

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**



**“INCENTIVOS LABORALES Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO
LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA CONSTRUCTORA
ATICO SOCIEDAD ANONIMA CERRADA, LIMA - 2024”**

**TESIS PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
ADMINISTRACION**

AUTORES:

BACH. JENNIFER ALLISON GOMEZ MIMBELA

BACH. DEYSI ALBINA HUERTA PAUCAR

ASESOR:

MAG. MAGUIÑA MENDOZA MARIO

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: Gerencia del Talento Humano

Callao, 2024

PERÚ

 D. J. Hurd



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° 18 DE SUSTENTACIÓN DE TESIS CON CICLO TALLER DE TESIS DE FECHA 23 DE JULIO DEL 2024 PARA LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

LIBRO N° 01 FOLIO N° 19 ACTA N° 18 DE SUSTENTACIÓN DE TESIS CON CICLO TALLER DE TESIS PARA LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN.

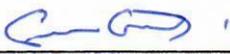
A los 23 días del mes julio del año 2024, siendo las 08:35AM horas, se reunió, en el Auditorio de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao, el **JURADO DE SUSTENTACIÓN DE TESIS**, para la obtención del Título Profesional de Licenciado en Administración, conforme a las Resoluciones de Consejo de Facultad N° 049-2024-CF-FCA-UNAC y 078-2024-CF-FCA-UNAC, integrado por los siguientes docentes ordinarios de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao:

Dr. Juan Antonio Constantino Colacci	: Presidente
Mg. Leoncio Puelles Cacho	: Secretario
Mg. Adan Fausto Rivera Morales	: Vocal
Mg. Mario Arturo Maguiña Mendoza	: Asesor

Se dio inicio al acto de sustentación de la tesis de los Bachilleres **GOMEZ MIMBELA JENNIFER ALLISON Y HUERTA PAUCAR DEYSI ALBINA**, quienes, habiendo cumplido con los requisitos para optar por el Título Profesional de Licenciado en Administración, sustentan la tesis titulada: "**INCENTIVOS LABORALES Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA CONSTRUCTORA ATICO SOCIEDAD ANONIMA CERRADA, LIMA - 2024**", 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 Buena 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 09:25AM horas del día 23 de julio del 2024.


Dr. Juan Antonio Constantino Colacci
Presidente


Mg. Leoncio Puelles Cacho
Secretario


Mg. Adan Fausto Rivera Morales
Vocal



TESIS – GOMEZ Y HUERTA

9%
Textos sospechosos



7% Similitudes

< 1% similitudes entre comillas
< 1% entre las fuentes mencionadas

3% Idiomas no reconocidos

Nombre del documento: TESIS – GOMEZ Y HUERTA.pdf
ID del documento: 89b5f13c911fdd3a2ed9b0e68d1b3e762c8e18fd
Tamaño del documento original: 1,78 MB

Depositante: FCA PREGRADO UNIDAD DE INVESTIGACION
Fecha de depósito: 7/7/2024
Tipo de carga: interface
fecha de fin de análisis: 7/7/2024

Número de palabras: 18.043
Número de caracteres: 123.101

Ubicación de las similitudes en el documento:



Fuentes principales detectadas

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	repositoriodemo.continental.edu.pe 22 fuentes similares	6%		Palabras idénticas: 6% (1175 palabras)
2	TESIS_BETETA_CHACALTANA_TITO.pdf TESIS_BETETA_CHACALTANA_TITO #1d83cf El documento proviene de mi biblioteca de referencias 44 fuentes similares	3%		Palabras idénticas: 3% (475 palabras)
3	repositorio.unac.edu.pe 9 fuentes similares	2%		Palabras idénticas: 2% (272 palabras)
4	1library.co Beneficios de la Evaluación del Desempeño https://1library.co/article/beneficios-de-la-evaluacion-del-desempeno.zkwv84ez 10 fuentes similares	1%		Palabras idénticas: 1% (271 palabras)
5	1library.co Evaluación del desempeño – Desempeño laboral en empresas https://1library.co/articulo/evaluacion-del-desempeno-desempeno-laboral-en-empresas.y6j27p4q 11 fuentes similares	1%		Palabras idénticas: 1% (233 palabras)

Fuentes con similitudes fortuitas

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	repositorio.unjfsc.edu.pe	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (30 palabras)
2	psicologia.universidadipei.com	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (33 palabras)
3	repositorio.utc.edu.ec	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (37 palabras)
4	repositorio.uti.edu.ec	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (36 palabras)
5	repositorio.ucv.edu.pe	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (35 palabras)

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

1	https://lc.cx/OsiRNU
2	https://lc.cx/h4lfU1Bain
3	https://lc.cx/v3By9D
4	https://n9.cl/6dmsz
5	https://lc.cx/h4lfU1

INFORMACIÓN BÁSICA

Facultad: Ciencias Administrativas

Unidad de Investigación: Pregrado

Título: Incentivos laborales y su influencia en el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa CONSTRUCTORA ATICO SOCIEDAD ANONIMA CERRADA, Comas, Lima - 2024

Autor: Bach. GOMEZ MIMBELA JENNIFER ALLISON
Código ORCID: 0009-0002-7918-7578 DNI: 72299617
Bach. HUERTA PAUCAR DEYSI ALBINA
Código ORCID: 0009-0000-6408-319X DNI: 74148948

Asesor: Dr. Maguiña Mendoza Mario
Código ORCID: 0000-0002—5720-8829 DNI: 06217919

Lugar de ejecución: Constructora Atico S.A.C. Comas, Lima

Unidad de Análisis: 30 Trabajadores Empresa Constructora Atico S.A.C. Comas, Lima

Tipo de Investigación: Básica

Enfoque: Cuantitativo

Diseño de investigación: No experimental, explicativo

Tema OCDE: 5.02.04 Negocios, Administración



DEDICATORIA

La presente tesis está dedicada a Dios por darme salud y fortaleza en este largo camino de formación. A mis padres, quienes han sido mi pilar para seguir adelante y otorgarme, la educación como mejor herencia. A mi familia y amigos quienes me alentaron a no rendirme y a cumplir una meta más en mi vida. A mi ángel terrenal Minho por acompañarme en estas largas noches de estudio.

Jennifer Allison Gomez Mimbela

Dedico la presenta investigación a mis padres Emma y Pedro, quienes siempre han sido un pilar, apoyo y guía en este camino llamado vida y siempre darme la fortaleza para lograr mis objetivos profesionales. Sobre todo, a mi mamá, quien siempre me guía con todo su amor y cariño para ser una persona con valores.

Deysi Albina Huerta Paucar



AGRADECIMIENTO

Agradecemos a nuestros docentes de nuestra etapa universitarios por compartir sus conocimientos a lo largo de nuestro desarrollo profesional y de manera especial al Dr. Maguiña Mendoza Mario por su dedicación y apoyo durante el proceso de nuestra investigación. También agradecer a las personas que ayudaron de manera directa e indirectamente durante la elaboración de la investigación.



ÍNDICE

INFORMACIÓN BÁSICA.....	III
HOJA DE REFERENCIA DEL JURADO Y APROBACIÓN.....	IV
DEDICATORIA.....	V
AGRADECIMIENTO	VI
ÍNDICE	VII
RESUMEN	1
ABSTRACT	2
INTRODUCCIÓN	3
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	5
1.1. Descripción de la realidad problemática	5
1.2. Formulación del problema	7
1.2.1. Problema general	7
1.2.2. Problemas específicos.....	7
1.3. Objetivos.....	8
1.3.1. Objetivo general.....	8
1.3.2. Objetivos específicos.....	8
1.4. Justificación	9
1.4.1. Justificación teórica	9



1.4.2.	Justificación social	9
1.4.3.	Justificación metodológica	10
1.5.	Delimitantes de la investigación.....	10
1.5.1.	Delimitación teórica	10
1.5.2.	Delimitación temporal	10
1.5.3.	Delimitación espacial	10
II.	MARCO TEÓRICO	11
2.1.	Antecedentes.....	11
2.1.1.	Internacionales	11
2.1.2.	Nacionales.....	18
2.2.	Bases teóricas	27
2.2.1.	Variable Independiente: Incentivos Laborales	27
	• Dimensión de Incentivos.....	28
2.2.2.	Variable Dependiente: Desempeño Laboral	34
	• Dimensiones del desempeño laboral	35
2.3.	Marco conceptual.....	36
2.3.1.	Plan de incentivos.....	36
2.3.2.	Beneficios de los Incentivos Laborales.....	39
2.3.3.	Características de los incentivos	39
2.3.4.	Factores del desempeño laboral.....	40
2.3.5.	Características del desempeño laboral.....	44

2.3.6.	Importancia del desempeño laboral.....	46
2.3.7.	Beneficios de la evaluación de desempeño.....	47
2.4.	Definición de términos básicos	48
III.	HIPÓTESIS Y VARIABLES	52
3.1.	Hipótesis	52
3.1.1.	Hipótesis general	52
3.1.2.	Hipótesis específicas	52
3.2.	Operacionalización de variables	54
IV.	METODOLOGÍA DEL PROYECTO.....	55
4.1.	Diseño metodológico	55
4.2.	Método de investigación	55
4.3.	Población y muestra	56
4.3.1.	Población.....	56
4.3.2.	Muestra.....	56
4.4.	Lugar de estudio	57
4.5.	Técnicas e instrumentos para la recolección de la información.....	57
4.5.1.	Técnicas	57
4.5.2.	Instrumentos.....	58
4.6.	Análisis y procesamiento de datos.....	59
4.7.	Aspectos éticos de investigación	60
V.	RESULTADOS.....	61

5.1.	Resultados descriptivos	61
5.1.1.	Prueba de Alfa de Cronbach.....	61
5.2.	Resultados inferenciales.....	66
VI.	DISCUSIÓN DE RESULTADOS	77
6.1.	Contrastación y demostración de la hipótesis con los resultados	77
6.2.	Contrastación de los resultados con otros estudios similares.....	78
6.3.	Responsabilidad ética de acuerdo a los reglamentos vigentes.....	79
VII.	CONCLUSIONES.....	80
VIII.	RECOMENDACIONES	81
IX.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	82
	ANEXOS	87
-	Matriz de consistencia.....	87
-	Instrumento de recolección de datos	89
-	Instrumentos validados	91

INDICE DE TABLA

Tabla 2.1 Clasificación de los incentivos no monetarios	33
Tabla 4.1 Técnicas e instrumentos de Recolección de datos	58
Tabla 4.2 Escala de Likert	59
Tabla 5.1 Prueba de Confiabilidad de Alfa de Cronbach	61
Tabla 5.2 Baremo de la dimensión incentivos monetarios	62
Tabla 5.3 Baremo de la dimensión incentivos no monetarios	63
Tabla 5.4 Baremo de la dimensión eficiencia.....	64
Tabla 5.5 Baremo de la dimensión eficacia	65
Tabla 5.6 Prueba de normalidad	66
Tabla 5.7 Nivel de significancia	67
Tabla 5.8 Resumen del modelo (Hipótesis general).....	68
Tabla 5.9 Anova (Hipótesis general).....	68
Tabla 5.10 Coeficientes (Hipótesis general)	69
Tabla 5.11 Resumen del modelo (Primera Hipótesis Especifica)	70
Tabla 5.12 Anova (Primera Hipótesis Especifica)	71
Tabla 5.13 Coeficientes (Primera Hipótesis Especifica)	71
Tabla 5.14 Resumen del modelo (Segunda Hipótesis Especifica).....	73

Tabla 5.15 Anova (Segunda Hipótesis Especifica)	73
Tabla 5.16 Coeficientes (Segunda Hipótesis Especifica)	74
Tabla 5.17 Resumen del modelo (Tercera Hipótesis Especifica).....	75
Tabla 5.18 Anova (Tercera Hipótesis Especifica)	75
Tabla 5.19 Coeficientes (Tercera Hipótesis Especifica).....	76

INDICE DE FIGURAS

Figura 2.1 Los tipos de incentivos monetarios.....	28
Figura 2.2 Enfoque Scalon	38
Figura 2.3 Indicadores para evaluación de desempeño	43
Figura 5.1 Resultado de la dimensión incentivos monetarios	62
Figura 5.2 Resultado de la dimensión incentivos no monetarios	63
Figura 5.3 Resultado de la dimensión eficiencia	64
Figura 5.4 Resultado de la dimensión eficacia	65

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la influencia de los incentivos laborales en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa constructora Atico Sociedad Anónima Cerrada.

La investigación fue de tipo básica con enfoque cuantitativo con un nivel explicativo, puesto que se recogió y analizó los datos obtenidos con la finalidad de determinar el nivel de significancia entre las variables, el diseño es no experimental. Para ello, se utilizó como instrumento un cuestionario aplicado a 30 trabajadores de la empresa de manera aleatoria, donde se obtuvo una base de datos, las cuales fueron procesadas con el estadístico SPSS y validadas con la prueba de Alfa de Cronbach con un valor 0.925 de alta de confiabilidad, para la variable incentivos laborales 0.883 y para desempeño laboral 0.873.

Los resultados obtenidos por la regresión lineal evidenciaron que hay significancia alta de 0,257 entre los incentivos laborales en el desempeño laboral. Por lo que, se concluyó la existencia de una significancia positiva moderada entre las variables. Toda la información expuesta fue relevante para brindar las recomendaciones a la empresa.

Términos básicos: desempeño laboral, incentivos laborales, productividad.

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the influence of work incentives on the work performance of the workers of the construction company Atico Sociedad Anónima Cerrada.

The research was basic with a quantitative approach with an explanatory level, since the data obtained was collected and analyzed in order to determine the level of significance between the variables, the design is non-experimental. To do this, I used as an instrument a questionnaire applied to 30 company workers randomly, where a database was obtained, which was processed with the SPSS statistic and validated with the Cronbach's Alpha test with a value of 0.925. high reliability, for the work incentives variable 0.883 and for work performance 0.873.

The results obtained by the linear regression showed that there is a high significance of 0.257 between work incentives and work performance. Therefore, the existence of a moderate positive significance between the variables was concluded. All the information presented was relevant to provide recommendations to the company.

Keywords: job performance, work incentives, productivity.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad las empresas dependen del capital humano, es por ello que se toma a los incentivos laborales como parte de una motivación, es imprescindible para los trabajadores llevar a cabo sus funciones de la manera más óptima posible, dado que los incentivos laborales no se rigen solo a lo económico, las empresas se han visto en la necesidad de cambiar la perspectiva en que se viene incentivando a sus empleados.

Un buen desempeño del trabajador implicará que los demás colaboradores se desempeñen eficientemente, siempre será una ventaja competitiva por sobre otras empresas. Cabe resaltar que hay diferentes tipos de incentivos: monetarios como los bonos, comisión, etc. y no monetarios como el apoyo social, beneficios, reconocimiento, que ayudaran a desempeñar sus actividades al máximo. Por consiguiente, el desempeño también se divide en la eficiencia y eficacia del trabajador ya que tiene una relación directa con esta, estos fomentaran a la participación del trabajador que es beneficio no solo para él, como para la empresa también y que por medio de su desempeño consiga generar una mayor productividad logrando los objetivos o metas de la empresa.

Es por ello que, se desarrolla el siguiente estudio que se titula:” Incentivos laborales y su influencia en el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa CONSTRUCTORA ATICO SOCIEDAD ANONIMA CERRADA, LIMA – 2024”, el fin de la siguiente investigación es de medir la influencia de los incentivos laborales hacia el desempeño laboral de los trabajadores, cabe precisar que, dicha investigación, pretende en todo momento brindar un aporte

para lograr el cumplimiento de las metas de la empresa, es por ello que este estudio contempla cinco capítulos:

Primer capítulo: se explica el planteamiento del problema, así como el objetivo general y los específicos, la justificación y viabilidad del trabajo.

