

FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de **ADMINISTRACIÓN**

“RELACIÓN ENTRE LOS INCENTIVOS  
LABORALES Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE  
LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA ISEG  
PERU S.A.C., LIMA - 2022”

Tesis para optar al título profesional de:

**Licenciado en Administración**

**Autor:**

Humberto Zenobio Mendez Abanto

**Asesor:**

Dr. Ricardo Manuel Rossi Valverde  
<https://orcid.org/0000-0003-1424-8261>

Lima - Perú

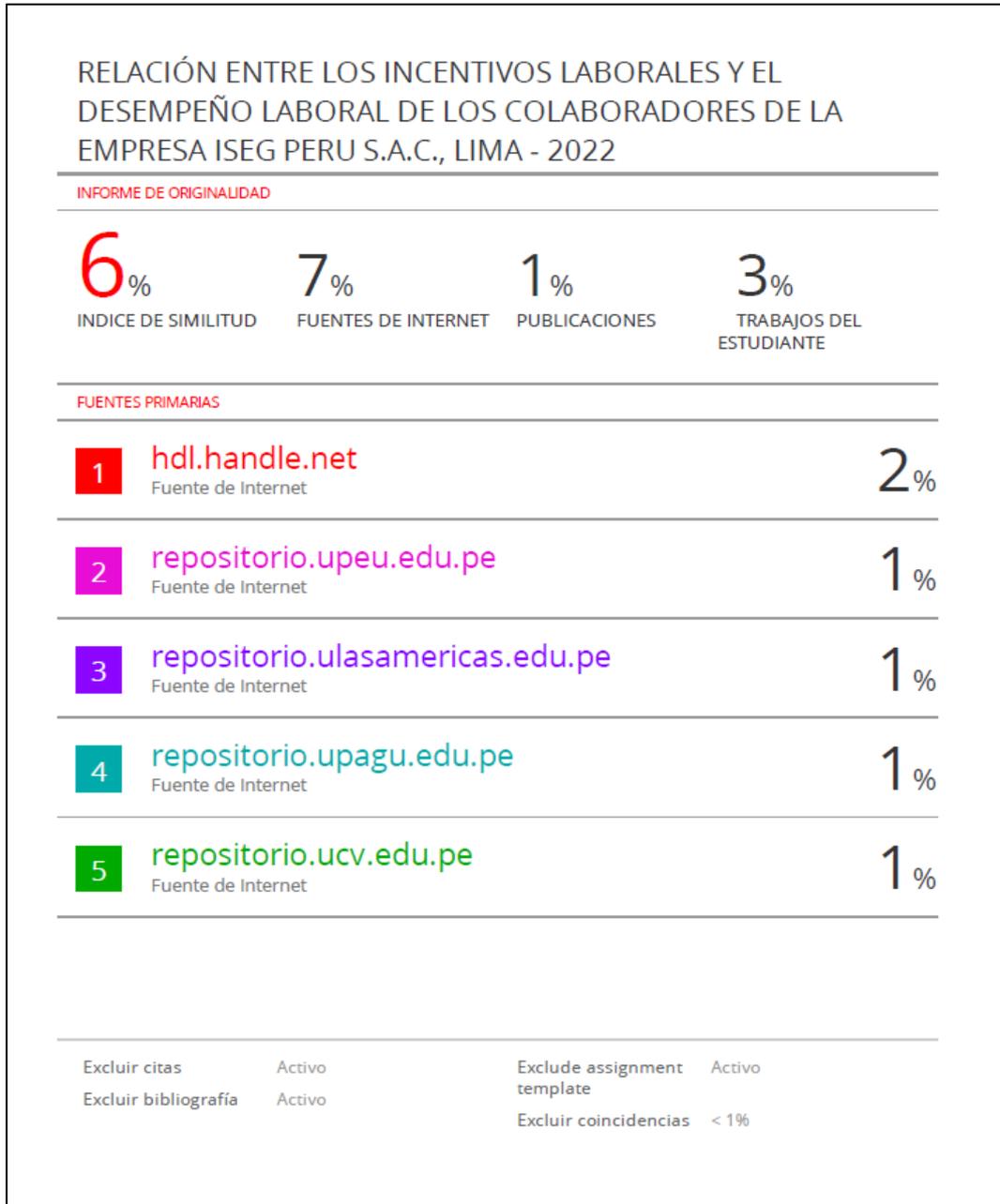
**JURADO EVALUADOR**

Jurado 1 Presidente(a)	<b>Alfredo Martin Berrospi Ytahashi</b>	<b>08271350</b>
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 2	<b>Gisela Analy Fernández Hurtado</b>	<b>73269271</b>
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 3	<b>José Armando Chirinos Antezana</b>	<b>44126058</b>
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

## INFORME DE SIMILITUD



## **DEDICATORIA**

Esta Tesis elaborada tiene todo nuestro compromiso y dedicación y va dedicada a nuestro creador Dios, que nos permite la vida, nos da la fortaleza y nos acompaña en todo momento de afrontar adversidades y cumplir nuestros objetivos y metas.

Con mucho cariño a mis Madre, a mi Hija, a mi Padre, mis hermanos (as) y todos los que me alentaron a seguir adelante.

Gracias por siempre

## AGRADECIMIENTO

Un reconocimiento especial en estas primeras líneas a nuestro Asesor y Docente, el Dr. Ricardo Manuel Rossi Valverde, quien, con un desprendimiento único, mucha predisposición y humildad para enseñar, nos orientó de una manera muy profesional, con sus conocimientos y apoyo, nos supo guiar en todas etapas del curso para lograr el objetivo. Muy agradecido Sr. Docente Ricardo, es un honor escucharlo y aprender de usted. Agradezco también a la Empresa ISEG PERÚ SAC, a su equipo de Operaciones, compañeros míos y a la Gerencia General por darnos todas las facilidades para realizar este trabajo de investigación.

Gracias Familia por estar ahí presente alentándome.

Muchas gracias a todos

## Tabla de contenido

Jurado calificador .....	2
Informe de similitud .....	3
Dedicatoria.....	4
Agradecimiento .....	5
Tabla de contenido .....	6
Índice de tablas .....	7
Índice de figuras .....	8
Resumen .....	9
Capítulo I: Introducción .....	10
Capítulo II: Metodología .....	31
Capítulo III: Resultados .....	37
Capítulo IV: Discusión y Conclusiones .....	47
Referencias .....	54
Anexos .....	54

## Índice de tablas

Tabla 1: Indicador alfa de Cronbach del instrumento para medir incentivos laborales.....	35
Tabla 2: Indicador alfa de Cronbach del instrumento para medir desempeño laboral .....	35
Tabla 3: Intervalos que determinan el grado de relación de dos variables .....	36
Tabla 4: Distribución de la muestra por género.....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
Tabla 5: Niveles de valoración de la variable incentivos laborales y sus dimensiones..	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
Tabla 6: Niveles de valoración de la variable desempeño laboral y sus dimensiones....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
Tabla 7: Prueba de normalidad de las variables.....	40
Tabla 8: Correlación entre estabilidad laboral y desempeño laboral .....	41
Tabla 9: Correlación entre bono incentivo y el desempeño laboral.....	42
Tabla 10: Correlación entre desarrollo de la carrera y el desempeño laboral.....	43
Tabla 11: Correlación entre actividades recreativas y el desempeño laboral .....	44
Tabla 12: Correlación entre reconocimiento del empleador y desempeño laboral .....	45
Tabla 13: Correlación entre la dimensión incentivos laborales y el desempeño laboral .....	46

## Índice de figuras

Figura 1: Diagrama del proceso de validación y confiabilidad del instrumento .....	34
Figura 2: Distribución de la muestra por género .....	37
Figura 3: Niveles de valoración de la variable incentivos laborales y sus dimensiones.....	38
Figura 4: Niveles de valoración de la variable Desempeño laboral y sus dimensiones .....	39

## RESUMEN

El objetivo de esta investigación fue determinar si existe relación entre los incentivos laborales y el desempeño de los colaboradores de la empresa ISEG Perú S.A.C. de Lima durante el periodo 2022. El enfoque del estudio fue cuantitativo, con un diseño no experimental, transeccional y correlacional. Se aplicó un instrumento de alta confiabilidad ( $\alpha > 0.9$ ), validado por tres expertos, a una muestra de 25 colaboradores. Se encontró una relación significativa entre las variables ( $\rho = 0.761$ ;  $p < 0.001$  bilateral), lo que refleja un vínculo importante entre las variables estudiadas. Según los colaboradores de ISEG Perú S.A.C., la estabilidad laboral, las actividades recreativas y el reconocimiento del empleador son factores estrechamente relacionados con el desempeño laboral, por lo que es recomendable potenciarlos en el plan de incentivos. Cabe destacar que estos tres factores corresponden a incentivos no económicos. Una limitación de este estudio fue el tamaño de la muestra, el cual se justifica debido a la colaboración de la empresa que facilitó la realización del trabajo. Se recomienda revisar el plan de incentivos, incorporar la participación familiar del colaborador en las actividades recreativas, prestar mayor atención al reconocimiento del trabajador y optimizar el proceso de integración en la empresa.

**PALABRAS CLAVES:** Incentivos laborales, desempeño laboral, bono incentivo, actividades recreativas, estabilidad laboral.

## CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

### 1.1. Realidad problemática

El siguiente trabajo de investigación se desarrolla con base en el estudio de variables importantes en la gestión del talento humano: los incentivos laborales y el desempeño laboral.

Los incentivos laborales representan una estrategia destinada a motivar al personal de cualquier empresa. En este sentido, Aguiar *et al.* (2012) demuestran que tienen un "gran impacto en la satisfacción laboral y, por ende, en el aumento de la productividad y en la mejora de la calidad del servicio en relación con lo que el empleado puede ofrecer al cliente" (p. 34).

Un incentivo laboral podría incluir una remuneración adicional que se otorga a un trabajador con la finalidad de compensar su esfuerzo y así mantener o mejorar su desempeño. Asimismo, se podría afirmar que busca motivar al trabajador para obtener su compromiso con la organización (Bravo, 2017). Siguiendo esta línea de pensamiento, Cabanillas y Leyva (2018) argumentan que el incentivo laboral es un estímulo dirigido a un trabajador, colaborador, equipo o grupo de trabajo, con el fin de aumentar la productividad y/o mejorar su rendimiento laboral. Para lograrlo, se otorga una compensación o reconocimiento al empleado en función de los logros y el cumplimiento de sus responsabilidades.

Por otro lado, un buen desempeño laboral es el resultado de un trabajo eficiente y eficaz que permite a la organización alcanzar los objetivos propuestos por la alta dirección. Este desempeño se refiere a la ejecución de las funciones por parte de los trabajadores contratados con ese propósito (Salazar, 2019).

Tanto los incentivos laborales como el desempeño laboral constituyen variables fundamentales en cualquier organización. Por esta razón, surge el interés de llevar a cabo el presente trabajo de investigación, con el propósito de confirmar la existencia de una relación entre ambas variables en la empresa ISEG Perú S.A.C., ubicada en Lima. Este interés se basa en el hecho de que las organizaciones siempre se esfuerzan por ser competitivas en un mercado cada vez más globalizado.

Es fundamental destacar que las empresas deben buscar las estrategias más efectivas en la gestión de recursos humanos, con el propósito de alcanzar sus objetivos y diferenciarse en el mercado. De acuerdo con Aguilar (2021), los incentivos laborales podrían generar un impacto significativo e impulsar los resultados deseados, en los cuales el sólido desempeño de la fuerza laboral juega un papel crucial (Castro y Vásquez, 2018).

### **1.1.1. Descripción del problema**

En la actualidad, la mayoría de las organizaciones enfrenta una intensa presión competitiva. Por esta razón, buscan desarrollar sus actividades con mayor calidad y eficiencia. Sin embargo, esta mejora no puede lograrse sin reconocer la importancia del talento humano en el éxito o fracaso de los objetivos establecidos. Por lo tanto, estimular y motivar a los trabajadores emerge como una de las alternativas más efectivas para mantener o elevar el desempeño laboral.

Hoy en día, las organizaciones están adoptando enfoques de dirección de recursos humanos más flexibles y dinámicos. Estos enfoques buscan proveer, desarrollar y retener el talento humano. Esto representa una prioridad crucial y una de las formas más efectivas de lograrlo podría ser mediante la implementación de programas de incentivos. Estos programas tienen como objetivo estimular a los trabajadores, fomentando la colaboración de todas las áreas en la consecución de los objetivos organizacionales.

Resulta imperativo establecer un plan de incentivos, ya que, como menciona Chiavenato (2009), "la remuneración fija suele funcionar como un factor higiénico que no resulta satisfactorio ni logra motivar a las personas para superar metas y objetivos, o para mejorar de manera continua sus actividades" (p. 316).

La empresa ISEG Perú S.A.C. se dedica a ofrecer servicios de seguridad y prevención de pérdidas. Entre los servicios que proporciona se incluyen el "control y revisión de guías de mercadería, intervención de tenderos, monitoreo de CCTV, investigación de incidentes, primeros auxilios y control de emergencias, gestión de seguridad y salud, y Mystery Shopper y atención al cliente". La empresa reconoce la importancia de contar con un equipo altamente motivado para asegurar un sólido desempeño laboral, ya que de ello depende la tranquilidad y el beneficio de sus clientes.

Esta empresa inició sus operaciones en Perú en el año 2009, estableciéndose en la ciudad de Lima. En la actualidad, ha expandido su presencia mediante filiales en diversas ubicaciones dentro del país, e incluso ha incursionado en los mercados de Chile y Ecuador. Debido a su presencia a nivel internacional, la empresa considera esencial velar por el bienestar de su personal. Este estudio ha brindado la oportunidad de identificar algunas debilidades en relación con la gestión del talento humano.

### **1.1.2. Antecedentes**

#### **Antecedentes internacionales**

El estudio de Pereyra (2018) titulado "Sistema de incentivos y su relación con la productividad en una PYME del sector de la construcción" tuvo como objetivo "Evaluar el sistema de incentivos y el conjunto de elementos motivacionales, y su estrecha relación con el rendimiento efectivo y la productividad en el proceso productivo" (p. 8). Para lograrlo, llevó a cabo una investigación con un enfoque cuantitativo, empleando un diseño de estudio de caso y desarrollando un cuasi-experimento durante los periodos comprendidos entre 2016 y 2017.

