

FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de Administración



“LOS INCENTIVOS LABORALES Y SU RELACIÓN
CON EL DESEMPEÑO DE LOS COLABORADORES
EN LA EMPRESA BEETECH, TRUJILLO, 2021”

Tesis para optar el título profesional de:

Licenciada en Administración

Autora:

Mery Fiorella Alvarez Rojas

Asesor:

Mg. Cristian Joel Martinez Agama

Trujillo - Perú

2021

APROBACIÓN DE LA TESIS

El (La) asesor(a) y los miembros del jurado evaluador asignados, APRUEBAN la tesis desarrollada por la Bach. Mery Fiorella Álvarez Rojas denominada:

“LOS INCENTIVOS LABORALES Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DE LOS COLABORADORES EN LA EMPRESA BEETECH, TRUJILLO, 2021”

.....

ASESOR

.....
JURADO

.....
JURADO

.....
JURADO

DEDICATORIA

Mi tesis la dedico a Dios ya que gracias a él he logrado llegar hasta donde estoy.

Con todo mi cariño y amor a mis hijos Antonella y Emiliano quienes han sido mi mayor motivación para nunca rendirme frente a las adversidades, ellos son mi fuente de inspiración para poder superarme cada día más y así poder luchar para que la vida nos depare un futuro mejor.

A mi pareja Rudy quien estuvo apoyándome en cada decisión que tomaba por su paciencia y entrega para conmigo en alentarme para nunca rendirme.

A mis padres Mery y Guillermo quienes con sus palabras de aliento no me dejaban decaer para que siguiera adelante y siempre sea perseverante y cumpla con mis metas, por su apoyo incondicional, amor, soporte económico durante esta hermosa carrera que es la Administración de Empresas.

Por último y no menos importante a mí, porque a pesar de haber tomado la decisión de realizar mi tesis, a la par haber empezado a trabajar fuera de mi ciudad, lejos de mi familia y mis hijos, en el rubro de retail en campaña 13h diarias en el cargo de gerente y haber podido llegar hasta el final creciendo en el rubro profesional y laboral me permiten sentirme orgullosa y feliz conmigo y el ejemplo que le doy a mis hijos de nunca rendirse a pesar de todo los obstáculos que se puedan presentar porque la perseverancia lleva al éxito.

AGRADECIMIENTO

Al finalizar esta etapa maravillosa de mi vida quiero agradecer profundamente a quienes hicieron posible cumplir esta meta, aquellos que junto a mí caminaron en todo momento y siempre fueron inspiración, apoyo y fortaleza. Mención especial a Dios, mis padres, mi hermano, mi pareja y mis hijos. Muchas gracias por su amor incondicional y creer en mí, alentarme cada día en mi anhelo de superación.

Mi agradecimiento al asesor de mi tesis Mg. Cristian Martínez Agama, por su apoyo enseñanza y confiar en mí en lograr este objetivo en mi vida.

TABLA DE CONTENIDO

DEDICATORIA.....	3
AGRADECIMIENTO	4
ÍNDICE DE TABLAS	6
RESUMEN.....	7
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN.....	8
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA	25
CAPÍTULO III. RESULTADOS	28
CAPITULO IV. DISCUSIÓN Y RESULTADOS	36
REFERENCIAS.....	38
ANEXOS	42

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Resultados variable Incentivos laborales	288
Tabla 2 Resultados variable Incentivos financieros	299
Tabla 3 Resultados variable Incentivos no financieros	299
Tabla 4 Resultados de variable desempeño laboral	30
Tabla 5 Resultados de dimensión supervisión	30
Tabla 6 Resultados de dimensión remuneración	31
Tabla 7 Resultados de dimensión oportunidad de ascenso	31
Tabla 8 Resultados de dimensión compromiso	32
Tabla 9 Prueba de normalidad variable Incentivos laborales	33
Tabla 10 Prueba de normalidad variable desempeño laboral	33
Tabla 11 Correlación de variables	34
Tabla 12 Correlación de variables	34
Tabla 13 Correlación de variables	35

RESUMEN

La relación del incentivo laboral y el desempeño de los colaboradores es el motivo principal para el desarrollo de este trabajo de investigación ya que describe como se mide la relación de la variable incentivo laboral con el desempeño en los colaboradores de la empresa Beetech en la ciudad de Trujillo, 2021.

Hoy, con la creciente necesidad empresarial e industrial de mejorar su posición en el mercado nacional o internacional, las empresas buscan renovarse constantemente y desarrollar estrategias.

La información que se tiene para la presente investigación es proporcionada por fuentes de información relevantes tales como: KRAJEWSKI Y RITZMAN (2003) CHIAVENATO (2004); nos brindan búsqueda relacionada a nuestras variables, las limitaciones que se tuvieron fueron la poca información actualizada existente sobre los temas de investigación, por ello la tarea de encontrar antecedentes e información se hizo de una labor simple a tediosa y dificultosa.

Al finalizar la investigación se puede concluir que existe una relación directa entre mis variables: incentivo laboral y el desempeño, por lo tanto, se debe dar mayor importancia a que se apliquen incentivos dentro de las organizaciones para de esta forma mejorar el desempeño en las empresas.

PALABRAS CLAVES: Incentivo Laboral, Desempeño, Productividad.

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

Hoy, con la creciente necesidad empresarial e industrial de mejorar su posición en el mercado nacional o internacional, las empresas buscan renovarse constantemente y desarrollar estrategias, pues el mercado se volvió más competitivo y los clientes más difíciles de satisfacer, por ello es trascendental desarrollar ventajas competitivas y una de las más importantes es el recurso humano ya que contar con trabajadores altamente productivos, permite brindar servicios y/o productos de calidad. (Ferrer, Juliana, 2006).

Los incentivos laborales se han convertido en uno de los factores determinantes para lograr la satisfacción del personal y por ende aumento de su desempeño laboral, generando así productividad; esto puede repercutir en la motivación. Cabe recalcar que los incentivos laborales van más allá que de una simple remuneración, ya que estos involucran la motivación y compromiso del colaborador ; trayendo consigo mayor beneficio a la organización, estos involucran que el colaborador se motive y se comprometa con la labor que realiza, de lo contrario estar desmotivado puede ocasionar a largo tiempo, estrés e inestabilidad laboral (E. Castello, 2015); así mismo, los incentivos laborales tienen relación directa con la provisión de herramientas necesarias para que se desenvuelva como tal. Es importante que el jefe del área escuche al empleado, desarrolle una empatía a través de la retroalimentación y haga que los trabajadores se sientan piezas fundamentales para lograr cualquier objetivo que se proponga la empresa (Chiavento, 2011) Además, hay dos tipos de incentivos laborales los cuales son los monetarios y no monetarios. Mientras que el incentivo económico se enfoca en brindar al trabajador bonos, prestaciones sociales, comisiones, entre otros, los incentivos no económicos pueden ser programas de reconocimiento de méritos, productos promocionales, excursiones, entre otros, los cuales permitirán a la empresa alentar a su personal a realizar esfuerzos adicionales o dirigirlos a

objetivos específicos. (Galindo, 2009). Es decir, el personal de las compañías, hoy en día, ya no solo es visto como fuente de trabajo, sino también como talento capaz de ser potenciado y motivado en beneficio de la gestión empresarial. De todo lo mencionado es importante que una organización desarrolle incentivos laborales para mejorar el desempeño de sus colaboradores y así asegurar su crecimiento y competitividad en el mercado laboral.

Los incentivos laborales en el aspecto económico, involucran un extra monetario, respecto a su salario, y otro indicador, para tener una compañía de éxito, es contar con el mejor equipo posible. Por ello es importante atraer a nuevos talentos y mejorar el rendimiento de los empleados ya contratados. La experiencia ha probado que los trabajadores no hacen un esfuerzo adicional o sostenido a menos que cuenten con un incentivo, ya sea directo o indirecto. Los incentivos, se enfocan en los esfuerzos de los empleados y recompensarlos por la meta alcanzada que realizaron dentro de su labor, a través de esto se le proporciona motivación, la cual genera productividad laboral. (Y infante, 2021). Además, según la jerarquía de necesidades de Maslow muestra que, el cuarto nivel, el ser humano está motivado por la necesidad de reputación, respeto de nosotros mismos, logros, reconocimientos, retos, responsabilidad y competencia.

