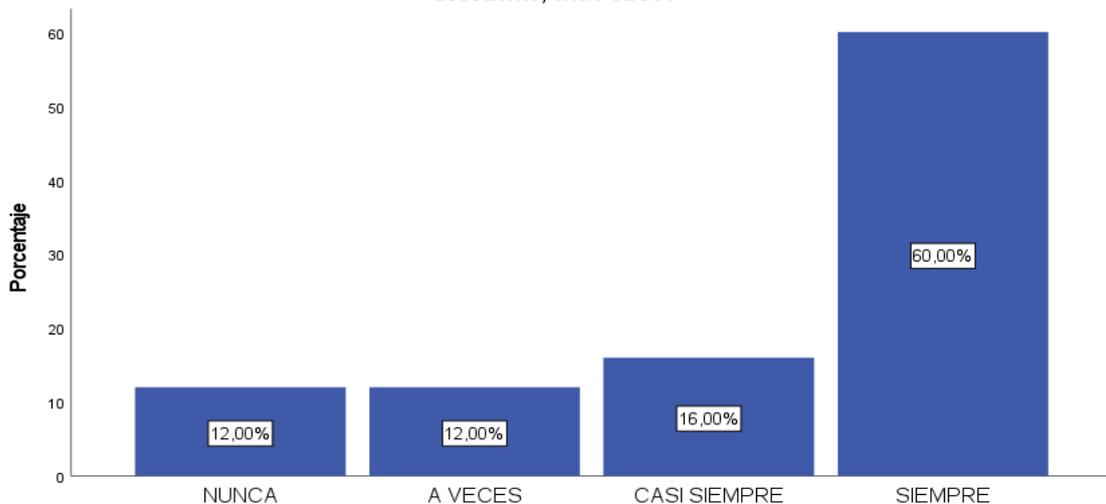
13. ¿Recibe prestaciones complementarias como tarjetas o vales de alimentos, cupones de canje, cupones de descuento, entre otros?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	3	12,0	12,0	12,0
	A VECES	3	12,0	12,0	24,0
	CASI SIEMPRE	4	16,0	16,0	40,0
	SIEMPRE	15	60,0	60,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Figura 18

¿Recibe prestaciones complementarias como tarjetas o vales de alimentos, cupones de canje, cupones de descuento, entre otros?

¿Recibe prestaciones complementarias como tarjetas o vales de alimentos, cupones de canje, cupones de descuento, entre otros?



La tabla 13 y figura 18, referidas a la pregunta 12 de Incentivos Laborales nos permitió indagar si los colaboradores reciben prestaciones complementarias como tarjetas o vales de alimentos, cupones de canje, cupones de descuento entre otros, donde se obtuvo la opción “Siempre” con un 60%, “Casi siempre” con un 16%, “A veces” con un 12%, y “Nunca” con un 12%; mostrándonos que la mayoría respondió que siempre reciben cualquier tipo de prestaciones complementarias como tarjeta o vales de alimentos.

Tabla 5.13

¿Recibe transporte de retorno a su domicilio cuando permanece en oficina hasta pasado el horario de trabajo?

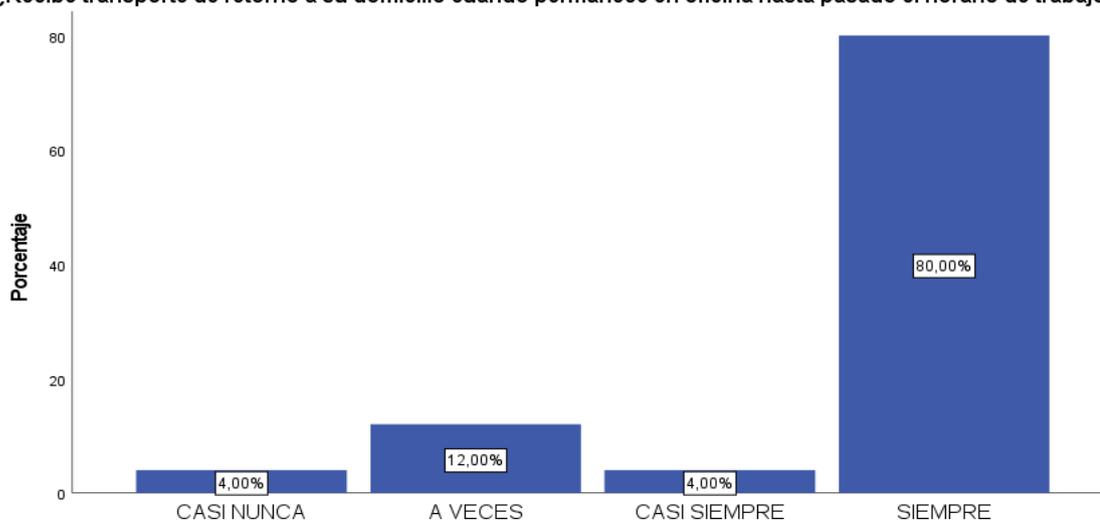
14. ¿Recibe transporte de retorno a su domicilio cuando permanece en oficina hasta pasado el horario de trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	1	4,0	4,0	4,0
	A VECES	3	12,0	12,0	16,0
	CASI SIEMPRE	1	4,0	4,0	20,0
	SIEMPRE	20	80,0	80,0	100,0
Total		25	100,0	100,0	

Figura 19

¿Recibe transporte de retorno a su domicilio cuando permanece en oficina hasta pasado el horario de trabajo?

¿Recibe transporte de retorno a su domicilio cuando permanece en oficina hasta pasado el horario de trabajo?



La tabla 14 y figura 19, referidas a la pregunta 13 de Incentivos Laborales nos permitió indagar si los colaboradores reciben transporte de retorno a su domicilio cuando permanecen en oficina hasta pasado el horario de trabajo, donde se obtuvo la opción “Siempre” con un 80%, “Casi siempre” con un 4%, “A veces” con un 12%, y “Casi nunca” con un 4%; mostrándonos que la mayoría respondió que siempre reciben transporte de retorno a su domicilio pasado el horario laboral.

DESEMPEÑO

Tabla 5.14

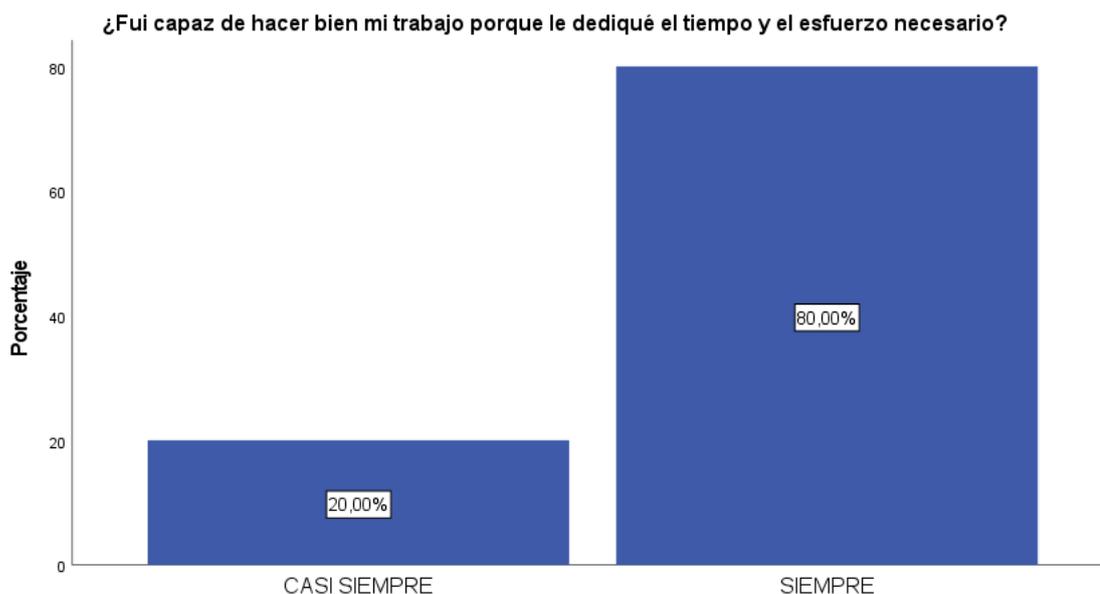
¿Fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo necesario?

1. ¿Fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo necesario?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI SIEMPRE	5	20,0	20,0	20,0
	SIEMPRE	20	80,0	80,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Figura 20

¿Fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo necesario?



La tabla 15 y figura 20, referidas a la pregunta 1 de Desempeño nos permitió indagar si los colaboradores fueron capaces de realizar bien su trabajo porque le dedicaron el tiempo y el esfuerzo necesario, donde se obtuvo la opción “Siempre” con un 80%, y “Casi siempre” con un 20%; demostrando que la mayoría respondió que siempre son capaces de realizar bien su trabajo.

Tabla 5.15

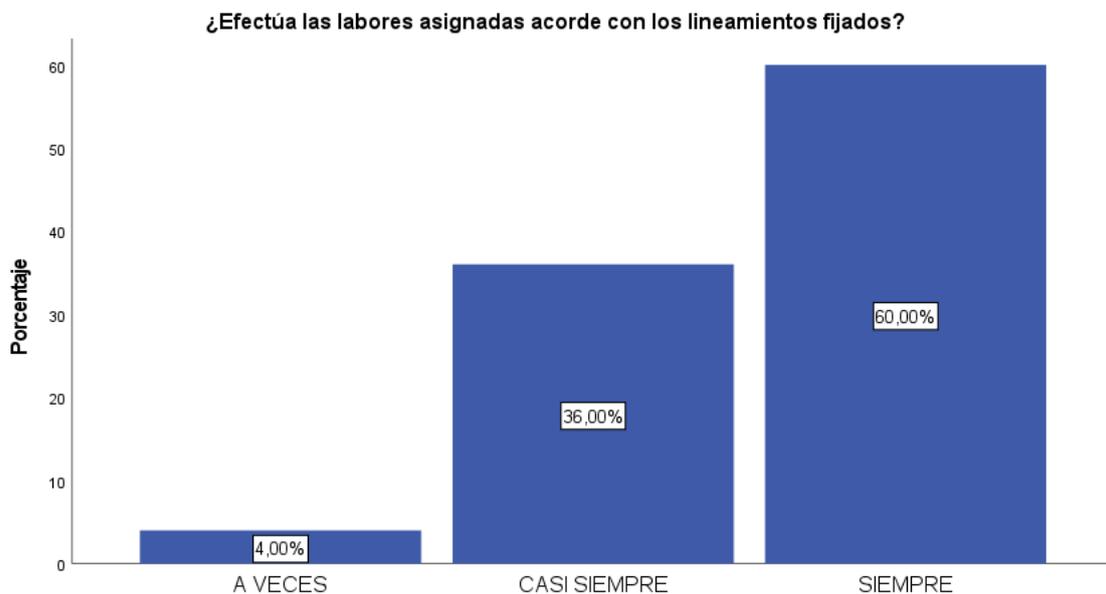
¿Efectúa las labores asignadas acorde con los lineamientos fijados?

2. ¿Efectúa las labores asignadas acorde con los lineamientos fijados?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	1	4,0	4,0	4,0
	CASI SIEMPRE	9	36,0	36,0	40,0
	SIEMPRE	15	60,0	60,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Figura 21

¿Efectúa las labores asignadas acorde con los lineamientos fijados?



La tabla 16 y figura 21, referidas a la pregunta 2 de Desempeño nos permitió indagar si los colaboradores efectúan las labores asignadas acorde con los lineamientos fijados, donde se obtuvo la opción “Siempre” con un 60%, “Casi siempre” con un 36% y “A veces” con un 4%; demostrando que la mayoría respondió que siempre efectúan las labores asignadas acorde con los lineamientos fijados.

Tabla 5.16

¿Ejecuta una planificación apropiada de las actividades o responsabilidades designadas, a fin de concretar con las metas previstas?

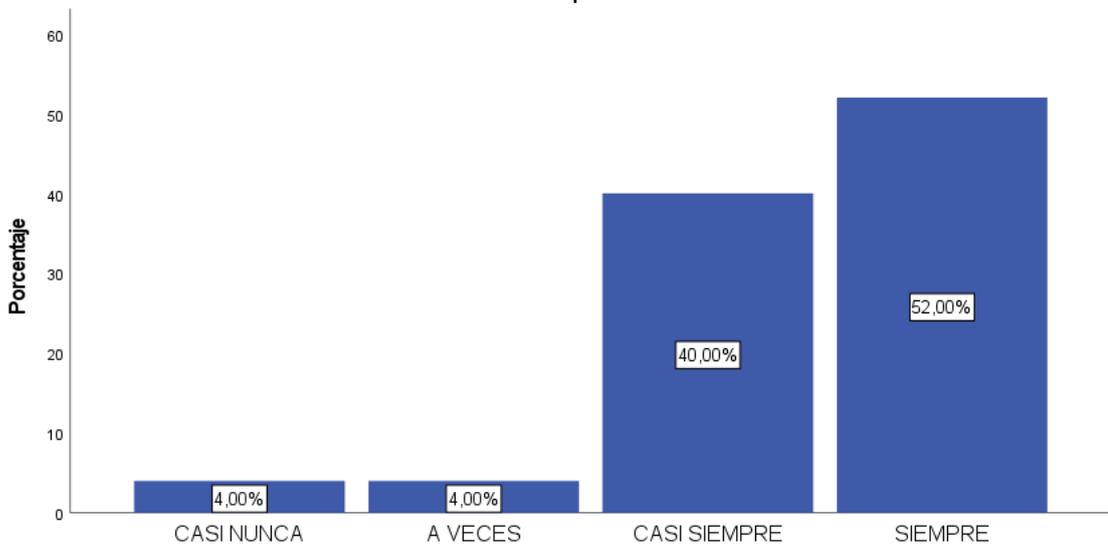
3. ¿Ejecuta una planificación apropiada de las actividades o responsabilidades designadas, a fin de concretar con las metas previstas?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	1	4,0	4,0	4,0
	A VECES	1	4,0	4,0	8,0
	CASI SIEMPRE	10	40,0	40,0	48,0
	SIEMPRE	13	52,0	52,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Figura 22

¿Ejecuta una planificación apropiada de las actividades o responsabilidades designadas, a fin de concretar con las metas previstas?