Según el autor, implementó un plan de trabajo que abarcaba una serie de elementos motivacionales y un sistema de incentivos centrado principalmente en otorgar un aumento del 8% como premio excepcional en los meses en que la producción superara las metas proyectadas. El propósito de esta estrategia era

mejorar la productividad de los trabajadores. Como conclusión, se encontró que la aplicación de este sistema de incentivos, junto con elementos motivacionales en condiciones homogéneas, generó una variación significativa en la productividad del 18.03%, superando el nivel de significación del 10% esperado.

Kim *et al.* (2020) llevaron a cabo un estudio de investigación titulado "The role of career and wage incentives in labor productivity: Evidence from a two-stage field experiment in Malawi" con el objetivo de analizar "cómo los incentivos de carrera y salariales influyen en la productividad laboral a través de los canales de efecto de incentivo y autoselección, utilizando un experimento de campo de dos etapas en Malawi" (p. 839). Esta investigación experimental se basó en una muestra inicial de 440 recién graduados de la escuela secundaria. De esta muestra, se seleccionaron 186 individuos para ser contratados con incentivos de carrera, mientras que 176 individuos fueron contratados con incentivos salariales en la etapa inicial del estudio.

Después de su contratación y el inicio de su trabajo, los participantes se dividieron en grupos al azar. Del primer grupo de 186 contratados con incentivos de carrera, se seleccionaron 33 a quienes se les mantuvo con los mismos incentivos de carrera. Sin embargo, a 30 individuos de este mismo grupo, se les ofrecieron incentivos salariales adicionales. Del grupo de 176 que fueron contratados con incentivos salariales, se eligieron al azar 35 a quienes se les otorgaron incentivos de carrera además de los incentivos salariales. Simultáneamente, a 30 individuos de este último grupo, se les mantuvo con los incentivos salariales.

Los autores llevaron a cabo encuestas con los cuatro grupos, lo que les permitió llegar a las siguientes conclusiones: "Los incentivos de carrera, en comparación con los incentivos salariales, atraen a trabajadores con una mayor productividad laboral a través del mecanismo de autoselección" (p. 841). Además, observaron que "los efectos motivacionales de los incentivos de carrera entre aquellos reclutados a través de incentivos salariales son limitados en cuanto a la mejora de la productividad laboral" (p. 841). Resulta interesante resaltar que los investigadores concluyeron

que "los incentivos salariales incrementan causalmente la productividad laboral entre aquellos reclutados a través de incentivos de carrera" (p. 841).

Khan *et al.* (2020) llevaron a cabo una investigación titulada "The Relationship Between Monetary Incentives and Job Performance: Mediating Role of Employee

Loyalty" con el objetivo de ofrecer "un análisis empírico para determinar la relación entre los incentivos monetarios, el desempeño laboral a través de la mediación de la lealtad de los empleados" (p. 12). El estudio adoptó un enfoque cuantitativo y de naturaleza explicativa, involucrando la encuesta de una muestra por conveniencia compuesta por 302 empleados, entre médicos y enfermeras. El instrumento empleado constó de 32 ítems, distribuidos en 5 ítems relacionados con los incentivos monetarios, 15 ítems correspondientes a la variable de lealtad del empleado, y 12 ítems relativos al desempeño laboral.

Los autores descubrieron que "los incentivos monetarios y el desempeño laboral están positivamente relacionados entre sí, con un valor de significancia de 0.000. Esto implica que los empleados del sector de la salud llevarán a cabo sus tareas de manera eficaz y eficiente si los incentivos monetarios que reciben por sus servicios cumplen con sus expectativas" (p. 17). La conclusión extraída fue que "un aumento en los incentivos monetarios incrementa el nivel de motivación de los empleados y fomenta su lealtad hacia la organización" (p. 17). Además, los autores señalan que los empleadores "deben enfocarse en incentivos no monetarios, ya que en ocasiones el dinero no satisface todas sus necesidades" (p. 17). Por lo tanto, se recomienda que "los empleadores proporcionen incentivos a sus empleados considerando su nivel de rendimiento y la tasa actual del mercado" (p. 17).

La investigación llevada a cabo por Dávila *et al.* (2022), titulada "Incentivos laborales y desempeño organizacional en trabajadores de una empresa peruana", tuvo como objetivo principal "determinar la relación existente entre los incentivos laborales y el desempeño organizacional en el contexto de una empresa peruana" (p. 578). Los autores describen que este estudio fue de naturaleza aplicada, no

experimental y correlacional-descriptiva. La muestra de estudio estuvo compuesta por un total de 92 trabajadores, a quienes se les administró un cuestionario compuesto por 30 afirmaciones con 5 opciones de respuesta, utilizando una escala tipo Likert.

En la evaluación de la relación entre las variables, se empleó el coeficiente rho de Spearman, cuyo resultado reveló una correlación positiva considerablemente alta, con un valor de significancia (sig.) de 0.000, significando una relación altamente significativa ( $p < 0.01$ ) entre las variables, y un valor de rho de 0.820.

Como resultado de este análisis, los investigadores llegaron a la conclusión:

La empresa debe enfocarse en mejorar tanto los incentivos laborales de carácter económico como aquellos que no involucran aspectos económicos. Estos incentivos incluyen, entre otros, programas de reconocimiento, oportunidades de ascenso, y un ambiente laboral que promueva la toma de decisiones independientes. También resaltaron la importancia de incrementar los ingresos económicos de los trabajadores para mejorar su calidad de vida. Además, enfatizaron en la necesidad de cultivar un ambiente de trabajo en el cual los empleados puedan comprender y valorar su contribución al desarrollo general de la organización (Dávila *et al.*, 2022, pp. 581-582)

El estudio publicado por Sánchez *et al.* (2022) bajo el título “Motivación laboral: una perspectiva de los incentivos en los trabajadores de la ciudad de Machala, Ecuador”, tuvo como objetivo principal determinar las causas fundamentales de la desmotivación de los trabajadores en relación con el cumplimiento de sus responsabilidades laborales, así como analizar los incentivos laborales implementados por los empleadores. La metodología empleada en el estudio fue de

carácter descriptivo. Se llevó a cabo la recopilación de datos a través de encuestas aplicadas a un total de 329 trabajadores. Posteriormente, los datos recolectados fueron analizados con el propósito de obtener conclusiones significativas y generalizables.

Los resultados del análisis indicaron que, entre las principales causas de desmotivación entre los trabajadores del sector comercial en la ciudad de Machala, Ecuador, se encuentran factores como el bajo nivel salarial, la limitada disponibilidad de oportunidades para el crecimiento profesional y la existencia de un entorno laboral inadecuado. Además, el estudio resaltó que existe una escasa implementación de incentivos laborales como estrategia para aumentar la motivación de los empleados. Esta falta de práctica en la aplicación de incentivos laborales ha llevado a un elevado índice de ausentismo y rotación de personal en las organizaciones.

En resumen, los resultados del estudio destacan la importancia de abordar las preocupaciones relacionadas con el salario, las oportunidades de desarrollo y el entorno laboral como factores clave para mejorar la motivación y retención de los trabajadores en el sector comercial de Machala, Ecuador (Sánchez *et al.*, 2022).

### **Antecedentes nacionales**

En su tesis titulada “Incentivos laborales y desempeño laboral: Caso en la empresa Grifos & Inversiones San José SAC, Juliaca, 2021”, Quispe (2022) se propuso el objetivo de “determinar la relación existente entre los incentivos laborales y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Grifos & Inversiones San José SAC en Juliaca” (p. 4). Esta investigación de enfoque cuantitativo empleó un diseño no experimental, transversal y descriptivo-correlacional. La muestra consistió en 24 trabajadores de ambos sexos que están actualmente empleados en la empresa mencionada en la ciudad de Juliaca. Para la

recolección de datos, se utilizaron dos instrumentos destinados a medir ambas variables.

El análisis de los datos reveló una relación significativa entre los incentivos laborales y el desempeño laboral de los trabajadores (significación bilateral: 0.000

< 0.01), lo que indica una alta significancia estadística. Además, se obtuvo un coeficiente de correlación de Pearson ( $r$ ) de 0.695 entre las variables.

En resumen, la investigación de Quispe (2022) resalta la relación positiva y significativa entre los incentivos laborales y el desempeño laboral en la empresa Grifos & Inversiones San José SAC de Juliaca. Estos hallazgos sugieren la importancia de considerar y gestionar adecuadamente los incentivos para mejorar el rendimiento laboral de los trabajadores.

El trabajo llevado a cabo por Mujica y Guzmán (2021), titulado “El sistema de incentivos y su relación con el desempeño laboral del personal de la empresa Real Plaza Cusco – 2019”, tuvo como objetivo principal “determinar el grado de relación existente entre el sistema de incentivos y el desempeño laboral del personal en la empresa Real Plaza Cusco durante el año 2019” (p. 18). Esta investigación adoptó un enfoque cuantitativo, de tipo básico, con un nivel correlacional y un diseño no experimental y transversal. Para recolectar los datos, se utilizó un cuestionario compuesto por 20 ítems que pasó por un proceso de validación y confiabilidad. Dicho cuestionario fue administrado a una muestra de 30 trabajadores, a quienes se les presentaron 5 opciones de respuesta en una escala tipo Likert.

Los resultados del análisis indicaron que existe una relación significativa entre las variables sistema de incentivos y desempeño laboral (significancia:  $0.000 < 0,05$ ), con un nivel de confianza del 95%. Además, se encontró que el grado de asociación entre estas variables es alto y positivo en un sentido ordinal, con un valor  $Tau\_b$  de Kendall igual a 0.779.

En resumen, el estudio realizado por Mujica y Guzmán (2021) destaca la conexión significativa entre el sistema de incentivos implementado y el desempeño laboral del personal en la empresa Real Plaza Cusco en 2019. Estos resultados resaltan la importancia de diseñar e implementar sistemas de incentivos efectivos para fomentar y mejorar el rendimiento laboral.

El estudio realizado por Ordoñez y Quiroz (2018), bajo el título “Relación de los incentivos laborales con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Autonort Cajamarca SAC, 2018”, se propuso como objetivo principal “determinar la conexión existente entre los incentivos laborales y el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa Autonort Cajamarca S.A.C. durante el año 2018” (p. 4). Para abordar este objetivo, se empleó un diseño de investigación no experimental, de tipo transeccional y descriptivo-correlacional. La muestra incluyó a un total de 72 colaboradores, de los cuales 21 eran mujeres y 51 hombres. A estos participantes se les administró un instrumento de medición con opciones de respuesta tipo Likert.

Los resultados del análisis indicaron una relación positiva, aunque débil, entre los incentivos laborales y el desempeño laboral ( $r = 0.246$ ). Además, se observó que el 61.1% de los encuestados expresó estar de acuerdo con los incentivos financieros, mientras que el 45.8% estuvo de acuerdo con los incentivos no financieros.

En síntesis, el estudio de Ordoñez y Quiroz (2018) resalta la relación moderada entre los incentivos laborales y el desempeño laboral en la empresa Autonort Cajamarca S.A.C. Los hallazgos subrayan la importancia de considerar una gama de incentivos, tanto financieros como no financieros, para influir en el desempeño y la motivación de los colaboradores.

En el estudio llevado a cabo por Cabanillas y Leyva (2018) con el título "Impacto de los Incentivos Laborales en el Rendimiento de los Colaboradores en el Área de Cobranza de la empresa financiera “Mi Banco”, Cajamarca, 2018", el

objetivo principal fue analizar la relación entre los incentivos laborales y el desempeño de los colaboradores en la mencionada empresa financiera. Los autores adoptaron un enfoque cuantitativo, de nivel explicativo, no experimental y transversal-correlacional.

La muestra del estudio estuvo compuesta por 24 colaboradores a quienes se les administraron dos instrumentos: uno con 11 ítems para medir los incentivos laborales y otro con 12 ítems para evaluar el rendimiento de los colaboradores. Las conclusiones obtenidas son notables: se encontró que los incentivos laborales tienen un impacto significativo en el rendimiento de los colaboradores en el área de cobranza de "Mi Banco", lo que lleva a una mayor productividad y eficiencia al cumplir con sus objetivos y superar la morosidad. Este enfoque incrementa la rentabilidad de la empresa (p. 82).

Además, se revela que el 96% de los colaboradores se siente satisfecho con los salarios que reciben en función de sus responsabilidades (p. 82). Aunque solo el 53% de los encuestados muestra satisfacción con los reintegros adicionales para quienes tienen más tiempo en la empresa, es alentador que el 87% de los participantes reconozca la existencia de reconocimientos no monetarios proporcionados por la empresa, como felicitaciones y otros gestos de agradecimiento.

En resumen, el estudio de Cabanillas y Leyva (2018) demuestra la positiva influencia de los incentivos laborales en el rendimiento de los colaboradores en el sector de cobranza de "Mi Banco". Esto se traduce en un aumento de la eficiencia y la productividad, contribuyendo a la rentabilidad de la empresa. Asimismo, el grado general de satisfacción con los salarios y la presencia de reconocimientos no monetarios subrayan la importancia de una estrategia integral de incentivos para fomentar el rendimiento y el compromiso de los colaboradores.

### 1.1.3. Bases teóricas

#### **Variable independiente: incentivos laborales**

Se conoce como incentivo laboral a cualquier beneficio que provoque en el trabajador un estímulo destinado a influir en su comportamiento, en su mayoría orientado-directa o indirectamente hacia el logro de los objetivos establecidos

por la organización. Estos objetivos pueden incluir la mejora de la calidad de los productos o servicios y la reducción de costos al realizar las tareas de manera efectiva y eficiente. En esta línea, los incentivos laborales se presentan como un medio para motivar al trabajador, fomentando su producción en línea con las expectativas de la empresa (Zelada, 2016).

Los incentivos laborales que buscan optimizar la calidad y la productividad en el entorno laboral pueden adoptar formas tanto monetarias como no monetarias. Es esencial desarrollar un plan de incentivos bien concebido, enfocado en potenciar la motivación y la satisfacción del empleado. De esta manera, se logra una mayor eficiencia en su desempeño y se alcanza un nivel óptimo de ejecución en las tareas asignadas (Caycho, 2017).