Las personas que logran satisfacer sus expectativas tanto en el desarrollo de sus actividades y adicionalmente reciben incentivos que logran convertir al personal en más competente y no solo en base a lo cognitivo sino también en lo emocional, psicológico y social. (Cuesta, 2001).

Es así como el desempeño laboral competente, “son aquellas cualidades de la personalidad que permiten la autorregulación de la conducta del sujeto a partir de la integración de los conocimientos científicos, las habilidades y las capacidades vinculadas con el ejercicio de una profesión, así como los motivos, sentimientos, necesidades y valores asociados a ella que permiten, facilitan y promueven un desempeño profesional eficaz y eficiente dentro de un contexto social determinado” . (Infante, 2021)

A nivel internacional hay estudios como los elaborados por la compañía multinacional Willis Tower Watson (2020) donde detalla los incentivos laborales como se dan durante el año 2021 y el 49% de las organizaciones relevadas dan en promedio dos ajustes de incentivos laborales al personal, un 35% da en promedio tres y el 23% cuatro o más. En la primera parte del año, según relevó la mencionada compañía británica, "prevalecen los ajustes mixtos de incentivos laborales ". En el 50% de los casos hubo un porcentaje de incremento igual para todos los empleados, y se adiciona un porcentaje de manera individual dependiendo del desempeño y su posicionamiento de cada empleado en el primer ajuste del año.

La mitad de las grandes empresas sigue dando dos aumentos de sueldo al año "En el segundo y tercer ajuste, prevalecen los ajustes generales. Entendemos que esto responde a que los presupuestos salariales e las empresas están igual o son menores que en la inflación, y por eso es más difícil distribuirlo sin afectar a muchos empleados". (Angeli, 2020).

En concreto, WTW (2020) detalló que los aumentos en la segunda mitad del año fueron ya un 46% con esquemas generales y 42% mixtos. Para el tercer tramo, el 75% optó por un esquema generalizado a todo el personal. "Las empresas siguen valorando el desempeño como un diferencial, pero cuesta plasmarlo en el presupuesto salarial. En países como Argentina podemos observar que el presupuesto salarial es del 100% de la inflación, cuando en otros mercados es entre el 50 y el 70 por ciento, entonces un 20 o 30 por ciento se adiciona por desempeño". Respecto al segundo y tercer ajuste salarial del año se privilegian los aumentos generales lo cuales se ven reflejados en los bonos del 2021 donde el 96% de las más de 500 grandes empresas consultadas planea pagar el bono 2021 el año que viene, seguramente entre marzo y abril.

"El 50% de las empresas ya está entre el 90% y el 100% de los resultados de negocio, y un porcentaje importante está teniendo mejores resultados aún, lo que indica que la economía comenzó a encausarse", subrayó Angeli (2020) al respecto, además de las empresas que

darán el bono, el 35% lo pagará en target, pero gran parte del resto otorgarán entre el 101% y 110%.

Según Glassdor et al. (2021) menciona la lista de empresas internacionales que ofrecen de la forma más adecuada los incentivos laborales tales como Netflix que les permite retomar su puesto de trabajo a jornada parcial o completa y tomarse el tiempo libre que les sea necesario para la atención de sus hijos también tenemos a Spotify que cubre los gastos de sus empleados en cuanto a inseminación artificial y congelación de óvulos se refiere.

A nivel nacional los incentivos laborales comprenden la motivación como algo muy importante para los colaboradores de las organizaciones y así permitir que desarrollen un óptimo desempeño ya que un buen trabajador animado con ganas de realizar sus actividades genera gran beneficio para la organización.

Las empresas en el Perú buscan que las organizaciones tengan certificaciones como la de Great Place To Work, que garantiza un gran lugar de trabajo, donde se controla la calidad de los procesos, así como su agilidad y eficiencia, es decir, que deben contar con un perfil competitivo del colaborador (Cuenca, 2014)

Chiavenato et al (2004) nos dice que al nivel nacional se maneja 17 aspectos de suma importancia para motivar a los trabajadores tales como el desempeño, producto tecnológico, trato personal, entre otros permitiendo así mejorar la productividad laboral.

Mediante investigaciones que se han llevado a nivel nacional se encontró que en una escala de 0 al 10 el nivel de desempeño laboral evolucionó de 4.87 en promedio a 7.98 puntos tras la primera implementación del primer semestre en el año (Miranda, 2008).

A nivel local, en la ciudad de Trujillo- Perú en el año 2009 se evaluó los sectores financieros donde se aplicó los incentivos laborales para mejorar su desempeño, lo que trajo consigo que aumentaran en un 47% su productividad (Galvez P, 2009).

Mencionado todo lo anterior, se revela la importancia de que las organizaciones cuenten con un sistema de incentivos para sus trabajadores con la finalidad de aumentar la

productividad; es así como la empresa Beetech ; que brinda servicios de desarrollo de software; servicios informáticos, alquiler de hosting y dominio, por su naturalidad de empresa, siendo esta una MYPE, perteneciente a la marca a Nedly support; presenta problemáticas tales como procesos empíricos no estandarizados, de igual manera ausencia de medidas de control e indicadores respecto al desempeño del personal, ya que , no hay una área de recursos humanos , en sí; por ende las funciones se llevan a cabo solo por el dueño de la organización , lo que causa que las actividades tales como otorgar incentivos al personal y controlar su desempeño laboral , se llevan de forma empírica ; además no se mide el impacto que tienen los incentivos sobre el desempeño laboral, es decir , la ausencia de procesos de incentivos laborales y la falta de determinación del impacto que generan en el personal, ya que no se llegan a controlar o medir su relación que tienen entre sí mismas ; generan que no se llegue a aumentar la productividad laboral; cabe recalcar que es importante contar con un recurso humano competente, satisfecho y estable laboralmente, para traer productividad y beneficio a la empresa, ya que el personal es un factor principal para generar ventajas competitivas.

1.2. Formulación del problema

¿De qué manera los incentivos laborales se relacionan con el desempeño de los colaboradores en la empresa Beetech, Trujillo, 2021?

1.1.1. Formulación de problema específico

- ¿De qué manera se mide el nivel de relación entre los incentivos financieros y el desempeño de los colaboradores en la empresa Beetech, Trujillo, 2021

- ¿De qué manera se mide el nivel de relación entre los incentivos no financieros y el desempeño de los colaboradores en la empresa Beetech, Trujillo, 2021

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Medir el nivel de relación entre los incentivos laborales y el desempeño de los colaboradores en la empresa Beetech, Trujillo, 2021.

1.1.2. Objetivos específicos

- Medir el nivel de relación entre los incentivos financieros y el desempeño de los colaboradores en la empresa Beetech, Trujillo, 2021
- Medir el nivel de relación entre los incentivos no financieros y el desempeño de los colaboradores en la empresa Beetech, Trujillo, 2021

1.4. Hipótesis

1.4.2. Hipótesis General

El nivel de relación entre los incentivos laborales y el desempeño de los colaboradores en la empresa Beetech, Trujillo, 2021, es alta.

1.4.3. Hipótesis Especifica

- El nivel de relación entre los incentivos financieros y el desempeño de los colaboradores es alto; en la empresa Beetech, Trujillo, 2021.
- El nivel de relación entre los incentivos de no financieros y el desempeño de los colaboradores es alto; en la empresa Beetech, Trujillo, 2021 es alta

1.5. Justificación

Justificación teórica:

La presente investigación tiene un valor teórico ya que se fundamenta en las teorías señaladas por diferentes autores en cuanto a la relación que existe de los incentivos; Ketty Jáuregui (2021), afirma que es importante hablar de vincular y motivar la correspondencia entre los planes de compensación y el tipo de metas; no solo plantea el reconocimiento del esfuerzo, siendo un factor de atracción y retención del talento, sino que además expresa y canaliza de manera concreta el compromiso de la organización por crear, en este caso, una cultura de sostenibilidad, que obtiene resultados, pero no a cualquier precio, sino cuidando el equilibrio social, ambiental, económico y éticos, implementando prácticas de buen gobierno corporativo”. Además, otros autores como Palacios (2005), detalla la relación entre los incentivos laborales y el desempeño de los colaboradores, donde busca determinar la contribución del personal respecto a la empresa.