¿Ejecuta una planificación apropiada de las actividades o responsabilidades designadas, a fin de concretar con las metas previstas?



La tabla 17 y figura 22, referidas a la pregunta 3 de Desempeño nos permitió indagar si los colaboradores ejecutan una planificación apropiada de las actividades o responsabilidades designadas, donde se obtuvo la opción “Siempre” con un 52%, “Casi siempre” con un 40%, “A veces” con un 4% y “Casi nunca” con un 4%; demostrando que la mayoría respondió que siempre ejecutan una planificación apropiada de las actividades o responsabilidades designadas, a fin de concretar con las metas previstas.

Tabla 5.17

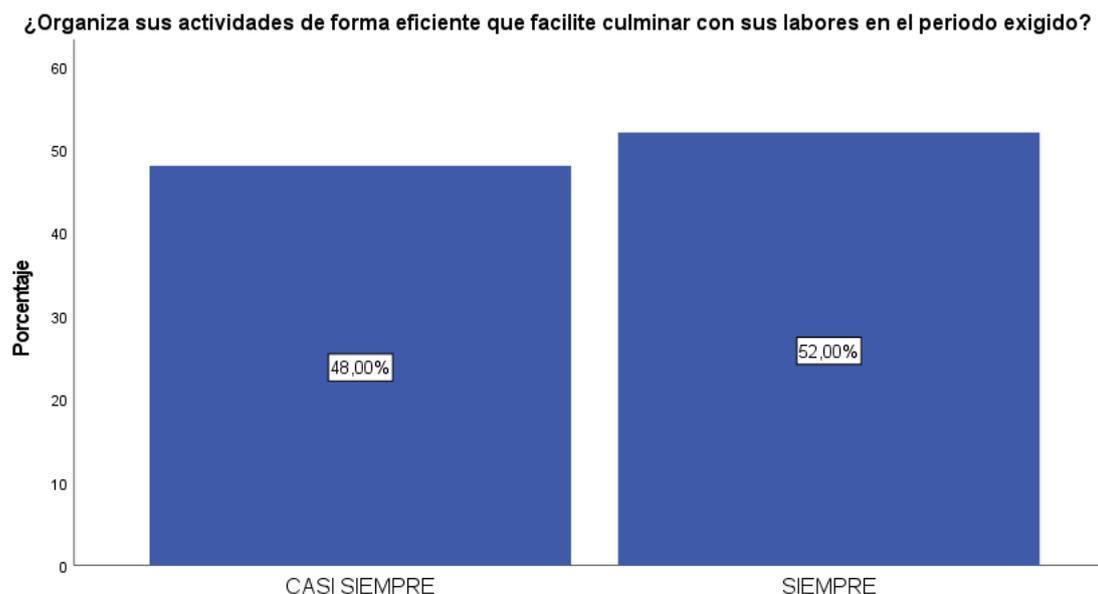
¿Organiza sus actividades de forma eficiente que facilite culminar con sus labores en el periodo exigido?

4. ¿Organiza sus actividades de forma eficiente que facilite culminar con sus labores en el periodo exigido?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI SIEMPRE	12	48,0	48,0	48,0
	SIEMPRE	13	52,0	52,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Figura 23

¿Organiza sus actividades de forma eficiente que facilite culminar con sus labores en el periodo exigido?



La tabla 18 y figura 23, referidas a la pregunta 4 de Desempeño nos permitió indagar si los colaboradores organizan sus actividades de forma eficiente que facilite culminar con sus labores en el periodo exigido, donde se obtuvo la opción “Siempre” con un 52% y “Casi siempre” con un 48%; demostrando que la mayoría respondió que siempre organizan sus actividades de forma eficiente.

Tabla 5.18

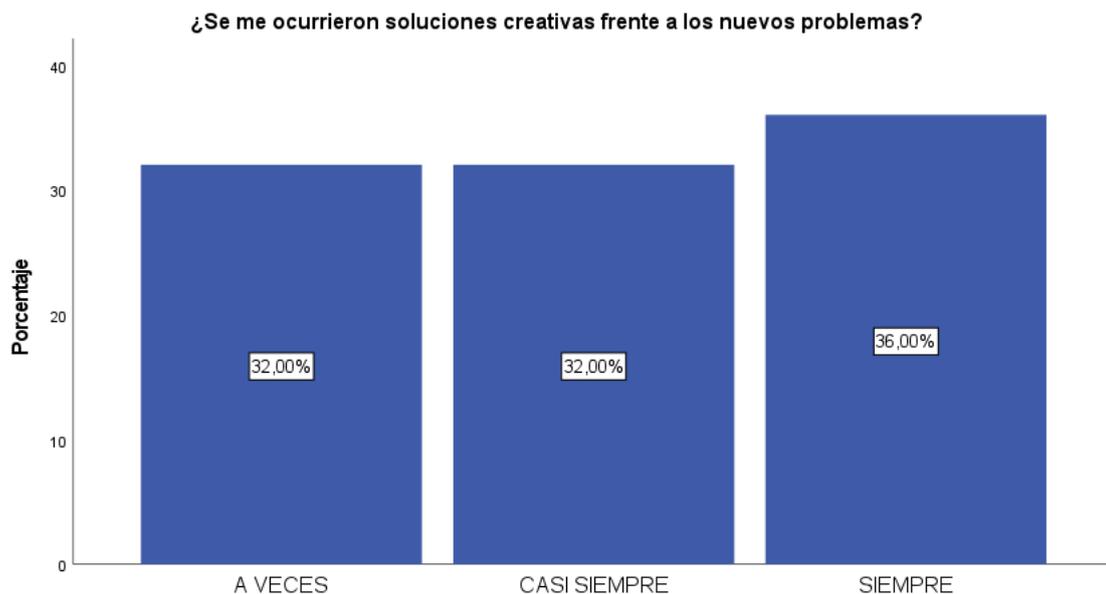
¿Se me ocurrieron soluciones creativas frente a los nuevos problemas?

5. ¿Se me ocurrieron soluciones creativas frente a los nuevos problemas?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	8	32,0	32,0	32,0
	CASI SIEMPRE	8	32,0	32,0	64,0
	SIEMPRE	9	36,0	36,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Figura 24

¿Se me ocurrieron soluciones creativas frente a los nuevos problemas?



La tabla 19 y figura 24, referidas a la pregunta 5 de Desempeño nos permitió indagar si los colaboradores propusieron soluciones creativas frente a los nuevos problemas, donde se obtuvo la opción “Siempre” con un 36%, “Casi siempre” con un 32% y “A veces” con un 32%; demostrando que la mayoría respondió que si se les ocurrió soluciones creativas frente a los nuevos problemas.

Liliana *Lu* *Estefanía*

Tabla 5.19

¿Desarrolla con esfuerzo las funciones asignadas, con el fin de concretar los objetivos organizacionales?

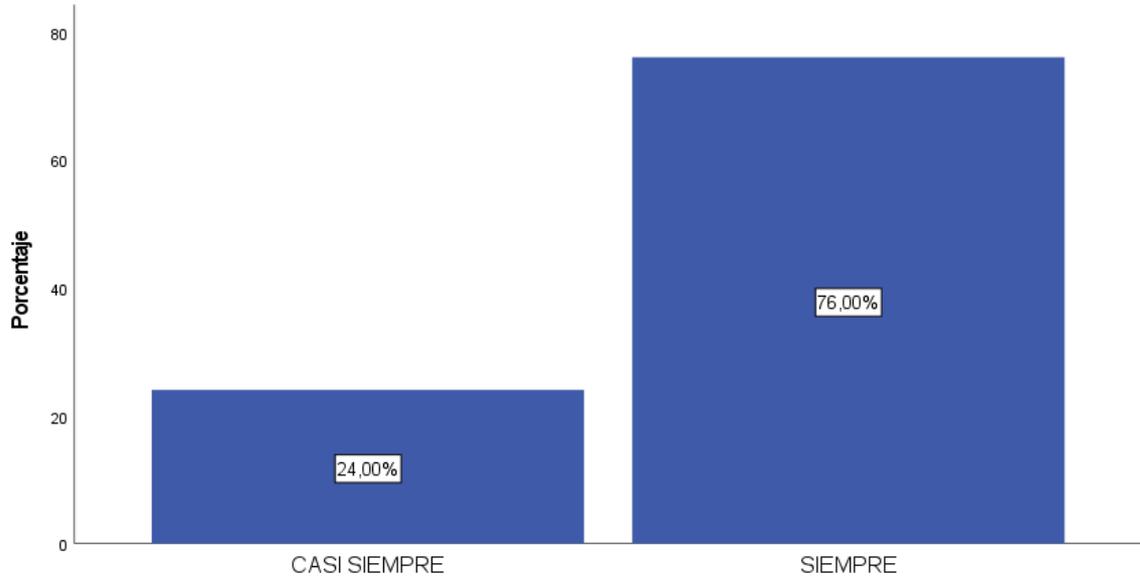
6. ¿Desarrolla con esfuerzo las funciones asignadas, con el fin de concretar los objetivos organizacionales?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI SIEMPRE	6	24,0	24,0	24,0
	SIEMPRE	19	76,0	76,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Figura 25

¿Desarrolla con esfuerzo las funciones asignadas, con el fin de concretar los objetivos organizacionales?

¿Desarrolla con esfuerzo las funciones asignadas, con el fin de concretar los objetivos organizacionales?



La tabla 20 y figura 25, referidas a la pregunta 6 de Desempeño nos permitió indagar si los colaboradores desarrollan con esfuerzo las funciones asignadas, con el fin de concretar los objetivos organizacionales, donde se obtuvo la opción “Siempre” con un 76% y “Casi siempre” con un 24%, demostrando que la mayoría respondió que siempre desarrolla con esfuerzo las funciones asignadas.

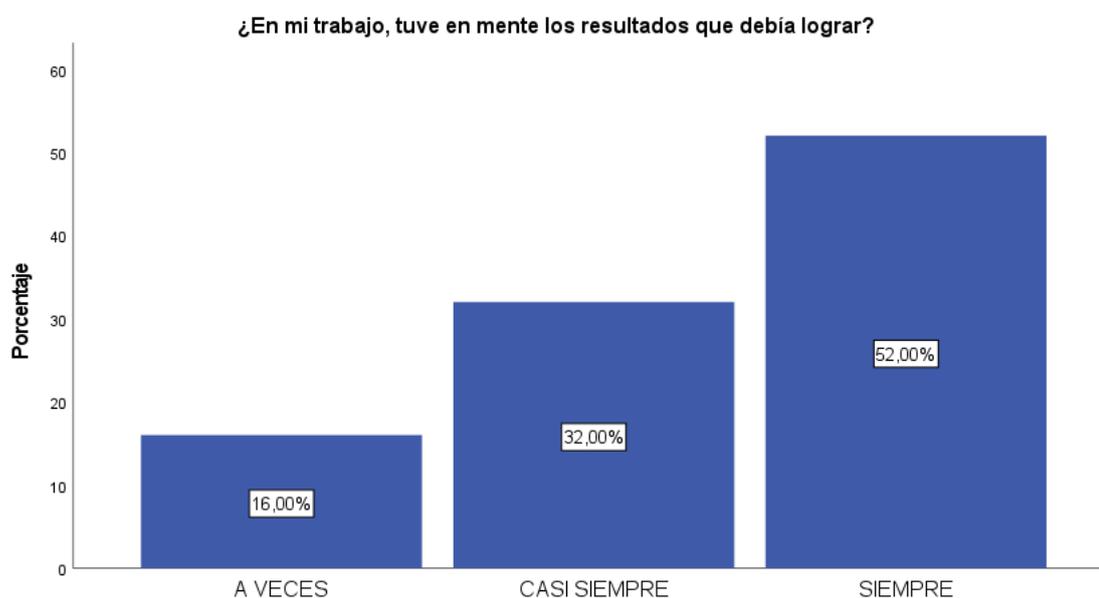
Tabla 5.20

¿En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	4	16,0	16,0	16,0
	CASI SIEMPRE	8	32,0	32,0	48,0
	SIEMPRE	13	52,0	52,0	100,0
Total		25	100,0	100,0	

Figura 26

¿En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr?



La tabla 21 y figura 26, referidas a la pregunta 7 de Desempeño nos permitió indagar si los colaboradores tuvieron en mente los resultados que debían lograr, donde se obtuvo la opción “Siempre” con un 52%, “Casi siempre” con un 32%, y “A veces” con un 16%; demostrando que la mayoría respondió que siempre tienen en mente los resultados a lograr.

Tabla 5.21

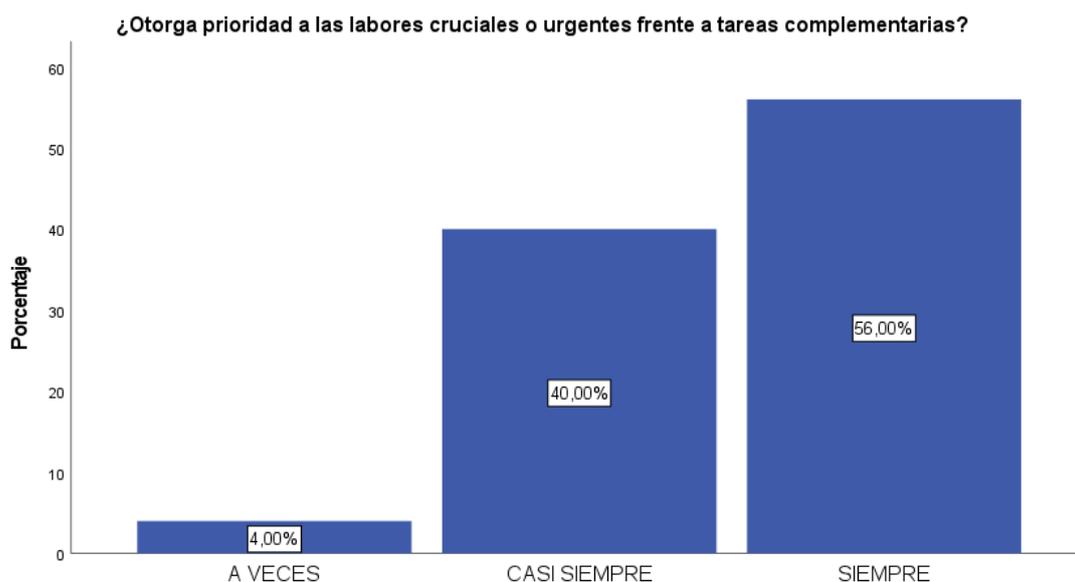
¿Otorga prioridad a las labores cruciales o urgentes frente a tareas complementarias?