#### **Modelos de medida de la variable incentivos laborales**

Varios autores consultados han abordado la medición de la variable "incentivos laborales", estableciendo el constructo a través de dimensiones específicas. A continuación, se describen algunos de estos enfoques:

Ventura (2015) adoptó un enfoque que considera múltiples dimensiones: incentivos económicos, incentivos recreativos, incentivos educativos e incentivos sociales. Aunque no proporcionó indicadores detallados para cada dimensión, su instrumento comprende 13 ítems.

Aguilar y Ortiz (2016) exploraron dimensiones tales como motivación, criterio técnico aplicado a escalas salariales, incentivos no financieros y nivel de

satisfacción del personal. Aunque no precisaron indicadores específicos, su instrumento consta de solo 5 ítems.

Ordoñez y Quiroz (2018) desarrollaron su constructo en base a dos dimensiones: incentivos laborales financieros, que incluyen indicadores como sueldos, bonos, comisiones, incentivos por producción y méritos; e incentivos laborales no

financieros, que engloban indicadores como apoyo social, asistenciales, recreativos, supletorios y adiestramiento. Su instrumento cuenta con 10 ítems.

Cabanillas y Leyva (2018) abordaron dimensiones como manejo de sueldos (con el indicador porcentajes de pago), bonos económicos (con el indicador bonificaciones y reembolsos de servicios médicos), bonificaciones laborales (con indicadores asistencia médica y flexibilidad de horarios) y reconocimiento (con el indicador regalos, salidas y viajes). Su instrumento contiene 11 ítems.

Mujica y Guzmán (2021) estructuraron su enfoque en dimensiones como incentivo monetario (con el indicador sueldos y bonos) e incentivo no monetario (con indicadores de apoyo social, asistencial, recreativo y capacitación). Su instrumento consta de 10 ítems.

Quispe (2022) definió el constructo a través de dimensiones como estabilidad laboral, bono incentivo, desarrollo de la carrera y reconocimiento del empleador. Aunque no detalló los indicadores y no proporcionó el número de ítems de su instrumento.

Estos enfoques destacan la diversidad de dimensiones que pueden componer el constructo de incentivos laborales, abarcando tanto aspectos económicos como no económicos. Cada autor presenta una perspectiva única para evaluar la relación entre incentivos y el desempeño laboral, contribuyendo a la comprensión holística de esta interacción.

### **Dimensiones de los incentivos laborales**

Para la realización del presente estudio, se han seleccionado diversas dimensiones con el propósito de definir con mayor claridad la variable "incentivos laborales". A continuación, se detallan estas dimensiones:

#### Estabilidad laboral:

La estabilidad laboral, según Carbajal (2015) y Quispe (2022), implica el derecho del trabajador a mantener su posición en la organización. El empleador

debe respetar el contrato vigente, asegurando que el empleado sienta que su permanencia en la organización está respaldada por su contribución a la misma.

#### Bono incentivo:

El bono incentivo es una recompensa otorgada al trabajador que supera las expectativas de manera eficiente, tal como destaca Quispe (2022). Por ejemplo, si el colaborador completa una tarea en 2 días en lugar de los 3 previstos, se reconoce su buen desempeño mediante este incentivo que busca premiar la excelencia laboral.

#### Desarrollo de la carrera:

Haciendo referencia al trabajo de Quispe (2022), el desarrollo de la carrera hace alusión a la oportunidad que se brinda a los empleados de ascender a posiciones superiores acorde a sus competencias y habilidades. Este ascenso conlleva más responsabilidades y, en ocasiones, un aumento salarial, como indican Mujica y Guzmán (2021).

#### Actividades recreativas:

En línea con la explicación de Bravo y Oliva (2017), los incentivos laborales también abarcan actividades recreativas. Estas actividades buscan ofrecer diversión, momentos deportivos, excursiones en equipo, pausas activas y momentos de cuidado de la salud mental, e incluso pueden involucrar a las familias de los trabajadores.

#### Reconocimiento del empleador:

El reconocimiento del empleador, tal como lo subraya Quispe (2022), constituye una forma de incentivo que motiva al colaborador al destacar su sobresaliente rendimiento laboral. Este reconocimiento se materializa como una manera de valorar la labor del empleado en la consecución de los objetivos organizativos.

En resumen, la definición de la variable incentivos laborales se enriquece mediante estas dimensiones seleccionadas. Cada una de ellas contribuye a un entendimiento más profundo y completo de cómo los incentivos pueden influir en el desempeño y la motivación de los trabajadores en diversas formas.

#### **Variable dependiente: Desempeño laboral**

El desempeño laboral refleja el nivel de ejecución de las tareas laborales de cada colaborador dentro de la organización. Al cumplir con sus responsabilidades, cada empleado aporta al logro de los objetivos corporativos, según señalan Juárez y Palpa (2016). Además, el desempeño laboral permite evaluar la manera en que un trabajador aborda sus labores y tareas, al combinar la medición de criterios relacionados con su actitud y aptitud. Desde una perspectiva de administración, este enfoque también valora las habilidades y capacidades del colaborador en pleno ejercicio de su rol.

#### **Modelos de medida del desempeño laboral**

Diversos autores consultados, que abordaron la medición de la variable desempeño laboral, han proporcionado un marco de referencia valioso para la elaboración de este estudio. A continuación, se detallan los enfoques de cada uno:

Ventura (2015):

Consideró dimensiones cruciales, como conocimiento del puesto, confiabilidad en el trabajo, autonomía, oportunidad en la entrega de tareas, confidencialidad y seguridad en la gestión de información, además de la responsabilidad en términos de asistencia, puntualidad y dedicación. Aunque no proporciona indicadores específicos, su instrumento contiene 20 ítems.

Aguilar y Ortiz (2016):

Estos autores incluyeron dimensiones como compromiso laboral, conflictos internos en la empresa, competitividad en el rendimiento laboral y el clima laboral. Aunque no detallan los indicadores, su instrumento consta de 5 ítems.

Ordoñez y Quiroz (2018):

Consideraron dimensiones como supervisión (con indicadores de trabajo, confianza y comunicación), remuneración (con indicadores de sueldos, prestaciones y estabilidad laboral), oportunidades de ascenso (con indicadores de clasificación y productividad) y compromiso (con indicadores de confianza, cooperación y honestidad). Su instrumento comprende 22 ítems.

Cabanillas y Leyva (2018):

Abordaron dimensiones de resultados (con el indicador de recuperación de cartera), eficiencia (con el indicador de cumplimiento de metas) y comportamiento (con indicadores de tiempo de recuperación, productividad y puntualidad). Su instrumento consta de 12 ítems.

Mujica y Guzmán (2021):

Identificaron dos dimensiones: eficacia laboral (con indicadores de metas logradas según cronograma y metas logradas por tareas asignadas) y eficacia laboral (con indicadores de compromiso laboral y gestión de procesos). Su instrumento está compuesto por 10 ítems.

Quispe (2022):

Trabajó con dimensiones como habilidades, conocimientos, actitudes, cumplimiento de objetivos y evaluación de desempeño. Aunque no detalló indicadores específicos y no proporcionó el número de ítems en su instrumento.

En resumen, estos autores han aportado diversos enfoques para medir la variable desempeño laboral. Cada uno de estos enfoques enriquece la comprensión de cómo

se puede evaluar el rendimiento de los colaboradores en función de dimensiones clave, proporcionando una base sólida para el presente estudio.

### **Dimensiones del desempeño laboral**

Para la elaboración de este estudio, se han considerado las siguientes dimensiones clave:

Habilidades:

Esta dimensión abarca las capacidades mentales y psicomotrices que habilitan a un individuo para llevar a cabo las tareas asignadas por la organización. Además, comprende aptitudes y actitudes que respaldan la ejecución eficaz de actividades en el ámbito laboral (Quispe, 2022).

Conocimiento:

El conocimiento, de acuerdo con Quispe (2022), implica la comprensión de información que se adquiere individualmente y se aplica en contextos específicos. Se trata de una incorporación de saberes a partir del aprendizaje o autoaprendizaje, que se contextualiza en la interacción del individuo. El conocimiento, trascendiendo la edad, puede ser adquirido en cualquier etapa de la vida. Las organizaciones pueden transmitir este conocimiento a los colaboradores mediante capacitaciones, guías o manuales de trabajo.

#### Actitudes:

En esta dimensión, se examinan los patrones de comportamiento recurrentes entre los empleados de la empresa. Se refiere a las disposiciones que guían las intenciones y conductas del personal en su entorno laboral, con resultados beneficiosos o desfavorables. Se busca que las actitudes sean positivas, conduciendo a comportamientos constructivos y provechosos para la organización. Por el contrario, actitudes negativas pueden surgir cuando falta compromiso, incomodidad o insatisfacción relacionada con el ambiente laboral (Quispe, 2022).

#### Cumplimiento de objetivos:

Esta dimensión tiene como propósito evaluar la contribución de un trabajador mediante la consideración de las metas y objetivos de la organización. Además de medir el logro de metas, permite identificar áreas o departamentos que necesitan ajustes para mejorar el desempeño del colaborador (Quispe, 2022).

#### Evaluación de desempeño:

Según Chiavenato (2009), la evaluación de desempeño desvela el potencial y talento de cada empleado al medir su productividad en el rol que desempeña. Este proceso posibilita verificar la contribución productiva y alcanzar un nivel de excelencia en relación con los objetivos organizativos. En resumen, esta dimensión es un recurso para apreciar el aporte individual y colectivo a los objetivos de la organización (Quispe, 2022).

En conjunto, estas dimensiones forman un marco integral para evaluar el desempeño laboral desde múltiples perspectivas, enriqueciendo la comprensión de cómo los colaboradores contribuyen al éxito organizativo.

### **1.1.4. Justificación**

#### **Teórica**

La presente investigación contribuye significativamente a las teorías relacionadas con la gestión del talento humano, particularmente aportando al

marco teórico de la motivación propuesto por Frederick Herzberg. Herzberg identificó factores motivacionales (como logro, reconocimiento y responsabilidad) que inciden en la satisfacción laboral, junto a factores higiénicos (como salario, condiciones laborales y políticas de la empresa) que, si descuidados, pueden influir en la insatisfacción (Chiavenato, 2009).

En este contexto, se aborda la variable de incentivos laborales como un impulsor de la motivación entre los colaboradores de la empresa ISEG Perú

S.A.C. en Lima, vinculándola con otro elemento crucial en cualquier organización: el desempeño laboral. Mientras los incentivos laborales pueden ser efectivos para estimular un buen desempeño, es importante reconocer que algunos factores podrían no generar el efecto deseado, o incluso, como postulaba Herzberg, podrían contrarrestar los resultados positivos.

Es fundamental tener presente que cada organización presenta particularidades propias respecto a estas variables. Los incentivos laborales no representan una solución universal ni definitiva para motivación y desempeño de los colaboradores. Esto se debe, en parte, a la singularidad de cada individuo y a la diversidad de respuestas ante diferentes tipos de incentivos. Además, es imperativo considerar que en cualquier empresa, otras variables mediadoras, tales como el liderazgo, el clima laboral y la cultura organizacional, también influyen en estos procesos.

En consecuencia, los resultados de esta investigación no solo contribuyen a la evaluación de cómo los incentivos laborales se complementan con otros enfoques de motivación y gestión del talento, sino que también resaltan la importancia de un enfoque holístico. Dicho enfoque comprende la necesidad de comprender y atender las complejidades individuales y organizativas para lograr el éxito en el ámbito empresarial.

## **Metodológica**

La metodología empleada en este estudio se adhirió a las pautas recomendadas por la Universidad Privada del Norte para la realización de investigaciones científicas. Fue rigurosa en la aplicación de los procesos metodológicos pertinentes, con especial énfasis en la confección del instrumento (incluyendo validación y confiabilidad), la recolección de datos y el análisis de la información, culminando en la presentación del informe final.

### **Práctica**

Los resultados han sido comunicados a las partes interesadas con el propósito de facilitar la aplicación de las recomendaciones en la mejora de la gestión del talento humano. Mediante este estudio, al medir las variables para establecer sus relaciones, se buscó desentrañar las características más preponderantes de los incentivos laborales según la percepción de los trabajadores. Esta aproximación permitió la identificación tanto de las fortalezas como de las debilidades que podrían tener un impacto significativo en su desempeño laboral.

### **Social**

Este estudio brinda a la empresa ISEG Perú S.A.C., con sede en Lima, la oportunidad de identificar áreas de mejora a través de las recomendaciones proporcionadas. Al perfeccionar el plan de incentivos para los colaboradores, se espera que se genere un impacto positivo en su desempeño laboral, con consecuencias que se extenderán hasta los clientes de la empresa. Dado que la empresa de seguridad ISEG Perú S.A.C. persigue el objetivo central de "proteger el patrimonio de sus clientes mediante asesoramiento, optimización de recursos y generación de valor", el beneficio se refleja en la sociedad en todos los países donde opera. Esto se logra a medida que la empresa empodera a sus colaboradores para que den lo mejor de sí mismos.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Pregunta principal**

¿Existe relación entre los incentivos laborales y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa ISEG Perú S.A.C. de Lima, en el periodo 2022?

### **1.2.2. Pregunta secundaria**

¿Existe relación entre las dimensiones de la variable incentivos laborales y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa ISEG Perú S.A.C. de Lima, en el periodo 2022?

## **1.3. Objetivos**

### **1.3.1 Objetivo general**

Determinar si existe relación entre los incentivos laborales y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa ISEG Perú S.A.C. de Lima, en el periodo 2022.

### **1.3.2 Objetivos específicos**

- Determinar si existe relación entre la dimensión estabilidad laboral y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa ISEG Perú S.A.C. de Lima, en el periodo 2022.
- Determinar si existe relación entre la dimensión bono incentivo y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa ISEG Perú S.A.C. de Lima, en el periodo 2022.
- Determinar si existe relación entre la dimensión desarrollo de la carrera y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa ISEG Perú S.A.C. de Lima, en el periodo 2022.
- Determinar si existe relación entre la dimensión actividades recreativas y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa ISEG Perú S.A.C. de Lima, en el periodo 2022.
- Determinar si existe relación entre la dimensión reconocimiento del empleador y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa ISEG Perú S.A.C. de Lima, en el periodo 2022.