En el segundo capítulo, se desarrolla el marco teórico, en el cual se analizan los diferentes argumentos teóricos recopilados de distintos autores que han estudiado los Incentivos Laborales y el Desempeño Laboral, asimismo, se mencionan las dimensiones que componen a ambas variables.

En el tercer capítulo, da a conocer las hipótesis planteadas y operacionalización de variables.

En el cuarto capítulo contempla el diseño, método de investigación con la población y muestra considerada, también se explica las técnicas y herramientas para la recolección de datos y el análisis de la confiabilidad y validez de los instrumentos que se aplican.

En el quinto capítulo, se contempla: los resultados detallando con la estadística descriptiva e inferencial, las cuales se encuentran reflejado en las figuras.

Por último, se describen la discusión de resultados, conclusiones y respectivas recomendaciones, las referencias bibliográficas y anexos.

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

Hablar de incentivos hace referencia a un estímulo extrasalarial que otorga la empresa al trabajador a cambio de sus contribuciones adicionales logrando una remuneración, de esta manera influyendo directamente en las acciones del desempeño laboral que tenga cada trabajador siendo una ventaja y beneficio para la empresa. (Chiavenato, 2005).

Países de Europa y África, como Suecia y Etiopía mantienen de forma generalizada dentro del mundo corporativo, la insatisfacción y los incentivos las cuales no respondan a la demanda del trabajador provocando desmotivación o ausentismo por parte de ellos, incidiendo en un abandono de trabajo. Se identifico efectos negativos con la implementación de un sistema de incentivos basados solo monetariamente y no en base a las necesidades de los trabajadores de manera personal, generando en los trabajadores un desempeño esporádico y no continuo a largo plazo.

Un panorama parecido se observa en México, donde las empresas u organizaciones al contar con precarios o insuficientes sistemas de incentivos, incide de manera directa en el nivel de desempeño del trabajador. Los incentivos inadecuados hacen perder el interés del trabajador y perjudican gravemente el desempeño tomando una dirección equivocada por ende afectando la productividad. Las empresas tienden a olvidar de tener una estrategia de

recursos humanos para motivar e incentivar a sus trabajadores en tiempos crisis económica. La falta de incentivo económico o una inadecuada remuneración por parte de las compañías o empresas hace a los trabajadores buscar una nueva oferta laboral en el sector informal.

En la actualidad en el Perú 7 de cada 10 peruanos, son trabajadores informales donde el 50% de estos ganan el sueldo mínimo no cubriendo sus necesidades básicas por lo cual los trabajadores buscan realizar horas extras para generar mayores ingresos y poder solventar sus necesidades, siendo Lima una de las regiones con mayor índice de informalidad, es ahí donde una mala remuneración o mal manejo de incentivos empuja al trabajador hacia la búsqueda de un nuevo empleo.

A nivel local, en la Constructora Ático Sociedad Anónima Cerrada ubicada en Lima, se aplican solo pequeños incentivos económicos, insuficientes para el buen desempeño laboral, el sistema de medición y control de los incentivos es impreciso e inexacto y se presume va en perjuicio de los trabajadores, quienes no sienten un reconocimiento proporcional de los incentivos de la empresa con el esfuerzo aportado; la empresa ante estos hechos afronta consecuencias negativas de eficiencia y eficacia en la productividad laboral.

En resumen, el problema general radica en que las empresas desconocen el verdadero efecto de los incentivos laborales en el desempeño de sus trabajadores, además de desconocer la existencia de incentivos que no

necesariamente son monetarios sino también los no monetarios. Asimismo, los efectos negativos en la eficiencia y eficacia de los trabajadores.

De no solucionarse el problema del efecto de los incentivos laborales en su desempeño, continuaría el desconocimiento de los efectos de no aplicar incentivos laborales en la eficiencia y eficacia de los trabajadores.

Esta investigación pretende aportar a los empresarios la explicación de los efectos de las políticas de incentivos laborales y su incidencia en el desempeño de los trabajadores; así como la definición contextual de términos en beneficio mutuo.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿En qué medida influyen los incentivos laborales en el desempeño de los trabajadores de la empresa Constructora Atico Sociedad Anónima Cerrada, Lima - 2024?

1.2.2. Problemas específicos

¿En qué medida influyen los incentivos laborales en la eficiencia de los trabajadores de la empresa Constructora Atico Sociedad Anónima Cerrada, Lima - 2024?

¿En qué medida los incentivos laborales influyen en la eficacia de los trabajadores de la empresa Constructora Atico Sociedad Anónima Cerrada, Lima - 2024?

¿En qué medida influye los incentivos no monetarios en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Constructora Atico Sociedad Anónima Cerrada, Lima - 2024?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar la influencia de los incentivos laborales en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Constructora Atico Sociedad Anónima Cerrada, Lima – 2024.

1.3.2. Objetivos específicos

Determinar la influencia de los incentivos laborales en la eficiencia de los trabajadores de la empresa Constructora Atico Sociedad Anónima Cerrada, Lima – 2024.

Determinar en qué medida los incentivos laborales influyen en la eficacia de los trabajadores de la empresa Constructora Atico Sociedad Anónima Cerrada, Lima – 2024.

Determinar en qué medida influye el incentivo no monetario en el desempeño laboral de la empresa Constructora Atico Sociedad Anónima Cerrada, Lima – 2024.

1.4. Justificación

1.4.1. Justificación teórica

La investigación se centra en la búsqueda de conocer la influencia de los incentivos laborales en el desempeño laboral, pues su conocimiento ayudará a identificar los beneficios que se tienen al contar con un plan de incentivos y este mismo conllevará a tener un eficiente desempeño de los trabajadores. Según nuestra principal teoría de Chiavenato considera que mediante los incentivos económicos y no económicos para generar estrategias que influyan positivamente en la eficiencia y eficacia de los trabajadores.

1.4.2. Justificación social

La presente investigación busca conocer cómo influye los incentivos laborales en el desempeño laboral en la empresa, permitiendo conocer a mayor profundidad la situación que no se estuvo tomando en cuenta, generar un análisis y puedan tomar acciones convenientes tanto para la empresa y sus trabajadores.

1.4.3. Justificación metodológica

Se usará el instrumento de cuestionario, a fin de contrastar las hipótesis planteadas con los resultados, obtenida dicha información nos permitirá conocer el índice de influencia de los incentivos laborales en el desempeño de los trabajadores en la empresa.

1.5. Delimitantes de la investigación

1.5.1. Delimitación teórica

Se tendrá en la investigación la conceptualización de los incentivos laborales y del desempeño laboral en el cual buscaremos identificar la influencia de estas variables entre sí. Además, el presente trabajo servirá como un referente de información para futuras investigaciones.

1.5.2. Delimitación temporal

Los datos que serán considerados en el presente trabajo de investigación se llevaron a cabo durante el periodo de marzo hasta junio 2024.

1.5.3. Delimitación espacial

El proyecto se llevó a cabo dentro del distrito de Comas, con dirección en Urb. EL PINAR MZ-A,C2 LT.1ª DPTO PI3.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Internacionales

Minchala (2022) en su investigación titulada “Incentivos laborales y su relación con el desempeño laboral del personal de los GAD’S Municipales”, se planteó como objetivo general determinar la influencia de incentivos laborales en el desempeño laboral del personal del GAD municipal del Cantón Pablo Sexto-Provincia de Morona Santiago. En dicha investigación se tomó la totalidad de la población 92 colaboradores pertenecientes al personal administrativo, técnico y operativo que con tipo de enfoque cuantitativo para su medición y análisis estadístico se obtuvo como resultado que el estudio de ambas variables está asociado entre sí aceptando la buena relación que se tiene entre la variable independiente los incentivos laborales y la dependiente el desempeño laboral. Concluyendo en que los incentivos influyen directamente en el desempeño laboral de los trabajadores del GAD municipal concordando con diversos autores expuestos que los incentivos son una herramienta que contribuye a la mejora de la productividad y que la implementación de esta aporta significativamente en la valoración de los trabajadores.

Opinión crítica: En esta tesis recalca el autor que los beneficios remunerativos (económicos) impactan positivamente en el desempeño del trabajador y que esta permitirá conocer mejor el comportamiento y la conducta de este mismo para identificar mejor los lineamientos a los que se rigen y son necesarios para llevar una eficacia de calidad.

Solórzano (2020) en la investigación titulada “Análisis de incentivos como herramienta motivacional para el personal de las Unidades Administrativas de la Dirección Provincial de Esmeraldas del Consejo de la Judicatura”, tiene como uno de sus objetivos específicos establecer una propuesta de incentivos que fortalezcan la identidad y bienestar de los colaboradores de las unidades administrativas que utilizando el método inductivo - deductivo con una muestra de 36 funcionarios concluye su investigación en que los incentivos ayudan a mejorar el desempeño el cual es esencial para que se desarrollen con una mejor eficiencia en sus puestos de trabajo. El autor resalta en que en las unidades administrativas existen ciertos programas de beneficios que ya son establecidos por ley como ascensos y línea de carrera, pero aun así se le debe mantener al trabajador motivado es por ello que se aplica otros tipos de incentivos.

Teniendo como resultado un plan de mejora en donde pudo comprobar los niveles de satisfacción de las trabajadores respecto a los tipos de incentivos dando alternativas a su situación actual ya que en este no se pudo aplicar los incentivos económicos debido a que es una institución pública y deben regirse a ciertas normas legales, es por ello que concluye proponiendo la siguientes alternativas como; capacitación y adiestramiento al personal, actividades de recreación, dinámicas grupales, reconocimiento por méritos entre otros más. en donde busca que los funcionarios se sientan motivados y valorados y así puedan desarrollarse y mejore la situación en la institución.

Opinión Crítica: en esta investigación podemos remarcar que no necesariamente los incentivos monetarios son los ideales, en ciertas circunstancias los incentivos no monetarios son más adecuados dependiendo de la situación de la empresa. Con la finalidad de poder saber qué incentivo ayudará a mejorar el desempeño o motivación del personal se tendrá que ser un estudio previo y que este plan o sistema tenga un cambio de manera constante para identificar que permitió un mejor desarrollo en la productividad.

Aguilar (2023) en la investigación titulada “Plan de incentivos laborales en la cooperativa de ahorro y crédito virgen del cisne”, se trazó como objetivo general realizar un plan de incentivos para la “Cooperativa de ahorro y crédito virgen del Cisne”, con base en los perfiles de puesto. Para dicha investigación se utilizó como instrumento la encuestas la cual fue aplicada a 30 empleados de esta entidad se obtuvo como resultado que los incentivos laborales son un buen estímulo para generar una mayor productividad.

Concluye su investigación en que dicha evaluación que se realizó debe volver a efectuarse cada 6 meses e identificar qué incentivo ayudará mejor al desempeño laboral es decir que la autora manifiesta que el plan de incentivos debe ser acorde al perfil del trabajador y éste procurará a un crecimiento económico ya que conlleva a que se desempeñen de manera óptima.

Opinión crítica: esta investigación nos ayuda a ver que un plan de incentivos no solo se debe evaluar una sola vez, sino que debe ser evaluado de manera constante.

Santamaria (2020) en su investigación “Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A.” para obtener su grado de maestría. El objetivo principal de su investigación fue determinar si la variable clima organizacional tuvo incidencia o no en la variable desempeño laboral de la empresa Datapro S.A. Dicho estudio fue mixto cuantitativo-cualitativo, por sus objetivos, tuvo un diseño no experimental, transeccional y correlacional. Por su alcance o tipo, descriptivo, explicativo y correlacional. Para obtener la información se diseñó y aplicó un cuestionario sometido a pruebas de validez y confiabilidad, formado por 32 preguntas con 4 alternativas de respuesta en escala Likert a todo el universo de la empresa. Teniendo como conclusión que el clima organizacional incidía en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A., y a la vez consolidó esta afirmación las pruebas de inferencia estadística que luego de ser aplicadas descartaron por completo la idea de independencia entre las variables mencionadas.

Opinión crítica: La investigación permitió conocer más a fondo respecto a cómo se encontraba el clima organizacional y como estaba incidiendo ello en el desempeño laboral, donde se identifica que si es necesario realizar algunas mejoras o cambios respecto a la estructura de comunicación interna que pueda

facilitar el trabajo en equipo, la participación y crear una cultura organizacional saludable. Asimismo, la revisión de evaluación de desempeño que permita reconocer y compensar en base a los méritos, objetivos alcanzados por los colaboradores la cual pueda garantizar mayor estabilidad laboral.

Caneda (2019) en su trabajo “la motivación y su relación con el desempeño laboral en la empresa ENVATUB S.A. de la provincia de pichincha”. Buscó identificar la relación de la motivación y el desempeño laboral. Por ello, se empleó un estudio de investigación cuantitativa, de tipo no experimental con corte transversal y alcance descriptivo y correlacional en una población de 50 trabajadores del área operativa. Para la motivación laboral, los resultados de la aplicación del cuestionario MbM gestión por motivación, indican que los trabajadores mantienen las necesidades de protección y seguridad, de autoestima y autorrealización en un rango medio mientras que las necesidades sociales y de pertenencia manifiestan un rango bajo; con respecto al desempeño laboral en la evaluación de desempeño por competencias, el personal presentó un alto rango en la competencia de la calidad del trabajo y un rango regular en las competencias liderazgo y trabajo en equipo. Se concluye que sí existe una posible relación entre la motivación y el desempeño laboral.

Opinión crítica: La investigación con los datos que se obtuvieron podrá realizar un seguimiento más a fondo ante problemas o circunstancias que se presenten en cada operario y así tomar las decisiones respectivas en cuanto al rendimiento que ellos brindan a la empresa.

Caiza y Leon (2023) "Plan de incentivos laborales con énfasis en la motivación para los colaboradores de la empresa KC-R@S" teniendo como objetivo el diseñar un plan de incentivos laborales con énfasis en la motivación para los colaboradores de la empresa KC-R@S de la ciudad de Quito. Su metodología fue cuantitativa con un diseño no experimental el cual censo a 8 de sus trabajadores obteniendo como resultado que los beneficios recibidos por parte de la empresa y su sueldo mensual es percibido por el 62.50% de los trabajadores como suficientes para cubrir sus necesidades, por otro lado, los beneficios económicos el investigador sugiere mejorar porque solo 25% de los trabajadores se encuentran satisfechos con este. Esto concluye en donde el investigador propone un plan de mejorar en donde los trabajadores se encuentren motivados y este mismo ayude al enriquecimiento del puesto y un beneficio económico de acuerdo con su labor.

Opinión crítica: el investigador bajo su tesis analiza como las diferentes motivaciones que pueda influir en el trabajador se percibe de distintas maneras como las fisiológicas y económicas. Es ahí en donde se identifica que puntos por mejorar. La importancia de los incentivos o beneficios económicos suelen ser predominantes para algunos trabajadores para su motivación. Además, nos recalca que un Plan de incentivos es una herramienta de apoyo o guía que buscara mediante esta mejorar o impulsar la motivación o desempeño.

Rubiano (2019) "Construcción de un portafolio de incentivos y valoración de su efecto en la productividad de una organización" tiene como objetivo general construir y valorar el efecto de un portafolio de incentivos, diferenciado, en la productividad de una organización. Se utilizó dos casos de estudio como metodología el cual arrojaron resultados de que los perfiles motivacionales son influenciados por las preferencias de incentivos monetarios y no monetarios en donde se encuentran que incentivos como los bonos, aguinaldo, bono por desempeño, horas flexibles tienen un efecto positivo para la productividad. Concluyo que la construcción para los perfiles motivacionales y el diseño de portafolios de incentivos facilita una gestión y de esta misma manera sea más efectiva priorizando las preferencias del trabajador el cual conllevará a un desempeño óptimo y aumentará la productividad.