8. ¿Otorga prioridad a las labores cruciales o urgentes frente a tareas complementarias?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	1	4,0	4,0	4,0
	CASI SIEMPRE	10	40,0	40,0	44,0
	SIEMPRE	14	56,0	56,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Figura 27

¿Otorga prioridad a las labores cruciales o urgentes frente a tareas complementarias?



La tabla 22 y figura 27, referidas a la pregunta 8 de Desempeño nos permitió indagar si los colaboradores otorgan prioridad a las labores cruciales o urgente frente a tareas complementarias, donde se obtuvo la opción “Siempre” con un 56%, “Casi siempre” con un 40%, y “A veces” con un 4%; demostrando que la mayoría respondió que siempre otorgan prioridad a las labores cruciales o urgentes frente a otras tareas complementarias.

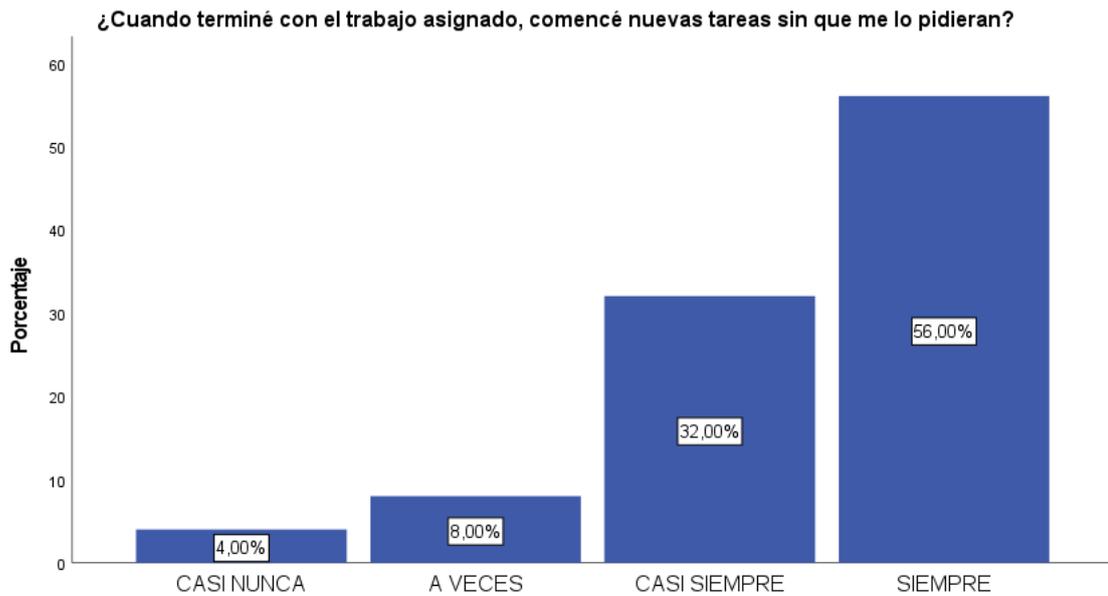
Tabla 5.22

¿Cuándo terminé con el trabajo asignado, comencé nuevas tareas sin que me lo pidieran?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	1	4,0	4,0	4,0
	A VECES	2	8,0	8,0	12,0
	CASI SIEMPRE	8	32,0	32,0	44,0
	SIEMPRE	14	56,0	56,0	100,0
Total		25	100,0	100,0	

Figura 28

¿Cuándo terminé con el trabajo asignado, comencé nuevas tareas sin que me lo pidieran?



La tabla 23 y figura 28, referidas a la pregunta 9 de Desempeño nos permitió indagar si los colaboradores cuando terminan con el trabajo asignado, comienzan con otra tarea sin que se lo pidan, donde se obtuvo la opción “Siempre” con un 56%, “Casi siempre” con un 32%, “A veces” con un 8% y “Casi nunca” con un 4%; demostrando que la mayoría respondió que siempre comienzan con nuevas tareas sin que se las pidan.

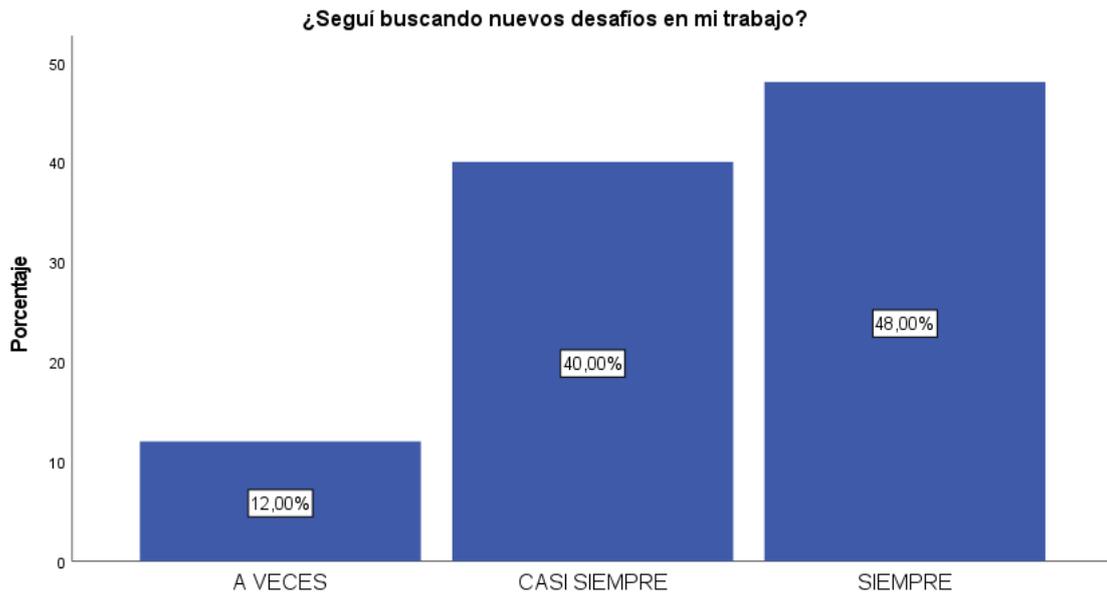
Tabla 5.23

¿Seguí buscando nuevos desafíos en mi trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	3	12,0	12,0	12,0
	CASI SIEMPRE	10	40,0	40,0	52,0
	SIEMPRE	12	48,0	48,0	100,0
Total		25	100,0	100,0	

Figura 29

¿Seguí buscando nuevos desafíos en mi trabajo?



La tabla 24 y figura 29, referidas a la pregunta 10 de Desempeño nos permitió indagar si los colaboradores siguen buscando nuevos desafíos en el trabajo, donde se obtuvo la opción “Siempre” con un 48%, “Casi siempre” con un 40% y “A veces” con un 12%; demostrando que la mayoría respondió que siempre buscan nuevos desafíos en su trabajo.

Tabla 5.24

¿Adopta nuevas habilidades que facilitan la ejecución de sus labores, asimismo, permita afrontar escenarios inciertos?

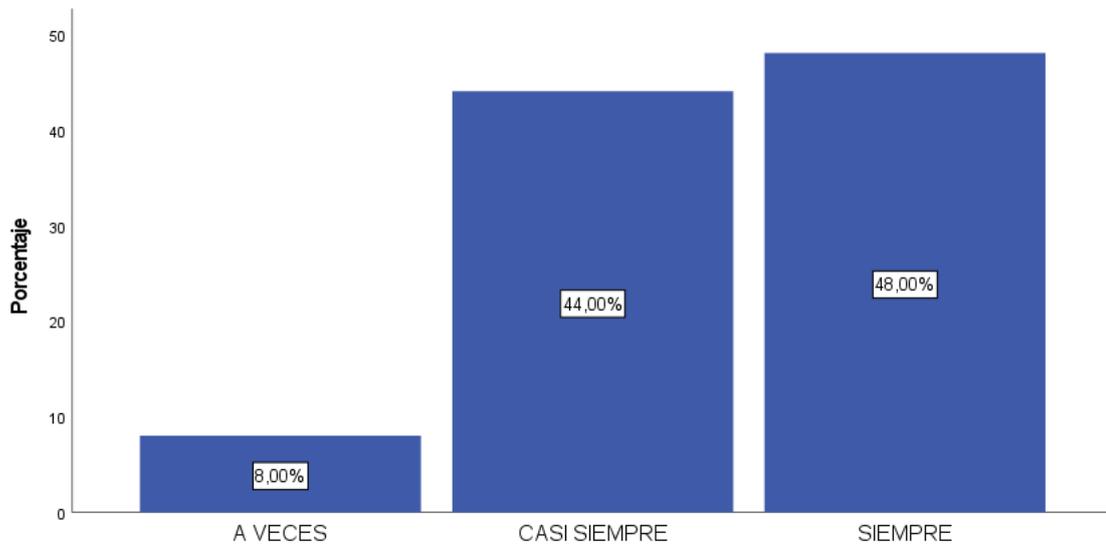
11. ¿Adopta nuevas habilidades que facilitan la ejecución de sus labores, asimismo, permita afrontar escenarios inciertos?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	2	8,0	8,0	8,0
	CASI SIEMPRE	11	44,0	44,0	52,0
	SIEMPRE	12	48,0	48,0	100,0
Total		25	100,0	100,0	

Figura 30

¿Adopta nuevas habilidades que facilitan la ejecución de sus labores, asimismo, permita afrontar escenarios inciertos?

¿Adopta nuevas habilidades que facilitan la ejecución de sus labores, asimismo, permita afrontar escenarios inciertos?



La tabla 25 y figura 30, referidas a la pregunta 11 de Desempeño nos permitió indagar si los colaboradores adoptan nuevas habilidades que facilitan la ejecución de sus labores, donde se obtuvo la opción “Siempre” con un 48%, “Casi siempre” con un 44% y “A veces” con un 8%; demostrando que la mayoría respondió que siempre adoptan nuevas habilidades que facilitan la ejecución de sus labores, así mismo, permita afrontar escenarios inciertos.

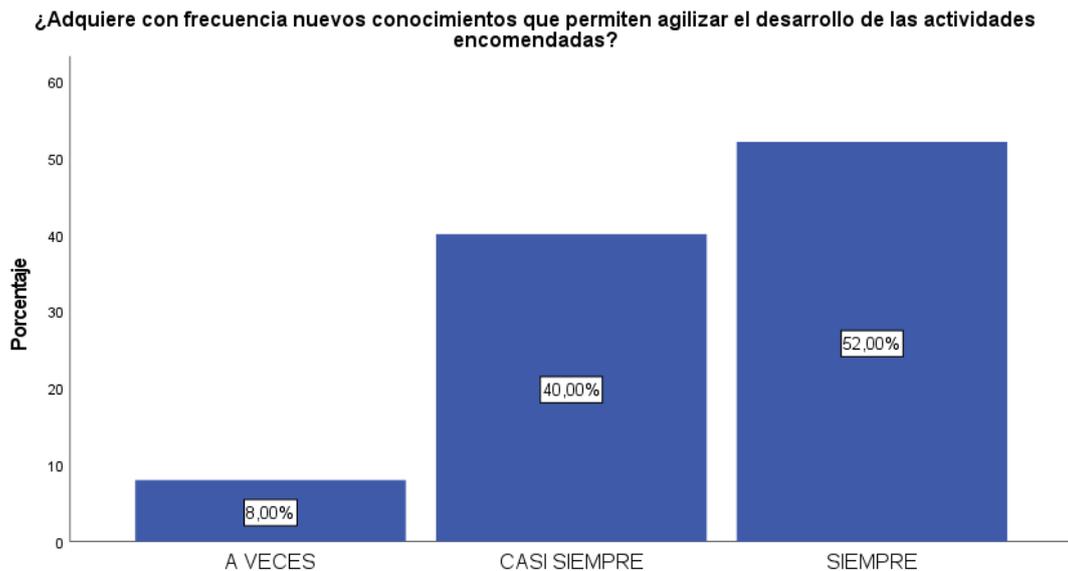
Tabla 5.25

¿Adquiere con frecuencia nuevos conocimientos que permiten agilizar el desarrollo de las actividades encomendadas?

12. ¿Adquiere con frecuencia nuevos conocimientos que permiten agilizar el desarrollo de las actividades encomendadas?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	2	8,0	8,0	8,0
	CASI SIEMPRE	10	40,0	40,0	48,0
	SIEMPRE	13	52,0	52,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Figura 31

¿Adquiere con frecuencia nuevos conocimientos que permiten agilizar el desarrollo de las actividades encomendadas?



La tabla 26 y figura 31, referidas a la pregunta 12 de Desempeño nos permitió indagar si los colaboradores adquieren con frecuencia nuevos conocimientos que permiten agilizar el desarrollo de las actividades encomendadas, donde se obtuvo la opción “Siempre” con un 52%, “Casi siempre” con un 40% y “A veces” con un 8%; demostrando que la mayoría respondió que siempre adquieren nuevos conocimientos que agilizan en el desarrollo de sus actividades asignadas.