Justificación práctica:

El estudio se justifica dado que con los resultados encontrados la organización puede tomar acción al respecto y establecer planes de mejora de incentivos laborales a futuro.

Justificación valorativa:

Posee justificación valorativa, ya que los colaboradores en función de su cumplimiento de actividades, identifican los agentes que influyen en su motivación y productividad dentro de la organización, esto se da a través de la opinión o percepción que tenga cada colaborador.

Justificación académica.

Dado la naturaleza organizacional del estudio, este puede ser utilizado para otras investigaciones relacionadas con incentivos laborales en empresas pequeñas.

1.6. Limitaciones

Como parte de sus limitaciones fue la poca información actualizada existente sobre los temas de investigación, ya que en su mayoría la bibliografía encontrada predecía con fechas mayores a 10 años de antigüedad, por ello, la tarea de encontrar antecedentes e información se hizo de una labor simple a tediosa y difícil.

1.7. Antecedentes

Antecedentes internacionales

A nivel internacional, Ibrahim (2018) en su estudio de investigación, “En la satisfacción profesional de los empleados del sector industrial, y su desempeño laboral en la ciudad industrial en MECCA”, tuvo como objetivo identificar la moral y los incentivos materiales que se brindan a los empleados de dicha ciudad industrial y medir su desempeño laboral, así como definir la relación entre los sistemas de incentivos aplicados en dicho sector. El investigador utilizó un método analítico descriptivo y diseñó un cuestionario que cubría los incentivos morales y materiales y también su desempeño laboral, que son los tres aspectos principales del estudio. El cuestionario se envió a empleados con diferentes puestos de trabajo en el sector industrial para realizar el estudio. La muestra incluyó a 134 personas que trabajaban en la ciudad industrial de La Meca. Hay una relación directa de indicación estadística entre la moral y los incentivos materiales y el desempeño laboral.

Antecedentes nacionales

Laura(2017), en su trabajo de investigación llevada a cabo en la ciudad de Puno, para obtener el grado de Licenciado en Administración, sustentó “Incentivos laborales y nivel de desempeño de los trabajadores operativos de la empresa comportamos financiera S.A. Agencia Puno 2016”, este estudio tuvo como finalidad determinar la

relación existente entre los incentivos laborales y el nivel de desempeño de los trabajadores en Comportamos Financiera S.A. Agencia Puno 2016, para ello se empleó un análisis de tipo descriptivo analítico, orientado a describir el programa de incentivos, a lo que se concluyó que hay una relación correlativa alta, se empleó para medir su relación el coeficiente de Pearson, dando como resultado que el 59.26% de los trabajadores que reciben incentivos aumentan su productividad .

Ordoñez Rojas, H (2018), en su estudio de investigación, “Relación De Los Incentivos Laborales Con El Desempeño Laboral De Los Colaboradores De La Empresa Autonort Cajamarca S.A.C, 2018” estudió el sistema de remuneración, comisiones y repartición de utilidades que perciben, los colaboradores de la empresa, resultando así que el 66.47% del personal mejora su desempeño si son remuneraciones económicas frente 29.63% que mejora si se maneja un sistema remunerativo no económico.

Antecedentes locales

Sánchez Noriega ,(2016), en su trabajo de investigación, “Los Incentivos Laborales en el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la empresa Latino distribuciones S.A.C. distrito de Trujillo”, para obtener el grado de Licenciada en Administración en la Universidad Nacional de Trujillo, cual fin era determinar la influencia que tiene el sistema de incentivos laborales respecto al desempeño de colaboradores; se desarrolló a través de una investigación descriptiva transaccional con una muestra de 48 colaboradores, los cuales son empleados de la empresa en estudio. Los resultados obtenidos es que la mayoría de los trabajadores prefieren dar prioridad a los incentivos económicos. Las conclusiones de esta investigación determinaron que el área de ventas emplea las siguientes herramientas para mejorar el desempeño laboral las cuales son: incentivos laborales, económicos, recreativos, sociales, así como incentivos educativos para apoyar en el desempeño profesional de sus colaboradores.

Cruz Evelyn, (2020); en su trabajo de investigación, Incentivos laborales y el desempeño de los colaboradores de las microempresas del centro comercial Zona Franca Trujillo, 2020; para obtener el grado de Licenciada en Administración en la Universidad Cesar Vallejo, cual objetivo era 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. La investigación fue tipo aplicada desde un enfoque cuantitativo, la información obtenida se realizó a través de la técnica de la encuesta con su instrumento que es el cuestionario y una evaluación de desempeño. Los resultados de la investigación señalaron que el 32% de los colaboradores recibió incentivos económicos, un 30% se le brindó incentivos recreativos y a un 29% de ellos se les brindó incentivos educativos. Con lo cual se llegó que esta investigación sirvió de herramienta para mejorar el desempeño laboral las cuales son: incentivos laborales, económicos, recreativos, sociales, así como incentivos educativos para apoyar en el desempeño profesional de sus colaboradores.

Silva Mónica , (2018); en su trabajo de investigación; “Los incentivos laborales y su influencia en el desempeño del personal analista de crédito grupal, de la empresa Compartamos Financiera, Oficina de Trujillo Centro 2018” para el grado de licenciatura en administración en la Universidad Privada Antenor Orrego; el cual tuvo como objetivo determinar la influencia que tienen los incentivos laborales en el desempeño del personal Analistas de crédito grupal de la empresa Compartamos Financiera, y a la vez determinar la relación existente entre las variables para ello aplicó la siguiente técnica de encuesta, las cuales fueron dos y se aplicaron a una muestra de 22 analistas de crédito grupal de la empresa, antes y después de enviar las sugerencias al administrador. Una vez culminado el proceso de investigación y analizados las dos variables, se concluyó que existe una relación directa entre los

incentivos laborales y el desempeño laboral. A un mejor programa de incentivos laborales, este se verá reflejado en un mejor desempeño de los analistas de crédito grupal de la empresa Compartamos financiera.

1.8. Bases teóricas

Incentivos laborales:

A. Concepto:

Según el autor Krajewski y Ritzman (2003), los incentivos laborales son estímulos otorgados por el empleador a su personal, con la finalidad de crear compromiso y mayor responsabilidad, ya sea de forma individual o grupal, trayendo, así como consecuencia altos niveles de productividad. Además, Caso (2003), afirmó que los incentivos laborales son una parte variable del salario o un reconocimiento que premia resultados superiores al exigible. El cual se debe dar de forma voluntaria por parte del empleador, así mismo puede ser incentivada y pactada, cayendo así la responsabilidad principal en la organización, además, después de cumplirse el resultado esperado, el cual es una cifra, esta depende del nivel de actuación, bien globalmente, trabajo desempeñado, o aspectos destacables para el empleador. Puesto que el incentivo es un premio al resultado obtenido, se pueden examinar sus problemas desde ambos puntos de vista.

Como premio en unidades monetarias, es decir, como parte del salario.

Como medida o evaluación del resultado.

Desde el primer punto de vista, el sistema de incentivos debe ser coherente con el sistema de retribución de la empresa y es responsabilidad del área de personal.

Desde el segundo punto de vista, el conjunto de incentivos debe apoyarse en un

sistema de medida o evaluación de resultados sólidamente establecido y mantenido, que debe ser responsabilidad del área técnica. Estos puntos de vista tienen que converger para obtener un buen sistema de incentivos y la responsabilidad última debe de ser del área de recursos humanos RRHH.