Opinión crítica: es importante tomar en cuenta las opiniones de los trabajadores, los incentivos solo se aplicarán de manera adecuada conociendo lo que piensan sus trabajadores, para conocer que los impulsa a desempeñarse mejor.

Getahun (2019) "El efecto del incentivo en el desempeño de los empleados - El caso de Lion International Bank s.c, distrito de la región norte, sucursales de la ciudad de Mekelle", tuvo como objetivo evaluar y examinar la relación entre el incentivo y el desempeño de los trabajadores. Por lo que se empleó un enfoque de investigación cuantitativa con 75 encuestados y 8 como muestra, los encuestados se seleccionaron mediante la técnica de muestreo

estratificado, para la recolección de datos se utilizó un cuestionario estructurado en formato escala Likert. Dentro de los principales hallazgos es la existencia de una relación alta y moderada entre los incentivos sobre el desempeño de los empleados, teniendo un alto efecto positivo y significativo sobre el desempeño de los empleados dentro de la empresa. La recomendación principal de la investigación fue adoptar diferentes tipos de esquemas de incentivos aplicarlos y obtener retroalimentación de la aplicación. Esto permitirá desarrollar mecanismos de retención y atracción.

Opinión Crítica: La investigación permitió conocer que los incentivos juegan un rol importante en el desempeño de los trabajadores puesto que se confirmó la existencia de una relación alta y positiva. Sin embargo, también se debe tomar en cuenta la combinación de incentivos financieros y no financieros para satisfacer las necesidades de cada trabajador y puedan aumentar su desempeño laboral.

2.1.2. Nacionales

Flores y Pérez (2022) trabajo su tesis titulada “Incentivos laborales y su influencia en el desempeño del personal de la institución CEDRO, Tarapoto - 2022” se trazó como objetivo general determinar la influencia de los incentivos laborales en el desempeño del personal de la institución CEDRO, Tarapoto 2022, siendo una investigación aplicada con un diseño no experimental transversal teniendo como muestra censal a la totalidad de 30 trabajadores en campo. En

donde se obtuvo como resultado que existe una correlación positiva entre ambas variables es decir se puede afirmar que los incentivos juegan un papel importante en el desempeño del personal al momento de ejecutar sus labores. Concluyendo en el grado de influencia que existe entre los incentivos laborales (variable independiente) con la eficacia en el desempeño del personal (variable dependiente). Así mismo, entre los incentivos no económicos y su estrecha relación con el desempeño, demostrando que plantear estrategias e implementando incentivos laborales económicos genera un movimiento en el personal pero que estas mismas deberán ser implementadas acorde a las necesidades del trabajador y al cumplimiento de tareas y funciones.

Opinión Crítica: En esta investigación se puede destacar que los incentivos si influyen directamente con el desempeño cabe mencionar que la implementación de este plan o estrategia deben beneficiar tanto al trabajador con la mejora de su vida laboral o sus necesidades como a la empresa con el desarrollo y cumplimiento de sus objetivos.

Mujica y Guzman (2021) en su investigación titulada “El sistema de incentivos y su relación con el desempeño laboral del personal de la empresa Real Plaza Cusco – 2019”. Dicho estudio tiene el objetivo determinar medir el nivel del sistema de incentivos y cómo impacta en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa, teniendo en cuenta que el sistema de incentivos es un impulsor de motivación para influir en la actitud de los colaboradores para ello se tomó un enfoque cuantitativo, empleando un método científico inferencia con

un diseño no experimental tomando una muestra de 30 trabajadores con una encuesta como instrumento de recolección de datos.

Dando como resultado y conclusión que un adecuado sistema de incentivos mejora el nivel de desempeño de los colaboradores de la empresa. Asimismo, recomienda que deberá diseñar un mejor plan de remuneración de incentivos monetarios, sugiriendo aplicar la remuneración con una base fija y una parte variable, la cual puede ser establecida en base a las ganancias de la empresa.

Opinión crítica: la presente investigación, indica que, si existe una relación entre el sistema de incentivos hacia el desempeño de los colaboradores, por lo que es importante tomar en cuenta implementar un sistema de incentivos actualizados podrá mejorar el nivel de desempeño de los colaboradores, teniendo en cuenta las labores realizadas por los colaboradores y al área o departamento al que pertenecen.

Escobedo y Quiñones (2022) en su investigación titulada “Relación entre la Satisfacción Laboral y Desempeño Laboral de los colaboradores de las mypes operadores logísticos - agentes de carga marítima internacional del Callao, 2019”. El objetivo del estudio fue determinar la relación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral de los colaboradores de las mypes, por lo que se usó un enfoque cuantitativo y el instrumento que se aplica son dos cuestionarios, con el fin de determinar la relación entre la Satisfacción Laboral y el Desempeño

Laboral de los colaboradores. El alcance de la investigación será de tipo descriptivo correlacional, bajo un enfoque cuantitativo. Con una muestra de 5 pymes, con un total de 130 trabajadores. Finalmente, concluyen, si bien es cierto que existe una relación entre la Satisfacción Laboral y el Desempeño Laboral de los colaboradores de las mypes, 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.

Opinión crítica: la presente investigación, si encontró una relación positiva lineal entre la satisfacción y el Desempeño Laboral de los colaboradores de las mypes. En cuanto al reconocimiento personal y /o social, las mypes no cuentan con suficientes recursos para poder mejorar la compensación de manera económica e individualizada de los colaboradores. Es por tal razón que el reconocimiento es una compensación más emocional que económica, en este sentido, se recomienda establecer un plan de reconocimiento a los colaboradores a través de diplomas, correos corporativos, menciones, celebrar colectivamente a los trabajadores que destaquen en cuanto al alcance de sus objetivos, asimismo, dada la 107 importancia de la relación entre el líder y su subordinado, los jefes deberían conversar continuamente con los empleados, agradecerle por su buen trabajo y los logros del mes.

Medina y Huingo (2022) en su investigación “Incentivos laborales y su impacto en el desempeño de los colaboradores del área de créditos de la institución financiera “CMAC PIURA” SAC. Ag. Bambamarca, 2020”. Tuvo como

objetivo principal determinar el impacto de los incentivos laborales en los colaboradores del área de créditos en la institución financiera "Caja Piura " de la ciudad de Bambamarca, 2020. Su diseño es investigación no experimental de carácter transversal – correlacional. Debido a la población pequeña (18 colaboradores) se tomó la totalidad del mismo como muestra aplicando la técnica de encuesta instrumento un cuestionario con escala de Likert, la cual estuvo compuesta por 19 ítems. Concluyendo que, si hay un impacto de los incentivos laborales en los colaboradores del área de créditos en la institución financiera "Caja Piura “, puesto que se sienten motivados con este beneficio otorgado y ello repercute en su rendimiento, al cumplir con sus metas mensuales asignadas por la organización y así de este modo constituyendo una organización con mejores resultados.

Opinión crítica: La investigación permitió conocer el impacto de los incentivos laborales en los colaboradores del área de créditos en la institución financiera "Caja Piura " de la ciudad de Bambamarca. y a la vez identificar cómo se sienten los colaboradores respecto a los incentivos que se otorgan con los cuales no se encuentran satisfechos. Asimismo, sugieren revisar otros tipos de incentivos los cuales puedan otorgarles la motivación necesaria para que así puedan ejecutar sus labores de la mejor forma posible y sientan que son tomados en cuenta por la organización.

De la Cruz y Sanchez (2020) “Incentivos laborales y el desempeño de los colaboradores de las microempresas del centro comercial Zona Franca Trujillo

2020”, tuvo objetivo determinar la relación entre los incentivos laborales y el desempeño de los colaboradores de las microempresas del centro comercial Zona Franca de Trujillo en el año 2020, a fin de conocer si los incentivos existentes en las microempresas contribuían con el aumento de desempeño de los trabajadores. Su investigación fue aplicada desde un enfoque cuantitativo, con diseño no experimental de corte transversal correlacional; con una población de 400 colaboradores y para la muestra 196 colaboradores. Para su investigación usaron la técnica de la encuesta con su instrumento que es el cuestionario, dando como resultados que el 32% de los colaboradores indica que se les otorgan incentivos económicos, un 30% de los mismos comenta se les brinda incentivos recreativos y a un 29% de ellos se les brindan incentivos educativos. Finalmente, concluyeron que, si existe correlación significativa entre los incentivos laborales y el desempeño, puesto que al existir los incentivos permite que los trabajadores se sientan motivados, comprometidos y sobre todo el reconocimiento de su esfuerzo de la empresa hacia su esfuerzo. Asimismo, se evidencio que tanto los incentivos monetarios como aumento de sueldo, bonificaciones influye en el desempeño, pero también los incentivos no monetarios, como permisos, flexibilidad de horarios por temas de estudios puesto que es una manera de que la empresa se preocupa y apoye el crecimiento profesional de sus trabajadores. Por último, recomendaron la importancia de aplicar un plan de evaluación de desempeño laboral al menos 2 veces al año a fin de conocer las capacidades, potencial y necesidad de los trabajadores.

Opinión crítica: en este estudio nos permite reforzar lo que se viene revisando respecto a cómo se relacionan los incentivos laborales y el desempeño que puedan tener los trabajadores en las empresas. Contar con diferentes incentivos como bonificaciones, permisos en días especiales, flexibilidad de horarios, descuentos de los mismos servicios o productos de la empresa si ayuda a motivar e incrementar el desempeño de los trabajadores, permitiendo que sientan ese reconocimiento de su esfuerzo, sobre todo en el área de ventas que es trato con clientes un área difícil de manejar a veces. Por otro lado, la importancia de aplicar una evaluación de desempeño les ayudará a conocer el nivel de avance de las funciones las cuales se encuentran alienadas con los objetivos de la empresa, permitiendo reconocer a las personas su buen desempeño laboral y en todo caso analizar situaciones de mejoras.

Gonzales (2020) en su investigación “influencia de los incentivos laborales del colaborador de la distribuidora Sipán Distribuciones SAC”. Se planteo como objetivo el determinar si el incentivo laboral influye sobre la motivación de los colaboradores de la Distribuidora Sipán Distribuciones SAC. Teniendo como población y muestreo a 50 colaboradores. La investigación concluye en que si se encontró una influencia significativa y positiva en donde los colaboradores expresan que los incentivos más relevantes para su motivación es la recompensa y el reconocimiento.

Cabe señalar que los incentivos financieros como los bonos, premios generalmente económicos causan una mayor motivación. Es por ello que

concluye en que los incentivos financieros influyen en la productividad y la actitud positiva de los empleados, se encontró que lo económico es mejor valorado ya que el empleado busca mejorar su calidad de vida a partir de mejorar sus ingresos. En referencia a los incentivos no económicos como actividades recreativas o educativas el autor recomienda reforzar esos lazos con los colaboradores que permitan generar un ambiente grato y mejorar su desempeño con una capacitación constante para ejercer de mejor manera sus funciones.

Opinión crítica: este estudio nos da a conocer la gran importancia de que en algunas empresas suele predominar los incentivos económicos en vez de los no económicos por diversos motivos. La percepción dependerá de cómo el empleado se siente bajo el salario obtenido o sus razones personales que conlleva a buscar sus propias metas.

Canchari, Altamirano y Fonseca (2023) “Programa de incentivos, su relación con el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa MAERSK LOGISTICS & SERVICE PERÚ S.A. Callao 2022” se trazó como objetivo general el 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. El método utilizado en dicha investigación es básica de nivel explicativo con diseño descriptivo correlacional. Se obtuvo como resultado 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. destacando que estos programas de incentivos se

observan favorablemente ante sus colaboradores que mantendrían un compromiso e identidad con la empresa. Se halló también una relación significativa entre los incentivos sociales y el desempeño laboral por consiguiente concluyo demostrando que los ambientes y condiciones laborales tanto los incentivos extrínsecos e intrínsecos son aspectos a tener en cuenta.

Opinión crítica: esta tesis nos señala que el mantener estos programas de incentivos ayudan a elevar el desempeño con la finalidad de cumplir con las metas, objetivos y destreza que los colaboradores deben mantener y reforzar para un mejor ambiente o relación laboral.

Gomez (2022) “La motivación y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de empresas distribuidoras de Agua Tratada Tarapoto 2022”, la cual tuvo como objetivo determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de empresas distribuidoras de agua tratada, Tarapoto 2022. Su investigación fue con un enfoque cuantitativo, diseño de investigación no experimental y correlacional. Se tomó como población y muestra a 46 colaboradores, dando un resultado donde el 50% está de acuerdo con la relación de las variables, deduciendo que existe relación considerable entre la motivación y el desempeño laboral dentro de la empresa. Culminaron con la recomendación principal de sumar esfuerzos y observar a mayor detalle a fin de determinar cuáles serían las necesidades de los trabajadores y puedan ser usados para motivarlo y aumentar el nivel de su desempeño laboral.

Opinión crítica: La investigación da a conocer que en su mayoría los trabajadores se encuentran de acuerdo que la motivación influye directamente en la realización de sus funciones. Asimismo, conocer esta situación ayudara a la empresa de contemplar medidas o acciones donde puedan aplicar diferentes incentivos o modo de motivación según las necesidades de los trabajadores para incrementar el desempeño de sus trabajadores.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Variable Independiente: Incentivos Laborales

Los incentivos laborales son definidos por diferentes autores:

Según Chiavenato (2007) “son los pagos realizados por la organización a sus participantes (salarios, premios, beneficios sociales, oportunidades de crecimiento, seguridad en el empleo, supervisión abierta, elogios, etc.). Asimismo, indico que cada integrante recibe incentivos (recompensas) a cambio de los cuales hace contribuciones a la organización”. (p.82-83)

“La compensación incluye los incentivos que motivan al personal y establecen un vínculo entre los costos laborales y la productividad.” (Werther y Davis, 2008, p.339).

Werther y Davis (2008), “los incentivos son los objetos, sucesos o condiciones que incitan a la acción. Constituyen a una serie de estímulos, no necesariamente financieros, enfocados al logro de determinadas metas” (p.368).

Reyna y Hernández (s.f.) define los incentivos como “una parte variable del salario o un reconocimiento que apremia un resultado superior al exigible es decir que este mismo es voluntaria por lo que puede ser incentivada y tienda a ser pactada”.

Según Caso (2001) define: “una parte variable del salario o un reconocimiento que premia un resultado superior al exigible” (p.13)

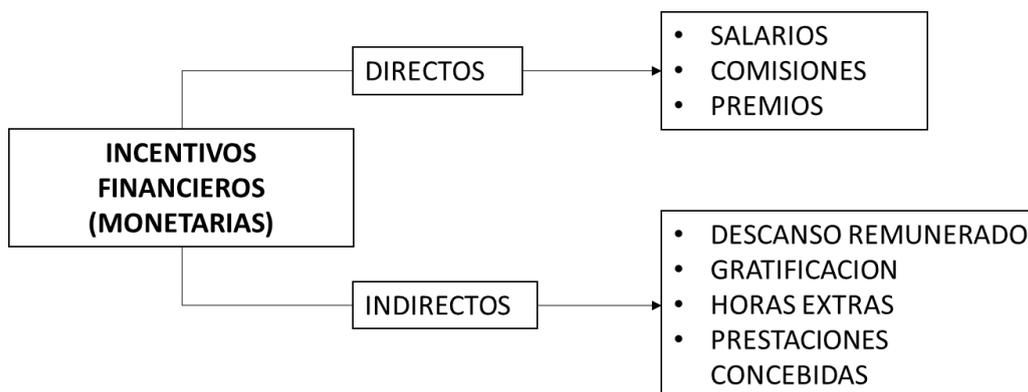
Según Fishman (2022) define; “un incentivo puede hacer trabajar más a la gente” (p.189).