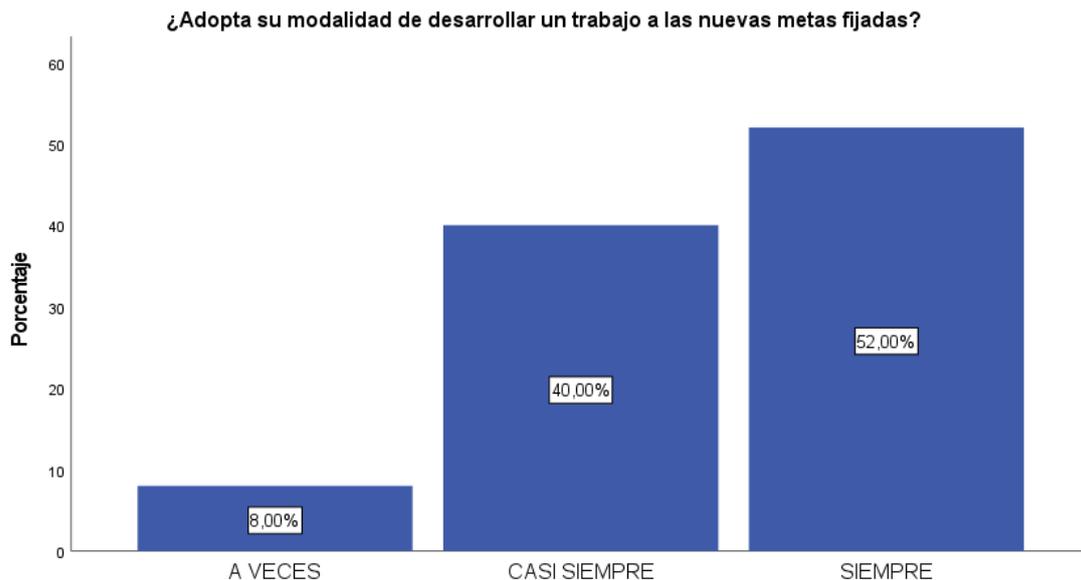
Tabla 5.26

¿Adopta su modalidad de desarrollar un trabajo a las nuevas metas fijadas?

13. ¿Adopta su modalidad de desarrollar un trabajo a las nuevas metas fijadas?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	2	8,0	8,0	8,0
	CASI SIEMPRE	10	40,0	40,0	48,0
	SIEMPRE	13	52,0	52,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Figura 32

¿Adopta su modalidad de desarrollar un trabajo a las nuevas metas fijadas?



La tabla 27 y figura 32, referidas a la pregunta 13 de Desempeño nos permitió indagar si los colaboradores adoptan su modalidad de desarrollar un trabajo a las nuevas metas fijadas, donde se obtuvo la opción “Siempre” con un 52%, “Casi siempre” con un 40% y “A veces” con un 8%; demostrando que la mayoría respondió que siempre adoptan su modalidad de desarrollar un trabajo a las nuevas metas fijadas.

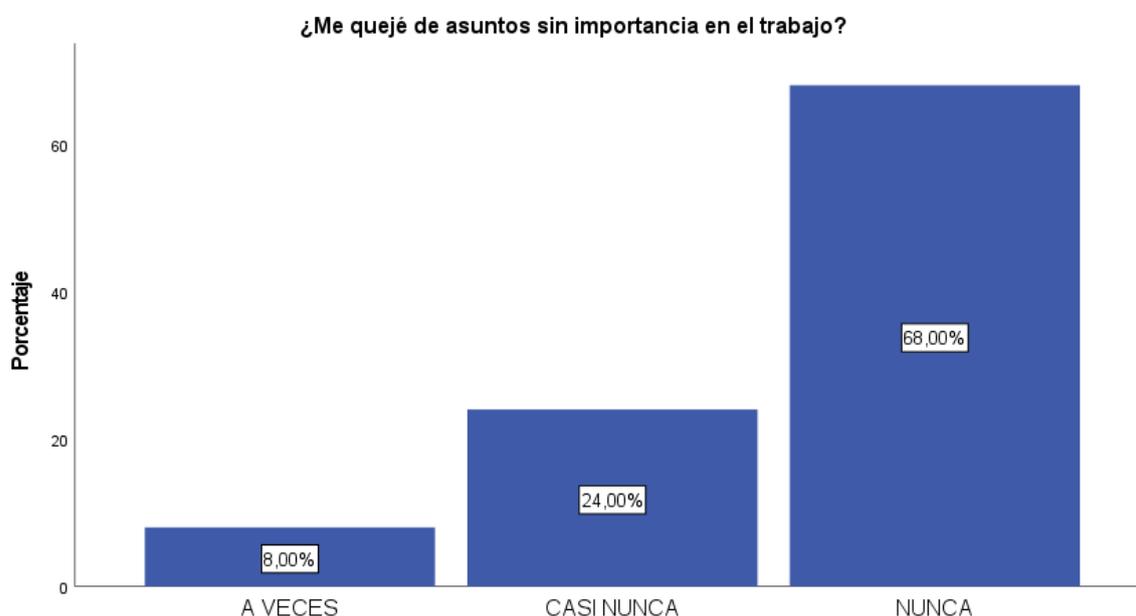
Tabla 5.27

¿Me quejé de asuntos sin importancia en el trabajo?

14. ¿Me quejé de asuntos sin importancia en el trabajo?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	2	8,0	8,0	8,0
	CASI NUNCA	6	24,0	24,0	32,0
	NUNCA	17	68,0	68,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Figura 33

¿Me quejé de asuntos sin importancia en el trabajo?



La tabla 28 y figura 33, referidas a la pregunta 14 de Desempeño nos permitió indagar si los colaboradores adoptan su modalidad de desarrollar un trabajo a las nuevas metas fijadas, donde se obtuvo que la opción “A veces” con un 8%, “Casi nunca” con un 24% y “Nunca” con un 68%, demostrando que la mayoría respondió que nunca se han quejado de asuntos sin importancia en el trabajo.

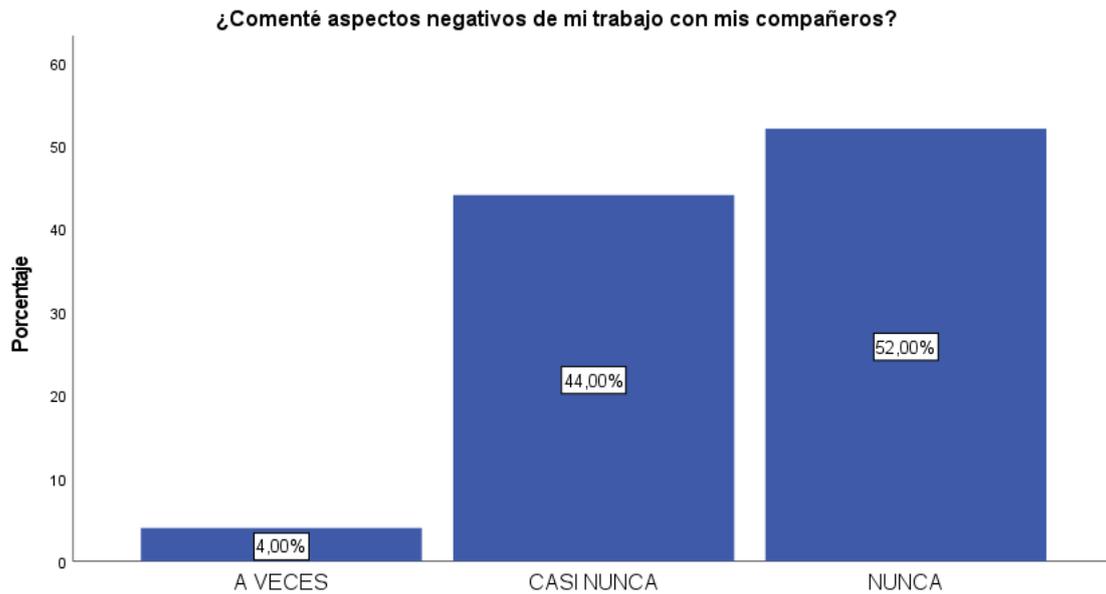
Tabla 5.28

¿Comenté aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	1	4,0	4,0	4,0
	CASI NUNCA	11	44,0	44,0	48,0
	NUNCA	13	52,0	52,0	100,0
Total		25	100,0	100,0	

Figura 34

¿Comenté aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros?



La tabla 29 y figura 34, referidas a la pregunta 15 de Desempeño nos permitió indagar si los colaboradores comentaron aspectos negativos del trabajo con sus compañeros, donde se obtuvo la opción “A veces” con un 4%, “Casi nunca” con un 44% y “Nunca” con un 52%, demostrando que la mayoría respondió que nunca comentaron aspectos negativos del trabajo con sus compañeros.

Tabla 5.29

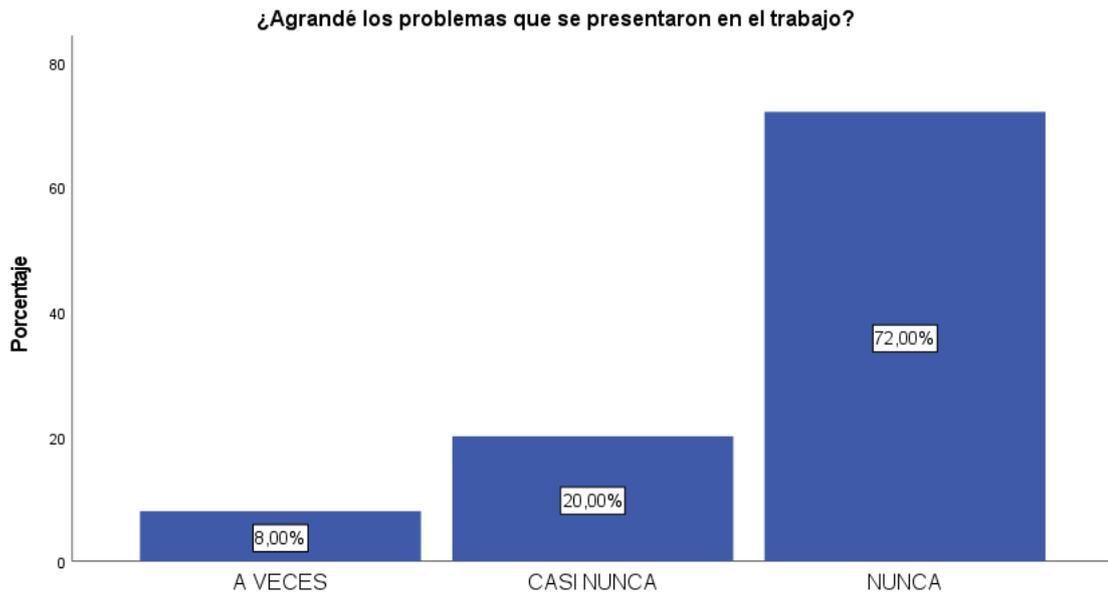
¿Agrandé los problemas que se presentaron en el trabajo?

16. ¿Agrandé los problemas que se presentaron en el trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	2	8,0	8,0	8,0
	CASI NUNCA	5	20,0	20,0	28,0
	NUNCA	18	72,0	72,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Figura 35

¿Agrandé los problemas que se presentaron en el trabajo?



La tabla 30 y figura 35, referidas a la pregunta 16 de Desempeño nos permitió indagar si los colaboradores agrandaron los problemas que se presentaron en el trabajo, donde se obtuvo la opción “A veces” con un 8%, “Casi nunca” con un 20% y “Nunca” con un 72%, demostrando que la mayoría respondió que nunca agrandaron los problemas que se presentaron en el trabajo.

Tabla 5.30

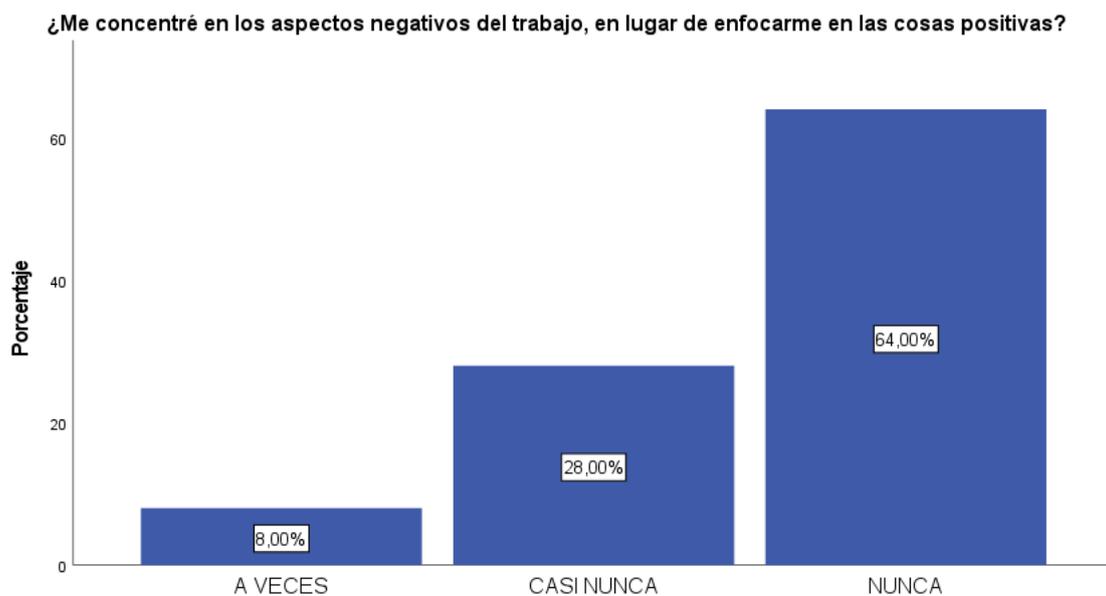
¿Me concentré en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas?

17. ¿Me concentré en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	2	8,0	8,0	8,0
	CASI NUNCA	7	28,0	28,0	36,0
	NUNCA	16	64,0	64,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Figura 36

¿Me concentré en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas?



La tabla 31 y figura 36, referidas a la pregunta 17 de Desempeño nos permitió indagar si los colaboradores se concentraron en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de las cosas positivas, donde se obtuvo la opción “A veces” con un 8%, “Casi nunca” con un 28% y “Nunca” con un 64%, demostrando que la mayoría respondió que nunca se concentraron en aspectos negativos del trabajo.