B. Tipos:

Actualmente hay diferentes tipos de incentivos laborales, los cuales tienen como una de sus finalidades mejorar la productividad del personal, entre estas tenemos:

- Incentivos económicos: Son la erogación de efectivo que la empresa le da al empleado.
- Incentivos no económicos: Estos consisten en los aspectos interiores del trabajo, tales como rediseño de la estación del trabajo, redistribución de la toma de decisiones y enriquecimiento de tareas.
- Sistemas mixtos: Son una mezcla de estos dos últimos.

C. Clasifican

Los incentivos laborales se clasifican de acuerdo al campo que se llevarán a cabo tales como:

- Nivel jerárquico: Gerentes, obreros, técnicos, empleados, etc
- Por procedimientos: En función de la importancia de cada proceso.
- Nivel económico: Monetario y no monetario.

D. Dimensiones

Las dimensiones de los incentivos laborales son los siguientes:

Dimensión 1: Recreativos.

Los incentivos buscan vincular los intereses o motivaciones los empleados por ello como actividades recreativas se da la celebración de cumpleaños, aniversarios de la empresa, fin de año. Además, ayudan a

reducir el estrés laboral, quizás causado por la fatiga acumulada, mejorando así la condición física, mental, emocional y social del trabajador, accediendo a un mejor estilo y calidad de vida, tanto dentro del ámbito laboral como fuera de éste. Muchas organizaciones como Facebook crean un sitio agradable y divertido para que los colaboradores se sientan cómodos, es por ello que cuentan con una diversidad de incentivos como masajes relajantes, áreas recreativas, gimnasio, canchas de futbol, guardería, días libres, prestaciones adicionales y beneficios singulares como permitir la visita de las mascotas a la oficina. Ritman (2003)

Dimensión 2: Capacitación

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

Dimensión 3: Educativos.

Los incentivos del tipo educativo buscan ayudar netamente a la formación profesional del trabajador a través de cursos como educación técnica, tecnológica, pregrados, especializaciones y maestrías, estos se pueden dar a través de convenios con la finalidad de beneficiar tanto a

la organización como al trabajador. Schaufeli & Bakker, 2004)

- Sociales: “Son facilidades, comodidades, beneficios y servicios sociales que las empresas ofrecen a sus empleados con el objeto de ahorrarles esfuerzos y preocupaciones.” (Chiavenato, 2008)

Dimensión 4: Autorrealización.

Es el incentivo laboral donde se le brinda la sensación de valor a tus competencias, logros y resultados de tus actividades, donde se relaciona con los factores de responsabilidad dado que la persona debe de ser competente y responsable para alcanzar el crecimiento y desarrollo de su trabajo; además está vinculado a la satisfacción de tus logros y trascender de una forma completa e integra dentro de la organización (Herzberg, 2014).

Dimensión 5: Económicos.

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

Desempeño laboral:

A. Concepto:

Palaci (2005), define al desempeño laboral como el valor que va a otorgar el personal a la organización, en un periodo de tiempo. Siendo una conducta de un individuo u/o forma grupal en diferentes momentos o de forma temporal a la vez, contribuyendo a la productividad de la empresa. Otra definición que tiene el desempeño laboral según Robbins (2004), es la fijación de metas, la cual se activa

y relaciona el comportamiento laboral en relación al beneficio o perjuicio de la organización.

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

B. Medidas:

De acuerdo a Mondy y Noe (2007). El desempeño laboral contempla medidas y criterios de control entre los que tenemos:

- Planeación de Recursos Humanos.

Al evaluar los recursos humanos de una compañía, debe disponerse de datos que describan el potencial general y de promoción de todos los empleados, especialmente, de los ejecutivos clave.

- Reclutamiento y Selección.

Las clasificaciones en la evaluación del desempeño pueden ser útiles para predecir el desempeño de los solicitantes de empleo.

- Desarrollo de Recursos Humanos.

Una evaluación de desempeño debe señalar las necesidades específicas de capacitación y desarrollo de un empleado,

permitiendo a los individuos aprovechar sus puntos fuertes y minimizar sus diferencias.

C. Elementos

Según Palaci (2005) también existen elementos que impulsan a mejorar existen el desempeño laboral. Entre estos tenemos:

- Retribuciones monetarias y no monetarias.
- Satisfacción en relación con las tareas asignadas.
- Habilidades, aptitudes (competencias) para realizar las tareas asignadas.
- Capacitación y desarrollo constante de los empleados.
- Factores motivacionales y conductuales del individuo.
- Clima organizacional.
- Cultura organizacional.
- Expectativas del empleado.

D. Dimensiones

Las dimensiones del desempeño laboral son los siguientes:

Dimensión 1: Conocimiento.

El nivel del conocimiento permite comparar el desempeño laboral con los estándares y objetivos que tienen la organización, para ello se deben emplear diferentes métodos y criterios para medir su respectivo rendimiento. (Robbins S. P., 2008).

Dimensión 2: Calidad.

El desempeño laboral está controlado y regulado por indicadores, normas, restricciones, expectativas, tecnologías e información para asegurar que la calidad del desempeño cumpla con las expectativas de

los resultados a obtener. (Toro, 2002).

Dimensión 3: Liderazgo.

El liderazgo se involucra en cada desempeño laboral de los trabajadores para satisfacer los requerimientos y mantener la gestión de los procesos en conjunto con la mejor eficiencia posible ya que el personal esta determinado a conseguir los objetivos planteados por la organización. (Lee, N. R. ,2009)

Dimensión 4: Equipo de trabajo.

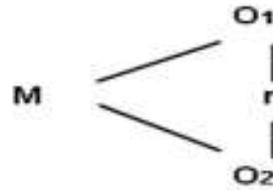
La productividad de una empresa u organización está directamente relacionada con la satisfacción de sus miembros por eso es necesario que el equipo de trabajo actúe de la mejor forma posible. (Valladares, 2007)

Es así que, en Trujillo, para la empresa BEETECH, la cual se dedica a desarrollar y diseñar Apps móviles, aplicaciones web y una variedad de Sistemas Integrados Web. Busca mejorar la calidad de sus servicios por ello es de suma importancia contar con un personal altamente productivo y comprometido con la labor que cumple.

CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

2.1. Tipo de investigación

El tipo de investigación según su finalidad es aplicado con diseño descriptivo correlacional dado que describe la relación entre 2 variables de estudio; según su naturaleza es cuantitativa porque hace uso de procedimientos estadísticos tales como la encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa en estudio. Según la recolección de datos es de corte transversal ya que analiza los datos recolectados a través de las variables en un periodo de tiempo sobre la muestra definido.



Donde:

M: muestra del estudio

O1: Incentivos laborales

O2: Desempeño laboral

r: relación entre las variables

2.2. Población y muestra (Materiales, instrumentos y métodos)

La población de estudio está determinada por los colaboradores la Empresa Beetech, Trujillo, 2021 que son un total de 15 colaboradores; para el cálculo de la muestra se utiliza el muestreo no probabilístico por conveniencia considerando a todos los colaboradores como muestra del estudio.

2.3. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos

De acuerdo a la técnica de recolección de datos se empleará en el presente estudio

la encuesta, la que permitirá recopilar la información para el diagnóstico y desarrollo de la investigación.

Como instrumento de recolección de datos se usa la encuesta validada por la autora para medir los incentivos laborales, el cual consta de 10 preguntas agrupadas en 2 dimensiones: incentivos financieros e incentivos no financieros; dichas preguntas son resueltas por los encuestados en una escala de Likert el 1 al 5, donde 1 significa “muy en desacuerdo” y 5 “muy de acuerdo”. Para medir la variable desempeño laboral se utiliza la encuesta validada por la autora, dicha encuesta consta de 22 preguntas agrupadas en 4 dimensiones: supervisión, remuneración, oportunidad de ascenso y compromiso; dichas preguntas se miden en escala del Likert del 1 al 5, con 1 “muy en desacuerdo” y 5 “muy de acuerdo”.

Validación de juicio de expertos de los siguientes docentes:

- Mónica Regalado Chamorro
- Magnolia Jesus Dusek Paz
- Aldo Medina Gamero

Se adjunta en el anexo 5 las firmas y sustento de las validaciones.