- Dimensión de Incentivos

Según Chiavenato (2009) “Existen 2 tipos de incentivos los financieros y los extra-financieros. Las primeras pueden ser de manera directa e indirecta y la figura 1 nos muestra de manera resumida”. (p. 284)

Figura 2.1

Los tipos de incentivos monetarios.



Nota. datos tomados del libro gestión del talento humano (2009).

Según Reyna y Hernández (s.f.) clasifica: de acuerdo a su naturaleza como los estímulos extrínsecos o intrínsecos. También como monetarios y no monetarios el cual puede ser directo es cuando se paga en efectivo o indirecto cuando se pagan los gastos de movilidad para asistir a capacitación u otro evento referente a la empresa.

Los incentivos monetarios y no monetarios son sistemas que las empresas de la actualidad emplean para por medio de estas puedan obtener algún tipo de resultado en su producción o en sus objetivos. Estas son divididas en dos: de manera tangible (monetarias) es decir están directamente relacionadas con el dinero que reciben o alguna recompensa, bono, etc o intangibles (no monetarias) que no necesariamente están relacionadas con el dinero como el reconocimiento que pueda recibir el trabajador.

1. Incentivos monetarios

Este tipo de incentivo monetario es básicamente un incentivo por medio de un pago (dinero), que hace la empresa como resultado del rendimiento del trabajador. Según Chiavenato (2000) “la motivación primordial del hombre son los incentivos económicos (salario)”. (p.134)

Werther y Davis (2008) define “Uno de los objetivos más significativos de los incentivos financieros consiste en que se premie el mejor desempeño de manera regular y periódica”. (p.370). Además, “Existen diferentes sistemas de incentivos como el aumento por méritos, incremento a la unidad de producción, bono por producción y las comisiones”. (Werther y Davis, 2008, p.404-405). Según Werther y Davis los incentivos monetarios lo constituyen:

a. Aumento por méritos

Werther y Davis (2008) refiere a los incrementos por méritos se refieren a un aumento en la compensación otorgada a cada individuo en función de la evaluación del desempeño. Este mismo promueve un desempeño superior al promedio.

Este aumento por merito o ascenso se otorgan a los empleados que deben recibir una compensación por su desempeño superior al promedio. (Chiavenato, 2000)

b. Bono por producción

Werther y Davis (2008) Es la variante de un sistema de incentivos que paga a los empleados más cuando superan niveles de producción específicos. Este es un bono por el logro de un objetivo y sus resultados de la empresa.

El propósito del bono es lograr una meta previamente establecida. Debido a que el plan establece un valor limitado, el desempeño bajo no se penaliza y el desempeño excelente no se recompensa. (Chiavenato, 2009)

c. Comisiones

Las comisiones es aquel porcentaje que el vendedor percibe al promover productos o servicios específicos. (Werther y Davis, 2008)

Los incentivos monetarios son las bonificaciones ocasionales o porcentajes de alguna comisión por venta adicional a su sueldo base que se le da al trabajador. (Reyna y Hernández, s.f.)

2. Incentivos no monetarios

Este tipo de incentivo no monetario busca reconocer el esfuerzo del trabajador en base a los méritos y apoyo adicional a la empresa. “Por lo general, los incentivos se materializan en un pago monetario; sin embargo, pueden también concederse en otras especies” (Werther y Davis, 2008, p. 377).

Según Werther y Davis los incentivos no monetarios lo constituyen: “Los incentivos no financieros se encuentran el nivel del incremento del nivel de responsabilidad, la autonomía y varias mejoras más en la calidad de la vida laboral del empleado”. (p.377)

Dicho autor nombra las siguientes características:

a. Apoyo social

Las organizaciones en la búsqueda de su mejora buscan soluciones a los problemas individuales de sus empleadas, esta suele ser compensaciones indirectas. (Werther y Davis, 2008)

b. Beneficios Asistenciales

Estas son prestaciones que tiene como cobertura el seguro de salud que no solo se beneficia directamente el trabajador, también proporcionan póliza a miembros de la familia del trabajador como

compensaciones por enfermedad ya sea originada dentro del centro de labor o por otras causas, accidentes y fallecimiento. (Werther y Davis, 2008)

c. Reconocimiento

“Los reconocimientos informales son espontáneos y se basan en una contribución o logro específicos que el gerente quiere recompensar” (Werther y Davis, 2008, p.378).

Son necesidades en que la persona se ve y valora es decir con la autovaloración y la autoestima, brindarle la confianza en su mismo es la necesidad de aprobación y reconocimiento social. (Chiavenato, 2007)

d. Recreativos

Propiciar actividades recreativas para beneficio del trabajador y evitar un mal manejo o situaciones que generen tensión dentro del grupo laboral buscando una participación activa del trabajador, trabajo en equipo y una mejora continua en los procesos. Teniendo en cuenta la higiene que esta amerita para que el trabajo conserve la mejor condición del lugar donde se trabaja. (Werther y Davis, 2008)

e. Capacitación

“Aunque la capacitación (el desarrollo de habilidades técnicas, operativas y administrativas para todos los niveles del personal) auxilia

a los miembros de la organización a desempeñar su trabajo actual, sus beneficios pueden prolongarse durante toda su vida laboral y pueden ayudar en el desarrollo de la persona para cumplir futuras responsabilidades". (Werther y Davis, 2008, p. 252)

Los incentivos no monetarios son los que se establecen independientemente del salario dando importancia a la estabilidad laboral estos suelen ser dados por las organizaciones como premios informales, por logro y formales como muestra la siguiente tabla 2.1.

Tabla 2.1

Clasificación de los incentivos no monetarios.

Premios Informales	Elogios: retro alimentación, elogio privado o público, reconocimiento público de la empresa.
	Reconocimiento profesional: placas/trofeos, certificados o títulos.
	Premios bajo costo: dinero, comida, ropa, flores etc.
	Fiestas: celebraciones, reuniones, fiestas, almuerzos
Premio por logro	Premio al mejor empleado Premio a la productividad Premio por buen servicio al cliente Premio por seguridad Premio al trabajo en equipo

Premio Formales	Concurso, Competencias, programas formales de premios, promociones, beneficios, etc.
-----------------	--------------------------------------------------------------------------------------

Nota. datos tomados del articulo recursos humanos: La importancia de la motivación e incentivos para los trabajadores (s.f).

2.2.2. Variable Dependiente: Desempeño Laboral

(Chiavenato, 2005). “El desempeño se contempla como: “las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes en el logro de los objetivos de la organización” (p. 236). En esa línea, se puede manifestar que, si los trabajadores realizan un óptimo desempeño laboral, será una ventaja y beneficio para la organización, por lo cual permitirá con el cumplimiento de los objetivos establecidos.

De otro lado, Según Ghiselli (1998):

El desempeño está influenciado por un factor muy importante: la motivación, los trabajadores se sienten motivados ante los objetos de estudio esto genera una serie de oportunidades donde el trabajador emplea una serie de técnicas que incentiva al trabajador rendir de mejor manera y con resultados acelerados. (p. 231).

No obstante, Chiavenato (2007):

Cada una de las personas tienen un nivel diferente de desempeño laboral, tener un buen nivel de desempeño en los trabajadores nos permitirá cumplir con nuestros objetivos trazados en la empresa

creando una serie de fortalezas que son en gran medida favorables para dicha empresa. (p. 241)

En ese contexto, la siguiente indagación, se centrará en la influencia, para instaurar propuestas de mejora en la institución en concordancia a los antecedentes hallados y en base a las experiencias de algunas organizaciones que fueron objeto de estudio de similares características.

Por lo que se puede inferir que, el desempeño del colaborador se basa con las actitudes y aptitudes que puedan tener con los objetivos, normativas, políticas, misión y visión de la emplea. Las cuales deben ser compartidas con los colaboradores para que puedan alinearse a ello, buscando así llegar a cumplir las expectativas de la empresa.

- Dimensiones del desempeño laboral
 - a. Dimensión eficacia laboral

“Está relacionada con el logro de los objetivos/resultados propuestos, también se afirma que, la eficacia es hacer las cosas correctas, es decir, hacer las actividades para que la organización alcance con sus objetivos propuestos” (Chiavenato, 2005, p. 28). Por otro lado, la eficacia es "el cumplimiento de objetivos" (Kootz & Weihrich, 2001).

- b. Dimensión eficiencia laboral

Chiavenato (2007):

La eficiencia en una empresa es de suma importancia porque permite medir el rendimiento que tiene cada trabajador esto es determinante en los resultados que pueda tener cada empresa, esto mide: “los resultados de cada uno de los trabajadores, recursos que fueron determinate en una empresa, estos recursos son utilizados para medir la eficiencia en los trabajadores y medir el rendimiento que tiene cada trabajador para el cumplimiento de los objetivos. (p.25).

Asimismo, la eficiencia es “el logro de las metas con la menor cantidad de recursos” (Wehrich, 2004).

Por otro lado, se considera que, “el resultado en una empresa es de suma importancia porque nos permite ver los resultados, los logros de la empresa y la calidad de los productos, mayores productos y bajos costos” (Kootz & Wehrich, 2001).

2.3. Marco conceptual

2.3.1. Plan de incentivos

Tener un plan de incentivos permitirá llevar un avance directamente con el nivel de producción ya que los mismos trabajadores podrán observar su producción día a día y por ende tener un cronograma de lo avanzado. “En una era competitiva, la remuneración fija se tomó insuficiente para motivar e incentivar a las personas, así como para promover un comportamiento proactivo

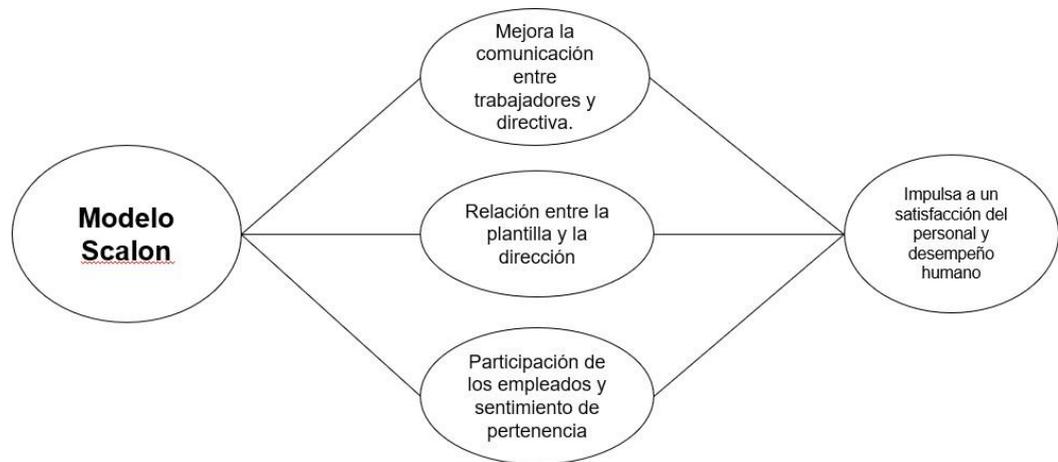
y emprendedor en la búsqueda de metas y resultados excelentes”. (Chiavenato, 2007, p. 312).

- Por hora: es cuando se le paga al trabajador por sus horas excedidas a la tarifa base o también el pago adicional por la producción que exceda a la hora pagado por día.
- Por equipo o grupo: es cuando se tiene en consideración el equipo de trabajo y sus metas como grupo teniendo como criterio el que a más producción mayor ingreso económico tanto para la empresa como para el personal. Cabe recalcar que toda producción o rendimiento en el trabajo se dará un incentivo económico o no económico de acuerdo con los resultados obtenidos como conjunto. Para Reyna y Hernández (s.f.) el incentivar o premiar los trabajos en equipo o grupo fomentaran el mejoramiento de la productividad.
- Nivel de producción: según la cantidad de ventas producidas en un día o una semana sean pagadas según su nivel de producción teniendo un plan de bonificación o participación en la empresa. Para Reyna y Hernández (s.f.) las empresas deben otorgar recompensar a quienes generen un incremento en la productividad alcanzando ciertos niveles de rentabilidad enfocándose en el desempeño colectivo e individual.

- A. Enriquecimiento del cargo: Consiste en que el trabajador tenga tareas simples que desafíen cada día el cargo que tengan, así fomenta el crecimiento personal.
- B. Habilidades personales: Son habilidad o competencias que tiene cada trabajador como los valores, carácter o capacidad de toma de decisiones, cada trabajador es diferente y tiene habilidades diferentes, mientras algunos son buenos estrategias otros son buenos negociando.

Figura 2.2

Enfoque Scalon



Nota. datos tomados de la tesis programa de incentivos, su relación con el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa MAERSK LOGISTIC & SERVICE PERU S.A. (2023).

Este modelo señala como se debe considerar para aumentar un incentivo comparando con el desempeño en equipo dentro de un periodo de tiempo.

2.3.2. Beneficios de los Incentivos Laborales

Tener un correcto plan de incentivos conllevara a grandes beneficios para la empresa como lo señala Reyna y Hernández (s.f.):

- Aumentar volumen de la producción; es cuando se obtiene un mejor nivel de desempeño aprovechando aumentar el nivel de producción.
- Estabilidad de los empleados; por medio del volumen de la producción generara ganancia no solo para la empresa, sino que también para el trabajador teniendo una relación entre empresa y trabajador y está más productiva.

Los incentivos que se den de manera inadecuada o no proporcional harán perder el interés incluso llevando a una dirección equivocada el desempeño del trabajador que a corto o largo plazo perjudicara la motivación teniendo efectos en la forma de la realización de sus labores. Para Reyna y Hernández (s.f.) comprende los incentivos de manera casual (salarios, primas, ascensos) y personal o interior (disfrute del trabajo, identificación psicológica con el empleo) dando como ejemplo a un trabajador que recibe una felicitación u otro tipo de reconocimiento que ciertamente llevara a un pronóstico de un buen aumento de salario o ascenso.

2.3.3. Características de los incentivos

Para que los incentivos funcionen se debe tener en cuenta las ventajas y desventajas que tiene estas y la importancia de ello. Para ello tomamos como referencia lo planteado por Chiavenato (2004):

a. Ventajas de los incentivos

- Ayuda a generar mayor producción y por ende tener mejores ganancias para los trabajadores.
- Incentiva a que los trabajadores se enfoquen a alcanzar la meta trazada por la empresa.

b. Desventajas de los incentivos

- En algunos trabajos al acelerar la producción, no se sabe con qué frecuencia se realiza y si se está realizando en relación a la calidad que se exige.
- Un mal sistema o plan de incentivos ocasionara gastos adicionales.
- Un mal seguimiento en el plan de incentivos ocasionaría descontento entre los trabajadores ya que algunos se sentirán que no están siendo remunerados a función de su rendimiento.

2.3.4. Factores del desempeño laboral

“De manera oportuna algunas empresas suelen calificar mejor la productividad” (Bain, 2003, p.14):

a) Factores internos

Muchas de las empresas “suelen tener factores importantes que permiten tener mejores consideraciones y clasifica grupos de tecnología con mejores agrupaciones en los balances, estos influyen en la cantidad que la empresa

pretende producir en un determinado tiempo en los métodos de trabajo” (Bain, 2003, p.14).

- Factores duros: “permite entender el grado de establecimiento en calidad a la medida que este pueda medir la capacidad y produciendo incentivos para los trabajadores, en la recaudación, en algunos casos, los trabajadores se sienten inconformes con los pagos por las empresas” (Bain, 2003, p.14).
- Factores blandos: “esta motivación de acuerdo con los reconocidos de la información, la seguridad, es importante contar con trabajadores que cumplan sus trabajos sin tener que estar induciendo sin motivo que les permita tener mejores resultados” (Bain, 2003, p.14).

b) Factores externos

La productividad determina en gran medida los ingresos reales, existen algunos fenómenos que perjudican a las empresas uno de los casos es la inflación la competitividad con bajos costos, el bienestar de la población y la competencia de otras empresas generan costos bajos y una mano de obra barata esto genera la disminución de la productividad en una empresa. Dentro de estos factores, se tienen los siguientes:

- Ajustes estructurales: Según (Bain, 2003):

Las estructuras de los ajustes se realizan en proporción de la demanda de los pobladores en la cantidad de demanda que exige el mercado, a largo del tiempo se vio que esto afecta a las

empresas que contratan personal para la producción y por la baja de demanda del mercado las empresas suelen reducir su personal y modificar a una estructura más pequeña, reduciendo personal (p.15).