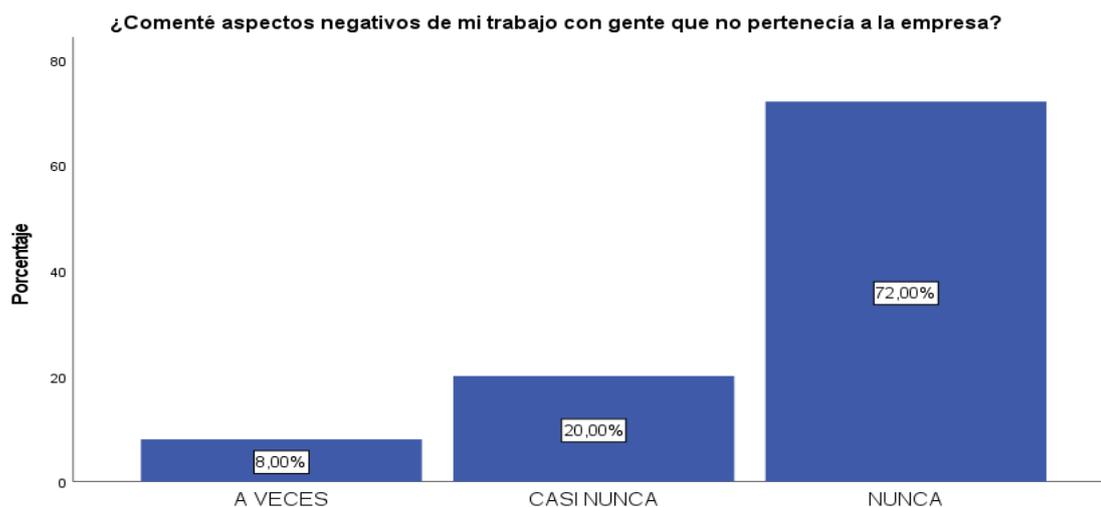
Tabla 5.31

¿Comenté aspectos negativos de mi trabajo con gente que no pertenecía a la empresa?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	2	8,0	8,0	8,0
	CASI NUNCA	5	20,0	20,0	28,0
	NUNCA	18	72,0	72,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Figura 37

¿Comenté aspectos negativos de mi trabajo con gente que no pertenecía a la empresa?



La tabla 32 y figura 37, referidas a la pregunta 18 de Desempeño nos permitió indagar si los colaboradores comentaron aspectos negativos del trabajo con gente que no pertenecía a la empresa, en lugar de las cosas positivas, donde se obtuvo la opción “A veces” con un 8%, “Casi nunca” con un 20% y “Nunca” con un 72%, demostrando que la mayoría respondió que nunca comentaron aspectos negativos del trabajo con personas que no pertenecen a la empresa.

5.2. Resultados Inferenciales

Hipótesis general

INCENTIVOS LABORALES Y DESEMPEÑO

H_0 : Los incentivos laborales no tienen una influencia positiva en el desempeño de los colaboradores en la Empresa VALMER SYSTEMS S.A.C. Lima, 2023.

H_1 : Los incentivos laborales tienen una influencia positiva en desempeño de los colaboradores en la Empresa VALMER SYSTEMS S.A.C. Lima, 2023.

Nivel de significancia= 5%=0.05

Prueba paramétrica del coeficiente de correlación r^2 de Pearson.

Estimación del p-valor.

Tabla 5.32

Correlación entre incentivos laborales y desempeño

Correlaciones			
		INCENTIVOS LABORALES	DESEMPEÑO
INCENTIVOS LABORALES	Correlación de Pearson	1	,718**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	25	25
DESEMPEÑO	Correlación de Pearson	,718**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	25	25

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

El cálculo del coeficiente de correlación r^2 de Pearson es 0.718 que se interpreta como una correlación positiva alta y significativa, el valor de $p = 0.000 < 0.05$; por tanto, se acepta la hipótesis alterna, es decir H_1 : Los incentivos laborales tienen una influencia positiva en el desempeño de los colaboradores en la Empresa VALMER SYSTEMS S.A.C. Lima, 2023.

Hipótesis específica 1

INCENTIVOS LABORALES Y DESEMPEÑO DE LA TAREA

H₀: Los incentivos laborales no tienen una influencia positiva en el desempeño de tareas de los colaboradores en la Empresa VALMER SYSTEMS S.A.C. Lima, 2023.

H₁: Los incentivos laborales tienen una influencia positiva en el desempeño de tareas de los colaboradores en la Empresa VALMER SYSTEMS S.A.C. Lima, 2023.

Nivel de significancia= 5%=0.05

Prueba paramétrica del coeficiente de correlación r^2 de Pearson.

Estimación del p-valor.

Tabla 5.33

Correlación entre incentivos laborales y desempeño de la tarea

		Correlaciones	
		INCENTIVOS LABORALES	DESEMPEÑO DE LA TAREA
INCENTIVOS LABORALES	Correlación de Pearson	1	,581**
	Sig. (bilateral)		,002
	N	25	25
DESEMPEÑO DE LA TAREA	Correlación de Pearson	,581**	1
	Sig. (bilateral)	,002	
	N	25	25

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

El cálculo del coeficiente de correlación r^2 de Pearson es 0.581 que se interpreta como una correlación positiva moderada, el valor de $p = 0.002 < 0.05$; por tanto, se acepta la hipótesis alterna, es decir **H₁**: Los incentivos laborales tienen una influencia positiva en el desempeño de tareas de los colaboradores en la Empresa VALMER SYSTEMS S.A.C. Lima, 2023.



Hipótesis específica 2

INCENTIVOS LABORALES Y DESEMPEÑO EN EL CONTEXTO

H₀: Los incentivos laborales no tienen una influencia positiva en el desempeño en el contexto de los colaboradores en la Empresa VALMER SYSTEMS S.A.C. Lima, 2023.

H₁: Los incentivos laborales tienen una influencia positiva en el desempeño en el contexto de los colaboradores en la Empresa VALMER SYSTEMS S.A.C. Lima, 2023.

Nivel de significancia= 5%=0.05

Prueba paramétrica del coeficiente de correlación **r²** de Pearson.

Estimación del p-valor.

Tabla 5.34

Correlación entre incentivos laborales y desempeño en el contexto

Correlaciones			
		INCENTIVOS LABORALES	DESEMPEÑO CONTEXTUAL
INCENTIVOS LABORALES	Correlación de Pearson	1	,637**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	25	25
DESEMPEÑO EN EL CONTEXTO	Correlación de Pearson	,637**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	25	25

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

El cálculo del coeficiente de correlación **r²** de Pearson es 0.637 que se interpreta como una correlación positiva moderada, el valor de **p** = 0.001 < 0.05; por tanto, se acepta la hipótesis alterna, es decir **H₁**: Los incentivos laborales

tienen una influencia positiva en el desempeño en el contexto de los colaboradores en la Empresa VALMER SYSTEMS S.A.C. Lima, 2023.

Hipótesis específica 3

INCENTIVOS LABORALES Y COMPORTAMIENTO CONTRAPRODUCENTE

H₀: Los incentivos laborales no tienen una influencia positiva en el comportamiento contraproducente de los colaboradores en la Empresa VALMER SYSTEMS S.A.C. Lima, 2023.

H₁: Los incentivos laborales tienen una influencia positiva en el comportamiento contraproducente de los colaboradores en la Empresa VALMER SYSTEMS S.A.C. Lima, 2023.

Nivel de significancia= 5%=0.05

Prueba paramétrica del coeficiente de correlación **r²** de Pearson.

Estimación del p-valor.

Tabla 5.35

Correlación entre incentivos laborales y comportamiento contraproducente

		Correlaciones	
		INCENTIVOS LABORALES	COMPORTAMIENTO CONTRAPRODUCENTE
INCENTIVOS LABORALES	Correlación de Pearson	1	,381
	Sig. (bilateral)		,060
	N	25	25
COMPORTAMIENTO CONTRAPRODUCENTE	Correlación de Pearson	,381	1
	Sig. (bilateral)	,060	
	N	25	25

El cálculo del coeficiente de correlación **r²** de Pearson es 0.381 que se interpreta como una correlación positiva moderada, el valor de **p** = 0.060 > 0.05; por tanto, se acepta la hipótesis nula, es decir **H₀**: Los incentivos laborales no tienen una influencia positiva en el comportamiento contraproducente de los colaboradores en la Empresa VALMER SYSTEMS S.A.C. Lima, 2023.

5.3. Otro tipo de resultados de acuerdo a la naturaleza del problema y la hipótesis

Prueba de normalidad de la variable 1 y 2

Los resultados obtenidos de la estadística inferencial nos llevan a identificar la prueba que se llevará a cabo utilizando los datos recopilados en la encuesta. En este caso, se ha realizado el cálculo de la prueba de normalidad, la cual es una prueba de hipótesis que nos brinda la posibilidad de aceptar la hipótesis nula de normalidad (H_0) o rechazarla (H_1), dependiendo del resultado. Con este propósito, nos planteamos:

H_0 : Los datos presentan una distribución normal. ($p > \alpha$) (Sig. > 0.05)

H_1 : Los datos no presentan una distribución normal. ($p < \alpha$) (Sig. < 0.05)

Tabla 5.36

Prueba de normalidad de Incentivos laborales y desempeño

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
INCENTIVOS LABORALES	,096	25	,200*	,980	25	,893
DESEMPEÑO	,098	25	,200*	,952	25	,285

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

a. Corrección de significación de Lilliefors

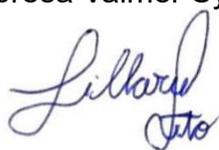
Dado que se han analizado 25 unidades, se recomienda emplear la prueba de normalidad de Shapiro-Wilks. En este contexto, los valores de significancia para ambas variables son superiores a $\alpha = 0.05$, lo que lleva a aceptar la hipótesis nula que sugiere que los datos presentan una distribución normal. En consecuencia, se opta por realizar una prueba PARAMÉTRICA, específicamente utilizando el coeficiente de correlación r^2 de Karl Pearson.



VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

6.1. Contrastación y demostración de la hipótesis con los resultados

Se ha comprobado la influencia entre nuestras variables, a un nivel de confianza del 95% y una significancia de 0.05 resultado que nos llevó a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna. En consecuencia, se aceptó H_1 lo que nos permite determinar que los incentivos laborales tienen una influencia positiva en el desempeño de los colaboradores en la empresa VALMER SYSTEMS S.A.C., Lima 2023". La correlación es positiva alta y significativa, alcanzando una relación de 71.8% considerándose una sólida relación, lo que nos permite deducir que los incentivos económicos y no económicos tiene un efecto en el desempeño de las tareas, en el contexto y en el comportamiento de los colaboradores en los diferentes niveles tanto directivos, como empleados y operarios que forman parte de la empresa. Esto a su vez permite a la empresa en estudio determinar los estímulos que más influyen en el desempeño de los trabajadores, generando mayor compromiso y rendimiento en las labores realizadas. En el mismo sentido, se ha encontrado un 58.10% de correlación entre los incentivos laborales y el desempeño de tareas de los colaboradores, con un valor de $p = 0.002 < 0.05$; por tanto, esto significa que la empresa emplea incentivos laborales que influyen positivamente en el desempeño de las tareas que se les encomienda a los trabajadores mejorando la calidad de trabajo, la planificación, organización, orientación a resultados y priorización en el cumplimiento adecuado de sus funciones. Asimismo, se observó que la correlación entre los incentivos laborales y el desempeño en el contexto de los colaboradores es de 63.70% con un valor de $p = 0.001 < 0.05$, demostrando así que los incentivos laborales influyen en el desempeño contextual en lo que respecta a la productividad de los colaboradores, mejorando sus habilidades y coadyuvando al incremento de sus conocimientos constantemente en el cumplimiento de objetivos. Por otro lado, la correlación entre los incentivos laborales y el comportamiento contraproducente de los colaboradores es de 38.10% con un valor de $p = 0.060 > 0.05$, lo que nos indica la aceptación de la hipótesis nula demostrándonos que los incentivos laborales no tienen una influencia positiva en el comportamiento contraproducente de los colaboradores en la Empresa Valmer Systems S.A.C.



Tal como nos indica la Teoría de las metas planteada por Locke (1976), él afirmó que existe un papel motivacional que afecta en las intenciones de los trabajadores al momento de desempeñar alguna labor. Dicho de otra manera, los colaboradores persiguen intencionalmente un objetivo o meta a través de la realización de la tarea, donde se involucra cierto nivel de esfuerzo y esto determina el grado de su desempeño. Lo mencionado, se comprueba en la Figura 9 donde observamos que el 60% de los trabajadores manifiestan que casi siempre se les otorga bonos o premios al concretar una misión encomendada o meta; 20% indican que siempre se les otorga ese tipo de incentivos y el otro 20% menciona que a veces se les otorga bonos al culminar la meta. Asimismo, en la Figura 10, se visualiza que el 60% de los trabajadores indican que casi siempre se les otorga bonos de productividad, 20% nos menciona que siempre reciben dichos bonos y el otro 20% manifiesta que a veces reciben ese tipo de incentivos. Con lo cual ratificamos que los incentivos económicos en particular los bonos influyen en el rendimiento y desempeño de los trabajadores, ya que ellos se ven recompensados por el esfuerzo realizado.