2.4. Procedimiento

El procedimiento de análisis de datos consta de las siguientes etapas:

- Validación por juicio de expertos de las encuestas planteadas
- Aplicación de las encuestas a una muestra aleatoria de profesionales para determinar la confiabilidad y validez.
- Aplicación de la encuesta validada y confiable a los colaboradores de la empresa Beetech.
- Análisis descriptivo de los datos obtenidos de la encuesta en el programa SPSS.

- Análisis estadístico inferencial de normalidad y validación de hipótesis a los resultados obtenidos de las encuestas.
- Presentación e interpretación de resultados en tablas.
- Elaboración de discusión de resultados obtenidos con antecedentes de la investigación.

CAPÍTULO III. RESULTADOS

Objetivo general: Medir el nivel de relación entre los incentivos laborales y el desempeño de los colaboradores en la empresa Beetech, Trujillo, 2021.

Para medir el nivel de relación entre ambas variables, primero presentamos los resultados generales de cada variable y sus dimensiones.

Variable Incentivos laborales

Tabla 1

Resultados variable Incentivos laborales

	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo	3	20,0
En desacuerdo	1	6,7
Ni de acuerdo ni desacuerdo	4	26,7
De acuerdo	4	26,7
Muy de acuerdo	3	20,0
Total	15	100,0

Fuente: encuesta

En la tabla se muestra los resultados de la variable incentivos laborales, dónde se observa que existe en promedio 20% de trabajadores que están muy de acuerdo con los incentivos que aplican la empresa, en promedio 26.7% de acuerdo, 26.7% ni de acuerdo ni desacuerdo, en promedio 6.7% en desacuerdo y en promedio 20% muy en desacuerdo.

Dimensión incentivos financieros

Tabla 2

Resultados variable Incentivos financieros

	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo	3	20,0
En desacuerdo	2	13,3
Ni de acuerdo ni desacuerdo	3	20,0
De acuerdo	4	26,7
Muy de acuerdo	3	20,0
Total	15	100,0

Fuente: encuesta

En la tabla se muestra los resultados de la dimensión incentivos financieros, dónde se observa que existe 20% de trabajadores que están muy de acuerdo con los incentivos que aplican la empresa, 26.7% de acuerdo, 20.0% ni de acuerdo ni desacuerdo, 13.3% en desacuerdo y 20% muy en desacuerdo

Dimensión incentivos no financieros

Tabla 3

Resultados variable Incentivos no financieros

	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo	2	13,3
En desacuerdo	2	13,3
Ni de acuerdo ni desacuerdo	6	40,0
De acuerdo	3	20,0
Muy de acuerdo	2	13,3
Total	15	100,0

Fuente: encuesta

En la tabla se muestra los resultados de la dimensión incentivos no financieros, dónde se observa que existe 13.3% de trabajadores que están muy de acuerdo con los incentivos que aplican la empresa, 20% de acuerdo, 40.0% ni de acuerdo ni desacuerdo, 13.3% en desacuerdo y 13.3% muy en desacuerdo

Variable desempeño laboral

Tabla 4

Resultados de variable desempeño laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo	2	13,3
En desacuerdo	5	33,3
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	6,7
De acuerdo	4	26,7
Muy de acuerdo	3	20,0
Total	15	100,0

Fuente: encuesta

En la tabla se muestra los resultados de la variable desempeño laboral, dónde se observa que existe en promedio 20.0% de trabajadores que están muy de acuerdo con su desempeño laboral en la empresa, en promedio 26.7% de acuerdo, en promedio 6.7% ni de acuerdo ni desacuerdo, en promedio 33.3% en desacuerdo y en promedio 13.3% muy en desacuerdo.

Dimensión supervisión

Tabla 5

Resultados de dimensión supervisión

	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo	3	20,0
En desacuerdo	3	20,0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	13,3
De acuerdo	4	26,7
Muy de acuerdo	3	20,0
Total	15	100,0

Fuente: encuesta

En la tabla se muestra los resultados de la dimensión supervisión, dónde se observa que existe 20.0% de trabajadores que están muy de acuerdo con su desempeño laboral en la

empresa, 26.7% de acuerdo, 13.3% ni de acuerdo ni desacuerdo, 20.0% en desacuerdo y 20.0% muy en desacuerdo.

Dimensión remuneración

Tabla 6

Resultados de dimensión remuneración

	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo	2	13,3
En desacuerdo	4	26,7
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	13,3
De acuerdo	3	20,0
Muy de acuerdo	4	26,7
Total	15	100,0

Fuente: encuesta

En la tabla se muestra los resultados de la dimensión remuneración, dónde se observa que existe 26.7% de trabajadores que están muy de acuerdo con su remuneración recibida en la empresa, 20.0% de acuerdo, 13.3% ni de acuerdo ni desacuerdo, 26.7% en desacuerdo y 13.3% muy en desacuerdo

Dimensión oportunidad de ascenso

Tabla 7

Resultados de dimensión oportunidad de ascenso

	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo	1	6,7
En desacuerdo	5	33,3
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	13,3
De acuerdo	3	20,0
Muy de acuerdo	4	26,7
Total	15	100,0

Fuente: encuesta

En la tabla se muestra los resultados de la dimensión oportunidad de ascenso, dónde se observa que existe 26.7% de trabajadores que están muy de acuerdo con las oportunidades

de ascenso en la empresa, 20.0% de acuerdo, 13.3% ni de acuerdo ni desacuerdo, 33.3% en desacuerdo y 6.7% muy en desacuerdo

Dimensión compromiso

Tabla 8

Resultados de dimensión compromiso

	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo	3	20,0
En desacuerdo	4	26,7
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	6,7
De acuerdo	6	40,0
Muy de acuerdo	1	6,7
Total	15	100,0

Fuente: encuesta

En la tabla se muestra los resultados de la dimensión compromiso, dónde se observa que existe 6.7% de trabajadores que están muy de acuerdo con el compromiso que tiene en la empresa, 40.0% de acuerdo, 6.7% ni de acuerdo ni desacuerdo, 26.7% en desacuerdo y 20% muy en desacuerdo

Presentado los resultados generales, ahora se procede a comprobar la hipótesis general y así responder al objetivo general.

Prueba de hipótesis

Para poder comprobar la hipótesis general planteada, primero se determina la normalidad de los datos para ambas variables, utilizando la prueba de shapiro wilk, dado que los datos son menos de 50.

Tabla 9

Prueba de normalidad variable Incentivos laborales

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Incentivos Financieros	,895	15	,079
Incentivos No Financieros	,922	15	,205

Incentivos No Financieros	Sig. (bilateral) N	,005 15
Incentivos laborales	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	,830** ,000 15

Fuente: SPSS

En la tabla podemos observar la correlación de Pearson entre la variable incentivos laborales y el desempeño laboral; y de las dimensiones del primero con la segunda variable. De esta tabla se verifica que el valor P de significancia para cada relación es menor al 5%, por lo que se puede afirmar que si existe correlación entre la variable incentivos y sus dimensiones con el desempeño laboral y que dicho valor de correlación es como sigue:

- Existe una correlación positiva muy buena según Pearson con un valor de 0.830, entre la variable incentivos laborales y el desempeño laboral.

Objetivo específico 1: Medir el nivel de relación entre los incentivos financieros y el desempeño de los colaboradores en la empresa Beetech, Trujillo, 2021

De la misma manera que el objetivo general, se realiza la prueba de hipótesis para responder al objetivo específico 1.

De la tabla 9, podemos observar que el comportamiento de la dimensión incentivo financiero es normal, dado que su valor $P=0.079$ es mayor al nivel de significancia de 0.05; con ello se plantea la correlación de Pearson.