- Cambios económicos. Según (Bain, 2003):

Los cambios económicos se dan en relación a las variaciones que cada de una de estas, el cual generar pérdidas en las empresas, son las variaciones de capital, las industrias suelen invertir gran cantidad de dinero y algunas veces financiándose con los bancos para poder adquirir maquinarias (p.15).

- Recursos naturales. Según (Bain, 2003):

Comprenden la mano de obra, el rendimiento que tiene cada trabajador para resolver distintos inconvenientes o la capacidad de producir un producto en un determinado tiempo, en las empresas productoras es de suma importancia contar con trabajadores que sean eficientes, los costos de las empresas suelen ser de menor costo cuando existen trabajadores eficientes” (p.15).

- Administración pública e infraestructura: “Comprende las leyes, reglamentos o prácticas institucionales que se llevan a cabo y que repercuten directamente en la productividad” (Bain, 2003, pp.15).

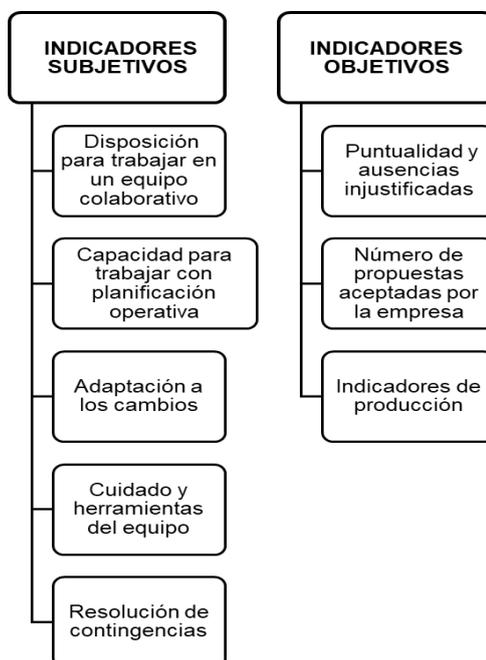
La evaluación del desempeño es una apreciación sistemática de cómo se desempeña una persona en un puesto y de su potencial de desarrollo. Varía de

una persona a otra y depende de innumerables factores condicionantes que influyen mucho en él. “El valor de las recompensas y la percepción de que éstas dependen del afán personal, determinan la magnitud del esfuerzo que el individuo está dispuesto a hacer. Es una relación perfecta de costo-beneficio.” (Chiavenato, 2001, p. 202)

El desempeño directo del trabajador debe ser medido a través de indicadores objetivos y subjetivos, según los puestos y responsabilidad de cada trabajador. Existe 2 conceptos asociados, respecto el desempeño laboral, la actitud y aptitud de cada trabajador.

Figura 2.3

Indicadores para evaluación de Desempeño



Nota. datos tomados de la tesis programa de incentivos, su relación con El desempeño laboral en los trabajadores de la empresa MAERSK LOGISTIC & SERVICE PERU S.A. (2023).

2.3.5. Características del desempeño laboral

Dentro de una determinada área se contempla todo lo relacionado al Desempeño Laboral, infiriendo que, ello puede depender de variados componentes, elementos o competencias que corresponden a los conocimientos, habilidades y capacidades que se espera que un individuo se permita aplicar y demostrar al ejecutar su trabajo. Ante ello se “conceptualizan las siguientes capacidades, adaptabilidad, comunicación, iniciativa, conocimientos, trabajo en equipo, estándares de trabajo, desarrollo de talentos, potencia el diseño del trabajo, maximizar el desempeño” (Davis & Newtrons, 2000, p. 67).

Al respecto, Chiavenato (2002), expone que:

El desempeño de las personas se evalúa por intermedio de factores previamente definidos y valorados, los cuales se presentan a continuación: factores actitudinales: disciplina, actitud cooperativa, iniciativa, responsabilidad, habilidad de seguridad, discreción, presentación personal, interés, creatividad, capacidad de realización y factores operativos: conocimiento del trabajo, calidad, cantidad, exactitud, trabajo en equipo, liderazgo. (p.367)

Asimismo, Benavides (2002), al contemplar el desempeño lo relaciona con: “competencias, afirmando que en la medida en que el trabajador mejore sus competencias mejorará su desempeño” (p. 72). En ese contexto, hoy en día las organizaciones encabezadas por un gerente o líder, están considerando con mayor frecuencia las diferentes competencias con las que cuentan los

colaboradores, de esa forma saber si es necesario e imprescindible reubicarlos en un área que puedan dominar más y desarrollar sus actividades de una manera óptima.

Las características del desempeño laboral son múltiples y serán explicadas según los autores citados a continuación:

Según Chiavenato (2007) el desempeño laboral presenta las siguientes características:

- Mejora el nivel de desempeño por capacitaciones de sí mismo, todos los miembros de la organización o empresa actúan para incrementar el índice de desempeño.
- Genera consideración por el desempeño alcanzado como promociones y reconocimientos en un periodo establecido.
- Da a conocer en qué factor se está fallando para demostrar que se requiere capacitar, por ello un óptimo desempeño es un indicio de que existe un gran potencial que no se aprovecha.
- Identifica los errores en el diseño de puesto: El bajo nivel de desempeño en un puesto es la clara revelación errónea de un mal puesto de trabajo, con la evaluación se mide eso.
- Capacidad de difundir sus propias ideas de manera efectiva ya sea grupal o individual, asimismo el buen desempeño se da en una buena comunicación.
- Alcanza niveles de conocimientos profesionales como técnicos también en áreas relacionadas en su puesto de trabajo, a la capacidad que tienden

de mantenerse al tanto de los avances y tendencias actuales en su área de experiencia.

- Capacidad del desarrollo eficaz en equipos o grupos de trabajos para alcanzar las metas de la organización, contribuyendo y generando un clima laboral bueno que permita la conformidad de los colaboradores. (p. 15)

Por otro lado, para Werther y Davis (2008) las características del desempeño laboral son las siguientes:

- Es un sistema que da a conocer las necesidades internas en cada área de la organización.
- Permite medir el grado en que están logrando las metas para cuales se establece la labor.
- Permite identificar las capacidades y habilidades del colaborador.
- Da énfasis a las necesidades de las capacitaciones y en el desarrollo de la empresa.
- Contribuye en el mejoramiento en aprovechar al máximo los recursos. (p. 102-104).

2.3.6. Importancia del desempeño laboral

En toda organización o empresa el desempeño laboral en el colaborador es fundamental, ya que permite medir las actividades que realiza en su puesto de trabajo respecto a los objetivos planteados y, por ende, brindar retroalimentación al colaborador respecto a su desempeño.

2.3.7. Beneficios de la evaluación de desempeño

“Cuando un programa de evaluación del desempeño se planea, coordina y desarrolla bien genera beneficios de corto, mediano y largo plazos. Los principales beneficiarios son el individuo, el gerente, la organización y la comunidad”. (Chiavenato, 2011, p. 209)

A) Beneficios para el gerente como administrador de personas

- Evaluar el desempeño y el comportamiento de los subordinados, con base en factores de evaluación y, sobre todo, contar con un sistema de medición capaz de neutralizar la subjetividad.
- Proporcionar medidas para mejorar el estándar de desempeño de sus subordinados.
- Comunicarse con sus subordinados para hacerles comprender que la evaluación del desempeño es un sistema objetivo, el cual les permite saber cómo está su desempeño.

B) Beneficios para la persona

- Conocer las reglas del juego, es decir, los aspectos del comportamiento y desempeño de los trabajadores que la empresa valora.
- Conocer las expectativas de su líder en cuanto a su desempeño y, según su evaluación, sus puntos fuertes y débiles.

- Conocer las medidas que el líder toma para mejorar su desempeño (programas de capacitación, de desarrollo, etc.) y las que el propio subordinado debe realizar por cuenta propia (aprendizaje, corrección de errores, calidad, atención en el trabajo, cursos, etcétera).
- Hacer una autoevaluación y una crítica personal en cuanto a su desarrollo y control personales.

C) Beneficios para la organización

- Evaluar su potencial humano de corto, mediano y largo plazos, y definir la contribución de cada empleado.
- Identificar a los empleados que necesitan rotarse y/o perfeccionarse en determinadas áreas de actividad, y seleccionar a quienes están listos para un ascenso o transferencia.
- Dinamizar las políticas mediante oportunidades a los trabajadores (ascensos, crecimiento y desarrollo personal), con el estímulo a la productividad y la mejora de las relaciones interpersonales en el trabajo.

2.4. Definición de términos básicos

a. Incentivos

Son estímulos hacia los trabajadores con la finalidad de que este mismo ya sea por un pago especial o una recompensa no tangible lleve a

un aumento de producción o al cumplimiento de los objetivos y metas por parte de la empresa.

b. Salario

Es un medio de pago que recibe el trabajador por su labor dentro de la empresa si bien al entrar en la empresa es un factor que toman en cuenta, este elemento pierde protagonismo a la hora de fidelizar y retener a sus empleados.

c. Compensación

Es un estímulo que se mide en base a las unidades producidas por el trabajador y la organización compensa sus horas de trabajo y rendimiento con un pago por cada unidad extra de producción.

d. Promoción

Es cuando el trabajador pase de un puesto de trabajo a un puesto superior cambiando por un buen aumento de sueldo y un lugar nuevo de trabajo. Estos suelen medirse a través de una evaluación de desempeño o méritos propios, trayendo consigo nuevas responsabilidades y metas por cumplir.

e. Reconocimiento

Los reconocimientos motivan a que los trabajadores se comprometan con la empresa u organización y esta lleve a incrementar sus índices de retención y con el fin de mejorar la calidad de vida laboral.

f. Beneficios recreativos

Son beneficios que brinda la empresa de manera de incentivo como compensar con días de descansos, paseos con el equipo de trabajo, de esta manera fomentara la calidad de vida laboral desempeñándose exitosamente.

g. Desempeño laboral

Es la evaluación que determina si una persona realiza bien su trabajo. una medida basada en el esfuerzo de una sola, siendo sumamente importante para el éxito de toda compañía.

h. Evaluación de desempeño

La evaluación del desempeño ayuda a implantar nuevas políticas de compensación, mejora el desempeño, permite determinar si existe la necesidad de volver a capacitar, detectar errores en el diseño del puesto y ayuda a observar si existen problemas personales que afecten a la persona en el desempeño del cargo.

i. Eficacia

Es una medida del logro de los resultados finales, mientras que eficiencia es una medida de los recursos durante el proceso de este. En términos económicos, la eficacia de una organización se refiere a su capacidad de satisfacer una necesidad de la sociedad mediante los productos (bienes o servicios) que proporciona. Por otro lado, la eficiencia es una relación entre entradas y salidas. Por lo que tanto, la eficiencia es una relación entre costos y beneficios; asimismo, se refiere a la mejor forma de realizar las cosas (método), a fin de que los recursos (personas, máquinas, materias primas) se apliquen de la forma más racional posible.

j. Eficiencia

La eficiencia se preocupa de los medios, métodos y procedimientos más apropiados que deben ser planeados y organizados adecuadamente para asegurar la utilización óptima de los recursos disponibles. La eficiencia no se preocupa de los resultados finales, sino sólo de los medios. El alcance de los objetivos previstos no entra en el círculo de competencia de la eficiencia; éste es un asunto relacionado con la eficacia.

III. HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. Hipótesis

3.1.1. Hipótesis general

H0: No existe una influencia significativa de los incentivos laborales en el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Constructora Atico Sociedad Anónima Cerrada, Lima – 2024.

H₁: Existe una influencia significativa de los incentivos laborales en el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Constructora Atico Sociedad Anónima Cerrada, Lima – 2024.

3.1.2. Hipótesis específicas

H0: No existe una influencia significativa de los incentivos laborales en la eficiencia de los trabajadores de la empresa Constructora Atico Sociedad Anónima Cerrada, Lima – 2024.

H₁: Existe una influencia significativa de los incentivos laborales en la eficiencia de los trabajadores de la empresa Constructora Atico Sociedad Anónima Cerrada, Lima – 2024.

H0: No existe una influencia significativa de los incentivos laborales en la eficacia de los trabajadores de la empresa Constructora Atico Sociedad Anónima Cerrada, Lima – 2024.

H₂: Existe una influencia significativa de los incentivos laborales en la eficacia de los trabajadores de la empresa Constructora Atico Sociedad Anónima Cerrada, Lima – 2024.

H₀: No existe una influencia significativa de los incentivos no monetarios en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Constructora Atico Sociedad Anónima Cerrada, Lima – 2024.

H₃: Existe una influencia significativa de los incentivos no monetarios en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Constructora Atico Sociedad Anónima Cerrada, Lima – 2024.

3.2. Operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍNDICES/ITEMS	MÉTODO	TECNICA
INCENTIVOS LABORALES	Chiavenato (2007) “son los pagos realizados por la organización a sus participantes (salarios, premios, beneficios sociales, oportunidades de crecimiento, seguridad en el empleo, supervisión abierta, elogios, etc.). Asimismo, indico que cada integrante recibe incentivos (recompensas) a cambio de los cuales hace contribuciones a la organización”. (p.82-83)	Esta variable se medirá por medio de 14 ítems divididos en dos dimensiones.	Incentivos monetarios Incentivos no monetarios	<ul style="list-style-type: none"> • Aumento por méritos • Bono por producción • Comisiones • Apoyo social • Recreativo • Beneficios asistenciales • Reconocimiento 	1,2,3,4,5,6,7 8,9,10,11,12,13,14	Explicativo	Instrumento: Cuestionario en Escala de Likert 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
DESEMPEÑO LABORAL	Chiavenato ((p. 236), “Las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes en el logro de los objetivos de la organización.”	Esta variable se medirá por medio de 11 ítems divididos en dos dimensiones.	Eficiencia Eficacia	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de metas logradas en función al cronograma (productividad) • Tiempo de entrega • Nivel de compromiso laboral • Habilidades y destreza • Iniciativa 	1,2,3,4 5,6,7,8,9,10,11	Explicativo	Instrumento: Cuestionario en Escala de Likert 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre

IV. METODOLOGÍA DEL PROYECTO

4.1. Diseño metodológico

La investigación tiene un diseño no experimental de corte transversal y se difiere que, “son aquellos cuyas variables independientes carecen de manipulación intencional y no poseen grupo de control, ni mucho menos experimental, analizan y estudian los hechos y fenómenos de la realidad después de su ocurrencia” (Carrasco, 2005, p. 71).

4.2. Método de investigación

La presente indagación es de tipo básica porque tiene como fin aportar información. El nivel de investigación es explicativo porque buscará analizar el efecto que los incentivos puede ocasionar al desempeño del trabajador, por lo cual se utilizó el método hipotético deductivo. Lopez-Roldan y Fachelli (2015) plantea que la hipótesis parte de ciertas “verdades”, las cuales en el transcurso de etapas deductivas y contrastaciones permitirá refutar o confirmar la veracidad de los planteado inicialmente.

Tiene un enfoque cuantitativo porque para la presentación de resultados se utilizará tablas, diagramas y modelos estadísticos, según Sampieri (2014), “el enfoque cuantitativo cuenta con objetividad, rigor, confiabilidad y validez”. (p. 13)

4.3. Población y muestra

4.3.1. Población

La población es un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes” (Lind et al. 2015, p.58).

4.3.2. Muestra

Según Hernández et al. (2014), “la muestra es un subgrupo de la población, subconjunto de los componentes que pertenecen a ese conjunto definido en sus características al que llamamos población” (p.175).

Para este presente trabajo, se aplicó la técnica de muestreo probabilístico, la cual según Otzen y Manterola (2017), nos permite conocer la probabilidad de los participantes sean elegidos al azar, sin ningún tipo de consideraciones. Por lo que, por conveniencia del estudio, se trabajó con un muestreo probabilístico por lo que se consideró a todos los trabajadores de la empresa que viene a ser la población y pueden ser seleccionados para el grupo de muestreo.

$$n = \frac{Z^2 N \cdot p \cdot q}{Z^2 p \cdot q + (N - 1)E^2} = \frac{31.693}{1.0404} = 30$$

En donde:

Z = Parámetro de la distribución normal con Nivel de confianza del 95% = 1.96

$N =$ Tamaño de la población = 33

$P =$ Probabilidad de éxito = 0.5

$Q =$ probabilidad del fracaso = 0.5

$E =$ Margen de error = 0.05

Por lo que la muestra de la presente investigación estuvo constituida por 30 trabajadores de la empresa.

4.4. Lugar de estudio

El presente estudio se realizó en el taller de la empresa Constructora Atico Sociedad Anónima Cerrada ubicada en el distrito de Comas – Lima. Se tendrá como periodo de estudio desde abril hasta junio del 2024.

4.5. Técnicas e instrumentos para la recolección de la información

4.5.1. Técnicas

La técnica utilizada para la presente investigación será la de la Encuesta ya que permitirá obtener y laborar datos de manera rápida y eficaz.

La selección de las técnicas que se requieren depende de la naturaleza del problema y la metodología de trabajo. Por ejemplo, si quieres conocer la opinión de las personas, puedes optar por entrevistas o cuestionarios. En cambio, si

te interesa cierto comportamiento de los trabajadores, lo más apropiado será alguna técnica de observación. (Vara, 2009, p. 243).

Según Hernández, Fernández y Bautista (2014) “Las encuestas son investigaciones no experimentales transversales o transeccionales descriptivas o correlacionales-causales, ya que a veces tienen los propósitos de uno u otros diseños y a veces de ambos”.

4.5.2. Instrumentos

El cuestionario fue empleado debido a que los datos deben de codificarse, a través de escalas para así convertir las respuestas en cifras, facilitando su análisis e interpretación.

Tabla 4.1

Técnicas e instrumentos de Recolección de datos.

Variables	Técnica	Instrumento
Variable 1: Incentivos Laborales	Encuesta	Cuestionario
Variable 2: Desempeño laboral	Encuesta	Cuestionario

Nota. elaboración propia

Según Hernández, Fernández y Bautista (2014) indica: que el instrumento de medición es el recurso que usa el investigador para registrar información o datos sobre las variables que se tiene en mente. (p. 199)

Son cuestionarios que han sido tabulados en la escala de ordinal de Likert y fueron aplicados al personal de la empresa Constructora Ático Sociedad anónima Cerrada, realizándose un cuestionario por cada variable.

Tabla 4.2

Escala de Likert

Numeración	Significancia
1	Nunca
2	Casi nunca
3	Algunas veces
4	Casi siempre
5	Siempre

Nota. elaboración propia

4.6. Análisis y procesamiento de datos

Se aplica el análisis de datos mediante los siguientes estadísticos: media, moda, mediana y desviación estándar, valor mínimo, valor máximo y rango. Para establecer una medida exacta de cada variable y sus dimensiones, efectuando análisis elementales y diferencias entre las variables.

A partir de los datos obtenidos de las escalas actitudinales aplicadas al personal de la empresa Constructora Atico Sociedad Anónima Cerrada, se procede a la contrastación de las hipótesis mediante la técnica estadística de Anova que mide el estadístico de Fisher, donde

si el nivel de significancia es menor a 0.05 se aceptara la hipótesis alterna y se rechazara la nula, caso contrario, se aplicaría lo opuesto.

4.7. Aspectos éticos de investigación

Dicha investigación se efectuará éticamente frente a los sujetos participantes en esta investigación para reducir el riesgo e incrementar los beneficios en la media posible que todo tipo de información requerida para dicho estudio se tratará de manera o dato personal y se buscará la forma de proteger y garantizar la privacidad y confidencialidad.

Si la orientación es hacia un proyecto de inversión

No aplica

Si el proyecto se orienta al impacto ambiental

No aplica

V. RESULTADOS

5.1. Resultados descriptivos

5.1.1. Prueba de Alfa de Cronbach

Tabla 5.1

Prueba de Confiabilidad de Alfa de Cronbach

Incentivos Laborales

Alfa de Cronbach	N de elementos
.883	14

Nota. Información tomada de los resultados del SPSS.

Desempeño Laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
.873	11

Nota. Información tomada de los resultados del SPSS.

Incentivos Laborales y Desempeño Laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
.925	25

Nota. Información tomada de los resultados del SPSS.

Se observa que el análisis de confiabilidad de cada variable es de 0.883 y 0.873 mientras que ambas variables son de 0.925 lo cual significa que el instrumento aplicado es altamente confiable.

Tabla 5.2

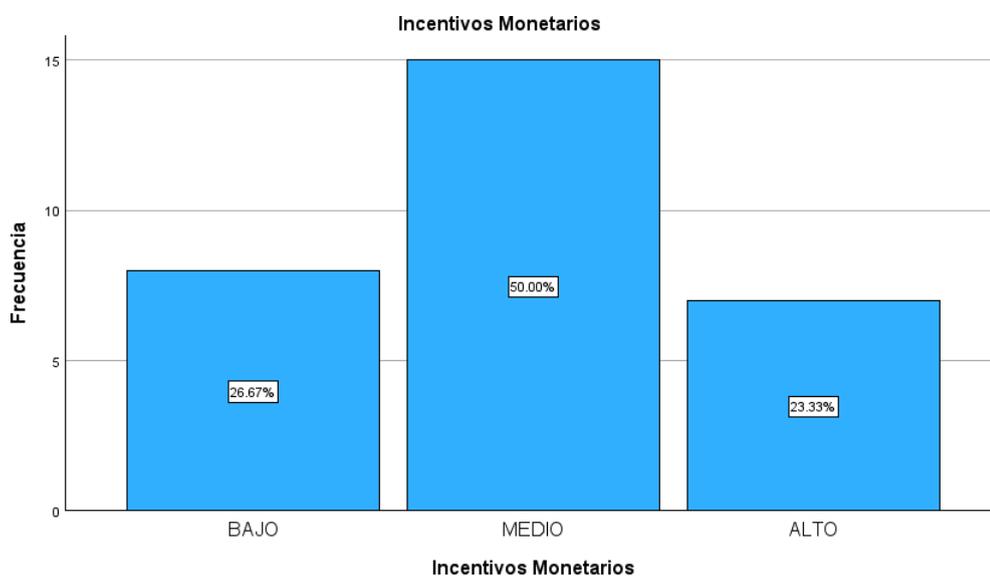
Baremo de la dimensión incentivos monetarios

Incentivos Monetarios					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	8	26.7	26.7	26.7
	MEDIO	15	50.0	50.0	76.7
	ALTO	7	23.3	23.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Nota. Información tomada de los resultados del SPSS.

Figura 5.1

Resultado de la dimensión incentivos monetarios



Nota. Información tomada de los resultados del SPSS.

Interpretación: Se observa que la dimensión de incentivos monetarios se acepta como medio que es favorable con 50%, lo que significa que los resultados se encuentran por encima de la mediana.

Tabla 5.3

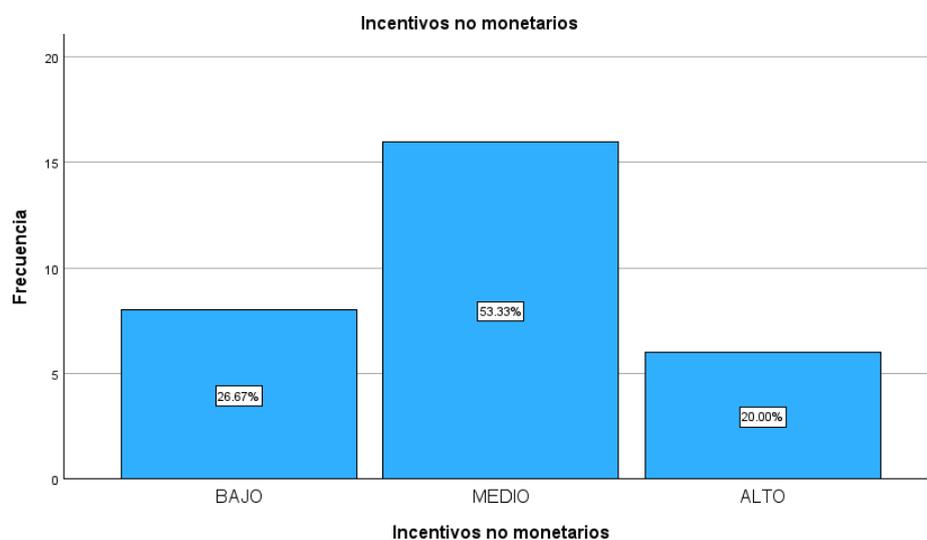
Baremo de la dimensión incentivos no monetarios

Incentivos no monetarios					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	8	26.7	26.7	26.7
	MEDIO	16	53.3	53.3	80.0
	ALTO	6	20.0	20.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Nota. Información tomada de los resultados del SPSS.

Figura 5.2

Resultado de la dimensión incentivos no monetarios



Nota. Información tomada de los resultados del SPSS.

Se observa que la dimensión de incentivos no monetarios tiene aceptación con 53.33% siendo favorable, lo que significa que los resultados se encuentran por encima de la mediana.

Tabla 5.4

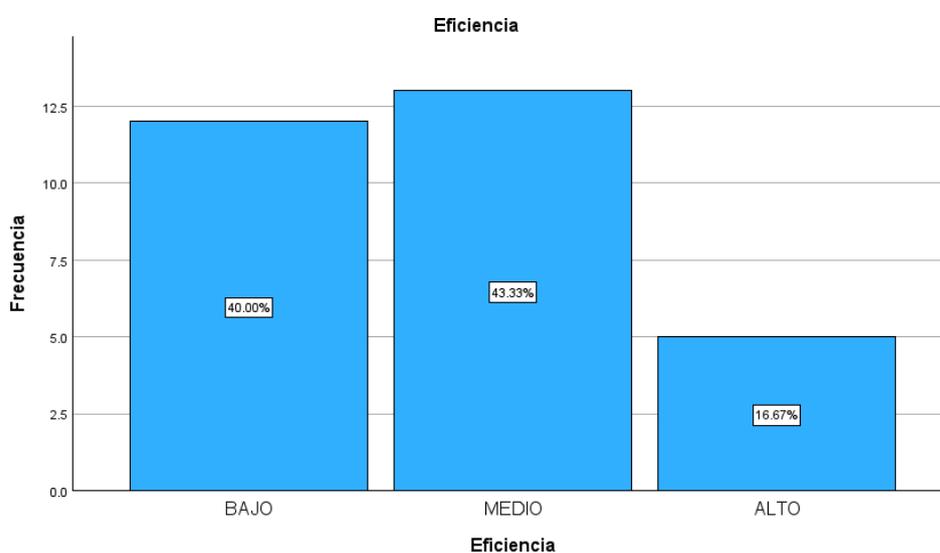
Baremo de la dimensión eficiencia

		Eficiencia			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	12	40.0	40.0	40.0
	MEDIO	13	43.3	43.3	83.3
	ALTO	5	16.7	16.7	100.0
Total		30	100.0	100.0	

Nota. Información tomada de los resultados del SPSS.

Figura 5.3

Resultado de la dimensión eficiencia



Nota. Información tomada de los resultados del SPSS.

Interpretación: Se identifica que la dimensión eficiencia tiene un nivel de aceptación de 43.33% medio.

Tabla 5.5

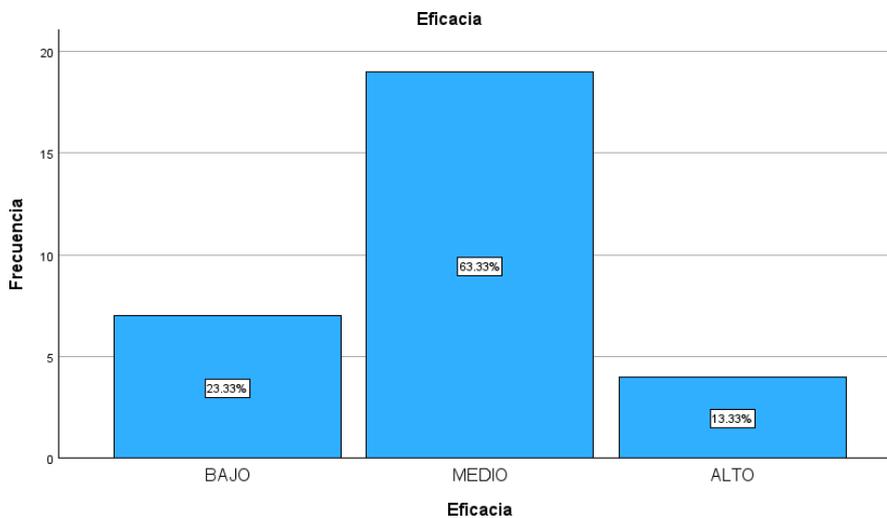
Baremo de la dimensión eficacia

		Eficacia			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	7	23.3	23.3	23.3
	MEDIO	19	63.3	63.3	86.7
	ALTO	4	13.3	13.3	100.0
Total		30	100.0	100.0	

Nota. Información tomada de los resultados del SPSS.

Figura 1.4

Resultado de la dimensión eficacia.



Nota. Información tomada de los resultados del SPSS.

Interpretación: Se identifica que la dimensión eficacia se acepta como medio siendo favorable con un 63.33%, lo que significa que los resultados se encuentran por encima de la mediana.

5.2. Resultados inferenciales

Tabla 5.6

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Incentivos Laborales	.158	30	.053	.927	30	.042
Desempeño	.141	30	.129	.929	30	.046

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota. Información tomada de los resultados del SPSS.

La muestra (30 trabajadores) es menor a 40, por lo tanto, se contrasta la normalidad con los resultados de Shapiro-Wilk.

H0: los datos no son normales

H1: los datos son normales

La tabla presenta los resultados de la prueba de normalidad utilizando el estadístico Shapiro Wilk para las variables incentivos laborales y desempeño. Teniendo para Incentivos laborales un estadístico de 0.927 y un valor de p de 0.42 mientras que para la variable de desempeño el estadístico es de 0.929 con un valor de p de 0.46, por consiguiente, existe evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna.

Tabla 5.7

Nivel de significancia

-1,00	Correlación negativa perfecta
-0,90	Correlación negativa muy fuerte
-0,75	Correlación negativa considerable
-0,50	Correlación negativa media
-0,25	Correlación negativa débil
-0,10	Correlación negativa muy débil
0,00	No existe correlación alguna entre las variables
+0,10	Correlación positiva muy débil
+0,25	Correlación positiva débil
+0,50	Correlación positiva media
+0,75	Correlación positiva muy fuerte
+1,00	Correlación positiva perfecta

Nota. Información tomada de Hernández, Fernández y Baptista (2014)

Determinación de influencia (regresión lineal)

Análisis de la Hipótesis General:

H0: No existe una influencia significativa de los incentivos laborales en el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Constructora Atico Sociedad Anónima Cerrada, Lima – 2024.

H1: Existe una influencia significativa de los incentivos laborales en el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Constructora Atico Sociedad Anónima Cerrada, Lima – 2024.

Tabla 5.8

Resumen del modelo (Hipótesis general)

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	.507 ^a	.257	.230	5.411

a. Predictores: (Constante), V1

Nota. Información tomada de los resultados del SPSS.

En esta tabla nos muestra una correlación de (0.507), teniendo un coeficiente de determinación (0,257), por lo que se determina que los incentivos laborales influyen en un 25,7% en el desempeño laboral de los trabajadores.

Tabla 5.9

Anova (Hipótesis general)

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	283.420	1	283.420	9.678	.004 ^b
	Residuo	819.947	28	29.284		
	Total	1103.367	29			

a. Variable dependiente: V2

b. Predictores: (Constante), V1

Nota. Información tomada de los resultados del SPSS.

El nivel de significancia es de 0,004 el cual es menor a 0,05. De esta manera, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna que expresa que existe una influencia significativa de los incentivos laborales

en el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Constructora Atico Sociedad Anónima Cerrada, Lima – 2024.

Tabla 5.10

Coefficientes (Hipótesis general)

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
		B	Desv. Error	Beta		
1	(Constante)	28.049	4.728		5.932	<.001
	V1	.290	.093	.507	3.111	.004

a. Variable dependiente: V2

Nota. Información tomada de los resultados del SPSS.

La regresión lineal t da la cifra de 3,111, y el nivel de significancia es menor a 0,05 ($0,004 < 0,05$) dando como resultado que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula en donde indica la hipótesis alterna que existe una influencia significativa de los incentivos laborales en el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa constructora ático sociedad anónima cerrada, Lima – 2024.

Modelo de regresión lineal simple (Hipótesis general)

$$Y = a + b(X)$$

Donde Y= desempeño laboral, X = Incentivos laborales

Reemplazando con los valores obtenidos:

$$\text{Desempeño laboral} = 28 + 0.29 * \text{Incentivos laborales}$$

Análisis de la primera Hipótesis Específica:

Hipótesis Específica 1

H0: No existe una influencia significativa de los incentivos laborales en la eficiencia de los trabajadores de la empresa Constructora Atico Sociedad Anónima Cerrada, Lima – 2024.

H1: Existe una influencia significativa de los incentivos laborales en la eficiencia de los trabajadores de la empresa Constructora Atico Sociedad Anónima Cerrada, Lima – 2024.

Tabla 5.11

Resumen del modelo (Primera Hipótesis Específica)

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	.256 ^a	.066	.032	2.019

a. Predictores: (Constante), V1

Nota. Información tomada de los resultados del SPSS.

En esta tabla nos indica que la correlación es (0.256), teniendo un coeficiente de determinación de (0,066), por lo que se determina que los incentivos laborales influyen en un 6,6% en la eficiencia de los trabajadores.

Tabla 5.12

Anova (Primera Hipótesis Especifica)

Modelo		Suma de cuadrados	Gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	8.008	1	8.008	1.964	.172 ^b
	Residuo	114.158	28	4.077		
	Total	122.167	29			

a. Variable dependiente: V2D1

b. Predictores: (Constante), V1

Nota. Información tomada de los resultados del SPSS.

El nivel de significancia es de 0,172 el cual es mayor a 0,05. De esta manera, se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula que expresa que no existe una influencia significativa de los incentivos laborales en la eficiencia de los trabajadores de la empresa constructora ático sociedad anónima cerrada, Lima – 2024.

Tabla 5.13

Coeficientes (Primera Hipótesis Especifica)

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
		B	Desv. Error	Beta		
1	(Constante)	9.749	1.764		5.526	<.001
	V1	.049	.035	.256	1.402	.172

a. Variable dependiente: V2D1

Nota. Información tomada de los resultados del SPSS.

El nivel de significancia es mayor a 0,05 dando como resultado que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la alterna en donde indica que no existe una influencia significativa de los incentivos laborales en la eficiencia de los trabajadores de la empresa constructora ático sociedad anónima cerrada, Lima – 2024.

Modelo de regresión lineal simple (Primera Hipótesis Especifica)

$$Y = a + b (X)$$

Donde Y= eficiencia, X = Incentivos laborales

Reemplazando con los valores obtenidos:

$$\text{Eficiencia} = 9,75 + 0.49 * \text{Incentivos laborales}$$

Análisis de la segunda Hipótesis Especifica:

Hipótesis Especifica 2

H0: No existe una influencia significativa de los incentivos laborales en la eficacia de los trabajadores de la empresa Constructora Atico Sociedad Anónima Cerrada, Lima – 2024.

H2: Existe una influencia significativa de los incentivos laborales en la eficacia de los trabajadores de la empresa Constructora Atico Sociedad Anónima Cerrada, Lima – 2024.

Tabla 5.14

Resumen del modelo (Segunda Hipótesis Especifica)

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	.578 ^a	.334	.310	3.740

a. Predictores: (Constante), V1

Nota. Información tomada de los resultados del SPSS.

En esta tabla nos indica que el coeficiente de determinación es (0,334), por lo que se determina que los incentivos laborales influyen en un 33,4% en la eficacia de los trabajadores.

Tabla 5.15

Anova (Segunda Hipótesis Especifica)

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	196.146	1	196.146	14.020	<.001 ^b
	Residuo	391.721	28	13.990		
	Total	587.867	29			

a. Variable dependiente: V2D2

b. Predictores: (Constante), V1

Nota. Información tomada de los resultados del SPSS.

El nivel de significancia es de 0,001 el cual es menor a 0,05. De esta manera, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna que expresa que existe una influencia significativa de los incentivos laborales en la eficacia de los trabajadores de la empresa constructora ático sociedad anónima cerrada, Lima – 2024.

Tabla 5.16

Coeficientes (Segunda Hipótesis Específica)

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	T	Sig.
		B	Desv. Error	Beta		
1	(Constante)	18.300	3.268		5.600	<.001
	V1	.241	.064	.578	3.744	<.001

a. Variable dependiente: V2D2

Nota. Información tomada de los resultados del SPSS.

Modelo de regresión lineal simple (Segunda Hipótesis Específica)

$$Y = a + b(X)$$

Donde Y= eficacia, X = Incentivos laborales

Reemplazando con los valores obtenidos:

$$\text{Eficiencia} = 18,30 + 0.24 * \text{Incentivos laborales}$$

Análisis de la tercera Hipótesis Específica:

Hipótesis Específica 3

H0: No existe una influencia significativa de los incentivos no monetarios en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Constructora Atico Sociedad Anónima Cerrada, Lima – 2024.

H3: Existe una influencia significativa de los incentivos no monetarios en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Constructora Atico Sociedad Anónima Cerrada, Lima – 2024.

Tabla 5.17

Resumen del modelo (Tercera Hipótesis Especifica)

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	.544 ^a	.296	.271	5.267

a. Predictores: (Constante), V1D2

Nota. Información tomada de los resultados del SPSS.

En esta tabla nos indica que tiene una correlación de (0.544) y un coeficiente de determinación de (0,296), por lo que se determina que los incentivos no monetarios influyen en un 29,6% en el desempeño laboral de los trabajadores.

Tabla 5.18

Anova (Tercera Hipótesis Especifica)

Modelo		Suma de cuadrados	Gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	326.650	1	326.650	11.775	.002 ^b
	Residuo	776.716	28	27.740		
	Total	1103.367	29			

a. Variable dependiente: V2

b. Predictores: (Constante), V1D2

Nota. Información tomada de los resultados del SPSS.

El nivel de significancia es de 0,002 el cual es menor a 0,05. De esta manera, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna que

expresa que existe una influencia significativa de los incentivos no monetarios en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Constructora Atico Sociedad Anónima Cerrada, Lima – 2024.

Tabla 5.19

Coefficientes (Tercera Hipótesis Especifica)

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
		B	Desv. Error	Beta		
1	(Constante)	23.263	5.669		4.104	<.001
	V1D2	.751	.219	.544	3.432	.002

a. Variable dependiente: V2

Modelo de regresión lineal simple (Tercera Hipótesis Especifica)

$$Y = a + b (X)$$

Donde Y= desempeño laboral X = Incentivos no monetarios

Reemplazando con los valores obtenidos:

$$\text{Eficiencia} = 23,26 + 0.751 * \text{Incentivos laborales}$$

VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

6.1. Contrastación y demostración de la hipótesis con los resultados

Las hipótesis formuladas en esta investigación están basadas a las respuestas de una muestra conformada por 30 trabajadores de la empresa Constructora Atico Sociedad Anónima Cerrada en el 2024.

Se contrastó la hipótesis general utilizando el modelo estadístico de regresión lineal en donde ha permitido establecer que existe una influencia significativa de los incentivos laborales en el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa constructora Atico Sociedad Anónima Cerrada, Lima – 2024, teniendo una correlación de (0.507) con un p valor= 0.004 < 0,05, aceptando la hipótesis alterna y rechazando la nula; lo cual nos permite deducir que los incentivos laborales son de suma importancia en el desempeño que ejerce el personal.

Para la primera hipótesis específica, se halló una correlación de (0.256) teniendo un nivel de significancia de 0.172 > 0.05, aceptando la hipótesis nula y rechazando la hipótesis alterna en donde no existe una influencia significativa de los incentivos laborales en la eficiencia de los trabajadores; en donde se observó que la eficiencia de los trabajadores en el presente año es de 43.33% como nivel medio. Para la segunda hipótesis específica, se encontró un nivel de significación de 0.001 < 0.05, aceptando la hipótesis alterna y rechazando la nula en donde se confirma que existe una influencia significativa de los incentivos laborales en la eficacia de los trabajadores de la empresa Constructora Atico Sociedad Anónima Cerrada. Por último, para la tercera hipótesis específica, se muestra un nivel de significancia de 0.002 < 0.05, en donde rechaza la nula y se acepta la

alterna mostrando que existe una influencia significativa de los incentivos monetarios en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Constructora Atico Sociedad Anónima Cerrada.

6.2. Contrastación de los resultados con otros estudios similares

Se da como resultados similares encontrado en la investigación peruana realizada por Flores y Perez (2022) donde aplico el cuestionario a sus 30 colaboradores, concluyendo que el grado de influencia de los incentivos laborales en el desempeño del personal de la institución cedro, Tarapoto, 2022 es de 0,382, asimismo el 66.67% están de acuerdo con los incentivos siendo el 56,6% colaboradores que prefieren los incentivos económicos. Del mismo modo con la investigación de Ethiopia del autor Getahun (2019) concuerda que los incentivos monetarios tienen influencia significativa positiva en el desempeño general de la empresa del 68,7% razón por la que los empleados ponen énfasis en los incentivos monetarios podría deberse a términos de mejor nivel de vida o seguridad económica, mientras por otro lado los incentivos no financieros tienen una relación moderada en el desempeño de los empleados determinando el aporte a nivel de satisfacción psicológica.

Para Minchala (2022), si existe relación significativa entre incentivos laborales y desempeño laboral con un $Rho = 0,688$ considerando a los incentivos como parte importante para el desarrollo de una gestión por que incrementaría el desempeño de su personal. En un estudio realizado por Mujica y Guzman (2021) menciona que los incentivos monetarios y no monetarios tienen una significancia en el

desempeño de los trabajadores ya que optimiza esta misma siendo. Teniendo un grado de correlación de 0.779 entre ambas variables.

6.3. Responsabilidad ética de acuerdo a los reglamentos vigentes

La presente investigación se trabajó bajo la normativa de la Universidad Nacional del Callao a través de las directivas y reglamento de investigación de la Universidad Nacional del Callao. Asimismo, utilizando en consideración las referencias APA, la cual establecerá las normas para citar un artículo, libro y tesis. Por otro lado, asumimos la gratitud: que tenemos con los trabajadores de la Constructora Atico Sociedad Anónima Cerrada por su predisposición y tiempo a fin de apoyarnos compartiendo y completando información que nos permitieron realizar el presente trabajo. De igual manera, transparencia: puesto que todos los datos son legítimos y auténticos, respetando los derechos de los autores citados.

VII. CONCLUSIONES

- Existe una influencia significativa de los incentivos laborales en el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Constructora Atico Sociedad Anónima Cerrada, Lima – 2024 debido a que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula.
- Respecto a la hipótesis específica 1, donde se acepta la hipótesis nula, la cual expresa que no existe una influencia significativa de los incentivos laborales en la eficiencia de los trabajadores. Se tiene con el estadístico de regresión lineal que el nivel de significancia es 0.172 siendo mayor a 0.05, con un nivel de confianza al 95%. Lo cual está afectando al cronograma de actividades e impactando en los tiempos de entrega.
- Los incentivos monetarios laborales tienden a tener un efecto positivo en el desempeño, esto evidenciándose que un 50% de trabajadores se encuentran “de acuerdo” con bonos, comisiones y aumentos. Respecto a los incentivos no monetarios existe un 53.3% lo que estadísticamente es significativo; es decir, se afirma que los incentivos laborales sean tangible o intangible tiene un impacto positivo en el desempeño del trabajador, siendo esto una retroalimentación a su esfuerzo percibido.

VIII. RECOMENDACIONES

- La empresa Constructora Atico Sociedad Anónima Cerrada cuenta con planes de incentivos como los monetarios y no monetarios, por lo que se recomienda mantener y continuar con la mejora continua de sus incentivos según la necesidad de todos sus trabajadores con el fin de aumentar el desempeño laboral. Véase Figura 2,1 y Tabla 2.1.
- Debido a que se identificó que la eficiencia es un punto por mejorar, se recomienda revisar las actividades periódicamente y ajustarlas según su manual de funciones del área, de una forma clara y precisa para el entendimiento de este mismo y así cumplir con los tiempos de entrega o mejorarlos. Véase Figura 2,3.
- Conociendo la importancia de los incentivos laborales en la Constructora Atico Sociedad Anónima Cerrada, se recomienda que se conserve el reconocimiento de las buenas prácticas por parte del trabajador. Tomando en cuenta lo sugerido en los incentivos no monetarios véase la Tabla 2.1. Asimismo, se debe dar mayor importancia a las prestaciones sociales reforzando la relación entre la empresa y trabajador, esta relación es parte fundamental para el desarrollo de la empresa en el sector.

IX. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilar, A. (2023) *Plan de incentivos laborales en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Virgen del Cisne*. [Tesis de licenciatura, Universidad Técnica de Cotopaxi]. Archivo digital. <https://lc.cx/OsiRNU>
- Artica, J. (2021, mayo 9). Sodexo: Empresas incrementan los programas de incentivos para motivar a sus trabajadores. *El Comercio*. <https://lc.cx/h4lfU1>
- Bain, D., (2003). *La productividad* (2ª ed.). Editorial McGraw Hill.
- Benavides, O. (2002) *Competencias y Competitividad. Diseño para Organizaciones Latinoamericanas*. Editorial McGraw – Hill.
- Cadena, E. (2019) *La motivación y su relación con el desempeño laboral en la empresa ENVATUB S.A. de la provincia de Pichincha*. [Tesis de pregrado, Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. Archivo digital. <https://lc.cx/v3By9D>
- Carrasco, S. (2005). *Metodología de la investigación científica* (1ª ed.). Editorial San Marcos
- Caso, N. (2001). *Sistema de incentivos a la producción* (2ª ed.). Editorial fundación confemetal. <https://n9.cl/6dmsz>
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos* (9ª ed.). Editorial McGraw Hill. E.

Chiavenato, I. (2005). *Administración de recursos humanos*. Editorial McGraw Hill. E.

Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. (P. Mascaró, Trad; 8.ª ed.). Editorial McGraw Hill. E.

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. (P. Mascaró, Trad; 3.ª ed.). Editorial McGraw Hill. E

Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos*. Editorial McGraw Hill. E.

Davis, K. y Newstrom, J. (2000). *El comportamiento humano en el trabajo: comportamiento organizacional (7ª ed.)*. Editorial McGraw Hill. E.

De la Cruz, U. y Sanchez V. (2020). *Incentivos laborales y el desempeño de los colaboradores de las microempresas del centro comercial Zona Franca Trujillo*, 2020. [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. Archivo digital. https://lc.cx/5PZ_6p

Escobedo, C. y Quiñones M. (2020). *Relación entre la Satisfacción Laboral y Desempeño Laboral de los colaboradores de las mypes operadores logísticos - agentes de carga marítimo internacional del Callao, 2019*. [Tesis de Licenciatura, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Archivo digital. <https://lc.cx/HxxWps>

- Fischman, D. (2014). *Motivación 360°. como incrementar en la vida y en la empresa*. Editorial Planeta Perú S.A
- Flores, S. y Perez, M. (2022). *Incentivos Laborales y su influencia en el desempeño del personal de la institución CEDRO, Tarapoto – 2022*. [Tesis de Pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. Archivo digital. <https://lc.cx/CdurTa>
- Getahun, T. (2019) “*El efecto del incentivo en el desempeño de los empleados - El caso de Lion International Bank s.c, distrito de la región norte, sucursales de la ciudad de Mekelle*” [Tesis de Maestría, Microlink Information Technology and Business College]. Archivo digital. <https://lc.cx/kzjY4Q>
- Ghiselli, T. (1998). *Administración del personal*. Editorial Mc GRAW- Hill/ Interamericana S.
- Gomez, B. (2022) “*La motivación y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de empresas distribuidoras de Agua Tratada Tarapoto 2022*”. [Tesis para obtener Licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. Archivo digital. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/93499>
- Gonzales, R. (2020) *Influencia de los incentivos laborales en la motivación del colaborador de la distribuidora Sipan Distribuciones SAC* [Tesis de pregrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. Archivo digital.

- Hernández, R. (2014). Metodología de la investigación. 6° ed. [Versión pdf] Archivo Digital. <https://lc.cx/A9C6Qx>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. Editorial McGraw-Hill / Interamericana Editores S. <https://lc.cx/jzY8Ys>
- Kootz y Weihrich (2001). *Administración: una perspectiva global* (14ª ed.). Editorial McGraw Hill.
- Lopez-Roldan P. y Fachelli S. (2015). *Metodología de la Investigación Social Cuantitativa*.
- Medina, A. y Huingo, A. (2022) *Incentivos laborales y su impacto en el desempeño de los colaboradores del área de créditos de la institución financiera "CMACPIURA" SAC. AG. BAMBAMARCA, 2020*. [Tesis de pregrado, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo]. Archivo digital. <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/2733>
- Minchala, P. (2022) *Incentivos laborales y su relación con el desempeño laboral del personal de los GDA's Municipales* [Tesis de Maestría, Universidad Técnica de Ambato]. Archivo digital. <https://lc.cx/CLLaaf>
- Mujica, R. y Guzmán, M. (2021). *El sistema de incentivos y su relación con el desempeño laboral del personal de la empresa Real Plaza Cusco - 2019*. [Tesis de Bachiller, Universidad Continental]. Archivo digital. <https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/9094>

- Observatorio de Recursos Humanos (2019, 19 de abril). *Tan sólo el 13% de los empleados a nivel mundial afirma sentirse comprometido.*
<https://lc.cx/erVYRN>
- Otzen, T. y Manterola C. (2017) *Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. Int. J. Morphol.* vol.35, n.1, p. 2.
- Reyna C. y Hernández F. (2014). *Recursos Humanos: La importancia de la motivación e incentivos para los trabajadores (p.11).*
- Santamaria, J. (2020) *Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A.* [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. Archivo digital.
<https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/7204>
- Solórzano, K. (2020). *Análisis de incentivos como herramienta motivacional para el personal de las Unidades Administrativas de la Dirección Provincial de Esmeraldas de Consejo de la Judicatura.* [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. Archivo digital. <https://lc.cx/pojH8Q>
- Vara H., A. (2012). *7 pasos para una tesis exitosa. [Versión pdf]* Recuperado de:
<https://lc.cx/vf1iwB>
- Werther, W., y Davis, K. (2008). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las empresas.* (J. Mejía, Trad.; 6.ª ed.). Editorial Mexicana. (The McGraw Hill publicado 1995).

ANEXOS

- Matriz de consistencia

Título: INCENTIVOS LABORALES Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA CONSTRUCTORA ATICO SOCIEDAD ANONIMA CERRADA, LIMA - 2024

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variable Y Dimensiones	Metodología
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variable 1	Tipo De Investigación
<p>¿En qué medida influye los incentivos laborales en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Constructora Atico Sociedad Anónima Cerrada, Lima - 2024?</p> <p>Problemas Específicos</p> <p>1. ¿En qué medida influye los incentivos laborales en la eficiencia de los trabajadores de la empresa Constructora Atico Sociedad Anónima Cerrada, Lima - 2024?</p> <p>2. ¿En qué medida los incentivos laborales influyen en la eficacia de los trabajadores de la</p>	<p>Determinar la influencia de los incentivos laborales en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Constructora Atico Sociedad Anónima Cerrada, Lima – 2024.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>1. Determinar la influencia de los incentivos laborales en la eficiencia de los trabajadores de la empresa Constructora Atico Sociedad Anónima Cerrada, Lima – 2024.</p> <p>2. Determinar en qué medida los incentivos laborales influyen en el compromiso de los trabajadores de la empresa Constructora Atico Sociedad Anónima Cerrada, Lima –</p>	<p>H₁: Existe una influencia significativa de los incentivos laborales en el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Constructora Atico Sociedad Anónima Cerrada, Lima – 2024.</p> <p>Hipótesis Especificas</p> <p>H₁: Existe una influencia significativa de los incentivos laborales en la eficiencia de los trabajadores de la empresa Constructora Atico Sociedad Anónima Cerrada, Lima – 2024.</p> <p>H₂: Existe una influencia significativa de incentivos laborales influyen en la eficacia de los</p>	<p>X: Incentivos laborales</p> <p>X₁: Monetarios</p> <p>X₂: No monetarios</p>	<p>Básica</p> <p>Nivel de investigación</p> <p>Explicativo</p> <p>Enfoque</p> <p>cuantitativo.</p> <p>Método</p> <p>Hipotético - deductivo</p> <p>Diseño</p> <p>No experimental,</p>

<p>empresa Constructora Atico Sociedad Anónima Cerrada, Lima - 2024?</p> <p>3. ¿En qué medida influye los incentivos no monetarios en el desempeño de los trabajadores de la empresa Constructora Atico Sociedad Anónima Cerrada, Lima - 2024?</p>	<p>2024.</p> <p>3. Determinar en qué medida de los incentivos no monetarios en el desempeño de los trabajadores de la empresa Constructora Atico Sociedad Anónima Cerrada, Lima - 2024.</p>	<p>trabajadores de la empresa Constructora Atico Sociedad Anónima Cerrada, Lima - 2024.</p> <p>H₃: Existe una influencia significativa de los incentivos no monetarios en el desempeño de los trabajadores de la empresa Constructora Atico Sociedad Anónima Cerrada, Lima - 2024.</p>	<p>transaccional.</p> <p>Variable 2</p> <p>Y: Desempeño laboral</p> <p>Y₁: Eficiencia</p> <p>Y₂: Eficacia</p>	<p>Población 33 trabajadores</p> <p>Muestra 30 trabajadores</p> <p>Técnica Encuesta</p> <p>Instrumentos Cuestionario</p> <p>Técnica Estadística Regresión lineal</p>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



- Instrumento de recolección de datos



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

CUESTIONARIO

Informantes: Trabajadores

Instrucciones

Marque con una X el nivel de conformidad que representa para usted cada uno de la siguiente alternativas. Las posibles respuestas van del 1 al 5, siendo “1” el menor nivel de aceptación y el “5” el máximo.

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

Ítems	Escala de Incentivos	Escala de Incentivos				
		1	2	3	4	5
a) Incentivos Monetarios						
1	¿Recibe bonos por parte de la empresa?					
2	¿Siente que el sueldo que recibe es conforme a su esfuerzo?					
3	¿Recibe algún tipo de comisión por metas alcanzadas?					
4	¿Considera que los incrementos salariales ha incentivado su desempeño laboral en la empresa?					
5	¿La empresa le da algún tipo de incentivo económico por cantidad de producción?					
6	¿Usted considera que las compensaciones monetarias por producción alcanzada han influido en su desempeño laboral?					
7	¿Siente que la empresa le da un aumento o adicional por sus méritos?					
b) Incentivos No Monetarios						
8	¿Siente que la empresa le brinda apoyo en momentos difíciles?					

9	¿La empresa le da prestaciones sociales adecuadas? Ejemplo: En caso de algún fallecimiento o accidentes.					
10	¿Siente que la empresa reconoce su esfuerzo?					
11	¿Siente que trabaja en buen ambiente laboral?					
12	¿Recibe capacitación para el desempeño de sus actividades?					
13	¿La empresa realiza actividades recreativas? Ejemplo: paseos, deporte u otros					
14	¿Considera que los incentivos recreativos como paseos, deporte u otros le ayudan a desempeñarse mejor en su labor?					
Ítems	Escala de desempeño	1	2	3	4	5
a. Eficiencia						
15	¿Cumplo con los tiempos de entrega establecidos y solicitados por mi jefatura?					
16	¿Considero que desarrollo mis actividades de forma adecuada?					
17	¿Planifico mis actividades para poder avanzar más rápido y tener mayor productividad?					
b. Eficacia						
18	¿Considera que se necesita implementar más herramientas de trabajo para mejorar su avance actividades que realiza?					
19	¿Propone ideas que pueda ayudar a mejorar al área?					
20	¿Ha generado soluciones ante cualquier problema que pueda aparecer en el área?					
21	Considera que los equipos se encuentran en buen estado para realizar sus funciones correctamente?					
22	¿Se anticipa a problemas que puedan surgir en mi área?					
23	¿Mi jefatura reconoce mi compromiso con la empresa?					
24	¿Considera que el cronograma de metas del área se encuentra alineado con su capacidad diaria de avance?					
25	¿Considero que mis habilidades se encuentran alineados con las actividades que realizo?					

- Instrumentos validados

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y nombres del Informante: SALAZAR MONTENEGRO JAIME
- 1.2 Institución donde labora: FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS-UNAC
- 1.3 Nombre del instrumento de evaluación: Cuestionario
- 1.4 Autor del instrumento: Jennifer Allison Gomez Mimbela, Deysi Albina Huerta Paucar.
- 1.5 Título de la investigación INCENTIVOS LABORALES Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA CONSTRUCTORA ATICO SOCIEDAD ANONIMA CERRADA, LIMA - 2024

II. ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA				
		0	6	11	16	61	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	Esta formulado con lenguaje apropiado																				X	
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables																					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la investigación																					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe un constructo lógico en los ítems																					X
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad																					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir en los objetivos trazados																					X
7. CONSISTENCIA	Utiliza suficientes referentes bibliográficos																					X
8. COHERENCIA	Entre Hipótesis dimensiones e indicadores																					X
9. METODOLOGIA	Cumple con los lineamientos metodológicos																					X
10. PERTINENCIA	Es asertivo y funcional para la Ciencia																					X

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Es aplicable tiene coherencia

.....

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 95%.....

IV. LUGAR Y FECHA: Callao, 07 de mayo del 2024.....


.....
FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI: 09351134 Teléfono N° 990147787

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

V. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y nombres del Informante: FARFAN FLORES MOISES OSWALDO
- 1.6 Institución donde labora: FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS-UNAC
- 1.7 Nombre del instrumento de evaluación: Cuestionario
- 1.8 Autor del instrumento: Jennifer Allison Gomez Mimbela, Deysi Albina Huerta Paucar.
- 1.9 Título de la investigación INCENTIVOS LABORALES Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA CONSTRUCTORA ATICO SOCIEDAD ANONIMA CERRADA, LIMA - 2024

VI. ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		0	6	11	16	61	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	Esta formulado con lenguaje apropiado																			X	
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables																			X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la investigación																			X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe un constructo lógico en los ítems																			X	
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad																			X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir en los objetivos trazados																			X	
7. CONSISTENCIA	Utiliza suficientes referentes bibliográficos																			X	
8. COHERENCIA	Entre Hipótesis dimensiones e indicadores																			X	
9. METODOLOGIA	Cumple con los lineamientos metodológicos																			X	
10. PERTINENCIA	Es asertivo y funcional para la Ciencia																			X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Es aplicable tiene coherencia

.....

.....

VII. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 95%.....

VIII. LUGAR Y FECHA: Callao, 07 de mayo del 2024



.....
FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI 07956182..... Teléfono...986062096

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

IX. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y nombres del Informante: RAMIREZ SOVALBARRO YASMINA
- 1.10 Institución donde labora: FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS-UNAC
- 1.11 Nombre del instrumento de evaluación: Cuestionario
- 1.12 Autor del instrumento: Jennifer Allison Gomez Mimbela, Deysi Albina Huerta Paucar.
- 1.13 Título de la investigación INCENTIVOS LABORALES Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA CONSTRUCTORA ATICO SOCIEDAD ANONIMA CERRADA, LIMA - 2024

X. ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		0	6	11	16	61	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	Esta formulado con lenguaje apropiado																			X	
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables																			X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la investigación																			X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe un constructo lógico en los ítems																			X	
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad																			X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir en los objetivos trazados																			X	
7. CONSISTENCIA	Utiliza suficientes referentes bibliográficos																			X	
8. COHERENCIA	Entre Hipótesis dimensiones e indicadores																			X	
9. METODOLOGÍA	Cumple con los lineamientos metodológicos																			X	
10. PERTINENCIA	Es asertivo y funcional para la Ciencia																			X	93

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable

.....

XI. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 95%.....

XII. LUGAR Y FECHA: Callao, 07 de mayo del 2024.....



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI...004090891 Teléfono...902 534 448

 93

Base de datos

N°	INCENTIVOS LABORALES														DESEMPEÑO LABORAL										
	MONETARIOS							NO MONETARIOS							EFICIENCIA			EFICACIA							
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25
1	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	3	3	4	4	5	3	3	4	4	3	4	4	5
2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	1	2	1	4	2	4	2	4	3	4	4	3	4	5	4	4	3	4	2	2	3	2	3	4	4
4	3	4	3	4	3	5	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	4
5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4
6	4	4	3	4	4	2	3	4	4	3	2	2	3	4	4	4	3	4	3	2	4	3	4	4	4
7	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5
8	1	1	2	3	2	1	2	2	3	3	3	2	3	3	5	5	5	4	4	3	3	1	4	4	4
9	1	3	2	2	2	3	2	2	4	2	4	3	3	3	4	4	4	5	3	3	5	4	3	4	5
10	1	1	1	1	1	1	1	3	4	1	3	4	1	3	5	5	5	3	4	4	5	4	2	3	4
11	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	5	5	5	4	4	4	4
12	3	1	2	5	1	3	3	3	1	3	4	3	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5
13	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	3	4	5	4	4	3	4	3	5	4	5	5	4
14	3	3	4	4	5	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3
15	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4
16	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4
17	3	3	2	4	3	4	3	3	2	3	4	3	2	5	5	5	5	4	5	5	5	4	3	4	5
18	2	3	1	4	2	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	2	4	2	3	3	3	3	4	3
19	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	3	4	4	5	4	4	4	4	3
20	3	4	2	5	3	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4
21	3	3	2	5	3	5	2	5	2	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
22	3	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5
23	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4
24	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4
25	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4
26	3	4	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	3	2	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4
27	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
28	3	4	1	5	1	4	1	5	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	2	3	3	4	3	3
29	3	2	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	5	5	5	4	4	3	3	4	4	3	5	2	3
30	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	5	5	5