## 1.4. Hipótesis

### 1.4.1. Hipótesis general

HG<sub>1</sub>: Sí existe relación significativa entre los incentivos laborales y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa ISEG Perú S.A.C. de Lima, en el periodo 2022.

HG<sub>0</sub>: No existe relación entre los incentivos laborales y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa ISEG Perú S.A.C. de Lima, en el periodo 2022.

### 1.4.2. Hipótesis específicas

HE<sub>1i</sub>: Sí existe relación significativa entre la dimensión estabilidad laboral y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa ISEG Perú S.A.C. de Lima, en el periodo 2022.

HE<sub>10</sub>: No existe relación entre la dimensión estabilidad laboral y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa ISEG Perú S.A.C. de Lima, en el periodo 2022.

HE<sub>2i</sub>: Sí existe relación significativa entre la dimensión bono incentivo y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa ISEG Perú S.A.C. de Lima, en el periodo 2022.

HE<sub>20</sub>: No existe relación entre la dimensión bono incentivo y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa ISEG Perú S.A.C. de Lima, en el periodo 2022.

HE<sub>3i</sub>: Sí existe relación significativa entre la dimensión desarrollo de la carrera y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa ISEG Perú S.A.C. de Lima, en el periodo 2022.

HE<sub>30</sub>: No existe relación entre la dimensión desarrollo de la carrera y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa ISEG Perú S.A.C. de Lima, en el periodo 2022.

HE<sub>4i</sub>: Sí existe relación significativa entre la dimensión actividades recreativas y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa ISEG Perú S.A.C. de Lima, en el periodo 2022.

HE<sub>40</sub>: No existe relación entre la dimensión actividades recreativas y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa ISEG Perú S.A.C. de Lima, en el periodo 2022.

HE<sub>5i</sub>: Sí existe relación significativa entre la dimensión reconocimiento del empleador y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa ISEG Perú S.A.C. de Lima, en el periodo 2022.

HE<sub>50</sub>: No existe relación entre la dimensión reconocimiento del empleador y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa ISEG Perú S.A.C. de Lima, en el periodo 2022.

## CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

### 2.1 Tipo de la investigación

El desarrollo de esta investigación corresponde al enfoque cuantitativo, el cual “utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías” (Hernández *et al.*, 2014, p. 4). Con este enfoque se busca “describir, explicar, comprobar y predecir los fenómenos (causalidad). Generar y probar teorías” (Hernández *et al.*, 2014, p. 11).

### 2.2 Diseño de investigación

Este trabajo de investigación es no experimental, ya que no se manipuló la variable independiente, asimismo, la información se recolectó en un solo momento, por tanto, es además transversal. El diseño del estudio correspondió al correlacional, el cual tiene como propósito “conocer la relación o grado de asociación que existe entre dos o más conceptos, variables, categorías o fenómenos en un contexto en particular” (Hernández y Mendoza, 2018, p. 105), por lo que al estudiar la relación existente entre los incentivos laborales y el desempeño laboral el interés en este trabajo queda así definido (Valderrama, 2002).

El diseño obedece a un trabajo correlacional, que está representado por el siguiente modelo:

Donde:

M = Muestra elegida para medir las variables

X = Incentivos laborales

Y = Desempeño laboral

r = Relación entre las variables

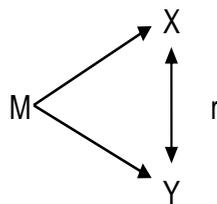
## 2.3 Población y muestra

### Población

La población en cuestión está compuesta por 5,500 empleados de la empresa ISEG Perú S.A.C., cuya sede se encuentra en Lima. Es relevante destacar que el 95% de estos trabajadores tienen contratos de tiempo parcial.

### Muestra

En el proceso de recopilación de datos, se aplicó un enfoque de muestreo por conveniencia a la variabilidad en los trabajos de los limitaciones en la algunos debido a la (Tamayo, 2007) debido contratos de tiempo de empleados y a las disponibilidad de naturaleza de sus roles.



En el marco de la restricción de tiempo disponible, se logró encuestar a un total de 25 empleados de ISEG Perú S.A.C., cuya sede central se ubica en Lima. Es importante destacar que la mayoría de los contactados expresaron ciertas reservas en relación a su participación en la encuesta.

## 2.4 Técnica e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad.

En el presente trabajo se ha utilizado la técnica encuesta, con su instrumento cuestionario.

### **Instrumento de recolección de datos**

El Instrumento de recolección usado en esta investigación fue un cuestionario de proposiciones, el cual constó de dos partes. La primera parte que comprende 15 ítems permitió medir la percepción de los encuestados en relación a los incentivos laborales. Los ítems 1 al 3 fueron definidos en relación a la dimensión estabilidad laboral, los ítems 4 al 6 corresponden a la dimensión bono incentivo, con los ítem 7 al ítem 9 definen la dimensión desarrollo de carrera, del ítem 10 al ítem 12 corresponden a la dimensión actividades recreativas y del ítem 13 al ítem 15 se comprende a la dimensión reconocimiento del empleador. La segunda parte del instrumento consta de 15 ítems que permitieron medir el desempeño laboral según opinión de los encuestados. Los ítems 16 al ítem 18 se definieron

de la dimensión habilidades, los ítems 19 al ítem 21 se corresponden con la dimensión conocimiento, del ítem 22 al ítem 24 se define la dimensión actitudes, los ítems 25 al ítem 27 refieren a la dimensión cumplimiento de objetivos, y del ítem 28 al ítem 30 se definieron de la dimensión evaluación de desempeño.

La escala de valoración de los ítems por los consultados correspondió a un tipo Likert, con las siguientes opciones de decisión: “Totalmente en desacuerdo”, “En desacuerdo”, “No Sabe/No Opina”, “De acuerdo” y “Totalmente de Acuerdo”.

### **Validación de Contenido**

El instrumento fue sometido a un proceso de validez de contenido mediante la técnica Juicio de expertos. El proceso de validez de contenido mediante el juicio de expertos implica “una opinión informada de personas con trayectoria en el tema, que son reconocidas por otros como expertos cualificados en éste, y que pueden dar información, evidencia, juicios y valoraciones” (Escobar y Cuervo, 2008, p. 29). Los expertos que validaron los

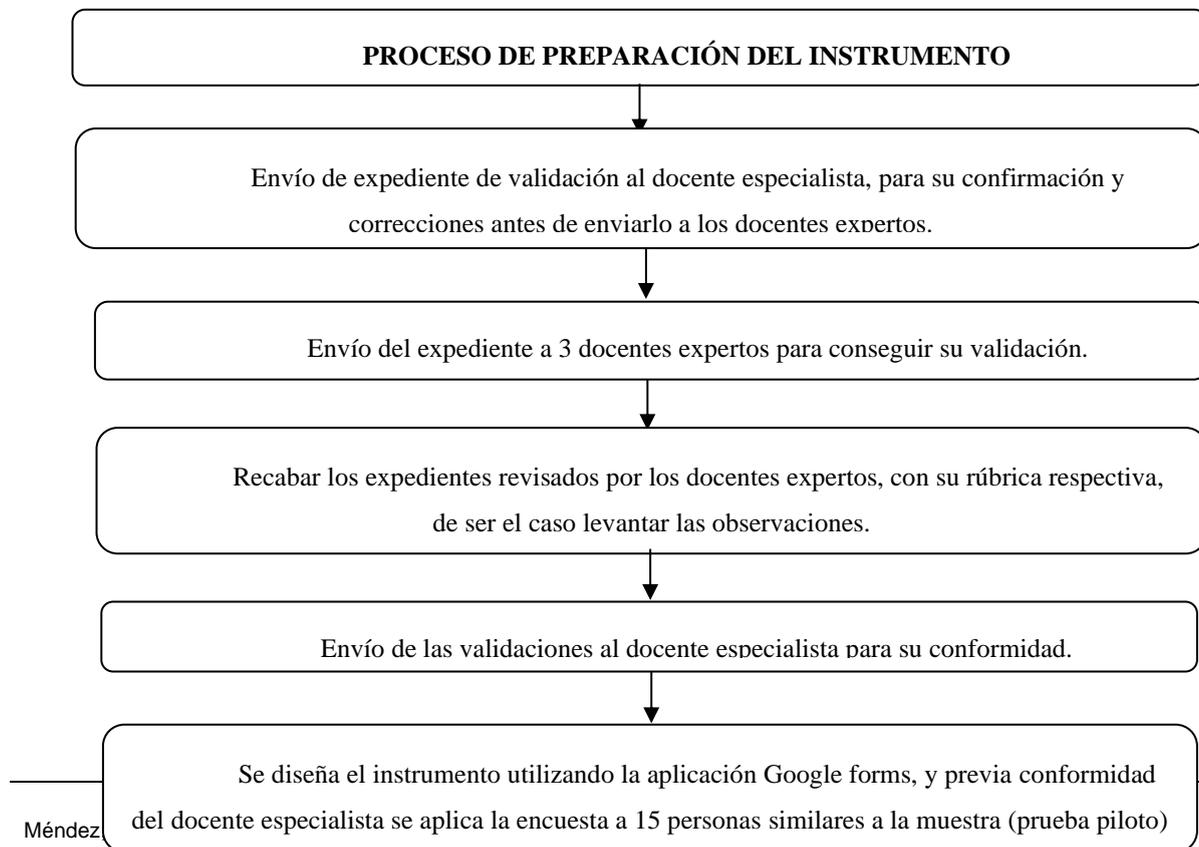
instrumentos fueron: Dr. Roberto Eduardo Burga Montañez, Mg. Carlos Valera Mendoza y Mg. Cristian Joel Martínez Agama, quienes dieron conformidad a los instrumentos.

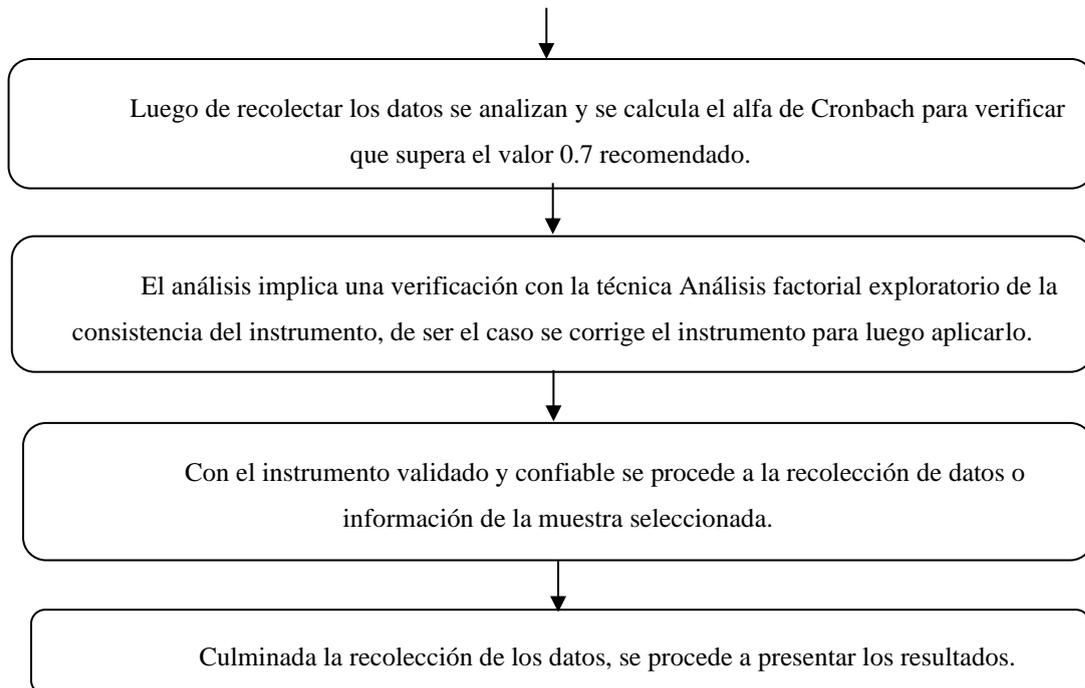
### Confiabilidad del instrumento

La confiabilidad de un instrumento se refiere al “grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes” (Hernández *et al.*, 2014, p. 200). La confiabilidad se puede verificar mediante diferentes técnicas estadísticas: medida de estabilidad (test-retest), método de formas alternativas o paralelas, método de mitades partidas (split-halves) y medidas de consistencia interna. En este trabajo se optó por la medida de consistencia interna calculando el alfa de Cronbach. Para ello, a partir de las indicaciones del docente especialista se procedió a realizar una prueba piloto aplicando la encuesta a 33 personas que no correspondían a la muestra, con este proceso se comprobó que el instrumento es consistente y confiable. En la figura 1 se muestra el diagrama de flujo del proceso de validez y confiabilidad.

#### Figura 1

Diagrama del proceso de validación y confiabilidad del instrumento





Fuente: Elaboración propia

En la Tabla 1 se muestra el valor hallado para el alfa de Cronbach del instrumento que permite medir la variable incentivos laborales.

**Tabla 1**

*Indicador alfa de Cronbach del instrumento para medir incentivos laborales*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.929	15

*Nota.* Datos obtenidos con el SPSS.

De acuerdo con la Tabla 1, el valor del alfa de Cronbach correspondió a 0.929, el cual es superior a 0.7 recomendado, luego, el instrumento tiene una alta confiabilidad.

En la Tabla 2 se muestra el valor hallado para el alfa de Cronbach para el instrumento que permite evaluar la variable desempeño laboral.

*Indicador alfa de Cronbach del instrumento para medir desempeño laboral*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.953	15

*Nota.* Datos obtenidos con el SPSS.

De acuerdo con la Tabla 2, el valor de alfa Cronbach corresponde a 0.953, valor superior a 0.7 recomendado, por tanto, el instrumento tiene alta confiabilidad.

## 2.5 Análisis de datos

Para el análisis de los datos recolectados se utilizó la estadística descriptiva para presentar las tablas y figuras de los datos demográficos y los niveles de medición de las variables, principalmente. Se presentan tablas de frecuencias relativas para comprender la percepción de los encuestados en torno a las variables y sus dimensiones.