Del mismo modo, ratificamos lo mencionado por Klingner y Nabaldian, (2002) en la teoría de la equidad, puesto que esta se basa en el equilibrio entre el tipo de trato que reciben los colaboradores y el desempeño de estos, a saber, la vinculación existente entre el esfuerzo y la recompensa; entonces, dependerá del tipo de trato ya sea justo o injusto que reciba el colaborador para que se sienta motivado y tenga un determinado desempeño. Dicha teoría la podemos observar, en la figura 18 referida a incentivos no económicos tales como tarjetas de alimentos, cupones, vales, entre otros; donde el 60% de los trabajadores menciona que siempre se les otorga dichos incentivos; asimismo, en la figura 19; el 80% de los colaboradores manifiesta que reciben transporte de retorno a su domicilio cuando permanecen en oficina pasada el horario de trabajo, y en la figura 12 visualizamos que el 56% de trabajadores realizan actividades recreativas como paseos, deportes o actividades de integración, lo que nos demuestra que dichos incentivos no económicos están siendo valorados por el personal en general y tienen papel determinante y una influencia positiva en el desempeño de las tareas y en el contexto en que desarrollan sus labores. Dichos

incentivos son vistos como apreciaciones y consideración que dan como resultado lealtad, eficiencia y una mayor eficacia en el trabajo dentro de la empresa de estudio.

6.2. Contrastación de los resultados con otros estudios similares

Respecto a la hipótesis general, se observa que existe una correlación positiva alta y significativa de los incentivos laborales en el desempeño de los colaboradores de la Empresa VALMER SYSTEMS S.A.C; así como una influencia positiva (Véase tabla 34). Ello se respalda en una investigación que concluyó que, si existe una influencia muy significativa de los incentivos laborales en el desempeño laboral, ya que el valor de la Prueba Pearson fue de 0.703 con un nivel de significancia de $p = 0.00$. (Ramos, 2022).

En cuanto a la hipótesis específica 1, se observa que existe una correlación positiva moderada entre los incentivos laborales y el desempeño de tareas de los colaboradores de la Empresa VALMER SYSTEMS S.A.C, así como una influencia positiva (Véase tabla 35). Esto puede observarse en un estudio de investigación, en la cual el desempeño de tareas hace referencia a las competencias necesarias para llevar a cabo la teoría y habilidades específicas para desempeñarlas en su puesto laboral. En este sentido, el 56,92 % de los colaboradores de las mypes tienen un buen desempeño laboral; es decir, trabajan para mantener sus conocimientos laborales actualizados, con el fin de fortalecer sus competencias técnicas y de esta manera ser capaces de desempeñarse correctamente en sus tareas. (Escobedo y Quiñones, 2019)

Respecto a la hipótesis específica 2, se puede observar que existe una correlación positiva moderada de los incentivos laborales en el desempeño en el contexto de los colaboradores de la Empresa VALMER SYSTEMS S.A.C., así como una influencia positiva (Véase tabla 36). En una investigación, realizada se puede observar que los resultados mostraron que el estudio permitió identificar que más de la mitad de los colaboradores casi siempre realizan una planificación laboral óptima, participan activamente en las reuniones laborales,

trabajan para mantener sus habilidades actualizadas y planifican su trabajo de manera tal que pueden hacerlo bien y a tiempo. (Escobedo y Quiñones, 2019)

Finalmente, la hipótesis específica 3, se puede observar que existe una correlación positiva moderada de los incentivos laborales en el comportamiento contraproducente de los colaboradores de la Empresa VALMER SYSTEMS S.A.C., sin embargo, no existe influencia positiva (Véase tabla 37). En una investigación, realizada se puede observar que los resultados mostraron que los colaboradores, en su mayoría, casi nunca se quejaron de asuntos sin importancia en el trabajo, agrandaron los problemas emergentes, Igualmente, pocas veces se hicieron comentarios sobre los aspectos negativos con otros compañeros y con gente que no pertenecía a la empresa. (Escobedo y Quiñones, 2019)

6.3. Responsabilidad Ética de acuerdo a los reglamentos vigentes

Conforme a los principios éticos de investigación establecidos por la universidad, se ha adquirido un pleno entendimiento, confiriendo integridad científica mediante una conducta responsable. Cada recurso académico ha sido debidamente referenciado utilizando las formas recomendadas por el estilo APA en su séptima edición. Además, se ha detallado exhaustivamente el enfoque del estudio en la propuesta del informe final de tesis, asegurando la salvaguarda de los datos proporcionados por los participantes en el proceso de investigación. En última instancia, se ha procurado mantener la originalidad y los límites permitidos de similitud acordes con los estándares establecidos para el nivel de pregrado.

VII. CONCLUSIONES

1. En la hipótesis general se concluye que, los incentivos laborales tienen una influencia positiva en el desempeño de los colaboradores en la Empresa VALMER SYSTEMS S.A.C. Lima, 2023. Puesto que, el cálculo del coeficiente de correlación r^2 de Pearson es 0.718 que se interpreta como una correlación positiva alta y significativa, con un valor de $p = 0.000 < 0.05$, esto quiere decir que al aumentar los incentivos laborales también aumenta el desempeño de los colaboradores o viceversa.
2. En la hipótesis específica 1 se concluye que, los incentivos laborales tienen una influencia positiva en el desempeño de tareas de los colaboradores en la Empresa VALMER SYSTEMS S.A.C. Lima, 2023. Puesto que, el cálculo del coeficiente de correlación r^2 de Pearson es 0.581 que se interpreta como una correlación positiva moderada, con un valor de $p = 0.002 < 0.05$; esto quiere decir que al aumentar los incentivos laborales también aumenta el desempeño de tareas de los colaboradores o viceversa.
3. En la hipótesis específica 2 se concluye que, los incentivos laborales tienen una influencia positiva en el nivel de desempeño en el contexto de los colaboradores en la Empresa VALMER SYSTEMS S.A.C. Lima, 2023. Puesto que, el cálculo del coeficiente de correlación r^2 de Pearson es 0.637 que se interpreta como una correlación positiva moderada, con un valor de $p = 0.001 < 0.05$; esto quiere decir que al aumentar los incentivos laborales también aumenta el desempeño en el contexto de los colaboradores o viceversa.
4. En la hipótesis específica 3 se concluye que, los incentivos laborales no tienen una influencia positiva en el nivel de comportamiento contraproducente de los colaboradores en la Empresa VALMER SYSTEMS S.A.C. Lima, 2023. Puesto que, el cálculo del coeficiente de correlación r^2 de Pearson es 0.381 que se interpreta como una



correlación positiva moderada, con un valor de $p = 0.060 > 0.05$; esto quiere decir que al aumentar los incentivos laborales disminuye el comportamiento contraproducente de los colaboradores o viceversa.

Liliana
Jato

Ly
Ju

Estelina

VIII. RECOMENDACIONES

1. Respecto a la conclusión general, se recomienda a la empresa Valmer Systems S.A.C, mantener los incentivos laborales tanto económicos como recreativos, educativos y complementarios, a fin de que los colaboradores den cumplimiento a las tareas, con iniciativa, disciplina, creatividad y destreza. Sin embargo, se debe implementar medidas de control, ya que de esa manera se facilitará el desarrollo de programas de incentivos, asegurando el bienestar de los empleados, su compromiso y los incentivos que impacten positivamente en su rendimiento.
2. Respecto a la conclusión específica 1, se recomienda promover un programa de formación de forma constante, mediante capacitaciones o actualizaciones, con el fin de impulsar el crecimiento de las habilidades y conocimientos de los empleados según sus necesidades específicas de aprendizaje. Esto no solo busca fortalecer la motivación del equipo, sino también elevar la competitividad y la reputación de la empresa logrando de esa forma obtener un buen desempeño de las tareas.
3. Respecto a la conclusión específica 2, se sugiere que la alta dirección de la empresa Valmer Systems S.A.C realice reuniones mensuales con los trabajadores para brindar orientación, resolver consultas o dificultades relacionadas con sus responsabilidades laborales y el entorno de trabajo. Esto tiene como objetivo mantener las relaciones positivas, un ambiente laboral armonioso y transmitir la confianza que se tiene a cada colaborador de la empresa, puesto que es necesario para mejorar el desempeño en el contexto de los colaboradores.
4. Respecto a la conclusión específica 3, se sugiere a los gerentes de las diferentes áreas de la empresa Valmer Systems S.A.C. que los compromisos asumidos u objetivos planteados por el equipo deben estar en función a su desempeño y al puesto de sus colaboradores,

asegurando que todo el personal perciba un equilibrio en sus labores desempeñadas y que todos sean reconocidos de manera equitativa con incentivos, de la mano de una buena comunicación y de las recomendaciones mencionadas líneas arriba, se busca eliminar cualquier tipo de comportamiento contraproducente, que pueda dañar el ambiente laboral, perjudicando el desempeño del colaborador y por ende la productividad y el prestigio de la empresa.



IX. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilar, K. (2018). *Los incentivos laborales y su influencia en la productividad de la empresa call center Konecta*. Chiclayo: [Tesis de pregrado, Universidad Católica de Santo Toribio de Mogrovejo Chiclayo] Renati. https://tesis.usat.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/20.500.12423/3481/TL_AguilarMu%c3%b1ozKiara.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Aguirre, A., Castillo, A., & Tous, D. (1991). *Administración de empresas*. Malaga: Edinford. <https://doi.org/https://www.scribd.com/document/587141195/LIBRO-Direccion-de-Empresas-Castillo-A-M-Abad-I-M>
- Altamirano, K., Fonseca, M., & Canchari, J. (2022). *Programa de Incentivos, su relación con el Desempeño Laboral en los trabajadores de la empresa Maerks Logistics & Service Perú S.A*. Callao: [Tesis de pregrado, Universidad Nacional del Callao] Renati. <http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/7772/TESIS%20ALTAMIRANO%2C%20CANCHARI%20Y%20FONSECA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ana, C., María, L., & Nora, R. (2011). El impacto de la rotación de personal en las empresas constructoras del estado de Nuevo León. *Revista de la Facultad de Arquitectura de la Universidad Autónoma de Nuevo León*, 5(2011), 83-91. <https://doi.org/https://www.redalyc.org/pdf/3536/353632025006.pdf>
- Araujo, C., & Leal, K. (2007). Inteligencia emocional y desempeño laboral en las instituciones de educación superior públicas. *CICAG: Revista del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales*, 4(2), 132-147. <https://doi.org/https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3218188>
- Argoti, E. (2020). Relación de la inteligencia emocional con el desempeño laboral. *Ciencia & Salud*, 3(11), 41-46. <https://doi.org/http://revistas.usc.edu.co/index.php/CienciaySalud/article/view/505>
- Bassano, G., Concha, C., Gonzales, E., & Guevara, L. (2019). *Incentivos Laborales de la Fundación Laura Vicuña de la Región Metropolitana*.

- Chile: [Tesis de pregrado, Universidad Miguel de Cervantes. Santiago de Chile]. <https://www.uncervantes.cl/wp-content/uploads/2019/05/Incentivos-Laborales-de-la-Fundaci%C3%B3n-Laura-vicu%C3%B1a-de-la-Region-Metropolitana-.pdf>
- Bolzan, C. (2018). Valores personales, valores organizacionales y medio ambiente: una revisión teórica. *Desenvolve Revista de Gestão do Unilasalle*, 7(2), 75. <https://doi.org/https://revistas.unilasalle.edu.br/index.php/desenvolve/article/view/4415>
- Borman, W., & Motowidlo, S. (1993). *Expanding the criterion domain to include element of contextual performance requeriments*. Human Performance. https://doi.org/https://digitalcommons.usf.edu/psy_facpub/1111/
- Buitrón , S., & Navarrete, P. (2008). El docente en el desarrollo de la inteligencia emocional: reflexiones y estrategias. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 4(1), 1-8. <https://doi.org/https://revistas.upc.edu.pe/index.php/docencia/article/view/8/670>
- Cadena, E. (2019). *La Motivación y su relció con el desempeño laboral en la Empresa Envatub S.A. Ambato*: [Tesis de pregrado, Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/2877/1/77044.pdf>
- Campbell, J. (1982). *Grammatical Man, Entropy, Language and life* Simon & Schuter. Nueva York.
- Campbell, J., Gasser, M., & Oswald, F. (1996). *The substantive nature of job performance variability*. In Murphy K, (Ed). *Individual differences and behavior in organizations*. San Francisco: Jose-Bass.
- Castro, L., Rivera, F., & Serna, G. (2018). Motivación e incentivos laborales en las normas de Gestión de Recursos Humanos del Sector Público. Gestión en el Tercer Milenio. *Gestión en el Tercer Milenio*, 2(2). <https://doi.org/https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/view/15421/13270>
- Cherres, G. (2020). *Diseño de un plan de incentivos laborales con énfasis en la motivación para los colaboradore de una empresa de producción*. Ambato:

- [Tesis de pregrado, Pontificia Universidad Católica del Ecuador – Sede Ambato]
- <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/3060/1/77232.pdf>
- Chiavenato, I. (2004). *Comportamiento Organizacional*. Mexico: Mc Graw Hill. Education.
- https://doi.org/https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento_organizacional._La_dinamica_en_las_organizaciones..pdf
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. Ciudad de México.
- <https://doi.org/http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1145/1/Chiavenato-Recursos%20humanos%209na%20ed.pdf>
- Chiavenato, I. (2019). *Administración de recursos humanos*. Ciudad de México: McGraw Hill Education.
- <https://doi.org/https://www.todostuslibros.com/autor/idalberto-chiavenato>
- De la Cruz, E., & Sánchez, C. (2020). *Incentivos laborales y el desempeño de los colaboradores de las microempresas del centro comercial Zona Franca*. Trujillo: [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo Trujillo - Perú] Renati.
- https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/51570/DeLaCruz_UEA-S%c3%a1nchez_VCJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Demerouti, E., Bakker, A., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. (2001). *Job demands-Resources model of burnout*. *Journal of applied Psychology*.
- <https://doi.org/https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/160.pdf>
- Díaz, F., Escalona, M., Castro, D., León, A., & Ramírez, M. (2013). *Metodología de la investigación*. México D.F., México: Trillas. Ciudad de México.
- Escobedo, C., & Quiñones, M. (2019). *Relación entre la Satisfacción Laboral y Desempeño Laboral de los colaboradores de las mypes operadores logísticos - agentes de carga marítimo internacional del Callao*. Callao: [Tesis de pregrado, Pontificia Universidad Católica del Perú] Renati.
- https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/16601/ESCOBEDO_GARC%c3%8dA_QUI%c3%91ONES_FLORIN_2021-01-10.pdf?sequence=1&isAllowed=y





- Eufracio, B. (2018). *Desempeño laboral y satisfacción del usuario en la empresa veterinaria San Mateo S.A.C. distrito de Carabayllo, año 2017*. Lima: [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo] Renati. <https://doi.org/https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/15208>
- Flores, P., & Rositas, J. (2021). Elementos de la compensación variable que motivan a los trabajadores a incrementar su desempeño laboral basado en competencias, en las empresas japonesas de la región noreste de México. *Innovaciones de Negocios*, 18(3), 112-145. <https://doi.org/https://revistainnovaciones.uanl.mx/index.php/revin/article/view/343>
- Forbes, R. (2013). La psicología organizacional positiva y la mejora organizacional. *Exito Empresarial*, 1(227), 1-3. https://doi.org/https://www.cegesti.org/exitoempresarial/publicaciones/publicacion_227_040313_es.pdf
- Fuentes, D., Chapis, E., & Chapis, E. (2019). Administración de los recursos humanos. *Universidad y Sociedad*, 9(2), 313-318. <https://doi.org/http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v11n3/2218-3620-rus-11-03-186.pdf>
- Gavini, S. (2018). *Potenciales predictores del rendimiento laboral. Argentina: UAI Editorial. Teseo*.
- Hernandez, E. (2008). *Inteligencia emocional Y desempeño laboral de los supervisores de las industrias cítricas de Montemorelos*. [Tesis de maestría, Universidad de Montemorelos] Scielo. <https://doi.org/https://www.scribd.com/document/308237253/Tesis-Estrella-Hernandez>
- Hernández, I., & Vázquez, J. (2018). El supermultiplicador, la acumulación de capital, las exportaciones y el crecimiento económico. *Super-Multiplier, Capital Accumulation, Exports and Economic Growth.*, 85(338), 411-432. <https://doi.org/https://www.eltrimestreeconomico.com.mx/index.php/te/article/view/542>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación (6 ed.)*. Ciudad de Mexico, Mexico: Mc Graw Hill.