Tabla 12

Correlación de variables

		Desempeño laboral
Incentivos Financieros	Correlación de Pearson	,814**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	15

Fuente: SPSS

En la tabla podemos observar la correlación de Pearson entre la dimensión incentivos

financieros y el desempeño laboral; el valor P de significancia para cada relación es menor al 5%, por lo que se puede afirmar que si existe correlación entre la dimensión incentivos financieros con el desempeño laboral y que dicho valor de correlación es como sigue:

- Existe una correlación positiva muy buena según Pearson con un valor de 0.814, entre la dimensión incentivos financieros y el desempeño laboral.

Objetivo específico 2: Medir el nivel de relación entre los incentivos no financieros y el desempeño de los colaboradores en la empresa Beetech, Trujillo, 2021

A continuación, se realiza la prueba de hipótesis para responder al objetivo específico 2.

De la tabla 9, podemos observar que el comportamiento de la dimensión incentivo no financiero es normal, dado que su valor $P= 0.205$ es mayor al nivel de significancia de 0.05; con ello se plantea la correlación de Pearson.

Tabla 13

Correlación de variables

		Desempeño
Incentivos No	Correlación de Pearson	,688**
Financieros	Sig. (bilateral)	,005
	N	15

Fuente: SPSS

En la tabla podemos observar la correlación de Pearson entre la dimensión incentivos financieros y el desempeño laboral; el valor P de significancia para cada relación es menor al 5%, por lo que se puede afirmar que si existe correlación entre la dimensión incentivos no financieros con el desempeño laboral y que dicho valor de correlación es como sigue:

- Existe una correlación positiva buena según Pearson con un valor de 0.688, entre la dimensión incentivos no financieros y el desempeño laboral.

CAPITULO IV. DISCUSIÓN Y RESULTADOS

El presente estudio de investigación logró determinar la relación existente entre los incentivos laborales y el desempeño de los colaboradores, esto se puede evidenciar en los resultados de la aplicación de las encuestas a los empleados de la organización donde el 26.7% opinó que se encontraba de acuerdo con los incentivos laborales que recibían de la empresa y apenas el 6.7% de encuestados se mostró en desacuerdo, trayendo consigo que el mayor porcentaje de colaboradores con un valor de 26.7% opinan que los incentivos causen mejora en su desempeño laboral, además el índice de correlación demostró su nivel de influencia, dando un resultado de 0.830, con lo que podemos concluir que los incentivos laborales generan un gran impacto, todo esto mencionado es comparable con la investigación de Ibrahim (2018) donde también tuvo como objetivo determinar la influencia de los incentivos laborales sobre su productividad, para ello empleó un cuestionario con el método analítico descriptivo, donde la muestra de estudio fueron 134 personas, el estudio concluyó que hay relación directa entre los incentivos materiales (económicos) y el desempeño laboral; confirmando así la importancia de los incentivos en una organización, para generar estabilidad y personal competitivo, así mismo Laura (2017) también buscó determinar a relación existente entre los incentivos y el desempeño laboral para ello empleó un análisis de tipo descriptivo analítico, orientado a describir el programa de incentivos, a lo que se concluyó que hay una relación correlativa alta, lo que indica al igual que los otros en mención que ha mayor índice de correlación aumenta la dependencia y la productividad en caso sea alta. Además Ordoñez Rojas (2018) a diferencia de los otros estudios primero aplicó incentivos y luego determinó su influencia, concluyendo así que los incentivos laborales económicos son los más efectivos así mismo Noriega (2016); desarrolló a través de una investigación descriptiva transaccional de los trabajadores donde encontró que los trabajadores prefieren a los incentivos económicos, concluyendo así que entre los incentivos laborales, radica la mayor influencia en los económicos, por otro lado Silva Mónica (2018), donde tuvo como objetivo determinar la influencia que tienen los incentivos laborales en el desempeño del personal implementó un crédito grupal de la empresa,

antes y después de enviar las sugerencias al administrador. Una vez culminado el proceso de investigación y analizados las dos variables, se concluyó que existe una relación directa entre los incentivos laborales y el desempeño laboral. A un mejor programa de incentivos laborales, este se refleja en un mejor desempeño de los analistas de crédito grupal de la empresa Compartamos financiera.

Después de realizar la discusión de los resultados a partir de la comparación entre distintos estudios previos se puede detallar las siguientes conclusiones:

- El objetivo general se alcanzó y la hipótesis se comprobó ya que la relación existente entre las dos variables de estudios las cuales son los incentivos laborales y el desempeño tiene correlación positiva muy buena con un valor de 0.830, con lo que podemos concluir que los incentivos laborales generan un gran impacto y forman un pilar muy importante para mejorar el desempeño de su personal.
- Se logró determinar el nivel de relación entre los incentivos financieros y el desempeño de los colaboradores ya que a través de los resultados se concluyó que la dimensiones en estudio tuvieron un índice de correlación de 0.814, por lo que se concluyó que los incentivos financieros logran aumentar en los trabajadores que los reciban.
- Se determinó el nivel de relación entre los incentivos no financieros y el desempeño de los colaboradores ya que a través de los resultados se determinó que la dimensiones en estudio tuvieron un índice de correlación de 0.688, por lo que se concluye que, a diferencia de los incentivos laborales económicos, los no financieros no impactan a gran medida.

REFERENCIAS

- Rawabi Hasan Al-Shehri (2019). The Impact of Incentives on Job Performance- An Empirical Study on Khamis Mushayt Community College- King Khalid University.
<https://www.refaad.com/Files/GJEB/GJEB-7-3-8.pdf>
- AwadAlla. M. (2012), The impact of incentive and its role in achieving job satisfaction of employees, research from subscribers Accounts Dep. In Gaza Municipality, Master, Arab Academy in Denmark, Faculty of Graduate studies, Dep. Of Management and Economic.
- Bumeran (2016). Estas empresas son las que ofrecen los mejores incentivos laborales.
<https://www.bumeran.com.mx/noticias/estas-empresas-las-ofrecen-los-mejores-incentivos-laborales/>
- Mstra.Mayra García Govea (2014).: Labor De Recursos Humanos En Las Organizaciones, Competitividad Empresarial.
- Benavides, Olga (2002). Competencias y Competitividad. Diseño para organizaciones latinoamericanas. McGrawHill. Colombia.
- Narváez, Mercy (2008). Estrategias competitivas para fortalecer sectores de actividad empresarial en el mercado global.
http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-99842008000200005.
- Marisol Huaman Flores (2019). Análisis De Los Incentivos Laborales Y El Desempeño De Los Trabajadores En La Municipalidad Distrital De Nuñoa – Melgar – Puno.
http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/15841/Huaman_Flores_Mariso

l.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Aguilar Karla (2016). Análisis De Incentivos Laborales Y Su Influencia En El Desempeño De Los Empleados De La Empresa De Electrodomésticos Marcimex S.A. De La Ciudad De Milagro. [Http://Repositorio.Unemi.Edu.Ec/Bitstream/](http://Repositorio.Unemi.Edu.Ec/Bitstream/).

Gorbaneff Y. (2010), El concepto de incentivos en administración. (p.73). Revista de Economía Institucional.

Werther (2008). Administración de Recursos Humanos (6ta ed.) (p. 368). Bogotá, Colombia: McGraw Hill.

Bach. Víctor Joel (2018). Quiroz Tirado “Relación De Los Incentivos Laborales Con El Desempeño Laboral De Los Colaboradores De La Empresa Autonort Cajamarca Sac,”.

Alonso Castro Pérez (2018). Motivación e incentivos laborales en las normas de Gestión de Recursos Humanos del Sector Público. Gestión en el Tercer Milenio Vol. 21 - N.º 41 - 2018, pp. 43 – 52

Satey de León (2014). “Incentivos Laborales Y Clima Organizacional” (Estudio Realizado Con El Personal De La Delegación De Recursos Humanos Del Organismo Judicial). Campus de Quetzaltenango

Dessler, Gary (2004) Administración de recursos humanos Enfoque latinoamericano (México, Editorial Prentice Hall) Pag.175

Pedraza, Esperanza (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. Vol. XVI, No. 3, pp. 493 – 505.

Noriega, Sánchez (2016). “Los incentivos laborales en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa latino distribuciones S.A.C Distritito de Trujillo”.
<https://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/3213>

Peña, Ochoa (2015). “Justicia Organizacional, desempeño laboral y discapacidad “Fundación Universitaria Luis Amigo, Colombia, pp. 8-22.

Santiago, Guevara (2016). “Factores determinantes en el Desempeño laboral de la empresa Buon Giorno de la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua”.

<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/23781/1/469%20MKT.pdf>

Hernández Arias (2010), Aymara Sistema de incentivos y tipos básicos de trabajo en la organización bajo la perspectiva de la teoría de agencia, pp. 56-86

José del Guaviare (2016), Plan de Estímulos e Incentivos Laborales 2020,
<https://www.energuaviare.com/sites/default/files/PLAN%20DE%20ESTIMULOS%20E%20INCENTIVOS%20LABORALES%202020.pdf>

Esan (2021). Bonificaciones para ejecutivos: la iniciativa que impulsan las empresas en América Latina para una sostenibilidad a prueba de crisis. Recuperado de:
<https://www.americaeconomia.com/negocios-industrias/bonificaciones-para-ejecutivos-la-iniciativa-que-impulsan-las-empresas-en>

Henry Ordoñez (2018). “Los Incentivos Laborales En Los Trabajadores Cas Asistenciales Y Administrativos De La Red Iv De Servicios De Salud San Marcos, 2018”. Recuperado de:

<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/13064/Ordo%C3%B1ez%20Rojas%20Henry.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Laura Vega (2017). “Incentivos Laborales y Nivel De Desempeño de Los Trabajadores Operativos de La Empresa Compartamos Financiera S.A. - Agencia Puno 2016”. Recuperado de:
http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/4783/Laura_Vega_Dewar_Magdiel.pdf?sequence=1&isAllowed=y

López. (2014). Motivar al empleado no requiere dinero. El economista. Recuperado de:
<http://eleconomista.com.mx/industrias/2014/04/22/motivar-empleado-no-requiere-dinero>

Martín. (2015). “Motivación, incentivos y retribuciones de los médicos de atención primaria de sistema nacional de salud”. Vol. III. Recuperado de
http://apps.elsevier.es/watermark/ctl_servlet?_f=10&pident_articulo=13073395&pident_us122uario=0&pcontactid=&pident_revista=261&ty=103&accion=L&origen=zonadelectura&web=zl.elsevier.es&lan=es&fichero=261v3n1a13073395pdf001.pdf

Oliva Bances (2016). “Propuesta de un Programa de Incentivos Laborales para mejorar la Motivación en los Trabajadores del Molino del Agricultor-Lambayeque, 2016”. Recuperado de:
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/4208/Bravo%20Vidarte%20-%20Oliva%20Bances.pdf?sequence=1>

ANEXOS

ANEXO N° 1. Matriz de operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
Incentivos laborales	Es la recompensa total, que abarca los aspectos Económicos y no económicos, condicionada a la medición del resultado de un trabajo o a la observancia de ciertas normas de conducta (Gorbaneff, 2010, p. 73).	Se define a la recompensa que reciben los colaboradores tanto incentivos financieros, como también incentivos no financieros, por la labor destacada en el cumplimiento de sus tareas.	Incentivos financieros al trabajador	Sueldos
				Bonos
				Comisiones
				Incentivos de Producción
				Méritos
			Incentivos no financieros	Apoyo Social
				Asistenciales
				Recreativos
				Supletorios
				Adiestramiento
Desempeño Laboral	Es el grado en que el empleado cumple con los requisitos de su trabajo, depende las dimensiones para evaluar el desempeño laboral para el personal que trabaja dentro de las organizaciones (Chiavenato 2004).	Se define como el nivel que rinde el empleado evaluado en cuanto a la Supervisión, remuneración, Oportunidad de ascenso y compromiso.	Supervisión	Trabajo
				Confianza
				Comunicación
			Remuneración	Sueldos
				Prestación de Servicios
				Estabilidad laboral
				Clasificación
			Oportunidades de ascenso	Productividad
				Confianza
				Cooperación
Compromiso	Honestidad			

ANEXO N.º 2. Matriz de consistencia

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables	Instrumentos
¿De qué manera los incentivos laborales se relacionan con el desempeño de los colaboradores en la empresa Beetech, Trujillo, 2021?	OBJETIVO GENERAL: Medir el nivel de relación entre los incentivos laborales y el desempeño de los colaboradores en la empresa Beetech, Trujillo, 2021	<u>Ha:</u> el nivel de relación entre los incentivos laborales y el desempeño de los colaboradores en la empresa Beetech, Trujillo, 2021, es alta	Variable: Incentivos laborales	Encuesta validada de Huamán (2019) para medir la satisfacción del empleado por los incentivos laborales
	OBJETIVOS ESPECÍFICOS: <ul style="list-style-type: none"> • Medir el nivel de relación entre los incentivos recreativos y el desempeño de los colaboradores en la empresa Beetech, Trujillo, 2021 • Medir el nivel de relación entre los incentivos de capacitación y el desempeño de los colaboradores en la empresa Beetech, Trujillo, 2021 • Medir el nivel de relación entre los incentivos 	H0: el nivel de relación entre los incentivos laborales y el desempeño de los colaboradores en la empresa Beetech, Trujillo, 2021, es baja	Desempeño del colaborador	Encuesta validada de Huamán (2019) para medir la el desempeño del colaborador

	<p>laborales y el desempeño de los colaboradores en la empresa Beetech, Trujillo, 2021</p> <ul style="list-style-type: none"> • Medir el nivel de relación entre los incentivos educativos y el desempeño de los colaboradores en la empresa Beetech, Trujillo, 2021 • Medir el nivel de relación entre los incentivos sociales y el desempeño de los colaboradores en la empresa Beetech, Trujillo, 2021 • Medir el nivel de relación entre la autorrealización y el desempeño de los colaboradores en la empresa Beetech, Trujillo, 2021 • Medir el nivel de relación entre los incentivos económicos y el desempeño de los colaboradores en la empresa Beetech, Trujillo, 2021 			
--	---	--	--	--

ANEXO N° 3: ENCUESTA PARA MEDIR INCENTIVOS LABORALES

En este cuestionario se desea conocer su opinión en relación al clima organizacional según las siguientes opciones: 1 (totalmente en desacuerdo) ,2 (En desacuerdo), 3 (En parte de acuerdo, en parte en desacuerdo) ,4 (De acuerdo) y 5 (toralmente de acuerdo).

		De acuerd o	Muy de acuerd o	Ni de acuerdo ni en desacuer do	En desacuerd o.	Muy en desacuerd o.
	Dimensión 1: incentivos financieros					
1	Considera estar contento con su sueldo					
2	Los bonos están relacionados directamente con su desempeño laboral					
3	Las comisiones que perciben son las esperadas					
4	Los incentivos son de acuerdo a las ventas realizadas en el mes					
5	Los incentivos por méritos son los esperados					
	Dimensión 2: incentivos no financieros					
6	Qué opinión le merece los incentivos de apoyo social					
7	Le gustaría que su empresa implemente incentivos asistenciales					

8	Los incentivos recreativos, son con fines de confraternidad con todos los compañeros de trabajo					
9	Los horarios flexibles que se dan en su organización son equitativos para todos					
10	Los programas de capacitación son programados de acuerdo al área crítica					

ANEXO N° 4: ENCUESTA PARA MEDIR DESEMPEÑO LABORAL5

En este cuestionario se desea conocer su opinión en relación al clima organizacional según las siguientes opciones: 1 (totalmente en desacuerdo) ,2 (En desacuerdo), 3 (En parte de acuerdo, en parte en desacuerdo) ,4 (De acuerdo) y 5 (toralmente de acuerdo).

		De acuerdo	Muy de acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo.	Muy en desacuerdo.
	Dimensión 1: supervisión					
1	Considera estar de acuerdo con el trabajo que realiza contribuye a mejorar su organización					
2	Considera usted que el trabajo que realizan sus compañeros permite relacionarse entre sí					
3	Siente usted que existe en su organización un trato de confianza entre colegas					
4	Considera usted que la confianza ayuda a mejorar el trabajo entre compañeros					
5	En su área de trabajo la comunicación es vertical (es decir se realiza entre personas que ocupan distintos niveles					

	en el organigrama empresarial)					
6	Considera que la comunicación es clave para alcanzar objetivos y metas en su Organización					
	Dimensión 2: remuneración					
7	El sueldo que recibe motiva la labor que realiza					
8	Considera que el sueldo que una persona recibe determina su rendimiento en el trabajo					
9	Considera usted la remuneración antes de la prestación de servicios					
10	Considera que se debe prestar servicios fuera de su turno laboral si se trata de una emergencia					
11	Considera que existe estabilidad laboral donde trabaja					
12	La Estabilidad laboral permite un mejor desempeño en las labores					
	Dimensión 3: oportunidad de ascensos					
13	Está de acuerdo que exista la clasificación de personal para ascensos futuros					

14	Considera usted que la clasificación de Personal ayuda a encontrar a la persona idónea para un cargo					
15	Considera que la productividad del Personal ayuda a encontrar a la persona idónea para un cargo					
16	Considera usted que la Productividad está sujeta al desempeño laboral					
	Dimensión 4: compromiso					
17	Considera que la confianza es clave en el trabajo					
18	Considera que la confianza ayuda a tener una organización exitosa					
19	Existe cooperación entre colegas en su área de trabajo					
20	Considera que la cooperación ayuda alcanzar objetivos y metas					
21	Considera que existe honestidad en el centro que labora					
22	Considera ser honesto con las labores que le son encomendadas					

**ANEXO N° 5 VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS
CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO
FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

PERFIL DEL EXPERTO	
Nombres y Apellidos:	Mónica Regalado Chamorro
Cargo:	Docente
Institución /Empresa:	Universidad Privada del Norte

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Revisar cada uno de los Ítems del instrumento y marcar con una “X” dentro del recuadro, según la calificación que asigne a cada indicador:

1. Deficiente (Menos del 30% del total de ítems cumple con el indicador)
2. Regular (Entre el 31% y 70% del total de ítems cumple con el indicador)
3. Buena (Más del 70% del total de ítems cumple con el indicador)

Aspectos de validación del instrumento		1	2	3	Sugerencias
Criterio	Indicador	D	R	B	
Pertinencia	Los ítems miden lo previsto en los objetivos de investigación.			x	
Coherencia	Los ítems responden a lo que se debe medir en la variable y sus dimensiones.			x	
Congruencia	Los ítems son congruentes entre sí y con el concepto que miden.			x	
Suficiencia	Los ítems son suficientes en cantidad para medir las variables.			x	
Objetividad	Los ítems miden comportamientos y acciones observables.			x	
Consistencia	Los ítems se han formulado en concordancia a los fundamentos teóricos de las variables.			x	
Organización	Los ítems están secuenciados y distribuidos de acuerdo a dimensiones e indicadores.			x	
Claridad	Los ítems están redactados en un lenguaje entendible para los sujetos a evaluar			x	
Formato	Los ítems están escritos respetando aspectos técnicos (tamaño de letra, espaciado, nitidez)			x	
Estructura	El instrumento cuenta con instrucciones, consignas y opciones de respuesta bien			x	

	definidas.				
CONTEO TOTAL					
Realizar el conteo de acuerdo a puntuaciones asignadas a cada indicador					TOTAL

$$\frac{A+B+C}{30} = 0.89$$

Global

Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Lima,.
diciembre



Firma

Coeficiente de validez:

Intervalos	Resultado
0,00 – 0,49	Validez nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez Aceptable
0,80 – 0,89	Validez buena
0,90 – 1.00	Validez muy buena

Calificación

22 de

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO
FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

PERFIL DEL EXPERTO	
Nombres y Apellidos:	MAGNOLIA JESUS DUSEK PAZD
Cargo:	DOCENTE
Institución /Empresa:	Universidad Privada del Norte

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Revisar cada uno de los Ítems del instrumento y marcar con una “X” dentro del recuadro, según la calificación que asigne a cada indicador:

1. Deficiente (Menos del 30% del total de ítems cumple con el indicador)
2. Regular (Entre el 31% y 70% del total de ítems cumple con el indicador)
3. Buena (Más del 70% del total de ítems cumple con el indicador)

Aspectos de validación del instrumento		1	2	3	Sugerencias
Criterio	Indicador	D	R	B	
Pertinencia	Los ítems miden lo previsto en los objetivos de investigación.			x	
Coherencia	Los ítems responden a lo que se debe medir en la variable y sus dimensiones.			x	
Congruencia	Los ítems son congruentes entre sí y con el concepto que miden.			x	
Suficiencia	Los ítems son suficientes en cantidad para medir las variables.			x	
Objetividad	Los ítems miden comportamientos y acciones observables.			x	
Consistencia	Los ítems se han formulado en concordancia a los fundamentos teóricos de las variables.			X	
Organización	Los ítems están secuenciados y distribuidos de acuerdo a dimensiones e indicadores.			x	
Claridad	Los ítems están redactados en un lenguaje entendible para los sujetos a evaluar		x		
Formato	Los ítems están escritos respetando aspectos técnicos (tamaño de letra, espaciado, nitidez)			x	
Estructura	El instrumento cuenta con instrucciones, consignas y opciones de respuesta bien definidas.			X	
CONTEO TOTAL					

Realizar el conteo de acuerdo a puntuaciones asignadas a cada indicador				TOTAL
---	--	--	--	--------------

$$\frac{A+B+C}{30} = 0,9$$

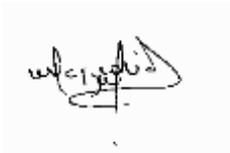
Coefficiente de validez:

Calificación

Intervalos	Resultado
0,00 – 0,49	Validez nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez Aceptable
0,80 – 0,89	Validez buena
0,90 – 1.00	Validez muy buena

Global

Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.



Lima,.

Firma

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO
FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

PERFIL DEL EXPERTO	
Nombres y Apellidos:	Aldo Medina Gamero
Cargo:	Docente
Institución /Empresa:	UPN

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Revisar cada uno de los Ítems del instrumento y marcar con una "X" dentro del recuadro, según la calificación que asigne a cada indicador:

1. Deficiente (Menos del 30% del total de ítems cumple con el indicador)
2. Regular (Entre el 31% y 70% del total de ítems cumple con el indicador)
3. Buena (Más del 70% del total de ítems cumple con el indicador)

Aspectos de validación del instrumento		1	2	3	Sugerencias
Criterio	Indicador	D	R	B	
Pertinencia	Los ítems miden lo previsto en los objetivos de investigación.			X	
Coherencia	Los ítems responden a lo que se debe medir en la variable y sus dimensiones.			X	
Congruencia	Los ítems son congruentes entre sí y con el concepto que miden.		x		
Suficiencia	Los ítems son suficientes en cantidad para medir las variables.		x		
Objetividad	Los ítems miden comportamientos y acciones observables.			X	
Consistencia	Los ítems se han formulado en concordancia a los fundamentos teóricos de las variables.			x	
Organización	Los ítems están secuenciados y distribuidos de acuerdo a dimensiones e indicadores.			X	
Claridad	Los ítems están redactados en un lenguaje entendible para los sujetos a evaluar			X	
Formato	Los ítems están escritos respetando aspectos técnicos (tamaño de letra, espaciado, nitidez)			X	
Estructura	El instrumento cuenta con instrucciones, consignas y opciones de respuesta bien definidas.			X	
CONTEO TOTAL			2	8	

Realizar el conteo de acuerdo a puntuaciones asignadas a cada indicador				TOTAL
---	--	--	--	--------------

$$\frac{A+B+C}{30} = 0,90$$

Coeficiente de validez:

Calificación

Intervalos	Resultado
0,00 – 0,49	Validez nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez Aceptable
0,80 – 0,89	Validez buena
0,90 – 1.00	Validez muy buena

Global

Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Validez muy buena

Lima,, 22/12/2021

Firma