Además, se utilizó la estadística inferencial para comprobar las hipótesis. Previamente se realizó una prueba de normalidad con el modelo Shapiro-Wilk, con lo cual se decidió usar el indicador rho Spearman para medir el grado de relación y verificar la significancia de esta relación. Para hallar rho de Spearman se utilizó el SPSS de IBM, este proceso es recomendado por algunos expertos (Flores, Miranda y Villasís, 2017; Rossi y Rossi, 2022). En la Tabla 5 se muestran los intervalos que determinan el grado de relación de dos variables a partir del indicador calculado (Hernández *et al.*, 2014).

### Tabla 3

*Intervalos que determinan el grado de relación de dos variables*

Intervalos de valoración	Grado de relación
De -0.91 a -1.00	Negativa perfecta
De -0.76 a -0.90	Negativa muy fuerte
De -0.51 a -0.75	Negativa considerable
De -0.26 a -0.50	Negativa media
De -0.11 a -0.25	Negativa débil

De -0.01 a -0.10	Negativa muy débil
0	No existe correlación alguna entre las variables
De 0.01 a 0.10	Positiva muy débil
De 0.11 a 0.25	Positiva débil
De 0.26 a 0.50	Positiva media
De 0.51 a 0.75	Positiva considerable
De 0.76 a 0.90	Positiva muy fuerte
De 0.91 a 1.00	Positiva perfecta

*Nota.* Adaptado de Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 305)

## 2.6 Aspectos Éticos

La presente investigación se desarrolló considerando las formas éticas, así como la veracidad de la información, la reserva de las identidades de las personas encuestadas, además, se respetaron los derechos de autor mediante la identificación de los autores a través de las citas bibliográficas según recomiendan las Normas APA.

Para la toma de información, el investigador se apoyó en los mismos empleados de la empresa ISEG Perú S.A.C., de Lima teniendo bien en claro que se mantendría la confidencialidad para garantizar la participación voluntaria y objetiva. Se mantuvo una total integridad durante el desarrollo de la presente investigación.

## CAPÍTULO III: RESULTADOS

En el presente capítulo, se presentan los resultados de la aplicación de la encuesta a 25 colaboradores de la empresa ISEG Perú S.A.C., en la ciudad de Lima, en el año 2022.

### 3.1 Información demográfica

En la Tabla 4 y Figura 2 se puede observar que, de un total de 25 trabajadores, el 80 % correspondió a participantes hombres y 20% a participantes mujeres.

**Tabla 4**

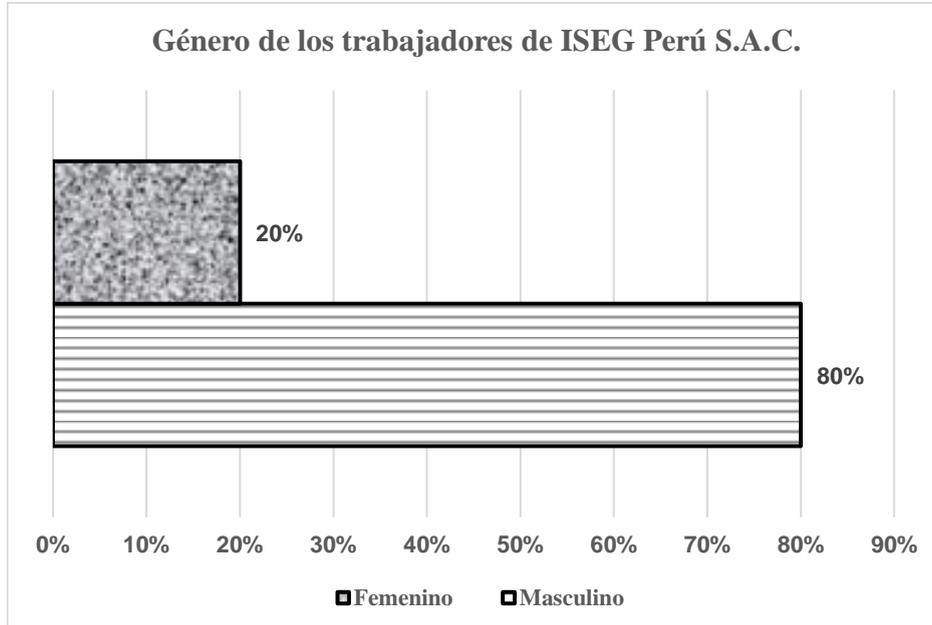
*Distribución de la muestra por género*

Género	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Masculino	20	80%
Femenino	5	20%
Total	25	100%

*Nota.* Elaborado con información de las encuestas.

**Figura 2**

*Distribución de la muestra por género*



*Nota.* Elaborado con información de las encuestas.

### 3.2 Información de las variables del estudio

#### Variable incentivos laborales

Los niveles de valoración de la variable incentivos laborales y de sus dimensiones en la empresa ISEG Perú S.A.C., se observa en la Tabla 5 y Figura 3.

**Tabla 5**

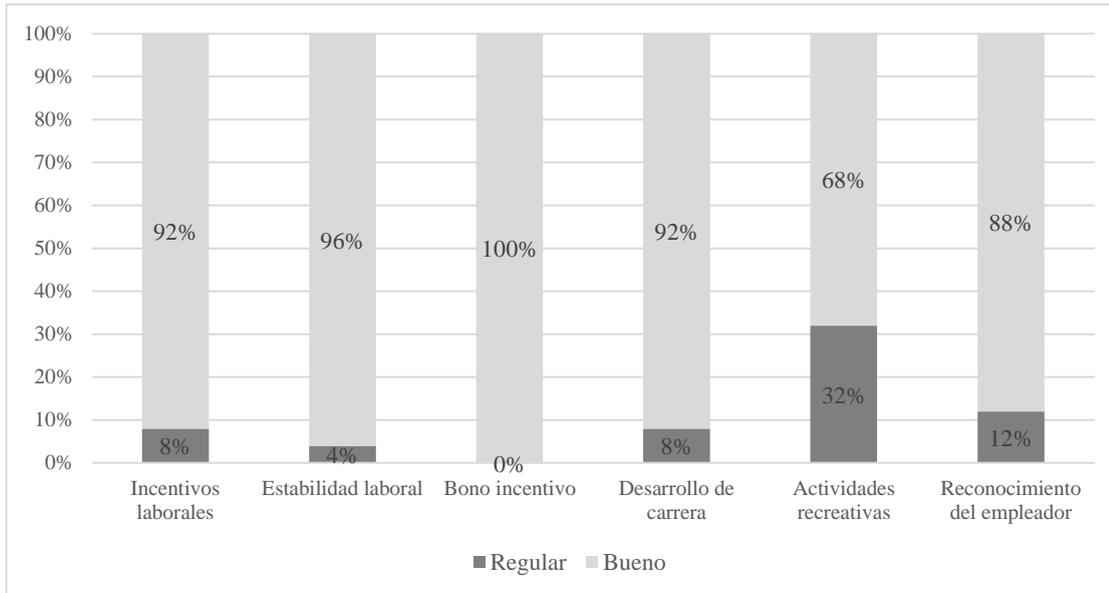
*Niveles de valoración de la variable incentivos laborales y sus dimensiones*

Nivel de valoración	Frecuencia relativa					
	Incentivos laborales	Estabilidad laboral	Bono incentivo	Desarrollo de carrera	Actividades recreativas	Reconocimiento del empleador
Regular	8%	4%	0%	8%	32%	12%
Bueno	92%	96%	100%	92%	68%	88%
	100%	100%	100%	100%	100%	100%

*Nota.* Elaborado con información de las encuestas.

**Figura 3**

*Niveles de valoración de la variable incentivos laborales y sus dimensiones*



Nota. Elaborado con información de las encuestas.

En la Tabla 5 y Figura 3 se puede apreciar que el 92% de los participantes valoran la variable incentivos laborales con un nivel bueno. En cuanto a las dimensiones estabilidad laboral y desarrollo de carrera el nivel de valoración supera el 90%, pero, destaca la dimensión bono incentivo que logró el 100%.

Asimismo, las dimensiones reconocimiento del empleador solo logró el 88% para el nivel bueno y la dimensión actividades recreativas fue valorada solo con el 68% para el nivel bueno, representando esta última la dimensión con la menor valoración en este grupo.

### Variable desempeño laboral

Los niveles de valoración de la variable desempeño laboral y sus dimensiones en la empresa ISEG Perú S.A.C., se observan en la Tabla 6 y Figura 4.

**Tabla 6**

*Niveles de valoración de la variable desempeño laboral y sus dimensiones*

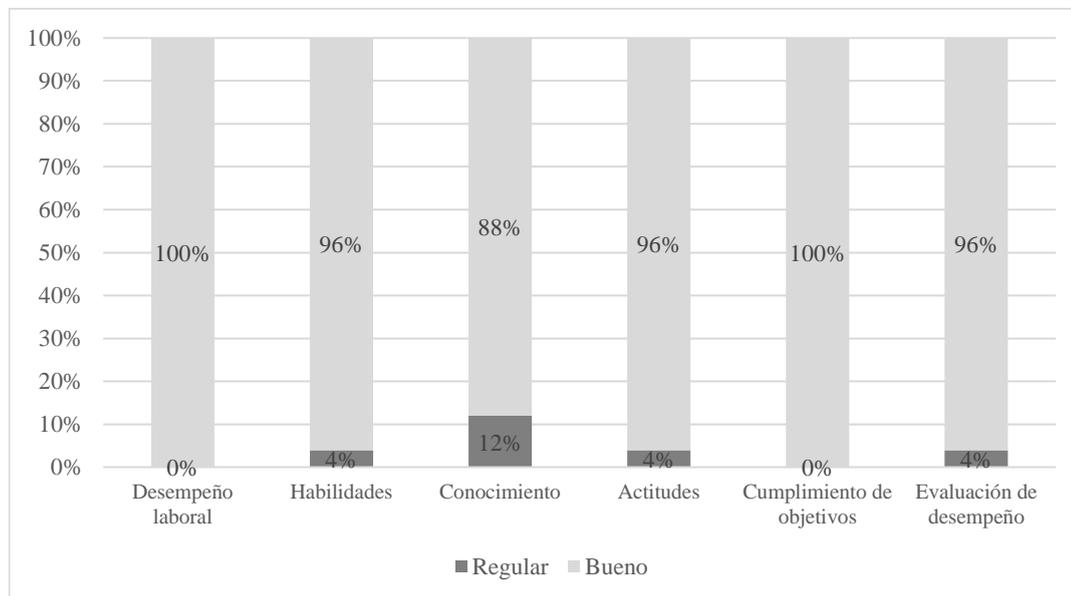
Nivel de valoración	Frecuencia relativa					
	Desempeño laboral	Habilidades	Conocimiento	Actitudes	Cumplimiento de objetivos	Evaluación de desempeño
Regular	0%	4%	12%	4%	0%	4%
Bueno	100%	96%	88%	96%	100%	96%

100%      100%      100%      100%      100%      100%

Nota. Elaborado con información de las encuestas.

**Figura 4**

*Niveles de valoración de la variable Desempeño laboral y sus dimensiones*



Nota. Elaborado con información de las encuestas.

En la Tabla 6 y Figura 4 se puede apreciar que, según los encuestados, el desempeño laboral es óptimo al alcanzar un nivel del 100%. También se observa que las dimensiones habilidades, actitudes, evaluación de desempeño y cumplimiento de objetivos superan el 90% para el nivel bueno, destacando cumplimiento de objetivos. Sin embargo, la dimensión conocimiento solo logra el 88% para el nivel bueno.

**Prueba de hipótesis mediante la estadística inferencial**

**Prueba de normalidad**

Para decidir qué indicador estadístico se utilizaría para comprobar las hipótesis, se verificó si las variables tenían o no una distribución normal. Los datos recolectados se procesaron con el SPSS y se obtuvo lo mostrado en la Tabla 7.

**Tabla 7**

Pruebas de normalidad	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Incentivos laborales	0.952	25	0.279
Desempeño laboral	0.901	25	0.019

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota. Datos obtenidos con el SPSS.

Se debe tener en cuenta que “muchos procedimientos estadísticos dependen de la normalidad de la población, de modo que recurrir a una prueba de normalidad para determinar si se rechaza este supuesto constituye un paso importante en el análisis” (Flores y Flores, 2021, p. 84). Además, según Novales (2010) cuando el tamaño de la muestra es menor a 50 observaciones se debe utilizar la prueba de Shapiro-Wilk para verificar si una variable sigue una distribución normal. De acuerdo a lo anterior, en la Tabla 7 se observa que la variable incentivos laborales sigue una distribución normal (sig. 0.279 > 0.05), pero, la variable desempeño laboral no sigue una distribución normal (sig. 0.019 < 0.05), en consecuencia, se decidió utilizar el estadístico rho de Spearman para determinar si la relación entre las variables es significativa o no, además, de hallar el grado de esa relación.

### Comprobación de hipótesis HE<sub>10</sub>

HE<sub>1i</sub>: Sí existe relación significativa entre la dimensión estabilidad laboral y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa ISEG PERU S.A.C. de Lima, en el periodo 2022.

HE<sub>10</sub>: No existe relación entre la dimensión estabilidad laboral y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa ISEG PERU S.A.C. de Lima, en el periodo 2022.

Con la finalidad de comprobar la hipótesis HE<sub>10</sub>, se procesaron los datos con el SPSS a fin de hallar el grado de relación entre la dimensión estabilidad laboral de la variable incentivos laborales y la variable desempeño laboral, en la Tabla 8 se muestra el resultado.

### Tabla 8

*Correlación entre la dimensión estabilidad laboral y desempeño laboral*

		Correlaciones		Estabilidad laboral	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Estabilidad laboral	Coeficiente de correlación		1.000	.723**
		Sig. (bilateral)		.	<.001
		N		25	25
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación		.723**	1.000
		Sig. (bilateral)		<.001	.
		N		25	25

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

*Nota.* Datos obtenidos con el SPSS.

Como se observa en la Tabla 8, se comprueba que la relación es significativa (Sig. (bilateral) < 0.001) entre la dimensión estabilidad laboral y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa ISEG PERU S.A.C. de Lima, con un nivel positiva considerable (rho = 0.723). Luego, se acepta  $HE_{1i}$ .