- Honores, N., Vargas, C., Espinoza, C., & Tapia, N. (2020). Importancia y capacitación personal: aprendizaje colaborativo y desempeño laboral en las empresas mineras. *Digital Publisher*, 5(6-1), 398-409. <https://doi.org/https://doi.org/10.33386/593dp.2020.6-1.436>
- Ivars, J., Salsona, F., & Giner, D. (2016). Gestión turística y tecnologías de la información y la comunicación (TIC): El nuevo enfoque de los destinos inteligentes. *Documents d'Anàlisi Geogràfica*, 62(2), 327. https://doi.org/https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/54852/1/2016_ivars_etal_DAG.pdf
- Kelly, K. (1994). *Out of Control: The New Biology of Machines, Social Systems, and the Economic World*, New Jersey: Addison-Wesley. New Jersey.
- Klingner, E., & Nabaldian, J. (2002). *Administración del Personal en el Sector Público*. Ciudad de México, Mexico: ELIAC. <https://doi.org/https://search.worldcat.org/es/title/administracion-del-personal-en-el-sector-publico-contextos-y-estrategias/oclc/1045712252>
- Koopmans, L. (2015). Assessing Job Performance Using Brief Self-report Scales : The Case of the Journal of Work and Organizational Psychology Assessing Job Performance Using Brief Self-report Scales : The Case of the. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 35(2), 195-205. <https://doi.org/http://eds.b.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=10&sid=29afb6fc-43e2-46ca9f9c-7100a1b72b22%40sessionmgr103>
- Lee, J., & Larry, P. (2003). *Administración de operaciones, estrategias y análisis. 5Ta. edición*. México: Pearson Educación. Pearson Education. <https://doi.org/https://books.google.com.co/books?id=B6LAqCoPSeoC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>
- Locke, E. (1969). What is job satisfaction? *Organizational Behavior and Human Performance*, 4(4), 309-336. <https://doi.org/https://www.libs.uga.edu/reserves/docs/scans/job%20satisfaction.pdf>
- Locke, E. (1976). *The nature and consequences of job satisfaction* (Vol. II). Chicago: Rand McNally College Publishing Co. https://doi.org/https://www.researchgate.net/publication/238742406_The_Nature_and_Causes_of_Job_Satisfaction

- Locke, E., & Latham, G. (2002). *Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35-year odyssey*. *American Psychologist*.
- Madero, S. (2019). *Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores*. Monterrey: Acta Universitaria.
https://doi.org/https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-62662019000100194
- Manrique, B. (2011). *Incentivos motivacionales del personal operativo de Celar Ltda. Sucursal Manizales. (Tesis)*. Universidad de Manizales. Manizales. Universidad de Manizales.
https://doi.org/https://ridum.umanizales.edu.co/xmlui/bitstream/handle/20.500.12746/1113/307_Manrique%20Reyes_Beatriz_Elena_2011.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Martín, P. (2018). *Teletrabajo y comercio electrónico*. Ministerio de Educación, cultura y deporte.
<https://doi.org/https://sede.educacion.gob.es/publiventa/PdfServlet?pdf=VP18905.pdf&area=E>
- Mejía. (2010). *Gestión escolar: un asunto de mercado, de Estado o de sociedad. Algunas experiencias internacionales*. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*.
<https://doi.org/https://www.redalyc.org/pdf/270/27018883002.pdf>
- Moreno, E. (2020). *Incidencia de la cultura organizacional, en el desempeño laboral de la industria Grupo Empresarial Amseal en el año 2019*. Quito: [Tesis de posgrado, Universidad Andina Simón Bolívar. Quito – Ecuador].
<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7485/1/T3274-MDTH-Moreno-Incidencia.pdf>
- Moscoso, M. (2019). Hacia una integración de mindfulness e inteligencia emocional en psicología y educación. *Liberabit: Revista Peruana de Psicología*. *Revista Peruana de Psicología*, 25(1), 107-117.
<https://doi.org/https://ojs3.revistaliberabit.com/index.php/Liberabit/article/view/230>

- Mujica, R., & Guzmán, M. (2019). *El sistema de incentivos y su relación con el desempeño laboral del personal de la empresa Real Plaza Cusco*. [Tesis de pregrado, Universidad Continental] Renati.
- Navarro, V., Odena, M., Ackermann, M., & Morales, E. (2016). Informe breve. *Liberabit: Revista de la Facultad de Medicina de la UNNE*, 36(2), 37-41. <https://doi.org/http://revista.med.unne.edu.ar/index.php/med/issue/view/4>
- Noguera, J. A., & Tena Sanchez, J. (2016). *Renta básica e incentivos laborales: Una aproximación desde la teoría de juegos*. Santiago.
- O.I.T. (2021).
- Obando, K. (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*. [Tesis de pregrado. Universidad de las Fuerzas Armadas]. <https://repositorio.espe.edu.ec/bitstream/21000/21966/1/T-ESPE-043637.pdf>
- Pacheco, N., & Fernandez, P. (2004). El papel de la inteligencia emocional en el alumnado: evidencias empíricas. *Revista Electronica De Investigacion Educativa*, 6(2), 1-17. https://doi.org/http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1607-40412004000200005
- Palaci, F. (2005). *Psicología de la Organización*. Madrid, España: Pearson Prentice Hall. <https://doi.org/http://biblioteca.univalle.edu.ni/files/original/4a496c31185035c509e39b267269593f34a2956b.pdf>
- Pascual, J., & Luna, R. (2014). La importancia del dinero en la elección laboral. *Ciencia y Sociedad*, 39(3), 447-508. <https://doi.org/https://revistas.intec.edu.do/index.php/ciso/article/view/994>
- Pedraza, E., Amaya, G., & Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales*, 16(3), 493-505. <https://doi.org/https://produccioncientificaluz.org/index.php/rcs/article/view/25519>
- Ramos, R. (2022). *Incentivos laborales y Desempeño de los trabajadores de la empresa Servicios Generales Jacinto ALOR S. A.C.; VÉGUETA*. [Tesis de

- pregrado, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión] Renati.
https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/6198/RUTH%20CATER%c3%8dN%20RAMOS%20ZU%c3%91IGA_compressed.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ribes, G., Perelló, M., & Herrero, A. (2018). *Dirección de recursos humanos. Gestión de personas*. Editorial Universitat Politècnica de Valencia.
https://doi.org/https://gdocu.upv.es/alfresco/service/api/node/content/workspace/SpacesStore/12e463ea-e6c5-41d3-a457-7fced3832eba/TOC_0797_04_01.pdf?guest=true
- Riera A., Vera F., & Mariscal, Z. (2020). Variables significativas en el desempeño laboral. Un análisis cuantitativo. *Revista Dilemas contemporaneos: Educación política y valores*, 7(62), 12.
<https://doi.org/https://dilemascontemporaneoseduccionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/2156>
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional*. Ciudad de Mexico, Mexico: Pearson.
https://doi.org/http://chamilo.cut.edu.mx:8080/chamilo/courses/psicologiaorganizacionorienta2019/document/comportamiento_organizacional_15edi-robbins.pdf
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. Mexico: Pearson.
https://doi.org/http://chamilo.cut.edu.mx:8080/chamilo/courses/psicologiaorganizacionorienta2019/document/comportamiento_organizacional_15edi-robbins.pdf
- Rodríguez, K., & Lechuga, J. (2020). Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 87, 79-101.
<https://doi.org/https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2452>
- Salgado, J., Moscoso, S., & Anderson, N. (2011). *Personality and counterproductive behaviors at work*. En R. Tett y N. Christiansen (Eds). *Handbook of personality at work*.





- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2004). *Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. Journal of Organizational Behavior.*
- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2004). *Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. Journal of Organizational Behavior.*
<https://doi.org/https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/160.pdf>
- Sladogna, M. (2017). Productividad- Definiciones y perspectivas para la negociacion colectiva. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689-1699.
<https://doi.org/http://www.relats.org/documentos/ORGSladogna2.pdf>
- Ticahuanca, F., & Mamani, B. (2021). Un acercamiento teórico del desempeño laboral. *Revistas de Investigación Valor Agregado*, 8(1), 13.
https://doi.org/https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/download/1633/1916/
- Vroom, V. (1994). *Work and Motivation*. New York: John Wiley and Sons.
https://doi.org/https://books.google.com.pe/books/about/Work_and_Motivation.html?hl=es&id=s7tCRwAACAAJ&redir_esc=y
- Zapata, G., & Hernández, A. (2010). Sistema de incentivos y tipos básicos de trabajo en la organización bajo la perspectiva de la teoría de agencia Pensamiento & Gestión. *Pensamiento & Gestión*, 29, 56-86.
<https://doi.org/https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=64619990004>



ANEXOS

- Matriz de consistencia: Incentivos Laborales y el Desempeño de los colaboradores en la Empresa VALMER SYSTEMS S.A.C. Lima, 2023.

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES/ DIMENSIONES/ INDICADORES	METODOLOGÍA
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variable 1: INCENTIVOS LABORALES	TIPO DE INVESTIGACIÓN: Básica.
¿De qué manera los incentivos laborales influyen en el desempeño de los colaboradores en la Empresa VALMER SYSTEMS S.A.C. Lima, 2023?	Determinar la influencia de los incentivos laborales en el desempeño de los colaboradores en la Empresa VALMER SYSTEMS S.A.C. Lima, 2023.	Los incentivos laborales tienen una influencia positiva en el desempeño de los colaboradores en la Empresa VALMER SYSTEMS S.A.C. Lima, 2023.	DIMENSIONES: <ul style="list-style-type: none"> • INCENTIVOS ECONÓMICOS • INCENTIVOS NO ECONÓMICOS INDICADORES: <ul style="list-style-type: none"> • Sueldos • Bonos • Comisiones • Recreativos • Educativos • Complementarios 	ENFOQUE: Cuantitativo.
				NIVEL DE INVESTIGACIÓN: Explicativo
				DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN: No experimental- transversal-correlacional
				MÉTODO: Hipotético-deductivo
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Variable 2: DESEMPEÑO	POBLACIÓN
¿De qué manera los incentivos laborales influyen en el desempeño de tareas de los colaboradores en la Empresa VALMER SYSTEMS S.A.C. Lima, 2023?	Determinar la influencia de los incentivos laborales en el desempeño de tareas de los colaboradores en la Empresa VALMER SYSTEMS S.A.C. Lima, 2023.	H1: Los incentivos laborales tienen una influencia positiva en el desempeño de tareas de los colaboradores en la Empresa VALMER SYSTEMS S.A.C. Lima, 2023.	DIMENSIONES: <ul style="list-style-type: none"> • DESEMPEÑO DE TAREAS • DESEMPEÑO EN EL CONTEXTO • COMPORTAMIENTO CONTRAPRODUCENTE INDICADORES: <ul style="list-style-type: none"> • Calidad de trabajo • Planificación y organización • Orientación a resultados • Priorización • Productividad • Habilidades • Conocimiento • Muestra de excesiva negatividad • Realizar acciones que perjudican a la organización 	La población, en la presente investigación estuvo conformada por todos los 25 colaboradores de la empresa VALMER SYSTEMS S.A.C.
¿De qué manera los incentivos laborales influyen en el desempeño en el contexto de los colaboradores en la Empresa VALMER SYSTEMS S.A.C. Lima, 2023?	Determinar la influencia de los incentivos laborales en el desempeño en el contexto de los colaboradores en la Empresa VALMER SYSTEMS S.A.C. Lima, 2023.	H2: Los incentivos laborales tienen una influencia positiva en el desempeño en el contexto de los colaboradores en la Empresa VALMER SYSTEMS S.A.C. Lima, 2023.		MUESTRA
¿De qué manera los incentivos laborales influyen en el comportamiento contraproducente de los colaboradores en la Empresa VALMER SYSTEMS S.A.C. Lima, 2023?	Determinar la influencia de los incentivos laborales en el comportamiento contraproducente de los colaboradores en la Empresa VALMER SYSTEMS S.A.C. Lima, 2023.	H3: Los incentivos laborales tienen una influencia positiva en el comportamiento contraproducente de los colaboradores en la Empresa VALMER SYSTEMS S.A.C. Lima, 2023.		La muestra será la población la cual es llamada "muestra censal", son todos los colaboradores que forman parte de la empresa VALMER SYSTEMS S.A.C., haciendo un total de 25 personas.
				TECNICAS E INSTRUMENTOS
				Técnica: Encuesta
				Cuestionarios:
				<ul style="list-style-type: none"> • Cuestionario de incentivos laborales • Cuestionario de desempeño laboral





- **Instrumentos validados**

CUESTIONARIO DE ENCUESTA DE INCENTIVOS LABORALES

Objetivo:

Recoger información sobre las actividades relacionadas con los Incentivos Laborales de los colaboradores en la empresa VALMER SYSTEMS S.A.C., LIMA, 2023.