### Comprobación de hipótesis $HE_{20}$

$HE_{2i}$ : Sí existe relación significativa entre la dimensión bono incentivo y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa ISEG PERU S.A.C. de Lima, en el periodo 2022.

$HE_{20}$ : No existe relación entre la dimensión bono incentivo y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa ISEG PERU S.A.C. de Lima, en el periodo 2022.

Con la finalidad de comprobar la hipótesis  $HE_{20}$ , se procesaron los datos con el SPSS a fin de hallar el grado de relación entre la dimensión bono incentivo de la variable incentivos laborales y la variable desempeño laboral, en la Tabla 9 se muestra el resultado.

**Tabla 9**

*Correlación entre la dimensión bono incentivo y el desempeño laboral*

		Correlaciones		Bono incentivo	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Bono incentivo	Coeficiente de correlación		1.000	.313
		Sig. (bilateral)		.	.127
		N		25	25

Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	.313	1.000
	Sig. (bilateral)	.127	.
	N	25	25

*Nota.* Datos obtenidos con el SPSS.

Como se observa en la Tabla 9, se comprueba que no existe una relación significativa (Sig. (bilateral) = 0.127 > 0.05) entre la dimensión bono incentivo y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa ISEG PERU S.A.C. de Lima, a pesar de que el grado de relación es positiva media ( $\rho = 0.313$ ). Luego, se rechaza  $HE_{2i}$  y se acepta  $HE_{20}$ .

### Comprobación de hipótesis $HE_{30}$

$HE_{3i}$ : Sí existe relación significativa entre la dimensión desarrollo de la carrera y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa ISEG PERU S.A.C. de Lima, en el periodo 2022.

$HE_{30}$ : No existe relación entre la dimensión desarrollo de la carrera y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa ISEG PERU S.A.C. de Lima, en el periodo 2022.

Con la finalidad de comprobar la hipótesis  $HE_{30}$ , se procesaron los datos con el SPSS a fin de hallar el grado de relación entre la dimensión desarrollo de la carrera de la variable incentivos laborales y la variable desempeño laboral, en la Tabla 10 se muestra el resultado.

**Tabla 10**

*Correlación entre la dimensión desarrollo de la carrera y el desempeño laboral*

Correlaciones		Desarrollo de la carrera	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Desarrollo	Coefficiente de correlación	1.000
	de la carrera	Sig. (bilateral)	.
		N	25
Desempeño laboral	Desempeño	Coefficiente de correlación	.377
	laboral	Sig. (bilateral)	.063
		N	25

*Nota.* Datos obtenidos con el SPSS.

Como se observa en la Tabla 10, se comprueba que no existe una relación significativa (Sig. (bilateral) = 0.063 > 0.05) entre la dimensión desarrollo de la carrera y el desempeño

laboral, a pesar de que el grado de relación es positiva media ( $\rho = 0.377$ ). Luego, se rechaza  $HE_{3i}$  y se acepta  $HE_{30}$ .

### Comprobación de hipótesis $HE_{40}$

$HE_{4i}$ : Sí existe relación significativa entre la dimensión actividades recreativas y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa ISEG PERU S.A.C. de Lima, en el periodo 2022.

$HE_{40}$ : No existe relación entre la dimensión actividades recreativas y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa ISEG PERU S.A.C. de Lima, en el periodo 2022.

Con la finalidad de comprobar la hipótesis  $HE_{40}$ , se procesaron los datos con el SPSS a fin de hallar el grado de relación entre la dimensión actividades recreativas de la variable incentivos laborales y la variable desempeño laboral, en la Tabla 11 se muestra el resultado.

Como se observa en la Tabla 11, se comprueba que la relación es significativa (Sig. (bilateral)  $< 0.001$ ) entre la dimensión actividades recreativas y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa ISEG PERU S.A.C. de Lima, además, y esta relación es del nivel positiva considerable ( $\rho = 0.627$ ). Luego, se acepta  $HE_{4i}$ .

**Tabla 11**

*Correlación entre la dimensión actividades recreativas y el desempeño laboral*

Correlaciones		Actividades recreativas	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Actividades recreativas	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.627**
		N	.<.001
Desempeño laboral	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	.627**
		Sig. (bilateral)	1.000
		N	<.001
		N	25
		N	25

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

*Nota.* Datos obtenidos con el SPSS.

### Comprobación de hipótesis $HE_{50}$

HE<sub>51</sub>: Sí existe relación significativa entre la dimensión reconocimiento del empleador y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa ISEG PERU S.A.C. de Lima, en el periodo 2022.

HE<sub>50</sub>: No existe relación entre la dimensión reconocimiento del empleador y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa ISEG PERU S.A.C. de Lima, en el periodo 2022.

Con la finalidad de comprobar la hipótesis HE<sub>50</sub>, se procesaron los datos con el SPSS a fin de hallar el grado de relación entre la dimensión reconocimiento del empleador de la variable incentivos laborales y la variable desempeño laboral de los colaboradores de la empresa ISEG PERU S.A.C. de Lima, en el periodo 2022, en la Tabla 12 se muestra el resultado.

Como se observa en la Tabla 12, se comprueba que sí existe relación significativa entre la dimensión reconocimiento del empleador y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa ISEG PERU S.A.C. de Lima, en el periodo 2022 (Sig. (bilateral) < 0.001), y esta relación es del nivel positiva considerable ( $\rho = 0.694$ ). En consecuencia, se acepta HE<sub>51</sub> y se rechaza HE<sub>50</sub>.

**Tabla 12**

*Correlación entre dimensión reconocimiento del empleador y desempeño laboral*

Correlaciones		Reconocimiento del empleador	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Reconocimiento del empleador	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.
		N	25
Desempeño laboral	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	.694**
		Sig. (bilateral)	<.001
		N	25

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

*Nota.* Datos obtenidos con el SPSS.

### Comprobación de hipótesis general

HG<sub>i</sub>: Sí existe relación significativa entre los incentivos laborales y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa ISEG PERU S.A.C. de Lima, en el periodo 2022.

HG<sub>0</sub>: No existe relación entre los incentivos laborales y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa ISEG PERU S.A.C. de Lima, en el periodo 2022.

Con la finalidad de comprobar la hipótesis general, se procesaron los datos con el SPSS a fin de hallar el grado de relación entre la variable incentivos laborales y la variable desempeño laboral, en la Tabla 13 se muestra el resultado.

Como se observa en la Tabla 13, se comprueba que sí existe relación significativa entre los incentivos laborales y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa ISEG PERU S.A.C. de Lima, en el periodo 2022, dado que se obtuvo una significación menor a 0.05 (Sig. (bilateral) < 0.001), y esta relación tiene un nivel de relación positiva muy fuerte ( $\rho = 0.761$ ). En consecuencia, se acepta HG<sub>i</sub> y se rechaza HG<sub>0</sub>.

**Tabla 13**

*Correlación entre la variable incentivos laborales y el desempeño laboral*

Correlaciones		Incentivos laborales	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Incentivos laborales	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.
		N	25
Desempeño laboral	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	.761**
		Sig. (bilateral)	<.001
		N	25

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

Nota. Datos obtenidos con el SPSS.

Los resultados hasta aquí mostrados permitirán, a continuación, desarrollar la discusión y conclusiones.

## **CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES**

### **Discusión**

El objetivo de la presente investigación fue determinar si existe relación entre los incentivos laborales y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa ISEG Perú S.A.C., en el periodo 2022.

En este estudio se ha corroborado de manera contundente la existencia de una relación altamente significativa ( $p\text{-valor} < 0.001$ , bilateral) entre las variables de incentivos laborales y desempeño laboral dentro del entorno de la empresa ISEG Perú S.A.C., ubicada en Lima durante el año 2022. Además, se ha identificado un vínculo sumamente sólido y

positivo entre ambas variables, representado por un coeficiente de correlación de 0.761 ( $\rho = 0.761$ ). Estos hallazgos son coherentes con los resultados obtenidos por Quispe (2022), quien también estableció una relación de significancia entre estas variables (p-valor bilateral  $0.000 < 0.01$ ), y obtuvo un coeficiente de Pearson de 0.695, indicativo de una conexión positiva considerable.

Por otro lado, los trabajos realizados por Mujica y Guzmán (2021) arrojaron conclusiones similares al evidenciar una relación significativa entre las variables (p-valor  $0.000 < 0.05$ ). Sin embargo, estos investigadores evaluaron la intensidad de la relación mediante el coeficiente Tau\_b de Kendall, el cual arrojó un valor de 0.779, denotando un nivel significativo de asociación ordinal positiva de alta magnitud. En paralelo, Dávila et al. (2022) llegaron a la conclusión de que las variables bajo estudio presentan una relación de gran significancia (p-valor =  $0.000 < 0.01$ ), acompañada de un sólido grado de correlación positiva que alcanzó un valor de 0.820 ( $\rho = 0.820$ ). Estos resultados se alinean de manera coherente con los descubrimientos de nuestro estudio.

En todos estos enfoques empíricos, se ha constatado de manera consistente que existe una relación significativa entre ambas variables, sin importar el sector económico ni el tipo de organización analizada.

A pesar de la variedad de coeficientes de correlación empleados para evaluar estas variables en diferentes contextos, se puede deducir con certeza la presencia de una relación significativa entre incentivos laborales y desempeño laboral. Este descubrimiento cobra una importancia particular en el contexto de ISEG Perú S.A.C. en Lima, dado que la empresa debe tomar en consideración la importancia de los incentivos laborales y contemplar la implementación de un plan que los incorpore en su entorno laboral.

Es crucial realizar un análisis profundo de cada dimensión seleccionada para el constructo de incentivos laborales. Los resultados de este estudio respaldan con firmeza la idea de que las dimensiones de estabilidad laboral, actividades recreativas y reconocimiento por parte del empleador poseen una conexión significativa con el

desempeño laboral (con un nivel de significancia inferior a 0.05). En todos los casos, el grado de relación descubierto se sitúa en un rango que denota una correlación positiva considerable ( $0.62 < \rho < 0.75$ ). Estos hallazgos plantean una reflexión interesante: en el contexto de la empresa ISEG Perú S.A.C. en Lima, un incentivo laboral de índole económica no necesariamente desempeña un rol determinante en la promoción de un buen rendimiento laboral entre los colaboradores. Este hallazgo se alinea con lo señalado por Cabanillas y Leyva (2018), quienes reportaron que el 87% de los encuestados en su investigación afirmó que "recibe algún tipo de reconocimiento no monetario por parte de la empresa, como felicitaciones y otros gestos", los cuales ejercen una influencia motivadora en su desempeño. Esta observación refuerza y respalda los resultados obtenidos en el presente estudio.

En relación a la dimensión de bono incentivo, los resultados evidenciaron la ausencia de una relación significativa con el desempeño laboral. Esto sugiere que, en el contexto de la empresa ISEG Perú S.A.C. en Lima, el aspecto económico no actúa como un motivador primordial para sus colaboradores. Ordoñez y Quiroz (2018) respaldan esta idea al encontrar que el 61.1% de los encuestados concordaba con los incentivos financieros, mientras que un significativo 45.8% expresaba preferencia por incentivos no financieros. Es interesante destacar que la percepción de los incentivos económicos puede variar entre las distintas organizaciones, como lo señala Kim *et al.* (2020). Cada entidad posee sus propias particularidades en cuanto a los incentivos económicos y no económicos. En este sentido, investigaciones como la de Pereyra (2018) se vuelven relevantes. Pereyra (2018) diseñó un plan que incorporaba elementos motivacionales y un sistema de incentivos, donde un aumento excepcional del 8% en premios mensuales incrementó la productividad en un 18.03%. Esta observación se refuerza con los resultados de Khan *et al.* (2020), quienes concluyeron que los incentivos monetarios y el desempeño laboral están positivamente relacionados ( $p = 0.000$ ). Para estos autores, la efectividad de los incentivos monetarios está vinculada a su adecuación a las expectativas del personal, lo que fomenta la eficacia y eficiencia en sus funciones (p. 17).

Asimismo, los hallazgos de este estudio indicaron que la dimensión de desarrollo de carrera no presenta una relación significativa con el desempeño laboral. Esta conclusión sugiere la necesidad de un análisis más exhaustivo para identificar las necesidades del personal y crear planes de capacitación. También es crucial diseñar trayectorias profesionales que motiven a los empleados y los ayuden a alcanzar sus metas individuales. El desarrollo personal dentro de una organización es un factor esencial tanto para el crecimiento del empleado como para el avance de la entidad en sí. En este contexto, el estudio de Sánchez *et al.* (2022) resulta revelador al identificar aquellos factores como el bajo salario, la limitada perspectiva de crecimiento profesional, un ambiente laboral inadecuado y la escasa implementación de incentivos laborales que pueden generar desmotivación, aumentando el ausentismo y la rotación del personal. Además, Kim *et al.* (2020) concluyen que los incentivos ligados al desarrollo profesional tienen un impacto mayor en la atracción de trabajadores altamente productivos que los incentivos salariales. Estos resultados subrayan la importancia de enfoques más allá de lo económico para asegurar la satisfacción y la permanencia del personal.

### **Limitaciones**

Durante el desarrollo de este estudio, se identificaron algunas limitaciones que es importante destacar. En primer lugar, se encontró una dificultad preocupante en el proceso de validación de contenido del instrumento. Aunque se solicitó a los docentes expertos su colaboración en la validación, la falta de respuesta oportuna por parte de estos expertos resultó en un retraso en el proceso de recolección de datos.

Además, es necesario mencionar otra limitación relacionada con el tamaño de la muestra. Esta limitación es comprensible ya que el estudio se enfocó solo en la ciudad de Lima debido a la facilidad de acceso a los colaboradores de esta sede. No obstante, es relevante destacar que la empresa brindó facilidades para la realización de esta investigación, lo que permitió obtener resultados valiosos.

En lo que respecta a las limitaciones asociadas con la medición de las variables, es crucial considerar las perspectivas de los encuestados dentro de la empresa ISEG Perú S.A.C. en Lima:

- En relación con la política de bonos incentivos, un grupo de encuestados expresó que no existe tal política o que, en caso de existir, los bonos incentivos no satisfacen sus expectativas.
- Respecto a las actividades recreativas, algunos encuestados señalaron que estas no involucran adecuadamente a sus familias o que su frecuencia es insuficiente para lograr un impacto significativo.
- En cuanto a las actividades recreativas, desde la percepción de ciertos encuestados, no parecen tener un efecto significativo en la mejora del ambiente laboral.
- Una observación relevante es que algunos encuestados consideraron que no se otorga un reconocimiento equitativo a los esfuerzos de los trabajadores.
- Se identificó que algunos trabajadores nuevos en la empresa carecen del conocimiento básico necesario para llevar a cabo sus tareas de manera eficiente.