Datos generales:

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

Instrucciones:

A continuación, se presentan una serie de afirmaciones sobre Incentivos Laborales. Responda, de manera sincera a cada una de ellas, marcando con un aspa (X), según el grado que se sienta identificada con cada frase. No hay respuesta buena ni mala, todas son importantes. Asegúrese de haber contestado a todas las preguntas. Considere que la mínima puntuación corresponde al numeral 1 (Nunca) y la máxima puntuación al numeral 5 (Siempre).

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Nº	ITEMS	1	2	3	4	5
INCENTIVOS ECONÓMICOS						
1	Considera que se le remunera adecuadamente por el esfuerzo realizado					





2	Hay colaboradores que trabajan menos que usted y ganan más en el área en la que se desempeña					
3	Se otorgan premios o bonos cuando se consigue concretar con las misiones o metas encomendadas					
4	Se le otorgan bonos de productividad					
5	Recibe comisiones por los proyectos realizados exitosamente					
INCENTIVOS NO ECONOMICOS						
6	Se realizan actividades recreativas como: paseos, deportes, campamentos u otros					
7	La empresa desarrolla programas de entrenamiento para estimular el desarrollo de habilidades de sus trabajadores para un mejor desempeño					
8	Reciben capacitación para el desempeño de sus actividades					
9	Recibe apoyo económico para estudios relacionados a su trabajo					
10	Participa de reuniones sociales con la gerencia por su buen desempeño					
11	Se les invita a participar de eventos sociales con otras empresas					
12	Recibe prestaciones complementarias como tarjetas o vales de alimentos, cupones de canje, cupones de descuento, entre otros					
13	Recibe transporte de retorno a su domicilio cuando permanece en oficina hasta pasado el horario de trabajo					





INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS - INCENTIVOS LABORALES

DATOS GENERALES:

Apellidos y Nombres del Informante	Cargo e Institución donde labora	Nombre del Instrumento	Autor (es) del Instrumento
CORILLA CONDOR MARGOT CECILIA	DOCENTE FCA - UNAC	CUESTIONARIO DE INCENTIVOS LABORALES	CYNTHIA LUZ BETETA BARRIENTOS ESTEFANIA MONICA CHACALTANA ARELLANO JASMIN HILLARY TITO MAMANI
Título del Estudio: INCENTIVOS LABORALES Y EL DESEMPEÑO DE LOS COLABORADORES EN LA EMPRESA VALMER SYSTEMS S.A.C. LIMA, 2023			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00-20%		REGULAR 21-40%				BUENA 41-60%				MUY BUENA 61-80%				EXCELENTE 81-100%				SUB TOTAL %		
		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
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado																	✓				85
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas o actividades, observables																	✓				85
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la investigación es decir la ciencia y la tecnología																		✓			90
4. ORGANIZACIÓN	Existe un constructo lógico en los ítems																	✓				85
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad																		✓			90
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir en los objetivos trazados																		✓			90
7. CONSISTENCIA	Utiliza suficientes referentes bibliográficos, basados en aspectos teórico- científicos																		✓			90
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones																		✓			90
9. METODOLOGÍA	Cumple con los lineamientos metodológicos																		✓			90
10. PERTINENCIA	Es asertivo y funcional para la Ciencia																		✓			90
PROMEDIO																					88.5	

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:	Procede su aplicación	✓
	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan	
	No procede su aplicación	

Bellavista, 02/11/2023	07880150		965 938 182
Lugar y Fecha	DNI N°	Firma del experto	Teléfono





CUESTIONARIO DE ENCUESTA DE DESEMPEÑO

Objetivo:

Recoger información sobre las actividades relacionadas con el Desempeño de los colaboradores en la empresa VALMER SYSTEMS S.A.C., LIMA, 2023.

Datos generales:

Edad: _____ años Cargo: Directivo___Empleado___Operario ___
Género: Masculino__Femenino __ Condición laboral: Permanente__Temporal ___

Instrucciones:

A continuación, se presentan una serie de afirmaciones sobre Desempeño. Responda, de manera sincera a cada una de ellas, marcando con un aspa (X), según el grado que se sienta identificada con cada frase. No hay respuesta buena ni mala, todas son importantes. Asegúrese de haber contestado a todas las preguntas. Considere que la mínima puntuación corresponde al numeral 1 (Nunca) y la máxima puntuación al numeral 5 (Siempre).

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Nº	ITEMS	1	2	3	4	5
	DESEMPEÑO DE LA TAREA					
1	Fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo necesarios.					
2	Efectúa las labores asignadas acorde con los lineamientos fijados.					
3	Ejecuta una planificación apropiada de las actividades o responsabilidades designadas, a fin de concretar con las metas previstas.					

4	Organiza sus actividades de forma eficiente que facilite culminar con sus labores en el periodo exigido					
5	Se me ocurrieron soluciones creativas frente a los nuevos problemas.					
6	Desarrolla con esfuerzo las funciones asignadas, con el fin de concretar los objetivos organizacionales.					
7	En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr.					
8	Otorga prioridad a las labores cruciales o urgentes frente a tareas complementarias.					
DESEMPEÑO EN EL CONTEXTO						
9	Cuando terminé con el trabajo asignado, comencé nuevas tareas sin que me lo pidieran.					
10	Seguí buscando nuevos desafíos en mi trabajo.					
11	Adopta nuevas habilidades que facilitan la ejecución de sus labores, asimismo, permita afrontar escenarios inciertos.					
12	Adquiere con frecuencia nuevos conocimientos que permiten agilizar el desarrollo de las actividades encomendadas					
13	Adapta su modalidad de desarrollar un trabajo a las nuevas metas fijadas					
COMPORTAMIENTO CONTRAPRODUCENTE						
14	Me quejé de asuntos sin importancia en el trabajo.					
15	Comenté aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros.					
16	Agrandé los problemas que se presentaron en el trabajo.					

17	Me concentré en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas.					
18	Comenté aspectos negativos de mi trabajo con gente que no pertenecía a la empresa.					

Liliana
Itto

Lu

Estelina

INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS - DESEMPEÑO

DATOS GENERALES:

Apellidos y Nombres del Informante	Cargo e Institución donde labora	Nombre del Instrumento	Autor (es) del Instrumento
CORILLA CONDOR MARGOT CECILIA	DOCENTE FCA - UNAC	CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO	CYNTHIA LUZ BETETA BARRIENTOS ESTEFANIA MONICA CHACALTANA ARELLANO JASMIN HILLARY TITO MAMANI
Título del Estudio: INCENTIVOS LABORALES Y EL DESEMPEÑO DE LOS COLABORADORES EN LA EMPRESA VALMER SYSTEMS S.A.C. LIMA, 2023			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00-20%				REGULAR 21-40%				BUENA 41-60%				MUY BUENA 61-80%				EXCELENTE 81-100%				SUB TOTAL %	
		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		
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado																		✓				85
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas o actividades, observables																		✓				85
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la investigación es decir la ciencia y la tecnología																			✓			90
4. ORGANIZACIÓN	Existe un constructo lógico en los ítems																		✓				85
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad																			✓			90
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir en los objetivos trazados																			✓			90
7. CONSISTENCIA	Utiliza suficientes referentes bibliográficos, basados en aspectos teórico- científicos																			✓			90
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones																			✓			90
9. METODOLOGÍA	Cumple con los lineamientos metodológicos																			✓			90
10. PERTINENCIA	Es asertivo y funcional para la Ciencia																			✓			90
PROMEDIO																						88.5	

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:	Procede su aplicación	✓
	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan	
	No procede su aplicación	

Bellavista, 02/11/2023	07880150		965 938 182
Lugar y Fecha	DNI N°	Firma del experto	Teléfono





- Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO
PARA USO EXCLUSIVAMENTE ACADÉMICO

El que suscribe, Oswaldo Dario Valiente Neyra, Gerente General de la empresa VALMER SYSTEMS S.A.C. con RUC N°20601606233, por medio del presente documento, brindo el consentimiento para que las Bachilleres: Cynthia Luz Beteta Barrientos, Estefania Monica Chacaltana Arellano y Jasmin Hillary Tito Mamani, elaboren la investigación "INCENTIVOS LABORALES Y EL DESEMPEÑO DE LOS COLABORADORES EN LA EMPRESA VALMER SYSTEMS S.A.C. LIMA, 2023", información recabada que será para USO EXCLUSIVAMENTE ACADÉMICO, guardando la reserva y confidencialidad que la entidad requiere en el ejercicio de la buena fe.

Asimismo, he sido debidamente informado previo a este consentimiento del uso y tratamiento que se dará en la entidad y los colaboradores, por lo que emito mi consentimiento:

ACEPTO

NO ACEPTO

Lima, 06 de febrero de 2023



OSWALDO VALIENTE N.
VALMER SYSTEMS S.A.C.
R.U.C. 20601606233
GERENTE GENERAL

OSWALDO DARIO VALIENTE NEYRA
REPRESENTANTE LEGAL
DNI 46449817
RUC 20601606233
VALMER SYSTEMS SAC

Teléfono: +511 304 3813 | administracion@valmersys.com



- Base de datos

N	Edad	Genero	Cargo	Condi clab	V1 P1	V1 P2	V1 P3	V1 P4	V1 P5	V1 P6	V1 P7	V1 P8	V1 P9	V1 P10	V1 P11	V1 P12	V1 P13	V2 P1	V2 P2	V2 P3	V2 P4	V2 P5	V2 P6	V2 P7	V2 P8	V2 P9	V2 P10	V2 P11	V2 P12	V2 P13	V2 P14	V2 P15	V2 P16	V2 P17	V2 P18		
1	26	1	2	1	2	2	4	5	5	4	4	4	5	3	3	5	5	5	5	5	2	4	3	5	3	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	
2	24	1	2	2	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
3	21	1	2	2	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	3	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	
4	26	1	3	2	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3	3	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
5	23	1	2	2	3	5	4	4	5	4	4	3	3	3	2	3	2	4	4	4	4	4	3	4	3	4	2	3	3	3	3	3	5	5	5	4	5
6	29	2	3	2	3	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
7	20	2	2	2	3	3	3	3	3	5	1	2	1	2	3	1	5	5	5	3	4	3	5	3	5	5	5	3	3	3	3	3	3	4	3	3	5
8	24	2	2	1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	4	5	5	4	5	5	3	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	
9	25	1	2	1	4	3	4	4	5	3	3	3	3	2	3	5	5	5	3	5	5	4	5	4	3	3	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	
10	22	2	2	2	5	5	5	3	4	4	2	5	1	2	2	1	5	5	5	4	4	3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	
11	40	1	2	1	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	5	3	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	
12	41	1	1	1	4	4	4	4	5	4	5	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	
13	37	1	2	1	4	5	4	4	5	5	4	3	3	3	3	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	
14	40	1	1	1	5	3	3	3	4	5	1	3	3	2	1	5	3	5	4	5	5	3	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4
15	25	2	3	1	4	4	4	5	4	5	4	4	4	2	3	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4
16	27	2	2	1	5	4	4	4	3	5	4	4	5	4	3	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	
17	33	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
18	35	1	1	1	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
19	39	1	2	2	5	5	3	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
20	40	1	2	1	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5
21	24	2	2	1	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
22	28	1	2	1	3	2	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	
23	27	2	3	1	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
24	26	1	2	2	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5
25	29	1	2	1	3	3	4	4	5	5	4	5	3	3	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	

Lillo

[Signature]

Estefania

- **Otros anexos necesarios de acuerdo a la naturaleza del problema.**

Se realizó la aplicación del instrumento, considerando tanto su validez como la confiabilidad de los datos. En esta perspectiva, se procedió a la validación de los instrumentos por parte de tres expertos, como se detalla en la tabla 38. Posteriormente, se llevó a cabo el cálculo de la confiabilidad de los datos mediante la aplicación de la prueba de alfa de Cronbach, como se detalla en la tabla 39.

Tabla 1
Validez del instrumento por opinión de expertos

Apellidos y nombres	Criterio	%
1. Santurio Ramírez Juan Carlos	APLICABLE	88%
2. Puelles Cacho Leoncio	APLICABLE	88.5%
3. Corilla Condor Margot Cecilia	APLICABLE	88.5%

Fuente: Elaboración propia

La opinión de expertos refleja que el instrumento de validez de contenido es aplicable, por lo que el uso del mismo para medir las variables es adecuado.

En lo que respecta a la confiabilidad, la información revela que se administraron 31 ítems a un grupo de 25 colaboradores pertenecientes a la empresa Valmer Systems S.A.C., la prueba de Cronbach evaluó las tendencias de la población-muestra, indicando que cuanto más cercano a la unidad, mayor es la confiabilidad.

Tabla 2
Resultados del análisis de confiabilidad del instrumento

Variable	Alfa de Cronbach	N° de Ítems
Incentivos laborales	0,838	13
Desempeño	0,849	18
Correlación	0,903	31

Fuente: Elaboración propia

En este estudio, el coeficiente Alfa de Cronbach para la variable Incentivos laborales de 0.838, significa que el instrumento tiene fuerte confiabilidad y la variable Desempeño fue

0.849, significa que el instrumento tiene fuerte confiabilidad, por lo que se recomienda el uso de ambos instrumentos para recoger información con respecto a las variables de estudio.

Lilland
Jito

ly
ju

Estelina