Estas limitaciones plantean oportunidades para futuras investigaciones y para la implementación de estrategias de mejora dentro de la empresa. Es esencial abordar estas observaciones para fomentar un entorno laboral más satisfactorio y productivo en la empresa ISEG Perú S.A.C. de Lima.

## **Implicancias**

### **Implicancias teóricas:**

Los resultados obtenidos en este estudio servirán como una base sólida para investigaciones futuras en relación a las variables de incentivos laborales y desempeño laboral. Estos hallazgos contribuirán a ampliar el conocimiento teórico que las organizaciones deben considerar en su toma de decisiones.

### **Implicancias prácticas:**

Los resultados de esta investigación brindarán la oportunidad de evaluar la situación actual de la empresa ISEG Perú S.A.C. en Lima de manera específica. Además, ofrecerán la base para desarrollar estrategias que no solo permitan mantener los niveles identificados, sino también mejorar el plan de incentivos en el corto plazo. Estos hallazgos podrían ser ampliados a toda la empresa a nivel nacional e internacional.

### **Implicancias metodológicas:**

La adopción de una metodología precisa en la ejecución de esta investigación, la cual ha sido minuciosamente expuesta, posibilitará su replicación en distintos contextos. Esta replicabilidad es esencial ya que la comparabilidad entre investigaciones es crucial para el progreso de la ciencia.

### **Conclusiones**

Se ha corroborado una relación significativa y positiva entre los incentivos laborales y el rendimiento en el ámbito laboral, subrayando la trascendencia de este vínculo en diversos sectores empresariales. En consecuencia, es imperativo que las organizaciones ponderen estas variables al gestionar su capital humano.

Determinar con precisión cuáles incentivos laborales, ya sean de naturaleza económica o no económica, potencian un desempeño óptimo por parte de los colaboradores en una empresa, es una tarea de alta complejidad. Cada institución presenta particularidades únicas, lo que insta a los responsables de la gestión del talento humano a examinar con detenimiento el modelo más adecuado a su contexto. No obstante, es innegable que ambas formas de incentivos deben converger en los esquemas de compensación de cualquier entidad orientada al éxito. La combinación equilibrada de incentivos económicos y no económicos puede catalizar la motivación, el compromiso y la satisfacción de los empleados, impulsando en última instancia el progreso y florecimiento de la organización.

Los integrantes de la empresa bajo estudio expresan que la estabilidad laboral, las iniciativas recreativas promovidas por la entidad y el reconocimiento proveniente de la

dirección están intrínsecamente vinculados con su desempeño laboral. Dada esta correlación, se sugiere que estos factores sean considerados para una mejora en el esquema de incentivos de la organización. Se hace hincapié en que estos tres elementos funcionan como incentivos no económicos.

La promoción del desarrollo profesional o crecimiento en la trayectoria laboral emerge como un aspecto crucial en la gestión de los recursos humanos, particularmente en el contexto de la empresa en cuestión. Resulta indiscutible que cuando los individuos perciben oportunidades para su progreso en el ámbito profesional, su motivación se ve enriquecida y su aporte a la organización adquiere una dimensión significativa. En consecuencia, tanto el colaborador como la empresa cosechan beneficios mutuos a partir de esta dinámica positiva.

### **Recomendaciones**

Es aconsejable llevar a cabo una revisión exhaustiva del plan de incentivos, con especial énfasis en la inclusión de la participación familiar en las actividades recreativas. Además, se recomienda otorgar una atención amplificada al reconocimiento de los trabajadores y mejorar el proceso de integración en la empresa (onboarding).

Asimismo, se sugiere la realización de investigaciones subsiguientes que sigan la metodología aplicada en este estudio. Estas investigaciones futuras pueden proporcionar una mayor comprensión y consolidación de los hallazgos obtenidos en este estudio inicial.

## Referencias

- Aguilar, K. (2021). *Los incentivos laborales y su influencia en la productividad de la empresa call center Konecta, Chiclayo 2018* [Tesis de licenciatura, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo] URI: <http://hdl.handle.net/20.500.12423/3481>
- Aguilar, K., y Ortiz, K. (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* [Tesis de licenciatura, Universidad Estatal de Milagro] URI: <http://repositorio.unemi.edu.ec/handle/123456789/2843>
- Aguilar, M., Pérez, F., y Madriz, D. (2012). Incentivos laborales como aporte a la productividad y a la calidad de servicio en las empresas del rubro farmacias. *Ingeniería Industrial*.

<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=215026158003>

Altivez, F. y Ramírez, M. (2013). *Relación entre el programa de compensación e incentivos y la motivación en los empleados de la empresa del Grupo Almer, Trujillo* [Tesis de licenciatura, Universidad Privada Antenor Orrego] URI: <https://hdl.handle.net/20.500.12759/21>

Bravo, J. (2017). *Los incentivos laborales y su relación en la productividad de la empresa XYGO S.A., distrito de Miraflores, año 2017* [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo] URI: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/12262>

Bravo, C. y Oliva, N. (2017). *Propuesta de un programa de incentivos laborales para mejorar la motivación en los trabajadores del molino del agricultor - Lambayeque, 2016* [Tesis de licenciatura, Universidad Señor de Sipán] URI: <https://hdl.handle.net/20.500.12802/4208>

Cabanillas, F. y Leyva, E. (2018). *Incidencia de los incentivos laborales en el rendimiento de los colaboradores del área de cobranza, de la empresa financiera «mi banco»; Cajamarca, 2018* [Tesis de licenciatura, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo] URI: <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/832>

Carbajal, E. (2015). *Estabilidad laboral y contratos temporales en las entidades públicas del Estado - 2014* [Tesis de postgrado, Universidad de Huánuco] URI: <http://repositorio.udh.edu.pe/123456789/265>

Castro, J., y Vásquez, D. (2018). *Incentivos laborales y su relación con el desempeño de los trabajadores del hospital Essalud III de Chimbote - 2018* [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo] URI: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/28904>

Caycho, G. (2017). *Implementación de un sistema de incentivos para la mejora de la productividad en una empresa de confección textil* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional Mayor de San Marcos] URI: <https://hdl.handle.net/20.500.12672/6412>

Chiavenato, I. (2009). *Administración de Recursos Humanos: El capital humano de las organizaciones* (9.<sup>a</sup> ed.). México: McGraw Hill. [chrome-](#)

[extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://clea.edu.mx/biblioteca/files/original/550fe4eb12c34ed49b9b0b6760f5a289.pdf](https://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://clea.edu.mx/biblioteca/files/original/550fe4eb12c34ed49b9b0b6760f5a289.pdf)

Dávila Morán, R. C., Agüero Corzo, E. C., Palomino Quispe, J. F., & Zapana Diaz, D. (2022). Incentivos laborales y desempeño organizacional en trabajadores de una empresa peruana. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(1), 576-583. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/2589>

Escobar, J., y Cuervo, Á. (2008). Validez de contenido y juicio de expertos: una aproximación a su utilización. *Avances en Medición*, 6(1), 27-36. [https://www.researchgate.net/publication/302438451\\_Validez\\_de\\_contenido\\_y\\_juicio\\_de\\_expertos\\_Una\\_aproximacion\\_a\\_su\\_utilizacion](https://www.researchgate.net/publication/302438451_Validez_de_contenido_y_juicio_de_expertos_Una_aproximacion_a_su_utilizacion)

Flores, E., Miranda, M., y Villasís, M. (2017). El protocolo de investigación VI: cómo elegir la prueba estadística adecuada. *Estadística inferencial. Revista Alergia México*, 64(3), 364-370. <https://doi.org/10.29262/ram.v64i3.304>

Flores, C., y Flores, K. (2021). Pruebas para comprobar la normalidad de datos en procesos productivos: Anderson-Darling, Ryan-Joiner, Shapiro-Wilk y Kolmogórov-Smirnov. *Societas. Revista de Ciencias Sociales y Humanísticas*, 23(2), 83-97. <http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/341/3412237018/index.html>

Hernández, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: McGraw Hill. [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Arc\\_hivos/Materiales\\_de\\_consulta/Drogas\\_de\\_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf](chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Arc_hivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf)

Hernández, S., Fernández, C. y Baptista, L. (2014). *Metodología de la Investigación* (6.<sup>a</sup> ed.). México: McGraw-Hill. <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>

Juárez, M. & Palpa, J. (2016). *Desempeño laboral y su influencia en la gestión de almacén de la empresa TXI Estilo S.A.C. del distrito del Cercado de Lima 2018* [Tesis de

licenciatura, Universidad Peruana de las Américas] URI:

<http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/handle/upa/929>

- Khan, M., Daniyal, M., & Zaryab Ashraf, M. (2020). The Relationship Between Monetary Incentives and Job Performance: Mediating Role of Employee Loyalty. *International Journal of Multidisciplinary and Current Educational Research (IJM CER)*, 2(6), 12-21. <https://www.researchgate.net/publication/34791>
- Kim, H.B., Kim, S. y Kim, T.T. (2020). The role of career and wage incentives in labor productivity: Evidence from a two-stage field experiment in Malawi. *The Review of Economics and Statistics*, 102(5), 839–851. [https://doi.org/10.1162/rest\\_a\\_00854](https://doi.org/10.1162/rest_a_00854)
- 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 inédita, Universidad Continental] URI: <https://hdl.handle.net/20.500.12394/9094>
- Novales, A. (2010). Análisis de regresión. Universidad Complutense de Madrid. <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.ucm.es/data/cont/docs/518-2013-11-13-Analisis%20de%20Regresion.pdf>
- Ordoñez, H., y Quiroz, V. (2018). *Relación de los incentivos laborales con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Autonort Cajamarca SAC, 2018* [Tesis de licenciatura, Universidad Privada del Norte] URI: <https://hdl.handle.net/11537/15109>
- Pereyra, C. (2018). *Sistema de incentivos y su relación con la productividad en una PyME del sector de la construcción* [Tesis de licenciatura, Universidad Abierta Interamericana] Archivo digital <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/http://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/TC130029.pdf>
- Quispe, V. (2022). *Incentivos laborales y desempeño laboral: Caso en la empresa Grifos & Inversiones San José SAC, Juliaca, 2021* [Tesis de licenciatura, Universidad Peruana Unión] URI: <http://hdl.handle.net/20.500.12840/5451>

- Rossi Valverde, R. M., & Rossi Ortiz, R. G. (2022). Grado de relación entre autoeficacia y rendimiento académico en una universidad privada. *Revista Andina de Educación*, 5(2), 000527. <https://doi.org/10.32719/26312816.2022.5.2.7>
- Salazar, J. (2019). *Cultura organizacional y desempeño laboral en la unidad de finanzas en la empresa NGR Perú S.A. – 2019* [Tesis de licenciatura, Universidad Autónoma del Perú] URI: <https://hdl.handle.net/20.500.13067/1211>
- Sánchez-Pacheco, E., Hurel-Sotomayor, C., & Aguirre-Benalcázar, M., (2022). Motivación laboral: una mirada desde los incentivos a los trabajadores de la ciudad de Machala en Ecuador . *593 Digital Publisher CEIT*, 7(4-1), 462-473.  
<https://doi.org/10.33386/593dp.2022.4-1.1243>
- Tamayo, M. (2007). *El proceso de la investigación científica; incluye glosario y manual de evaluación de proyectos* (4a. Ed.). Limusa. [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/227860/El\\_proceso\\_de\\_la\\_investigacion\\_cientifica\\_Mario\\_Tamayo.pdf](chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/227860/El_proceso_de_la_investigacion_cientifica_Mario_Tamayo.pdf)
- Valderrama, S. (2002). *Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación científica*. Editorial San Marcos. <https://es.scribd.com/document/335731707/Pasos-Para-Elaborar-Proyectos-de-Investigacion-Cientifica-Santiago-Valderrama-Mendoza>
- Ventura, M. (2015). *Impacto de incentivos en el desempeño laboral en trabajadores de la empresa CONTECCON INVERSIONES E.I.R.L - 2015* [Tesis de licenciatura, Universidad San Pedro] URI:  
<http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/4837>
- Zelada, R. (2016). *Plan de incentivos para mejorar la productividad de la fuerza de ventas de la empresa People outsourcing S.A.C. Sucursal Trujillo 2016* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Trujillo] URI:  
<http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/8120>



### ANEXO N° 1

TÍTULO: RELACIÓN ENTRE LOS INCENTIVOS LABORALES Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA ISEG PERU S.A.C., LIMA - 2022			
ENUNCIADOS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	DISEÑO METODOLÓGICO
1. Problema general	1.Objetivo general	1. Hipótesis general	<b>Tipo de investigación:</b> Básica  <b>Enfoque:</b> Cuantitativo  <b>Nivel de investigación:</b> Correlacional  <b>Diseño de investigación:</b> No experimental, transeccional y correlacional
¿Existe relación entre los incentivos laborales y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa ISEG Perú S.A.C. de Lima, en el periodo 2022?	<b>OG:</b> Determinar si existe relación entre los incentivos laborales y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa ISEG Perú S.A.C. de Lima, en el periodo 2022.	<b>HG<sub>1</sub>:</b> Sí existe relación significativa entre los incentivos laborales y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa ISEG PERU S.A.C. de Lima, en el periodo 2022.  <b>HG<sub>0</sub>:</b> No existe relación entre los incentivos laborales y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa ISEG PERU S.A.C. de Lima, en el periodo 2022.	
2. Problemas específicos	2.Objetivos específicos	2. Hipótesis específicas	<b>Técnica de recolección de datos:</b> Encuesta online  <b>Instrumento de recolección de datos:</b> Cuestionario  <b>Población:</b> Finita  <b>Muestra:</b> Muestreo no probabilístico censal de 25 colaboradores
¿Existe relación entre las dimensiones de la variable incentivos laborales y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa ISEG Perú S.A.C. de Lima, en el periodo 2022?	<b>OE:</b> Determinar si existe relación entre la dimensión estabilidad laboral y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa ISEG Perú S.A.C. de Lima, en el periodo 2022.	<b>HE<sub>11</sub>:</b> Sí existe relación significativa entre la dimensión estabilidad laboral y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa ISEG PERU S.A.C. de Lima, en el periodo 2022.  <b>HE<sub>10</sub>:</b> No existe relación entre la dimensión estabilidad laboral y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa ISEG PERU S.A.C. de Lima, en el periodo 2022.	

	Determinar si existe relación entre la dimensión bono incentivo y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa ISEG Perú S.A.C. de Lima, en el periodo 2022.	<p><b>HE<sub>21</sub>:</b> Sí existe relación significativa entre la dimensión bono incentivo y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa ISEG PERU S.A.C. de Lima, en el periodo 2022.</p> <p><b>HE<sub>20</sub>:</b> No existe relación entre la dimensión bono incentivo y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa ISEG PERU S.A.C. de Lima, en el periodo 2022.</p>	
	Determinar si existe relación entre la dimensión desarrollo de la carrera y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa ISEG Perú S.A.C. de Lima, en el periodo 2022.	<p><b>HE<sub>31</sub>:</b> Sí existe relación significativa entre la dimensión desarrollo de la carrera y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa ISEG PERU S.A.C. de Lima, en el periodo 2022.</p> <p><b>HE<sub>30</sub>:</b> No existe relación entre la dimensión desarrollo de la carrera y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa ISEG PERU S.A.C. de Lima, en el periodo 2022.</p>	

	<p>Determinar si existe relación entre la dimensión actividades recreativas y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa ISEG Perú S.A.C. de Lima, en el periodo 2022.</p>	<p><b>HE<sub>4i</sub>:</b> Sí existe relación significativa entre la dimensión actividades recreativas y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa ISEG PERU S.A.C. de Lima, en el periodo 2022.</p> <p><b>HE<sub>40</sub>:</b> No existe relación entre la dimensión actividades recreativas y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa ISEG PERU S.A.C. de Lima, en el periodo 2022.</p>	
	<p>Determinar si existe relación entre la dimensión reconocimiento del empleador y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa ISEG Perú S.A.C. de Lima, en el periodo 2022.</p>	<p><b>HE<sub>5i</sub>:</b> Sí existe relación significativa entre la dimensión reconocimiento del empleador y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa ISEG PERU S.A.C. de Lima, en el periodo 2022.</p> <p><b>HE<sub>50</sub>:</b> No existe relación entre la dimensión reconocimiento del empleador y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa ISEG PERU S.A.C. de Lima, en el periodo 2022.</p>	

ANEXO N° 2

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems
<b>Incentivos laborales</b>	Son beneficios que generan un estímulo en el trabajador para adoptar comportamientos que, en su mayoría, están orientados de manera directa o indirecta a alcanzar los objetivos establecidos por la organización, como la mejora en la calidad de productos o servicios y la reducción de costos al realizar las tareas de manera eficaz y eficiente. Esto, en definitiva, representa una manera de motivar al empleado para que su producción se alinee cada vez más con las expectativas de la empresa (Zelada, 2016).	Se define operacionalmente mediante las dimensiones que están presentes en el ámbito laboral de los colaboradores de la Empresa ISEG Perú S.A.C. y estas son: estabilidad laboral, bono incentivo, desarrollo de la carrera, actividades recreativas y reconocimiento del empleador; las cuales son medidas con una escala ordinal con opciones de respuestas tipo Likert.	<b>Estabilidad laboral</b>	Tranquilidad concentración	1-3
				Identificación	
				Nivel de rotación	
			<b>Bono incentivo</b>	Política salarial	4-6
				Sueldo, Bonificación	
				Plan de incentivos equitativo	
			<b>Desarrollo de la carrera</b>	Oportunidades	7-9
				Evaluaciones y competencias	
				Productividad, logros	
			<b>Actividades Recreativas</b>	Distracción relajación	10-12
				Acercamiento familiar	
				Salud, ánimo, energía	
			<b>Reconocimiento del empleador</b>	Premiaciones, valoración	13-15
				Reconocimiento justo	
				Satisfacción, clima laboral	

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems
<b>Desempeño laboral</b>	Refleja el grado de avance en la ejecución de las labores dentro de la organización por parte del empleado, desempeñando funciones en su rol dentro de la empresa, en pos de alcanzar los objetivos establecidos (Juarez & Palpa, 2020)	Se define operacionalmente mediante las dimensiones que están presentes en el ámbito laboral de los colaboradores de la Empresa ISEG Perú S.A.C. y estas son: habilidades, conocimiento, actitudes, cumplimiento de objetivos y evaluación de desempeño; para ello se utiliza con una escala de medida ordinal con opciones de respuestas tipo Likert.	<b>Habilidades</b>	Hábitos	16-18
				Aporte innovación	
				Resolución de problemas	
			<b>Conocimiento</b>	Preparación, entrenamiento	19-21
				Capacitación, entrenamiento	
				Evaluación, reclutamiento	
			<b>Actitudes</b>	Compromiso en el trabajo	22-24
				Respeto compañerismo	
				Premiación, trabajo en equipo	
			<b>Cumplimiento de objetivos</b>	Indicadores	25-27
				Alcanzables resultados	
				Resultados, seguimiento	
			<b>Evaluación de desempeño</b>	Confiabilidad, aporte	28-30
				Metas, objetivos, cumplimiento	
				Logros, desarrollo, crecimiento	

## ANEXO N° 3

### INSTRUMENTO PARA MEDIR RELACIÓN ENTRE LOS INCENTIVOS LABORALES Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA ISEG PERU S.A.C., LIMA - 2022

#### Consentimiento informado

Estimado/a participante:

Le pedimos vuestro apoyo en la ejecución de esta investigación conducida por Humberto Zenobio Méndez Abanto, estudiante de la carrera de Administración de la Facultad de Negocios de la Universidad Privada del Norte. La investigación, denominada "RELACIÓN ENTRE LOS INCENTIVOS LABORALES Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA ISEG PERU S.A.C., LIMA - 2022", tiene como propósito Determinar el grado de relación entre las variables Incentivos laborales y Desempeño laboral de los colaboradores de la empresa ISEG PERU S.A.C. en el periodo 2022.

Para ello, se le solicita participar en la presente encuesta que le tomará de 15 a 20 minutos de su tiempo. Su participación en la investigación es completamente voluntaria y será usada con fines académicos.

#### Instrucciones

Lo invitamos a tomarse unos minutos de su tiempo para completar la siguiente información, cabe resaltar que esta encuesta es confidencial y solicitamos que responda con sinceridad

A continuación, para esta encuesta hemos empleado **una escala tipo Likert para la calificación de cada ítem** y así conocer su opinión, según su percepción, de la realidad de la organización eligiendo una de las opciones entre Totalmente en Desacuerdo hasta Totalmente de Acuerdo. Solo puede elegir o marcar una de las opciones para cada ítem.

Agradecemos anticipadamente su participación.

**INSTRUMENTO DE MEDICIÓN**

<b>VARIABLE: INCENTIVOS LABORALES</b>		Totalmente en Desacuerdo	En Desacuerdo	No sabe/No opina	De Acuerdo	Totalmente de Acuerdo
<b>Dimensión: Estabilidad Laboral</b>						
1.	Siento como trabajador, que existe estabilidad laboral en mi organización.					
2.	Creo que es importante que el trabajador sienta que existe estabilidad laboral en su centro de labor.					
3.	En mi centro de trabajo se fomenta la estabilidad laboral.					
<b>Dimensión: Bono Incentivo</b>						
4.	En mi organización se tiene como política brindar algún bono incentivo.					
5.	Pienso que es importante que la empresa brinde algún tipo de bono incentivo.					
6.	Estoy a favor de que un bono incentivo sea asignado en base a un cumplimiento y productividad específicas del puesto.					
<b>Dimensión: Desarrollo de la Carrera</b>						
7.	En mi organización se promueve la línea de carrera de manera interna.					
8.	Siento que mi organización permite desarrollar una línea de carrera.					
9.	Creo que el desarrollo de la carrera en mi organización se da de manera justa y equitativa.					

<b>Dimensión: Actividades Recreativas</b>		Totalmente en Desacuerdo	En Desacuerdo	No sabe/No opina	De Acuerdo	Totalmente de Acuerdo
10.	En mi organización se desarrollan actividades recreativas en beneficio del trabajador.					
11.	En mi empresa las actividades recreativas alcanzan también al entorno familiar.					
12.	En mi organización las actividades recreativas logran mejorar el ambiente laboral.					
<b>Dimensión: Reconocimiento del Empleador</b>		Totalmente en Desacuerdo	En Desacuerdo	No sabe/No opina	De Acuerdo	Totalmente de Acuerdo
13.	En mi organización se brinda reconocimientos hacia el trabajador.					
14.	En mi organización se efectúa un reconocimiento justo hacia el colaborador					
15.	Pienso que el reconocimiento por parte de mi empleador motiva a un mejor clima laboral					
<b>VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL</b>		Totalmente en Desacuerdo	En Desacuerdo	No sabe/No opina	De Acuerdo	Totalmente de Acuerdo
<b>Dimensión: Habilidades</b>						
16.	Siento que puedo desarrollar mis habilidades con total libertad e independencia.					
17.	Creo que mis habilidades son valoradas por mi organización.					
18.	Mis habilidades guardan relación con las funciones de mi puesto de trabajo y me ayudan para un buen desempeño.					
<b>Dimensión: Conocimiento</b>		Totalmente en Desacuerdo	En Desacuerdo	No sabe/No opina	De Acuerdo	Totalmente de Acuerdo

19.	En mi organización se brinda el conocimiento adecuado para realizar las funciones de su puesto.					
20.	Mi jefe directo conoce y aporta de manera positiva al desempeño de mi puesto de trabajo.					
21.	Considero que un trabajador que se incorpora a mi organización tiene el conocimiento básico respecto al trabajo que va a realizar.					
<b>Dimensión: Actitudes</b>		Totalmente en Desacuerdo	En Desacuerdo	No sabe/No opina	De Acuerdo	Totalmente de Acuerdo
22.	En mi equipo de trabajo se fomenta las buenas actitudes.					
23.	Mis compañeros de trabajo tienen siempre buenas actitudes de compañerismo.					
24.	En mi organización se valoran y reconocen las buenas actitudes.					
<b>Dimensión: Cumplimiento de Objetivos</b>		Totalmente en Desacuerdo	En Desacuerdo	No sabe/No opina	De Acuerdo	Totalmente de Acuerdo
25.	Mi organización tiene una visión clara de sus objetivos y de cómo deben cumplirse.					
26.	Los objetivos de mi organización son accesibles y pueden lograrse.					
27.	Tengo claros los objetivos de mi área y cómo debe darse su cumplimiento.					
<b>Dimensión: Evaluación de Desempeño</b>		Totalmente en Desacuerdo	En Desacuerdo	No sabe/No opina	De Acuerdo	Totalmente de Acuerdo
28.	Considero útil la evaluación de desempeño ya que agrega valor a mi crecimiento laboral en mi organización.					
29.	La evaluación de mi desempeño es justa y objetiva.					
30.	Con frecuencia se evalúa mi desempeño en mi organización					

## ANEXO N° 4

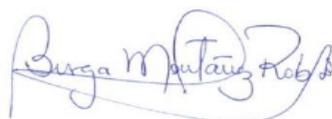
### MATRIZ PARA EVALUACIÓN DE EXPERTOS

<b>Título de la Investigación:</b>	RELACION ENTRE LOS INCENTIVOS LABORALES Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA ISEG PERU S.A.C. - 2022		
<b>Línea de Investigación:</b>	Desarrollo sostenible y Gestión empresarial		
<b>Apellidos y nombres del experto:</b>	Burga Montañez, Roberto Eduardo		
<b>El instrumento de medición pertenece a la variable:</b>	INCENTIVOS LABORALES Y DESEMPEÑO LABORAL		

Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. Tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "x" en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencia, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.

Ítems	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	X		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de investigación?	X		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	X		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X		
6	¿La redacción de las preguntas tienen un sentido coherente y no están sesgadas?	X		
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	X		
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?	X		
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	X		

Sugerencias:



Firma del Experto:

### MATRIZ PARA EVALUACIÓN DE EXPERTOS

<b>Título de la Investigación:</b>	RELACION ENTRE LOS INCENTIVOS LABORALES Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA ISEG PERU S.A.C. - 2022	
<b>Línea de Investigación:</b>	Desarrollo sostenible y Gestión empresarial	
<b>Apellidos y nombres del experto:</b>	Mendoza Valera Carlos	
<b>El instrumento de medición pertenece a la variable:</b>	INCENTIVOS LABORALES Y DESEMPEÑO LABORAL	

Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. Tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "x" en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencia, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.

Ítems	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	X		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de investigación?	X		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	X		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X		
6	¿La redacción de las preguntas tienen un sentido coherente y no están sesgadas?	X		
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	X		
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?	X		
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	X		

**Sugerencias:**  
Puede aplicar el instrumento.

**Firma del Experto:**

Mg. Carlos Valera Mendoza  
Universidad Privada del Norte  
Facultad de Negocio  
País: Perú



<https://orcid.org/0000-0002-2046-2291>

### MATRIZ PARA EVALUACIÓN DE EXPERTOS

<b>Título de la Investigación:</b>	RELACIÓN ENTRE LOS INCENTIVOS LABORALES Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA ISEG PERU S.A.C. - 2022		
<b>Línea de Investigación:</b>	Desarrollo sostenible y Gestión empresarial		
<b>Apellidos y nombres del experto:</b>	CRISTIAN JOEL MARTINEZ AGAMA		
<b>El instrumento de medición pertenece a la variable:</b>	INCENTIVOS LABORALES Y DESEMPEÑO LABORAL		

Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. Tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "X" en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencia, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.

Ítems	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	X		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de investigación?	X		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	X		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X		
6	¿La redacción de las preguntas tienen un sentido coherente y no están sesgadas?	X		
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	X		
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?	X		
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	X		

**Sugerencias:** Los enunciados deben ser respuesta con opciones y no un si o no. Adicionalmente, se deben especificar los indicadores en los enunciados.

Firma del Experto:

