



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

INCENTIVOS LABORALES Y MOTIVACIÓN EN LOS COLABORADORES DE LA  
EMPRESA AUTONORT S.A - CHIMBOTE 2018.

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN**  
**ADMINISTRACIÓN**

AUTORES:

LARA PINEDO ZARELLA DEL CARMEN

MESTANZA ATILANO JHOANA IRENE

ASESOR:

MGTR. GUTIERREZ CHILCA RANDALL MANOLO

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

GESTIÓN DE ORGANIZACIONES

CHIMBOTE – PERÚ

2018



ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS

Código : F07-PP-PR-02.02  
Versión : 09  
Fecha : 23-03-2018  
Página : 1 de 1

El jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (a)

*Mostranza Atilano Juana Irene*

cuyo título es:

*Incentivos Laborales y Motivación en los Colebradores  
de la empresa AUTONOR S.A. - Chimbote, 2018.*

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por  
el estudiante, otorgándole el calificativo de: *15* (Número)

*QUINCE* (Letras).

Chimbote *04* de *12* Del 20*18*.

PRESIDENTE

SECRETARIO

VOCAL



ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS

Código : F07-PP-PR-02.02  
Versión : 09  
Fecha : 23-03-2018  
Página : 1 de 1

El jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (a)

*Lara Pinedo Zarella Del Corman*

cuyo título es:

*Incentivos Laborales y Motivación en los colaboradores  
de la empresa AUTONERT S.A. - Chimbote  
2018*

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por  
el estudiante, otorgándole el calificativo de: *15* (Número).....

*QUINCE* (Letras).

Chimbote *04* de *12* Del 20*18*.

  
PRESIDENTE

  
SECRETARIO

  
VOCAL

## **Dedicatoria**

A dios por iluminarme y brindarme  
salud para poder elaborar con éxito  
el presente trabajo de investigación.

A mis padres por apoyarnos en toda  
nuestra carrera y llegar a culminar con éxito

## **Agradecimiento**

Al Mg. Nestor Daniel Gonzalez

Rueda, por su apoyo y trasmitirme

sus conocimientos que hicieron posible

la realización de mi tesis.

A todos mis profesores por ser guias

y ejemplos durante 4 años, por brindarme

conocimientos y sus consejos, por no ser solo

grandes profesionales sino grandes seres

humanos.

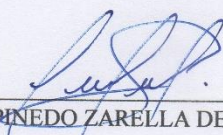
### Declaratoria de Autenticidad

Yo Mestanza Atilano Jhoana Irene con DNI N° 73274762 y Lara Pinedo Zarella del Carmen identificada con DNI N°47650289 a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Nuevo Chimbote, diciembre del 2018



---

LARA PINEDO ZARELLA DEL CARMEN

Tesista



---

MESTANZA ATILANO JHOANA IRENE

Tesista

## **Presentación**

Señores miembros del Jurado Calificador:

En conformidad con los lineamientos técnicos y normativos que la Universidad Cesar Vallejo exige, pongo a su disposición y criterio profesional, el informe de tesis:

“Incentivos laborales y motivación en los colaboradores de la empresa Autonort S.A, Chimbote – 2018”, estudio realizado para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración.

El presente estudio tuvo como finalidad determinar la relación entre Incentivos Laborales y motivación en los colaboradores de la empresa Autonort S.A, Chimbote - 2018.

En cumplimiento del reglamento de grados y títulos profesionales de licenciado en Administración, esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

Con la convicción de que se otorgará el valor justo y mostrando apertura a sus observaciones, agradezco por anticipado las sugerencias y apreciaciones que se brinden a la investigación.

Nuevo Chimbote, Diciembre del 2018.

## ÍNDICE

Acta de aprobación de tesis .....	ii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento.....	v
Declaratoria de autenticidad .....	vi
Presentación .....	vii
Índice.....	viii
Resumen .....	ix
Abstract .....	x
I. INTRODUCCIÓN .....	11
1.1. Realidad problemática.....	12
1.2. Trabajos previos.....	14
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	17
1.4. Formulación del Problema.....	33
1.5. Justificación del estudio.....	33
1.6. Hipótesis .....	34
1.7. Objetivos .....	34
II. MÉTODO .....	36
2.1.Diseño.....	37
2.2.Variables, Operacionalización.....	38
2.3.Población, muestra.....	39
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez, confiabilidad.....	40
2.5.Métodos de análisis de datos.....	41
2.6.Aspectos éticos .....	43
III. RESULTADOS.....	44
IV. DISCUSIÓN.....	55
V. CONCLUSIONES .....	61
VI. RECOMENDACIONES .....	64
VII. REFERENCIAS .....	67
ANEXOS	



## RESUMEN

En la presente investigación que tuvo como finalidad analizar la relación entre incentivos laborales y motivación en los colaboradores de la empresa Autonort S.A- Chimbote, 2018. Por medio de aplicación de cuestionarios realizado y dirigido a los colaboradores de la empresa. El diseño de investigación fue no experimental ya que no tuvo manipulación de variables y transversal porque se recolectaron datos en un solo momento. Fue descriptivo - correlacional, ya que se describieron las variables, para luego analizar el comportamiento de cada variable y su respectiva correlación, utilizando el estadístico Chi cuadrado de Pearson y fue de 0.000 y a su vez menor que 0.05, nos permite comprobar la relación de variables, es decir entonces Si se acepta ( $H_1$ ) que dice que si existe relación significativa entre los incentivos laborales y la motivación en los colaboradores de la empresa AUTONORT S.A, 2018. Los resultados obtenidos al analizar la variable incentivos laborales siendo un 30% de colaboradores se muestran de acuerdo con la motivación que se promueve su organización, mientras que un 8% se muestra indiferente. Así mismo se procedió a analizar la siguiente variable motivación, siendo un 30% se muestran de acuerdo con la motivación que promueve su organización hacia los colaboradores, mientras que un 8% se muestra indiferente.

Palabras clave: Incentivos laborales, motivación, colaboradores

## ABSTRACT

In the present investigation, which aimed to analyze the relationship between work incentives and motivation in the employees of the company Autonort S.A- Chimbote Group, 2018. Through the application of questionnaires made and directed to the company's employees. The research design was not experimental since it had no manipulation of variables and transversal because data were collected in a single moment. It was descriptive - correlational, since the variables were described, to later analyze the behavior of each variable and its respective correlation, using the Chi square statistic of Pearson and it was 0.000 and at the same time less than 0.05, it allows us to verify the relation of variables , that is to say then If it is accepted (Hi) that says that there is a significant relationship between work incentives and motivation in the employees of the company of AUTONORT SA, 2018. The results obtained by analyzing the variable work incentives, with 30% of employees being in agreement with the motivation promoted by their organization, while 8% are indifferent. Likewise, we proceeded to analyze the following motivation variable, with 30% showing agreement with the motivation promoted by their organization towards employees, while 8% are indifferent.

Keywords: Work incentives, motivation, collaborators

# I INTRODUCCIÓN

## **I. INTRODUCCIÓN**

### **1.1. Realidad problemática**

A nivel internacional la consultora Hay Group (2016) publicó un artículo de los resultados de una encuesta que realizó a diferentes trabajadores de empresas en la ciudad de Bogotá – Colombia, donde se centraron en conocer que tipos de incentivos eran lo que más les brindaban sus empresas, los resultados eran que los incentivos monetarios eran lo que fomentaban las empresas en ellos con un 46% aproximadamente, y un 50% precisaban que los incentivos no monetarios eran practicadas por las empresas.

Esto significa que las empresa modernas los incentivos laborales van más allá del salario pactado, implica reconocimientos que conforme crece la nómina se tornan más diferenciados, lo que da origen a estudios para establecer una correlación entre los incentivos que se ofrecen al trabajador y las responsabilidades que este asume, esta correlación pasa por la percepción de lo que cada uno considera que merece ganar.

Yajaira (2012) señala que las empresas para que las personas no se vayan de estas, les brinda beneficios adicionales orientados a equilibrar su vida con su trabajo. Para impedir el abandono de un colaborador, son factores que impactan ya sea como el clima laboral y salario, ese es el motivo el cual las empresas buscan retener a sus colaboradores con diferentes incentivos para su mejora. Diferentes especialistas han calculado que perder a un trabajador sumamente útil se encuentra desde un 50% a un 200% de un sueldo anual, esto implicaría; clientes perdidos, reducción operativa y tiempo para cubrir diferentes puestos. Entonces el reto de hoy en día de las empresas sería obtener trabajadores entusiasmados y comprometidos con su trabajo donde puedan alcanzar sus objetivos ya sea a través de un alto nivel de productividad.

A nivel nacional Great Place to Work (2017) en su evaluación de las mejores empresas para trabajar en el Perú, consideró que las empresas que desarrollan planes de incentivos para retener y motivar a sus empleados fueron aquellos relacionados a equilibrio vida – trabajo y aquellos que les permitía desarrollarse como profesionales, es decir ascender de puestos, participación en cursos y/o maestrías especializadas y pasantías en empresas trasnacionales.

A nivel local en Chimbote las empresas no ven la motivación como un tema indiferente, es por eso que el Grupo Intercorp, tiene una propuesta clara de incentivos denominados salario emocional donde vienen implementando incentivos económicos y no económicos, permitiendo atraer, retener y evitando la rotación de personal en su organización

Por otro lado en la EMPRESA AUTONORT S.A. se preocupan por sus colaboradores implementando incentivos tanto emocionales como financieros para que estos se vean motivados al desempeñar es sus puestos de trabajo, impactando esto en los clientes de la empresa.

Para ellos se requiere conocer la importancia de la motivación en los colaboradores de la EMPRESA AUTONORT SA. Y con solo saberlo y poniendo en práctica los colaboradores realizaran sus funciones con dedicación, se sentirán identificados con la empresa, generando en los clientes diferenciación de atención para obtener fidelidad al momento de optar por un establecimiento automotriz.

## **1.2 Trabajos previos**

### **1.2.1. Internacionales**

**Hernández (2010)** en su investigación denominada: “La motivación como factor del desempeño laboral en el departamento de mantenimiento de instrumentos del Complejo Petroquímico Morelos” - Universidad Veracruzana, México. Su investigación es de tipo: Descriptiva – Explicativa.

Concluye:

- ✓ Debería considerarse críticas de los trabajadores respecto al medio de trabajo, pagos recompensados, logros alcanzados y a su vez tratar en lo posible de que los trabajadores estén motivados, porque es el factor más remarcado que debe poseer cada trabajador para cumplir objetivos personales y organizacionales, procurando su mejora continua.

**Mazariegos (2005)**, su investigación “Guía para elaborar un plan de incentivos laborales que contemple estrategias de desarrollo de recurso humano para la Importadora Buena Fe.

Concluye que:

- ✓ Uno de las dificultades más resaltante que se llega a encontrar es en las formas de remuneración, ya que no se ajustan a las necesidades de los colaboradores; asimismo existe rivalidad entre el personal operativo, por esa razón no se le reconocen las habilidades de cada uno. En tanto es más recomendable la elaboración y ejecución de un procedimiento que permita incrementar el desempeño en las personas que laboran dentro de dicha empresa, y así puedan crear un plan para la identificación y unión de los trabajadores.

**Carmona (2014)** en su investigación “Incentivos motivacionales para el desempeño laboral de los colaboradores Venezolanos de Turismo (VENETUR S.A.) en Caracas - Venezuela”; concluye que: en lo referido a los incentivos motivacionales, se debe proporcionar tanto incentivos monetarios como no monetarios a los colaboradores debido a que su otorgamiento es importante para los colaboradores y representa un valioso aporte a los objetivos de la organización.

**Cornejo (2009)** en su tesis titulada “Relación entre diseño de planes de motivación e indicadores de gestión de las empresas aseguradoras en Venezuela”. Caracas. Venezuela; concluye que:

- ✓ El 43% de los colaboradores están de acuerdo con las estrategias de motivación que les brinda su empresa.
- ✓ El 90% de las aseguradoras cuentan con una estructura salarial establecida.
- ✓ El 63.33% utiliza un sistema de pago por porcentajes en sus planes de incentivos gerenciales.
- ✓ El 97% otorga sus incentivos bajo la forma de bonos de productividad
- ✓ El 83.33% otorga sus bonos de productividad anualmente.
- ✓ El 57% no reporta relaciones entre los resultados grupales y los individuales ni entre los resultados compañía.
- ✓ El 77% de las entrevistadas utiliza la forma lineal para la ejecución de las metas y objetivos de ventas.

**Sigüenza, (2008)**, en su tesis “Programa de incentivos para los trabajadores operativos en una entidad de seguridad privada”. Guatemala, Guatemala; concluye que:

- ✓ El problema principal que está pasando la entidad de seguridad privada, es la alta rotación del personal operativo, que por no contar con elementos que contribuyan a contrarrestar dicha situación, ocasiona el deterioro tanto en la calidad del servicio al cliente como en imagen de la misma.
- ✓ La carencia de incentivos que activen al personal operativo de la empresa de seguridad, produce el incremento de la deserción de este tipo de colaboradores que, por la tensión que se mantiene en el entorno laboral hace que por cualquier circunstancia terminen dejando el cargo.

### **1.2.2. Nacionales**

Cuenca (2014) en su tesis titulada: “Impacto de Incentivos Laborales en el Desempeño Laboral del personal operativo de la Financiera Confianza”, Trujillo, Perú.

Se concluyó que:

- ✓ Si se llegaría a implementar incentivos laborales serviría como una fuente de motivación para el trabajador que no realiza sus funciones de acuerdo a su puesto de trabajo.
- ✓ La motivación no monetaria influye en el desempeño de los trabajadores.

Rodríguez (2009) en su tesis “Influencia de la motivación en el aumento de la eficiencia en los colaboradores de la empresa Telefónica Oficina Trujillo”. Trujillo, Perú. Concluyo que:

- ✓ Los trabajadores de la empresa Telefónica del Perú oficina Trujillo nos dice que la motivación es significativa logrando mejorar la eficiencia ya sea por el cumplimiento de metas en atención, así como por las ventas de productos que se encargan de la atención al cliente.

Carrasco (2008) en su tesis: “Influencia de la motivación en el desempeño del personal técnico en la organización INGESA NORTE S.A. De la ciudad de Chiclayo”.

Concluye que:

- ✓ El administrador junto al inspector debe cambiar su medida para estimular a los trabajadores, para que puedan tener una mejor comunicación, concluyendo así mismo su eficacia, ya que existe interrelación directa entre motivación y el desempeño del personal ya que la empresa tienes como obligación brindar mejores equipos como: botiquines de campaña, cuerdas, poleas de izaje, equipos de

comunicación, correas de seguridad, y otros, de ese modo tendrán un mejor progreso por parte de sus distintas actividades que realizan dentro de la empresa donde laboran.

**Pando (2014)** en su tesis “Propuesta de mejora del nivel motivacional de los colaboradores administrativos de la clínica del Pacífico-Chiclayo” concluye que: los factores asociados a la motivación de los colaboradores administrativos de la clínica del Pacífico-Chiclayo se encuentran en un nivel medio. En función a estos resultados obtenidos se elaboró una Propuesta de mejora del nivel motivacional basada en actividades de interés para los trabajadores, en la optimización del nivel de reconocimiento de los colaboradores, la preocupación por la mejora de la eficacia de los colaboradores, la participación de los colaboradores en las decisiones de la organización y la implementación de un sistema de promociones y ascensos.

Ballena y Balladares (2015) es su tesis “Plan de incentivos y desempeño laboral en Mmix Bussines y harina S.A.C-Chiclayo”.

Concluyó que:

- ✓ En la empresa Mmix Bussines y harina S.A.C-Chiclayo, de acuerdo a los resultados obtenidos, según 52% de los colaboradores se muestra de acuerdo respecto a que se implemente un plan de incentivos, así como se presenta una valoración del desempeño de los colaboradores en sus puestos de trabajo en un 52%. Asimismo se implementa un plan de incentivos para mejorar el desempeño laboral, comprobándose la hipótesis de estudio: la implementación de un plan de incentivos incrementa el desempeño laboral en Mmix Bussines y harina S.A.C-Chiclayo

### **1.2.1. Locales**

Sánchez (2016) en su tesis “Motivación y Satisfacción Laboral en los trabajadores administrativos de una red de salud de la ciudad de Chiclayo”, Universidad César Vallejo - Chiclayo, este proyecto es no experimental de corte transversal de un diseño Descriptivo Correlacional, su técnica de investigación es a través de una prueba psicométrica y los instrumentos fueron los cuestionarios, en el presente proyecto se contó con una población de 120 individuos siendo su muestra también dicha cantidad de colaboradores. Concluye lo siguiente:



- ✓ Estudiar la igualdad que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores administrativos de una red de salud de la ciudad de Chimbote. En la actual información se estableció que si existe correlación entre las variables y una semejanza altamente significativa entre ambas variables. En los niveles de Motivación se observó el mayor conjunto de trabajadores que presentan un nivel alto de motivación con un 65%, mientras que los otros presentan un nivel intermedio de motivación 30% y muy pocos un nivel bajo de motivación con un 5%. Por demás en cuánto a los niveles de Satisfacción Laboral se obtuvo que la totalidad cuente con un nivel satisfactorio o regularmente satisfactorio y que solo una comisión de trabajadores cuente con un nivel de insatisfacción.

Alvarado (2011) en su tesis titulada “Análisis de la motivación, incentivos laborales y productividad de la pesquera Jada S.A” Chimbote concluye:

- ✓ En la empresa pesquera se requiere realizar un análisis global de las motivaciones e incentivos laborales con la finalidad de poder identificar las debilidades en relación a los componentes de la organización, sus políticas, funciones, entre otras que estén generando inconvenientes para abordar de manera positiva y efectiva los resultados esperados en la productividad de los trabajadores.
- ✓ Existe influencia en la motivación, incentivos y la productividad en los trabajadores, es decir cuando se fomenta la motivación e incentivos se incrementa la productividad.

Miranda (2008) en su tesis “Las estrategias laborales fundadas en los incentivos para la mejora del desempeño laboral en la pesquera HAYDUCK, 2007-2008” Chimbote, Perú.

Concluye que:

- ✓ En la pesquera HAYDUCK, 2007-2008’ a partir de los resultados un diagnóstico institucional se formularon estrategias laborales basadas en incentivos con el propósito de optimizar el desempeño laboral de los colaboradores. Mediante la aplicación de estas estrategias se obtuvieron mejoras en el desempeño laboral en una escala de 7 a 10 de 4.87 antes de implementar los incentivos laborales y hasta 7.98 tras la implementación de la política de incentivos en su primer semestre.

### **1.3. Teorías relacionadas al tema**

#### **1.3.1. Los incentivos laborales**

##### **1.3.1.1. Definición**

Según Madrigal (2009) Considera incitar o influir a los colaboradores a tomar en consideración una dirección determinada que, generalmente, va encaminada directa o indirectamente a lograr objetivos de más calidad, más cantidad, menos coste y mayor satisfacción.

##### **1.3.1.2. Dimensiones de incentivos**

###### **Incentivos monetarios**

Según Dessler (2011) Argumenta y hace referencia a tangibles y a lo económico; Además, los empleados pueden estar siendo motivados para desempeñarse de una manera correcta solo para alcanzar el premio monetario en vez de hacer algo de cierta manera solo porque es la forma correcta de realizarlo.

###### **Incentivos no monetarios**

Según Dessler (2011) Los incentivos no monetarios han sido interpuestos para premiar a los colaboradores por su buen desempeño, proveyéndoles oportunidades de entrenamiento, horarios de trabajo flexibles y mejoras en el ambiente de trabajo.

#### **1.3.2. Motivación**

##### **1.3.2.1. Definición**

Según Robbins (2009) considera como los procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza un individuo para la consecución de un objetivo.

González (2008) Considera que la motivación es una mediación, entre la personalidad de cada persona y la manera de cómo realizar sus actividades, por ello requiere tomar en cuenta su eficiencia que cada trabajador posee para lograr obtener éxitos en su desempeño y generar así alcanzar los objetivos propuestos.

Según Robbins (2013) explica que la motivación es un proceso mediante el cual es importante considerar a la ansiedad que puede poseer un trabajador pues no solo se le debe motivar al trabajador a través de recompensas, sino que se debe tomar en cuenta la tensión que este posee al momento de desempeñar cada una de sus funciones, pues es importante

llegar a la reducción de la ansiedad relacionada con el comportamiento del trabajador ya que ayudara de una forma u otra a solucionar dificultades en su comportamiento al momento de desempeñar cada una de sus funciones en un área dada.

La motivación es la fuerza e impulso que tiene cada persona y/o colaborador para realizar una actividad y cumplir con sus objetivos, esta se ve influenciada por aquellas estrategias que puede desarrollar algunas organizaciones con sus colaboradores.

### **1.3.2.2. Teoría de la jerarquía de las necesidades**

Según Maslow (1943) Determinó que en cada persona hay necesidades que tienen que satisfacerse, también consideró estas necesidades como primarias y secundarias (Citado por Robbins 2013).

### **1.3.2.3. Clasificación de necesidades**

Según Maslow (1943) desarrolla una clasificación de necesidades vitales para el desarrollo y motivación del ser humano y las clasifica en necesidades primarias y necesidades secundarias (Citado por Robbins 2013).

**Las necesidades primarias** son aquellas que afectan a cuestiones vitales, tales como la alimentación o el vestido. Son independientes del lugar o la época en la que las personas viven. Dentro de ellas se encuentran las fisiológicas que incluyen hambre, sed, refugio, y otras necesidades corporales, del individuo; y, de seguridad que abarcan el cuidado y la protección contra los daños físicos y emocionales.

**Las necesidades secundarias** son las más prescindibles desde el punto de vista de la supervivencia, cuya satisfacción aumenta el bienestar o la calidad de vida del individuo.

Se encuentran las siguientes: las *sociales* que comprenden el afecto, el sentido por pertenencia, la aceptación y la necesidad, la *estima* que comprende los factores internos como el respeto que tiene la persona a sí mismo, la autonomía y el logro; y factores externos como el estatus, el reconocimiento y la atención; y la *autorrealización* que comprende aquello que el individuo es capaz de ser; incluye el crecimiento y el desarrollo del propio potencial.

#### **1.3.2.4. Ciclo motivacional**

Según Jiménez (2009) propone el siguiente ciclo de la motivación:

- Estimulo: Es alguna necesidad que desea ser satisfecha. También, se puede decir que es un sentimiento que necesita ser atendido.
- Motivo: Es una fuerza interna, un deseo, una necesidad, una forma de insatisfacción.
- Conducta: es la ejecución o la puesta en práctica de algo.

#### **1.3.2.5. Motivación en el trabajo**

Se entiende por motivación en el trabajo a aquel grupos de fueras internas o externas que impulsan a que las personas orienten sus comportamientos a dar lo mejor de sí mismos y elegir los cursos de acción para un mejor desempeño y logro de los objetivos que espera la organización (Robbins, 2013).

#### **1.3.2.6. Factores de la motivación en el trabajo**

Suares (2012) considera los siguientes:

Los factores sociales relacionados con los papeles y roles de los trabajadores tanto en su vida personal y profesional del sujeto. La organización debe conocer esos factores para que a partir de ese conocimiento pueda establecer los mecanismos de motivación hacia el trabajo adecuados para sus colaboradores

Los factores personales como los intereses, expectativas y aspiraciones de los trabajadores. Por ello, resulta relevante que las organizaciones orienten su gestión de recursos humanos a comprender el concepto de individualidad de sus colaboradores porque cada individuo cuenta con factores motivacionales propios.

Finalmente se ha de tener en cuenta que la personalidad se condiciona por factores genéticos y a la influencia del entorno lo que se refleja en expresiones individuales de carácter. La relación de estos tres elementos deriva en la formación de las metas personales que sigue cada colaborador dentro de la organización.

#### **1.3.2.7. Cómo motivar a los empleados**

Madrigal (2009) Es importante las motivaciones a través de carácter económico y de compensaciones, se trabajen de manera adecuada por parte de los responsables de ejecutarlas, ya que si no se hacer desde este enfoque podría generar cierta dependencia en los colaboradores.

#### **1.4. Formulación del problema**

¿Cómo es la relación entre los incentivos laborales y motivación de los colaboradores de la empresa AUTONORT S.A - Chimbote, 2018?

#### **1.5. Justificación del estudio**

Se justifica por las siguientes razones:

##### **1.5.1 Justificación social**

Cuenta con relevancia social ya que beneficiará a los colaboradores de la empresa, ya que se sentirán más motivados a través de lo que se pueda sugerir a través de los resultados.

##### **1.5.2. Justificación práctica**

El presente proyecto es de vital importancia para los estudiantes, pequeños, medianos y grandes empresarios, porque existe la necesidad dar a conocer que resultados se podría obtener si se aplica adecuadamente los incentivos laborales, sin afectar los recursos financieros de la organización y con ello conseguir colaboradores de calidad que se sientan satisfechos con la función que realizan.

Se determinó que tanto desarrollan su función para el logro de sus objetivos planteados dentro de la organización, por lo tanto en base a los resultados van a ser escogidos para el mejoramiento de la atención brindada a los clientes.

Así mismo se ve como referencia para que las organizaciones del sector y afines puedan producir sistemas de compensación adecuados y oportunos a sus colaboradores, que den un mayor crecimiento organizacional, un buen clima laboral y la satisfacción de sus recursos, lo cual es un factor determinante para que la empresa pueda surgir en un mercado cada vez más competitivo.

##### **1.5.3 Justificación metodológica**

Desde la perspectiva metodológica esta investigación utiliza el método deductivo, es más es una investigación de tipo descriptiva y propositiva pues se da a conocer la realidad de la organización y se desarrolló métodos de incentivos laborales para mejorar la motivación. Para recoger la información y elaborar este programa se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario, la cual sirve a futuras investigaciones.

## **1.6 Hipótesis**

**H1:** Existe relación entre los incentivos laborales y motivación en los colaboradores de la empresa AUTONORT S.A, Chimbote - 2018.

**H0:** No existe relación entre los incentivos laborales y motivación en los colaboradores de la empresa AUTONORT S.A Chimbote - 2018.

## **1.7 OBJETIVOS**

### **Objetivo general**

Determinar la relación de incentivos laborales y motivación en los trabajadores de la empresa AUTONORT S.A – Chimbote, 2018.

### **Objetivos específicos**

- ✓ Analizar los incentivos laborales de los colaboradores de la empresa AUTONORT S.A. - Chimbote 2018
- ✓ Analizar la motivación de los colaboradores de la empresa AUTONORT S.A. - Chimbote 2018.
- ✓ Analizar la relación de los incentivos laborales y la motivación en los trabajadores de la empresa AUTONORT S.A. - Chimbote 2018.

# II. METODO

## II. MÉTODO

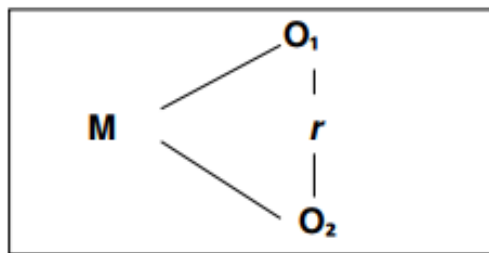
### 2.1 Diseño de investigación

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) menciona que “pertenece a una investigación transversal, ya que se recopilan datos en un momento único” (p. 154).

Según Hernández et al. (2014) “la investigación tiene un diseño no experimental, porque son estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos” (p.152).

Según Hernández et al. (2014) “y de tipo correlacional ya que tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular” (p. 93).

**Esquema:**



**M = Muestra.**

**O<sub>1</sub> = Variable 1**

**O<sub>2</sub> = Variable 2.**

**r = Relación de las variables de estudio.**

### 2.2 Variables, operacionalización

Variable 1: Incentivos laborales

Variable 2: Motivación



Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
<b>Incentivos laborales</b>	Según Madrigal (2009) Es aquello que se propone incitar o influir a los colaboradores a tomar en consideración una dirección determinada que, generalmente, va encaminada directa o indirectamente a lograr objetivos.	Está orientado a influir en las ganas de hacer las cosas en las personas teniendo impacto en los objetivos de la organización. Teniendo en cuenta dos tipos de incentivos ya sean monetarios o no monetarios	Monetario	Retribución Económica	Ordinal
				Comodidad Bonos	
				Capacitación	
			No monetario	Desarrollo	
				Reconocimiento	
				Toma de decisiones	
<b>Motivación</b>	Según Robbins (2013) Motivación en el trabajo es el conjunto de fuerzas internas y externas que hacen que un individuo de lo mejor de él y así también elija un acto de acción y se conduzca de cierta manera por medio de la dirección y el enfoque de la conducta.	Es el proceso que estimula a todos los colaboradores, se define operativamente a través de las siguientes dos dimensiones: necesidades primarias y necesidades secundarias.	Necesidades Primarias	Fisiológicas	Ordinal
			Necesidades Secundarias	Seguridad	
				Sociales	
				Reconocimiento	
				Autorrealización	

### **2.3 Población y muestra:**

Para efecto de esta investigación se considera:

**Población:** Está conformada por todos los trabajadores de la empresa AUTONORT S.A, Chimbote- 2018, cabe indicar un total de 60 trabajadores respectivamente.

**Muestra:** De acuerdo al tamaño de la población, se considera factible realizar el estudio al 100%, es decir la muestra será igual a la población muestral.

Así mismo se consideró los siguientes criterios de inclusión y exclusión en la población muestral:

#### **Criterios de inclusión:**

Ser trabajador de Autonort S.A sede Chimbote.

Tener mínimo de tres meses laborando en la empresa.

#### **Criterios de exclusión:**

Trabajadores con licencia por enfermedad.

Trabajadores con vacaciones.

Trabajadores que tengan menos de tres meses laborando en la empresa.

### **2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

#### **Técnica: Encuesta**

“La encuesta es una técnica de investigación que permite recoger información a través de preguntas orales o escritas que se formulan a personas investigadas que conforman una muestra de estudio (Hernández, et al, 2014, p. 215).

#### **Instrumento: Cuestionario**

Un cuestionario consiste en “un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir, el cual debe ser coherente con la operacionalización de las variables de estudio y las hipótesis de un problema a investigar” (Brace, 2013, citado por Hernández, et al., 2014, p. 217).

Para recoger información de las variables Incentivos Laborales y Motivación se aplicó como instrumento un cuestionario, el cual consta de 18 ítems.

**Validación del instrumento:**

Se utilizó el juicio de expertos: la cual estuvo conformada por tres profesionales con el grado de Magister, especialistas en la temática.

**Confiabilidad:**

Según Hernández (2014) Considera que “la confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales”.

**Alfa de Cron Bach:**

Según Hernández (2014) mide la fiabilidad de un instrumento de medición, esta técnica supone que los ítems están correlacionados positivamente unos con otros pues miden en cierto grado una entidad en común.

**2.5 Métodos de análisis de datos**

En la presente investigación la información se obtuvo a través del cuestionario, se utilizó la prueba **Chi cuadrado**, debido a que las variables son cualitativas se procedió con el soporte del software estadístico SPSS 20; aquí se procedió a realizar los cálculos y realizar tablas y gráficos. Para el análisis de datos se interpretó de acuerdo a los resultados, para cumplir con los objetivos establecidos en la presente investigación

**2.6 Aspectos éticos**

La Universidad César Vallejo Filial Chimbote cuenta con políticas establecidas para desarrollar un proyecto de tesis, se tomó en cuenta las siguientes consideraciones éticas:

Los valores principales de esta investigación son la responsabilidad y veracidad.

La respuesta de los colaboradores fue estrictamente confidencial.

El análisis de los resultados fue de forma general y no particular.

Los resultados de la investigación obtenidos fueron con fines académicos.

# **III.**

# **RESULTADOS**

### III. RESULTADOS

**OBJETIVO GENERAL:** Determinar la relación de incentivos laborales y motivación en los colaboradores de la empresa AUTONORT S.A,- Chimbote, 2018.

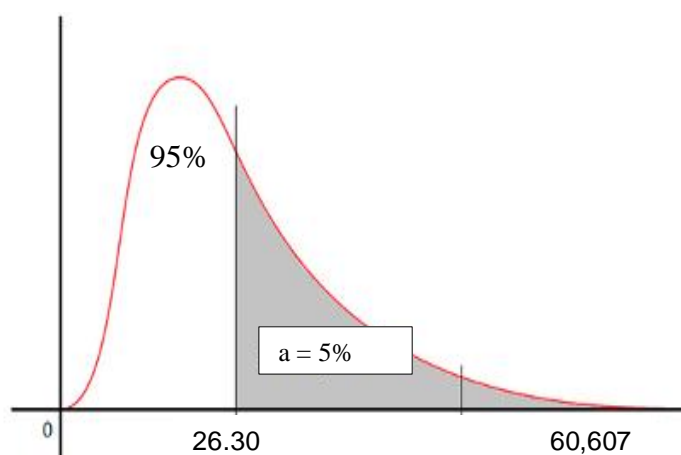
**Tabla 1**

Pruebas de Chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	60,607 <sup>a</sup>	16	,000
N de casos Validos	60		

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa Autonort S.A Chimbote, 2018.

**Interpretación:** Como se puede observar en la Tabla 1, utilizamos el Chi cuadrado de Pearson, donde un nivel de significancia es de 0.05, que indica un 5% de riesgo de concluir que existe relación entre las variable; es decir entonces Si se acepta (Hi) que dice que si existe relación altamente significativa entre los incentivos laborales y la motivación en los colaboradores de la empresa AUTONORT S.A, Chimbote 2018.

**Grafico 1:**



**OBJETIVO ESPECÍFICO 1:** Analizar los incentivos laborales de los colaboradores de la empresa AUTONORT S.A. – Chimbote, 2018

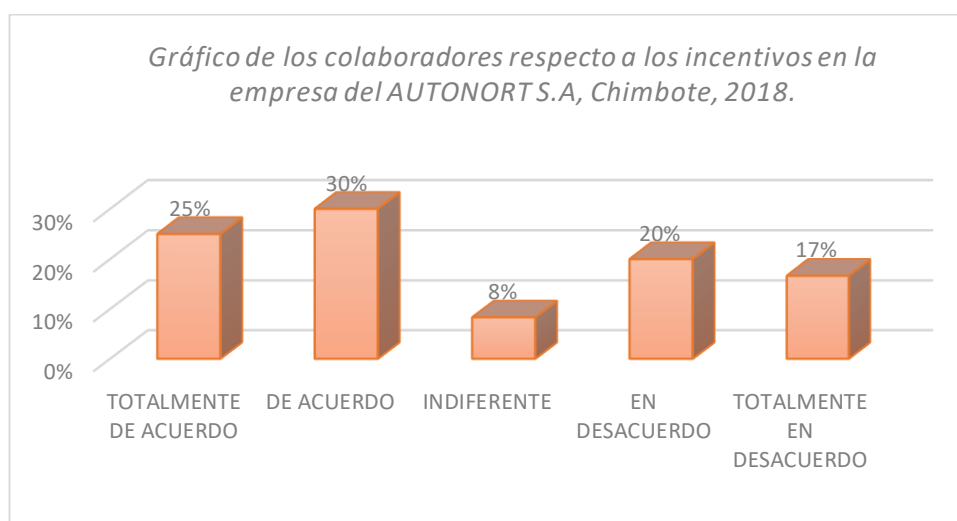
**Tabla 2**

*Opinión de los colaboradores respecto a los incentivos en la empresa del AUTONORT S.A, Chimbote, 2018.*

OPINIÓN	ENCUESTADOS	
	Nº	%
TOTALMENTE DE ACUERDO	15	25%
DE ACUERDO	18	30%
INDIFERENTE	5	8%
EN DESACUERDO	12	20%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	10	17%
TOTAL	60	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa Autonort S.A, Chimbote, 2018.

**Gráfico 2**



Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa Autonort S.A, Chimbote, 2018.

**INTERPRETACIÓN:** Del 100% (60), de los encuestados, el 30% (18) están de acuerdo con los incentivos que promueve su organización, mientras que un 8% (5) se muestra indiferente ante esta variable.

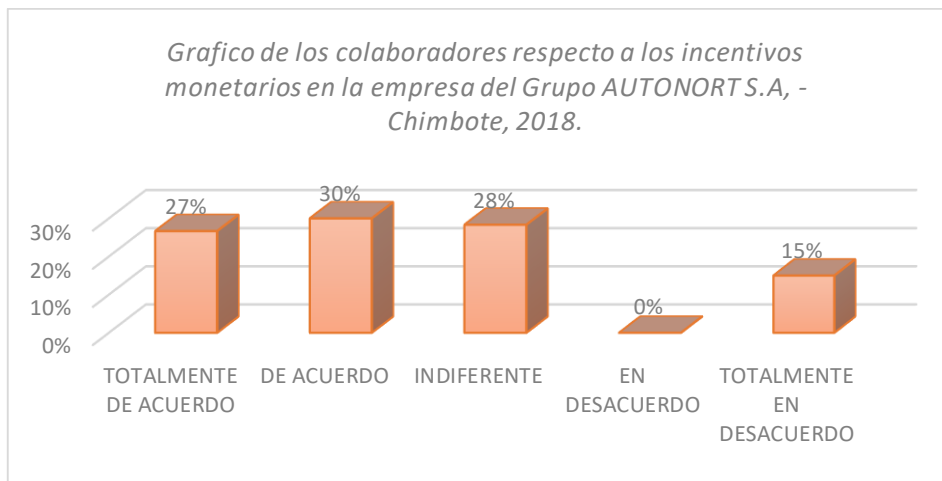
**Tabla 3**

*Opinión de los colaboradores respecto a los incentivos monetarios en la empresa del Grupo AUTONORT S.A, - Chimbote, 2018.*

OPINIÓN	ENCUESTADOS	
	Nº	%
TOTALMENTE DE ACUERDO	16	27%
DE ACUERDO	18	30%
INDIFERENTE	17	28%
EN DESACUERDO	0	0%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	9	15%
TOTAL	60	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa Autonort S.A, Chimbote, 2018.

**Gráfico 3**



Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa Autonort S.A, Chimbote, 2018.

**INTERPRETACIÓN:** Del 100% (60), de los encuestados el 30% (18) se muestran en de acuerdo con los incentivos monetarios que promueve su organización, mientras que un 15% (9) se muestra totalmente en desacuerdo ante esta dimensión.

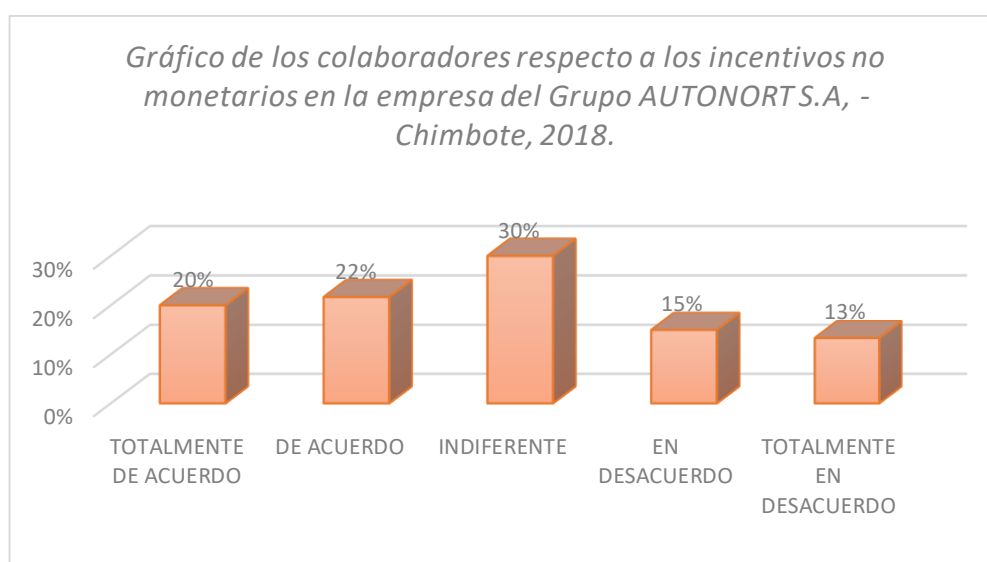
**Tabla 4**

*Opinión de los colaboradores respecto a los incentivos no monetarios en la empresa del Grupo AUTONORT S.A, - Chimbote, 2018.*

OPINIÓN	ENCUESTADOS	
	Nº	%
TOTALMENTE DE ACUERDO	12	20%
DE ACUERDO	13	22%
INDIFERENTE	18	30%
EN DESACUERDO	9	15%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	8	13%
TOTAL	60	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa Autonort S.A - Chimbote, 2018.

**Gráfico 4**



Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa Autonort S.A - Chimbote, 2018.

INTERPRETACIÓN: Del 100% (60), de los encuestados el 30% (18) se muestra indiferente con los incentivos no monetarios que promueve su organización, mientras que un 13% (8) se muestra totalmente en desacuerdo ante esta dimensión.



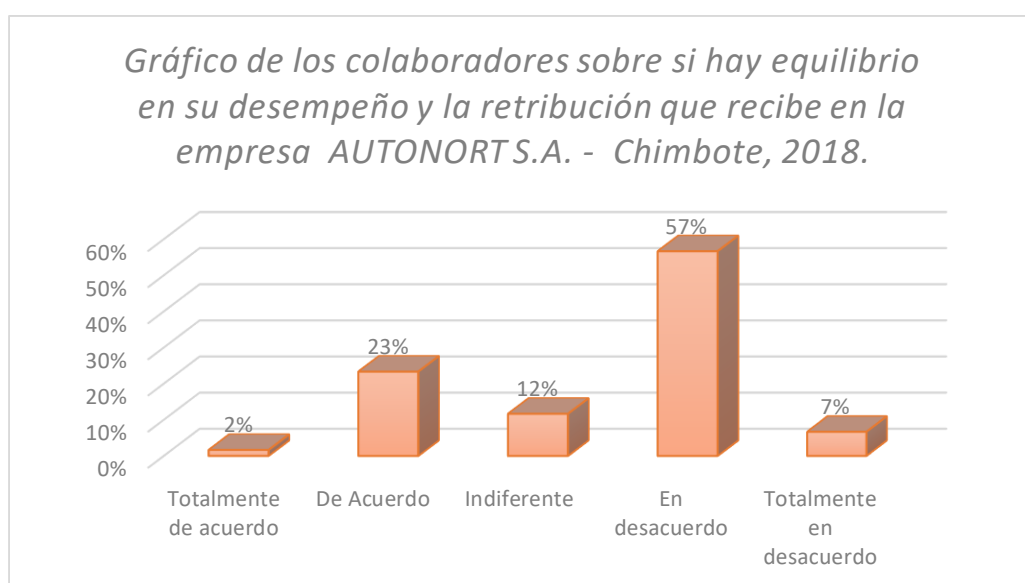
**Tabla 5**

*Opinión de los colaboradores sobre si hay equilibrio en su desempeño y la retribución que recibe en la empresa AUTONORT S.A. - Chimbote, 2018.*

DETALLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente de acuerdo	1	2%
De Acuerdo	14	23%
Indiferente	7	12%
En desacuerdo	34	57%
Totalmente en desacuerdo	4	7%
<b>TOTAL</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa Autonort S.A, Chimbote, 2018.

**Grafico 5**



Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa Autonort S.A, Chimbote, 2018.

**INTERPRETACIÓN:** Del 100% (60), de los encuestados el 57% (34), consideran que están en desacuerdo entre el equilibrio en su desempeño y la retribución que reciben por parte de su organización, mientras que un 12% (7) se muestra indiferente.

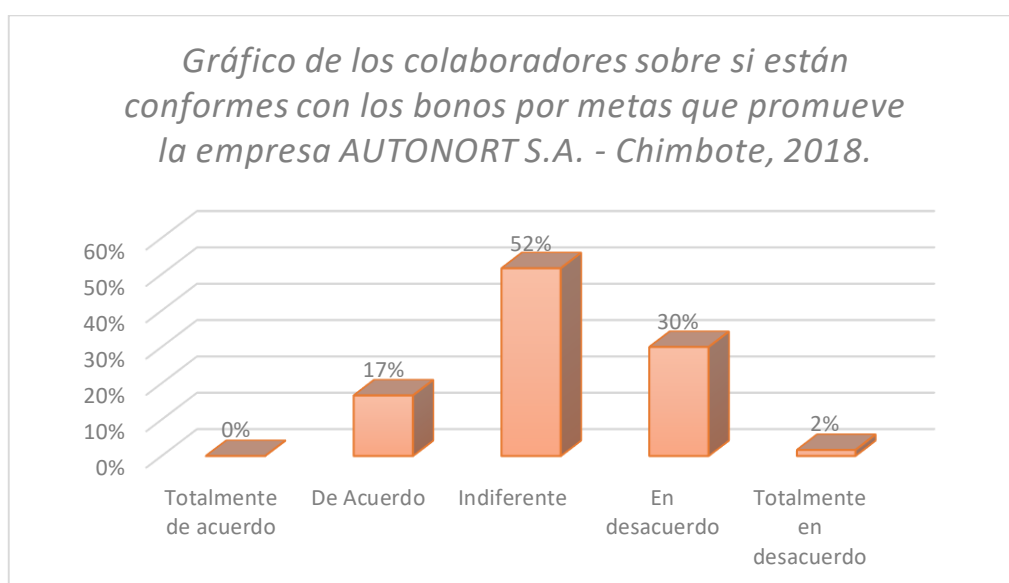
**Tabla 6**

*Opinión de los colaboradores sobre si están conformes con los bonos por metas que promueve la empresa AUTONORT S.A. - Chimbote, 2018.*

DETALLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente de acuerdo	0	0%
De Acuerdo	10	17%
Indiferente	31	52%
En desacuerdo	18	30%
Totalmente en desacuerdo	1	2%
TOTAL	60	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa Autonort S.A, Chimbote, 2018.

**Gráfico 6**



Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa Autonort S.A, Chimbote, 2018.

**INTERPRETACIÓN:** Del 100% (60) de los encuestados, el 52% (31) se muestran indiferente en cuanto a su conformidad con los bonos por metas que promueve su organización, mientras que un 17% (10) se muestra de acuerdo.

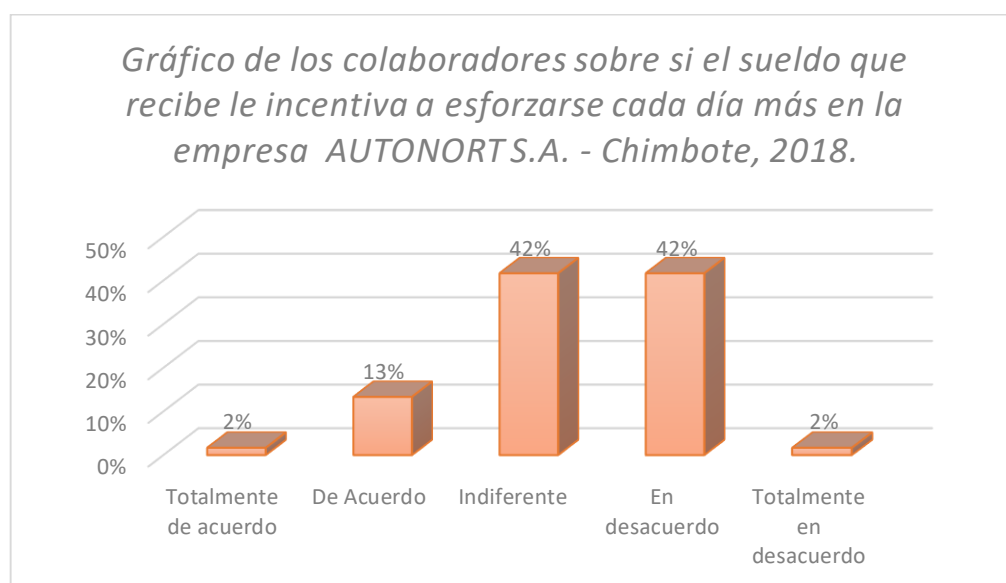
**Tabla 7**

*Opinión de los colaboradores sobre si el sueldo que recibe le incentiva a esforzarse cada día más en la empresa AUTONORT S.A. - Chimbote, 2018.*

DETALLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente de acuerdo	1	2%
De Acuerdo	8	13%
Indiferente	25	42%
En desacuerdo	25	42%
Totalmente en desacuerdo	1	2%
TOTAL	60	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa Autonort S.A, Chimbote, 2018.

**Gráfico 7**



Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa Autonort S.A, Chimbote, 2018.

**INTERPRETACIÓN:** Del 100% (60) de los encuestados el 42% (25) se muestran indiferente en cuanto a si su sueldo le incentiva a esforzarse cada día más, mientras que otro 42% (25) consideran que están de desacuerdo y finalmente un 13% (8) se muestra de acuerdo en que su sueldo le incentiva a esforzarse cada día más.

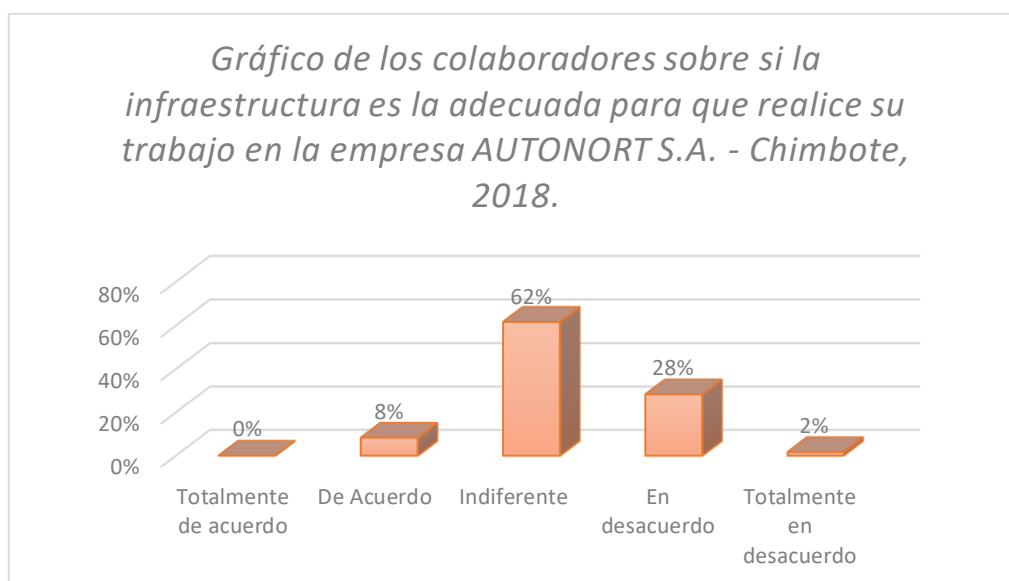
**Tabla 8**

*Opinión de los colaboradores sobre si la infraestructura es la adecuada para que realice su trabajo en la empresa AUTONORT S.A. - Chimbote, 2018.*

DETALLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente de acuerdo	0	0%
De Acuerdo	5	8%
Indiferente	37	62%
En desacuerdo	17	28%
Totalmente en desacuerdo	1	2%
TOTAL	60	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa Autonort S.A, Chimbote, 2018.

**Grafico 8**



Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa Autonort S.A, Chimbote, 2018.

**INTERPRETACIÓN:** Del 100% (60), de los encuestados el 62% (37) se muestran indiferente en cuanto a si la infraestructura del área en la que labora es la adecuada para realizar su trabajo, mientras un 8% (5) se muestra de acuerdo.

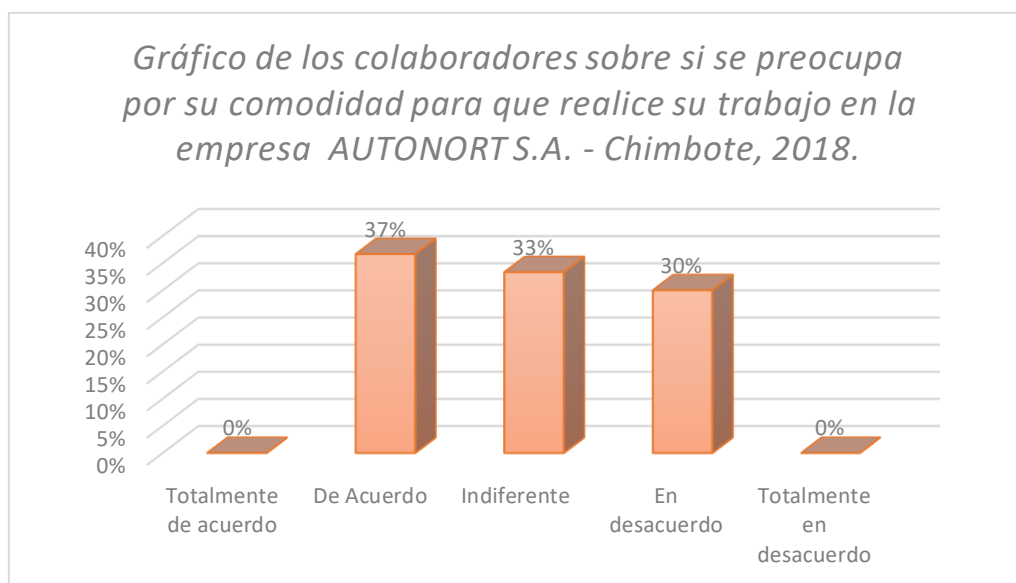
**Tabla 9**

*Opinión de los colaboradores sobre si se preocupa por su comodidad para que realice su trabajo en la empresa  
AUTONORT S.A. - Chimbote, 2018.*

DETALLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente de acuerdo	0	0%
De Acuerdo	22	37%
Indiferente	20	33%
En desacuerdo	18	30%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
TOTAL	60	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa Autonort S.A, Chimbote, 2018.

**Gráfico 9**



Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa Autonort S.A, Chimbote, 2018.

**INTERPRETACIÓN:** Del 100% (60) de los encuestados el 37% (22) se muestran de acuerdo en que su organización se preocupa por que su trabajo lo realicen lo más cómodo posible, mientras que un 30% (18) se muestran en desacuerdo.

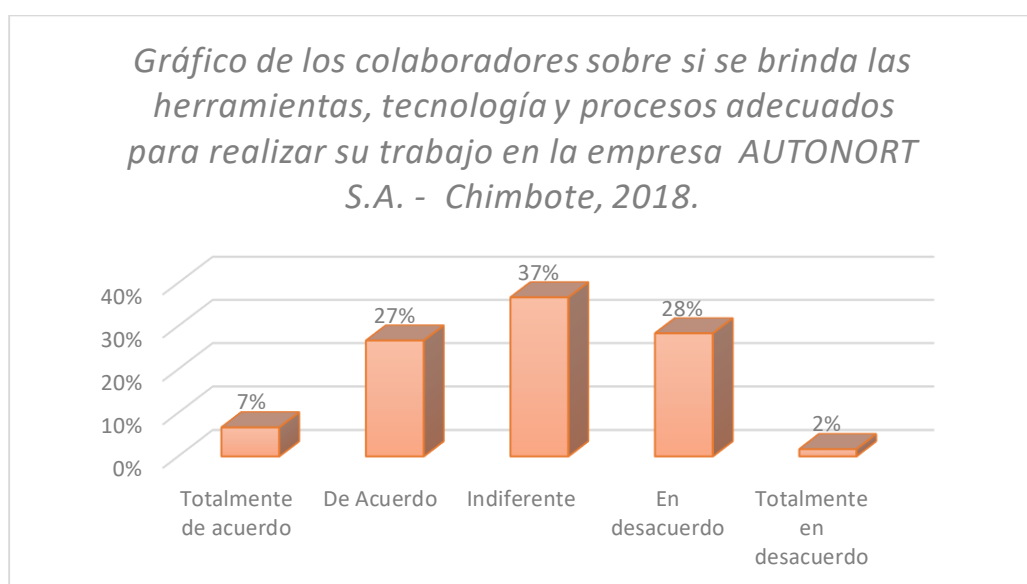
**Tabla 10**

*Opinión de los colaboradores sobre si se brinda las herramientas, tecnología y procesos adecuados para realizar su trabajo en la empresa AUTONORT S.A. -  
Chimbote, 2018.*

DETALLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente de acuerdo	4	7%
De Acuerdo	16	27%
Indiferente	22	37%
En desacuerdo	17	28%
Totalmente en desacuerdo	1	2%
TOTAL	60	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa Autonort S.A, Chimbote, 2018.

**Grafico 10**



Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa Autonort S.A, Chimbote, 2018.

**INTERPRETACIÓN:** Del 100% (60), de los encuestados el 37% (22) se muestran indiferentes en que su organización le brinda las herramientas, tecnologías y procesos adecuados para realizar su trabajo, mientras que un 7% (4) se muestran totalmente en desacuerdo.

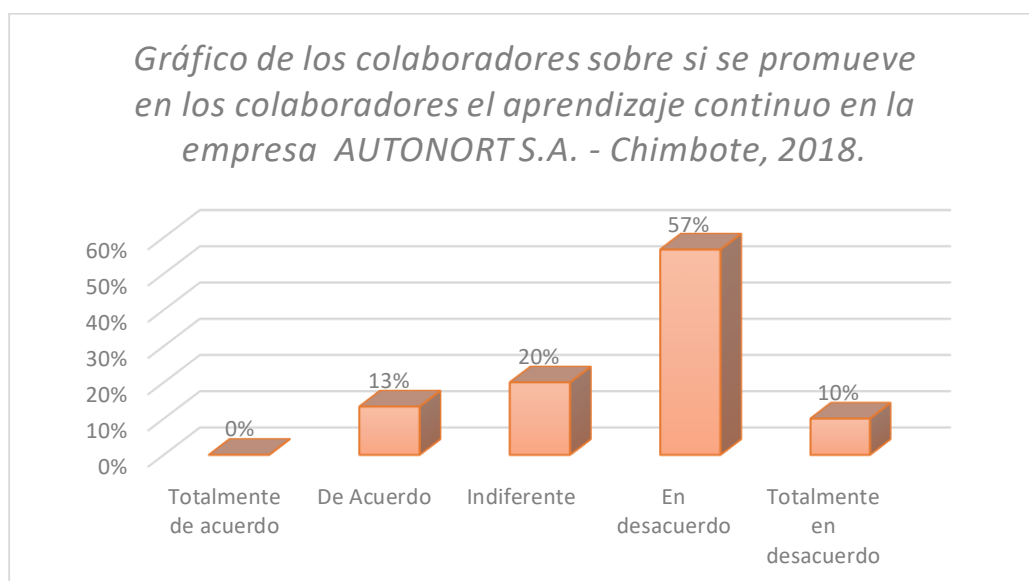
**Tabla 11**

*Opinión de los colaboradores sobre si se promueve en los colaboradores el aprendizaje continuo en la empresa AUTONORT S.A. - Chimbote, 2018.*

DETALLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente de acuerdo	0	0%
De Acuerdo	8	13%
Indiferente	12	20%
En desacuerdo	34	57%
Totalmente en desacuerdo	6	10%
TOTAL	60	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa Autonort S.A, Chimbote, 2018.

**Grafico 11**



Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa Autonort S.A, Chimbote, 2018.

**INTERPRETACIÓN:** Del 100% (60) de los encuestados el 57% (34) se muestran en desacuerdo en que su organización promueve un aprendizaje continuo, mientras que otro 13% (8) se muestran de acuerdo.

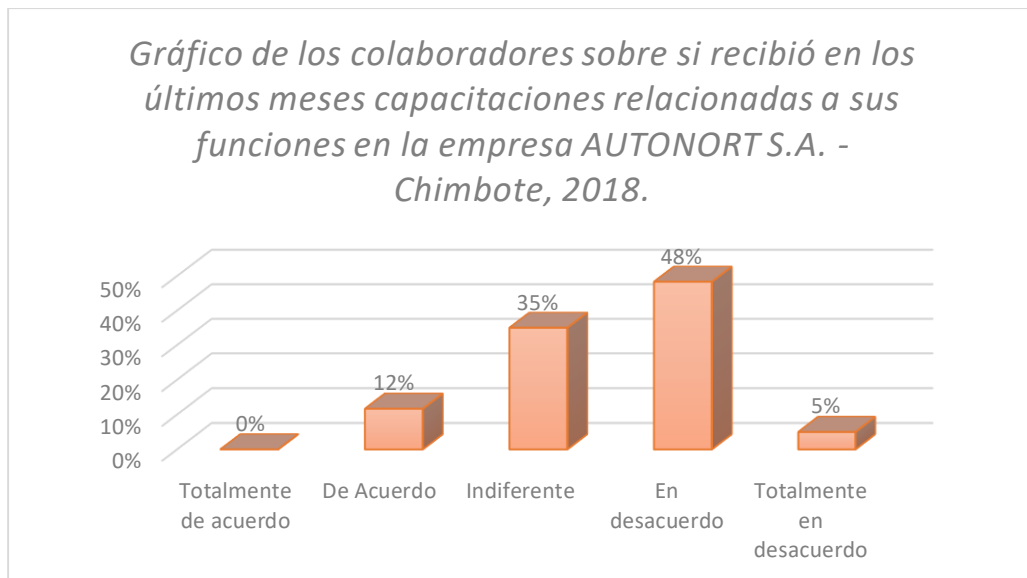
**Tabla 12**

*Opinión de los colaboradores sobre si recibió en los últimos meses capacitaciones relacionadas a sus funciones en la empresa AUTONORT S.A. - Chimbote, 2018.*

DETALLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente de acuerdo	0	0%
De Acuerdo	7	12%
Indiferente	21	35%
En desacuerdo	29	48%
Totalmente en desacuerdo	3	5%
<b>TOTAL</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa Autonort S.A, Chimbote, 2018.

**Gráfico 12**



Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa Autonort S.A, Chimbote, 2018.

**INTERPRETACIÓN:** Del 100% (60) de los encuestados, el 48% (29) se muestran en desacuerdo en que recibieron capacitaciones relacionadas a sus funciones en los últimos meses, mientras que otro 12% (7) se muestran de acuerdo.



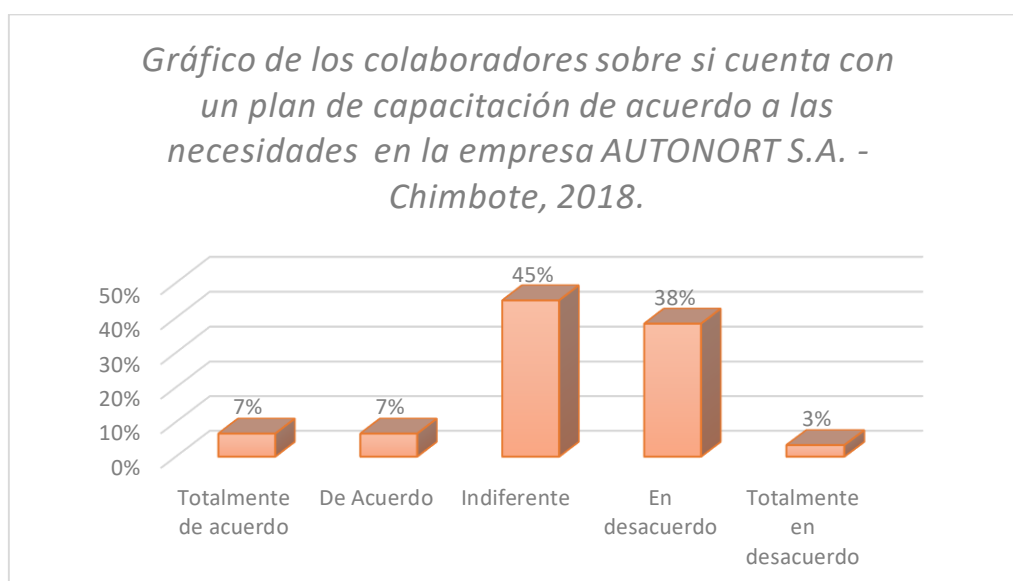
**Tabla 13**

*Opinión de los colaboradores sobre si cuenta con un plan de capacitación de acuerdo a las necesidades en la empresa AUTONORT S.A. - Chimbote, 2018.*

DETALLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente de acuerdo	4	7%
De Acuerdo	4	7%
Indiferente	27	45%
En desacuerdo	23	38%
Totalmente en desacuerdo	2	3%
<b>TOTAL</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa Autonort S.A, Chimbote, 2018.

**Gráfico 13**



Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa Autonort S.A, Chimbote, 2018.

**INTERPRETACIÓN:** Del 100% (60) de los encuestados, el 45% (27) se muestran indiferentes en cuanto a si conocen si su organización cuenta con un plan de capacitación acorde a las necesidades de los colaboradores, mientras que otro 3% (2) se muestran totalmente de acuerdo.

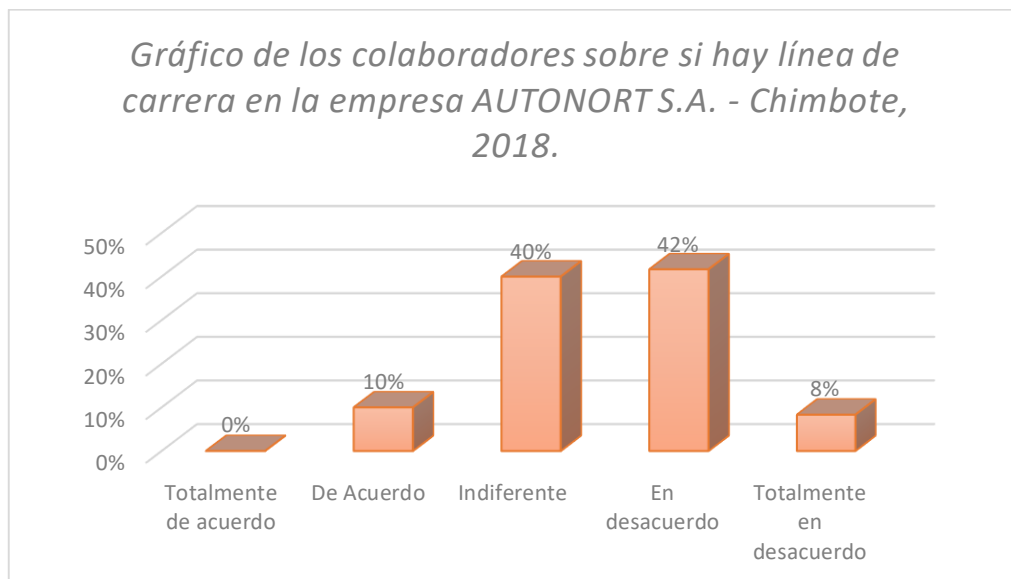
**Tabla 14**

*Opinión de los colaboradores sobre si hay línea de carrera en la empresa AUTONORT S.A. - Chimbote, 2018.*

DETALLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente de acuerdo	0	0%
De Acuerdo	6	10%
Indiferente	24	40%
En desacuerdo	25	42%
Totalmente en desacuerdo	5	8%
TOTAL	60	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa Autonort S.A, Chimbote, 2018.

**Grafico 14**



Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa Autonort S.A, Chimbote, 2018.

INTERPRETACIÓN: Del 100% (60) de los encuestados, el 42% (25) se muestran en desacuerdo en cuanto a si hay línea de carrera en su organización, mientras que otro 8% (5) se muestran totalmente en desacuerdo que hay línea de carrera en su organización.

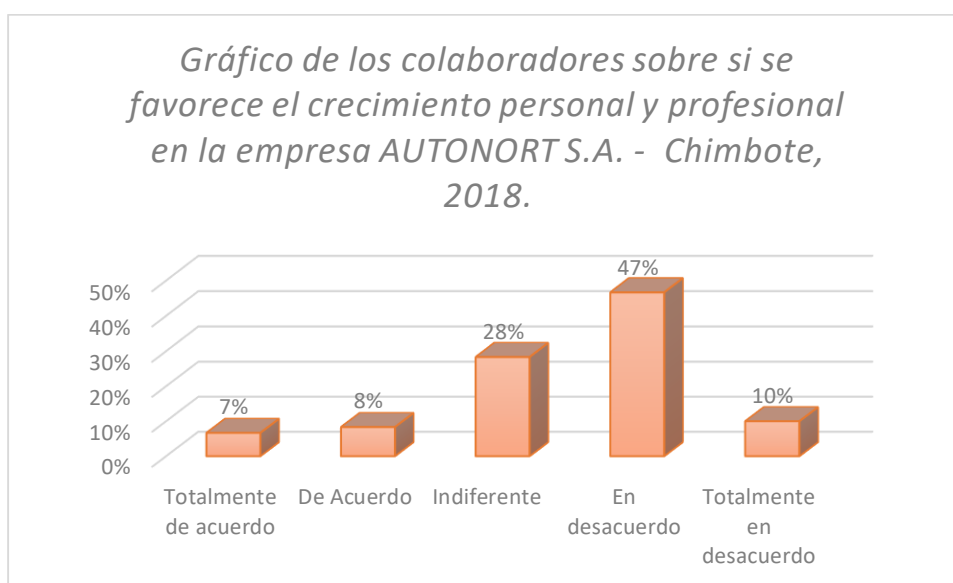
**Tabla 15**

*Opinión de los colaboradores sobre si se favorece el crecimiento personal y profesional en la empresa AUTONORT S.A. - Chimbote, 2018.*

DETALLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente de acuerdo	4	7%
De Acuerdo	5	8%
Indiferente	17	28%
En desacuerdo	28	47%
Totalmente en desacuerdo	6	10%
TOTAL	60	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa Autonort S.A, Chimbote, 2018.

**Grafico 15**



Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa Autonort S.A, Chimbote, 2018.

INTERPRETACIÓN: Del 100% (60) de los encuestados, el 47% (28) de los encuestados se muestran en desacuerdo en que su organización favorece a su crecimiento personal y profesional, mientras que otro 7% (4) totalmente en desacuerdo ante esa interrogante.

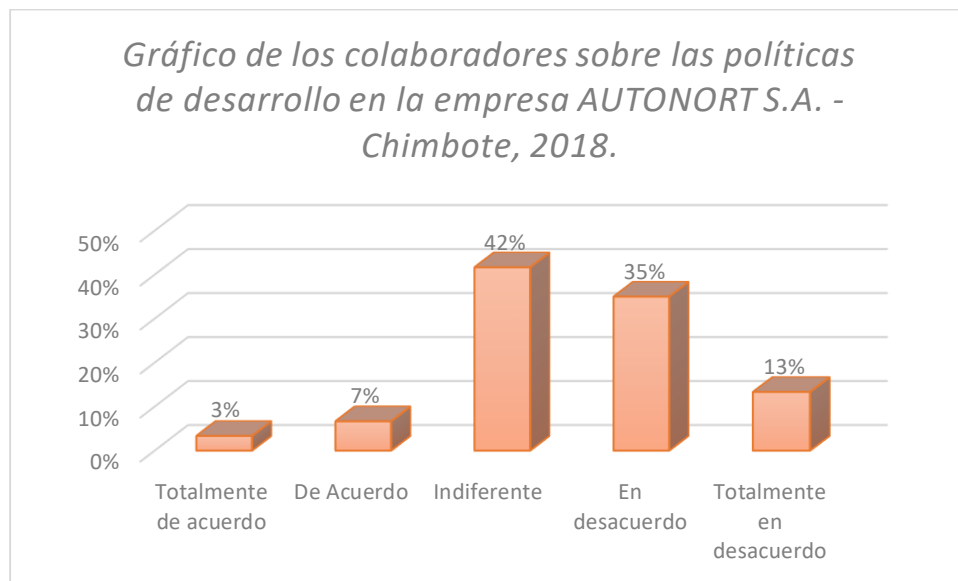
**Tabla 16**

*Opinión de los colaboradores sobre las políticas de desarrollo en la empresa AUTONORT S.A. - Chimbote, 2018.*

DETALLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente de acuerdo	2	3%
De Acuerdo	4	7%
Indiferente	25	42%
En desacuerdo	21	35%
Totalmente en desacuerdo	8	13%
TOTAL	60	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa Autonort S.A, Chimbote, 2018.

**Grafico 16**



Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa Autonort S.A, Chimbote, 2018.

INTERPRETACIÓN: Del 100% (60) de los encuestados, el 42% (25) se muestran indiferentes en cuanto a si están de acuerdo con las políticas de desarrollo hacia los colaboradores, mientras que otro 3% (2) totalmente de acuerdo ante esa interrogante.

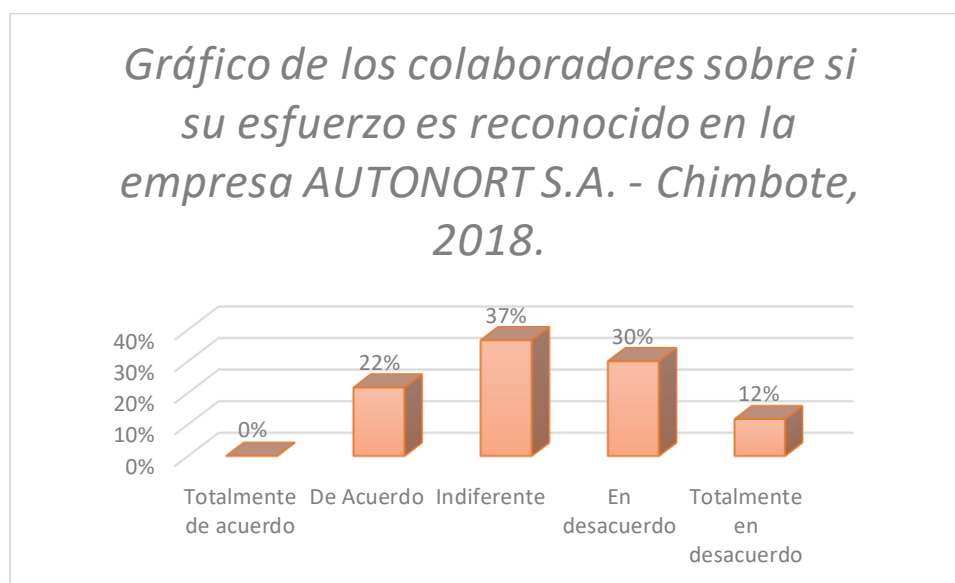
**Tabla 17**

*Opinión de los colaboradores sobre si su esfuerzo es reconocido en la empresa AUTONORT S.A. - Chimbote, 2018.*

DETALLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente de acuerdo	0	0%
De Acuerdo	13	22%
Indiferente	22	37%
En desacuerdo	18	30%
Totalmente en desacuerdo	7	12%
TOTAL	60	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa Autonort S.A, Chimbote, 2018.

**Grafico 17**



Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa Autonort S.A, Chimbote, 2018.

INTERPRETACIÓN: Del 100% (60) de los encuestados, el 37% (22) se muestran indiferentes en cuanto a la interrogante si su esfuerzo en su trabajo es reconocido por su organización, mientras un 12% (7) se muestran totalmente en desacuerdo ante esa interrogante.

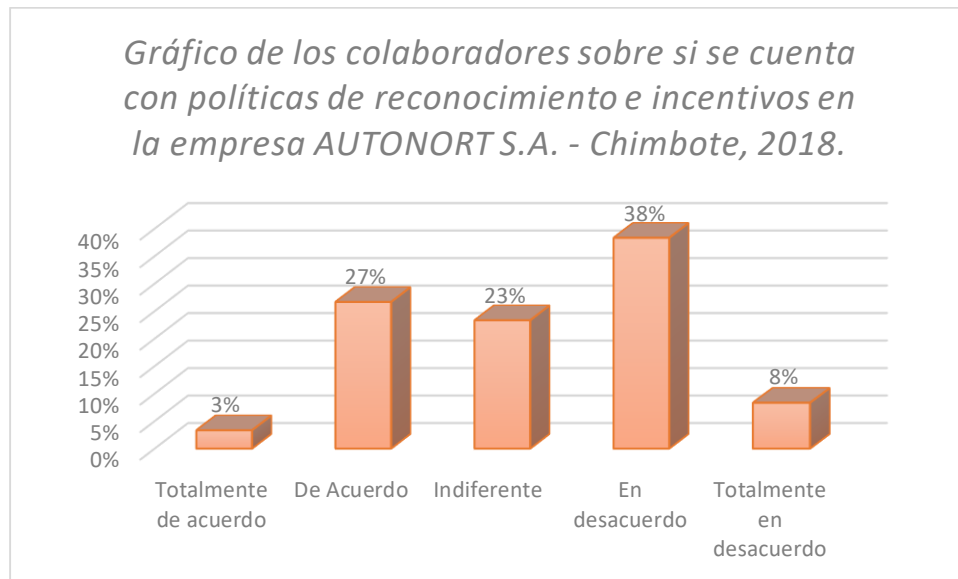
**Tabla 18**

*Opinión de los colaboradores sobre si se cuenta con políticas de reconocimiento e incentivos en la empresa AUTONORT S.A. - Chimbote, 2018.*

DETALLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente de acuerdo	2	3%
De Acuerdo	16	27%
Indiferente	14	23%
En desacuerdo	23	38%
Totalmente en desacuerdo	5	8%
TOTAL	60	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa Autonort S.A, Chimbote, 2018.

**Grafico 18**



Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa Autonort S.A, Chimbote, 2018.

**INTERPRETACIÓN:** Del 100% (60) de los encuestados, el 38% (23) se muestran en desacuerdo en cuanto a si su organización cuenta con políticas de reconocimiento e incentivos, mientras que otro 3% (2) se muestran totalmente de acuerdo.

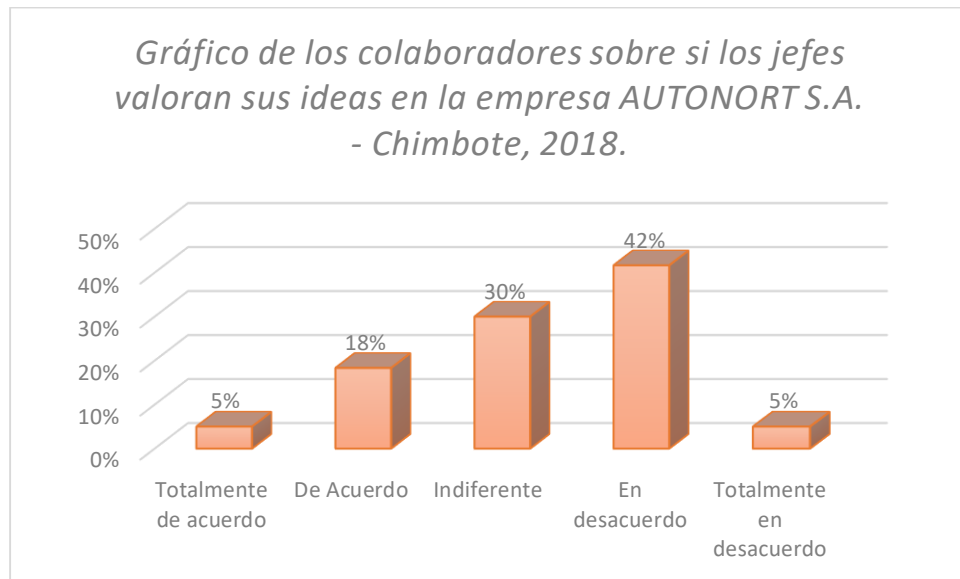
**Tabla 19**

*Opinión de los colaboradores sobre si los jefes valoran sus ideas en la empresa AUTONORT S.A. - Chimbote, 2018.*

DETALLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente de acuerdo	3	5%
De Acuerdo	11	18%
Indiferente	18	30%
En desacuerdo	25	42%
Totalmente en desacuerdo	3	5%
TOTAL	60	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa Autonort S.A, Chimbote, 2018.

**Grafico 19**



Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa Autonort S.A, Chimbote, 2018.

INTERPRETACIÓN: Del 100% (60) de los encuestados, el 42% (25) se muestran en desacuerdo que los jefes valoran las ideas aportadas por los empleados, mientras que otro 5% se muestran totalmente de acuerdo y totalmente en desacuerdo.

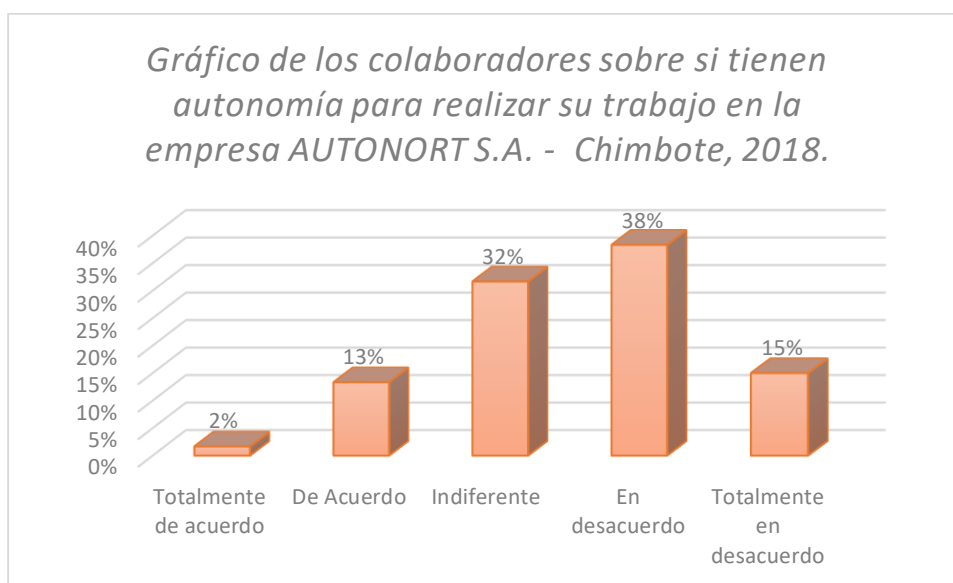
**Tabla 20**

*Opinión de los colaboradores sobre si tienen autonomía para realizar su trabajo en la empresa AUTONORT S.A. - Chimbote, 2018.*

DETALLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente de acuerdo	1	2%
De Acuerdo	8	13%
Indiferente	19	32%
En desacuerdo	23	38%
Totalmente en desacuerdo	9	15%
TOTAL	60	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa Autonort S.A, Chimbote, 2018.

**Grafico 20**



Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa Autonort S.A, Chimbote, 2018.

INTERPRETACIÓN: Del 100% (60) de los encuestados, que el 38% (23) se muestran en desacuerdo en cuanto a que en su área de trabajo cuentan con autonomía para realizar su trabajo, mientras que otro 2% (1) se totalmente de acuerdo.



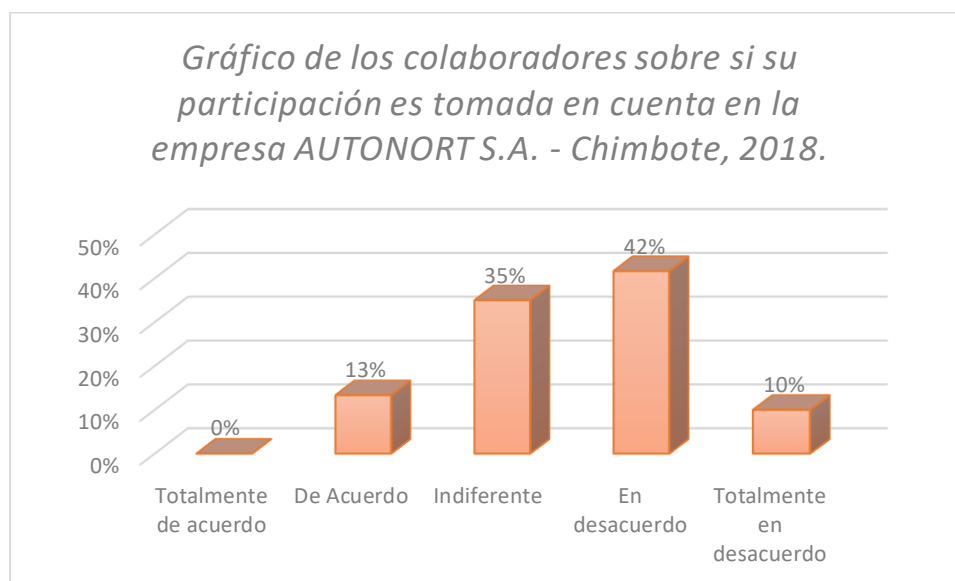
**Tabla 21**

*Opinión de los colaboradores sobre si su participación es tomada en cuenta en la empresa AUTONORT S.A. -  
Chimbote, 2018.*

DETALLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente de acuerdo	0	0%
De Acuerdo	8	13%
Indiferente	21	35%
En desacuerdo	25	42%
Totalmente en desacuerdo	6	10%
TOTAL	60	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa Autonort S.A, Chimbote, 2018.

**Grafico 21**



Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa Autonort S.A, Chimbote, 2018.

**INTERPRETACIÓN:** Del 100% (60) de los encuestados, el 42% (25) se muestran indiferentes en que si su opinión y participación es tomada en cuenta en su organización, mientras que 10% (6) se muestran totalmente en desacuerdo.

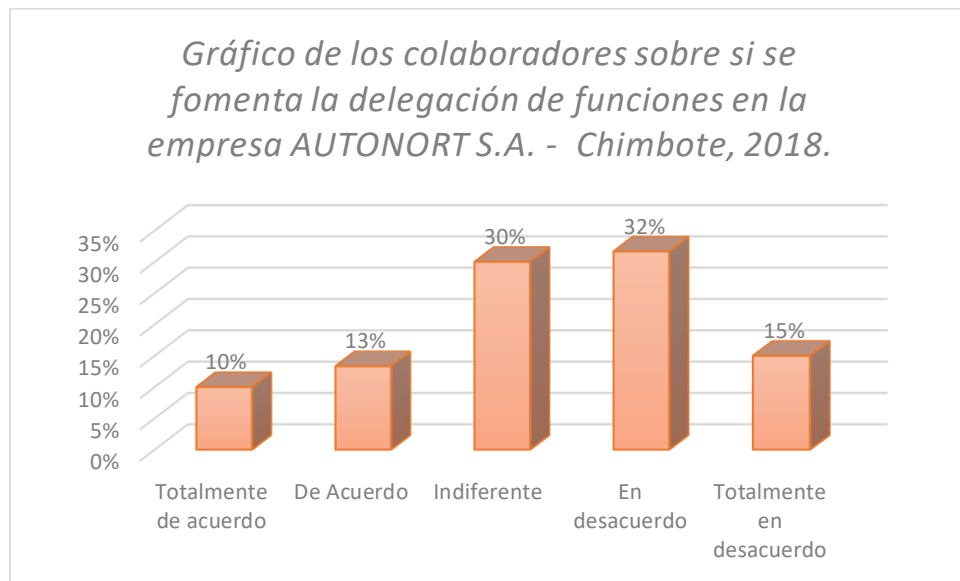
**Tabla 22**

*Opinión de los colaboradores sobre si se fomenta la delegación de funciones en la empresa AUTONORT S.A.  
- Chimbote, 2018.*

DETALLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente de acuerdo	6	10%
De Acuerdo	8	13%
Indiferente	18	30%
En desacuerdo	19	32%
Totalmente en desacuerdo	9	15%
TOTAL	60	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa Autonort S.A, Chimbote, 2018.

**Grafico 22**



Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa Autonort S.A, Chimbote, 2018.

**INTERPRETACIÓN:** Del 100% (60) de los encuestados, el 32% (19) se muestran en desacuerdo en que en su organización se fomenta la delegación de funciones, mientras que otro 10% (6) se muestran totalmente de acuerdo.

**OBJETIVO ESPECÍFICO 2:** Analizar la motivación de los colaboradores de la empresa AUTONORT S.A. – Chimbote, 2018.

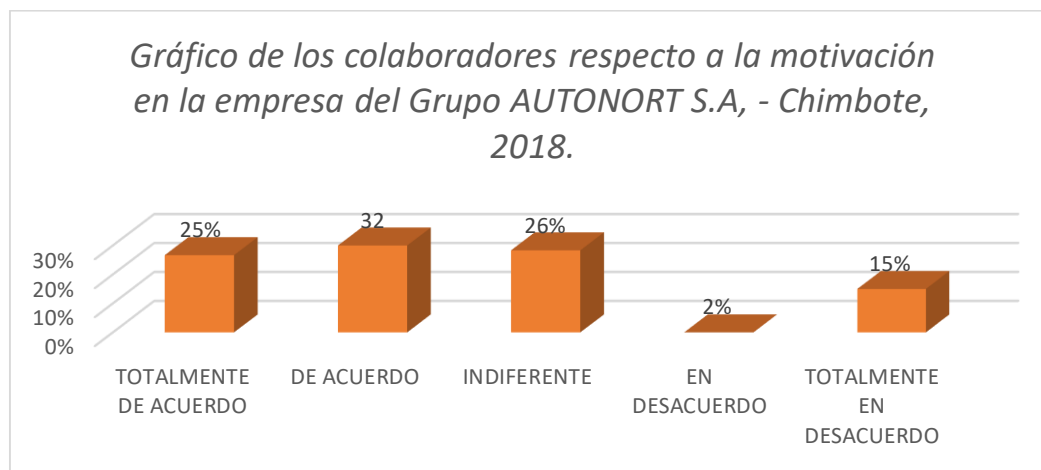
**Tabla 23**

*Opinión de los colaboradores respecto a la motivación en la empresa del Grupo AUTONORT S.A. - Chimbote, 2018.*

OPINIÓN	ENCUESTADOS	
	Nº	%
TOTALMENTE DE ACUERDO	15	25%
DE ACUERDO	20	32%
INDIFERENTE	16	26%
EN DESACUERDO	1	2%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	8	15%
TOTAL	60	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa Autonort S.A, Chimbote, 2018.

**Grafico 23**



Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa Autonort S.A, Chimbote, 2018.

**INTERPRETACIÓN:** Del 100% (60), de los encuestados el 32% (20) se muestran de acuerdo con la motivación que promueve su organización hacia los colaboradores, mientras que un 2% (1) se muestra en desacuerdo ante esta variable.

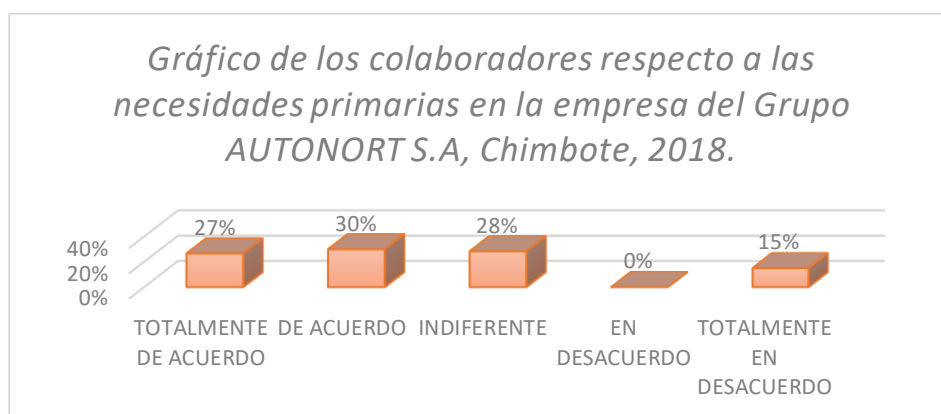
**Tabla 24**

*Opinión de los colaboradores respecto a las necesidades primarias en la empresa del Grupo AUTONORT S.A, Chimbote, 2018.*

OPINIÓN	ENCUESTADOS	
	Nº	%
TOTALMENTE DE ACUERDO	16	27%
DE ACUERDO	18	30%
INDIFERENTE	17	28%
EN DESACUERDO	0	0%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	9	15%
TOTAL	60	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa Autonort S.A, Chimbote, 2018.

**Grafico 24**



Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa Autonort S.A, Chimbote, 2018.

INTERPRETACIÓN: Del 100% (60) de los encuestados el 30% (18) se muestran de acuerdo con el desarrollo de las necesidades primarias que promueve su organización, mientras que un 15% (9) se muestra totalmente de acuerdo ante esta dimensión.

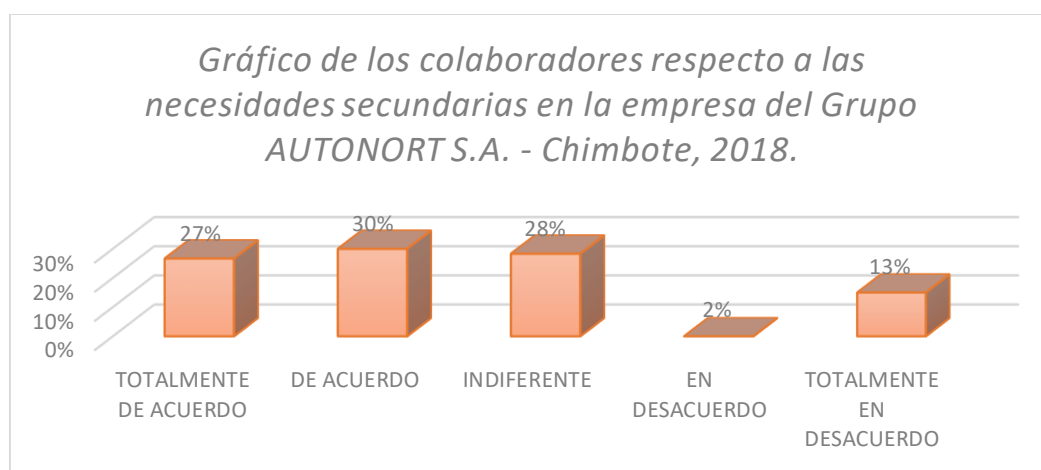
**Tabla 25**

*Opinión de los colaboradores respecto a las necesidades secundarias en la empresa del Grupo AUTONORT S.A. - Chimbote, 2018.*

OPINIÓN	ENCUESTADOS	
	Nº	%
TOTALMENTE DE ACUERDO	16	27%
DE ACUERDO	18	30%
INDIFERENTE	17	28%
EN DESACUERDO	1	2%
TOTALMENTE EN DESACUERDO	8	13%
TOTAL	60	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa Autonort S.A, Chimbote, 2018.

**Gráfico 25**



Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa Autonort S.A, Chimbote, 2018.

**INTERPRETACIÓN:** Del 100% (60) de los encuestados el 30% (18) se muestran de acuerdo con el desarrollo de las necesidades secundarias que promueve su organización, mientras que un 2% (1) se muestra en desacuerdo ante esta dimensión.

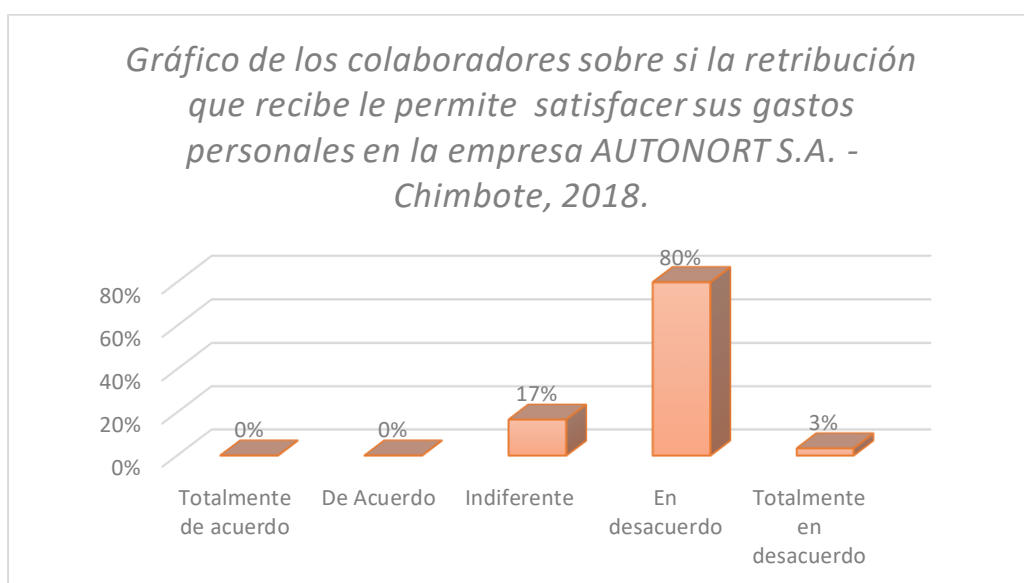
**Tabla 26**

*Opinión de los colaboradores sobre si la retribución que recibe le permite satisfacer sus gastos personales en la empresa AUTONORT S.A. - Chimbote, 2018.*

DETALLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente de acuerdo	0	0%
De Acuerdo	0	0%
Indiferente	10	17%
En desacuerdo	48	80%
Totalmente en desacuerdo	2	3%
TOTAL	60	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa Autonort S.A, Chimbote, 2018.

**Grafico 26**



Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa Autonort S.A, Chimbote, 2018.

INTERPRETACIÓN: Del 100% (60) de los encuestados que el 80% (48) se muestran en desacuerdo en que la retribución que le brinda su organización le permite satisfacer sus gastos personales, mientras que otro 3% (2) se muestran totalmente en desacuerdo.

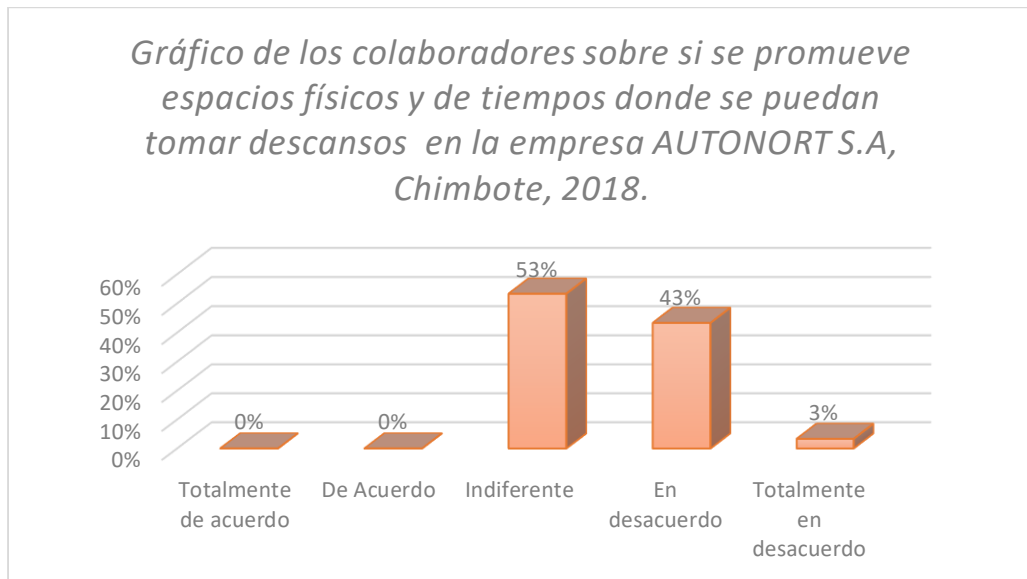
**Tabla 27**

*Opinión de los colaboradores sobre si se promueve espacios físicos y de tiempos donde se puedan tomar descansos en la empresa AUTONORT S.A, Chimbote, 2018.*

DETALLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente de acuerdo	0	0%
De Acuerdo	0	0%
Indiferente	32	53%
En desacuerdo	26	43%
Totalmente en desacuerdo	2	3%
TOTAL	60	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa Autonort S.A, Chimbote, 2018.

**Grafico 27**



Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa Autonort S.A, Chimbote, 2018.

**INTERPRETACIÓN:** Del 100% (60) de los encuestados el 53% (26) se muestran indiferentes en cuanto a que si su organización promueve espacios físicos y de tiempos donde puedan tomar descansos acordes a las exigencias de su puesto, mientras que otro un 3% (2) se muestran totalmente en desacuerdo.

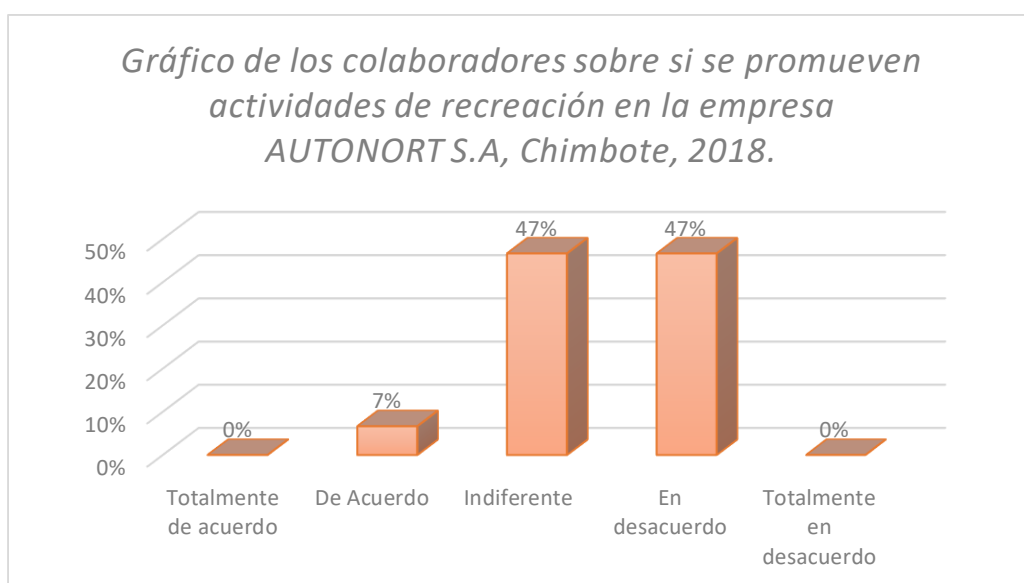
**Tabla 28**

*Opinión de los colaboradores sobre si se promueven actividades de recreación en la empresa AUTONORT S.A, Chimbote, 2018.*

DETALLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente de acuerdo	0	0%
De Acuerdo	4	7%
Indiferente	28	47%
En desacuerdo	28	47%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
TOTAL	60	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa Autonort S.A, Chimbote, 2018.

**Grafico 28**



Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa Autonort S.A, Chimbote, 2018.

**INTERPRETACIÓN:** Del 100% (60) de los encuestados el 47% (28) se muestran indiferentes en cuanto que si se encuentran satisfechos con las actividades que promueve su organización con los colaboradores, mientras que otro 7% (4) se muestran totalmente en desacuerdo.



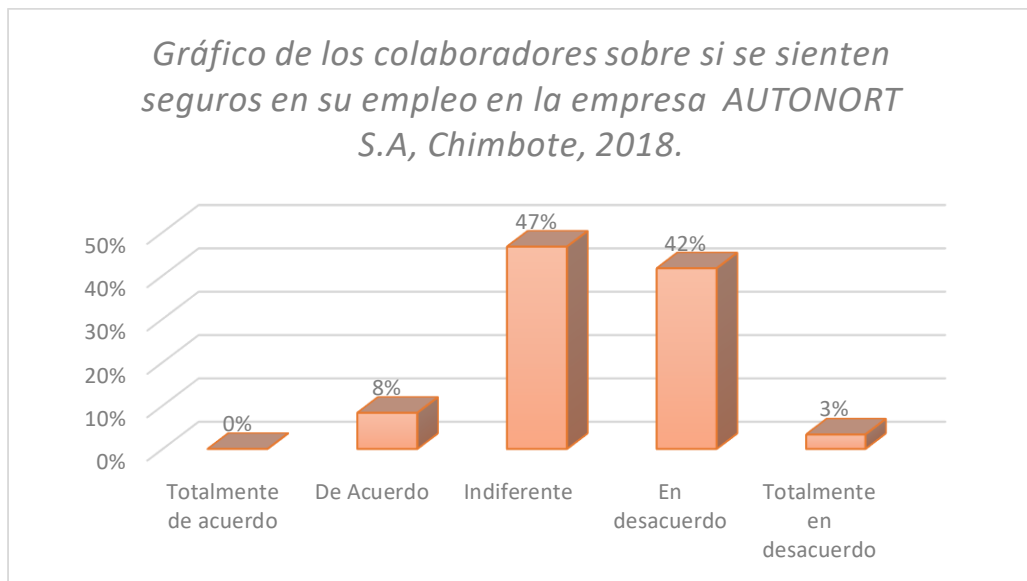
**Tabla 29**

*Opinión de los colaboradores sobre si se sienten seguros en su empleo en la empresa AUTONORT S.A, Chimbote, 2018.*

DETALLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente de acuerdo	0	0%
De Acuerdo	5	8%
Indiferente	28	47%
En desacuerdo	25	42%
Totalmente en desacuerdo	2	3%
TOTAL	60	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa Autonort S.A, Chimbote, 2018.

**Grafico 29**



Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa Autonort S.A, Chimbote, 2018.

**INTERPRETACIÓN:** Del 100% (60) de los encuestados el 47% (28) se muestran indiferentes en cuanto que si se sienten seguros en su empleo, mientras que otro 3% (2) se muestran totalmente en desacuerdo.

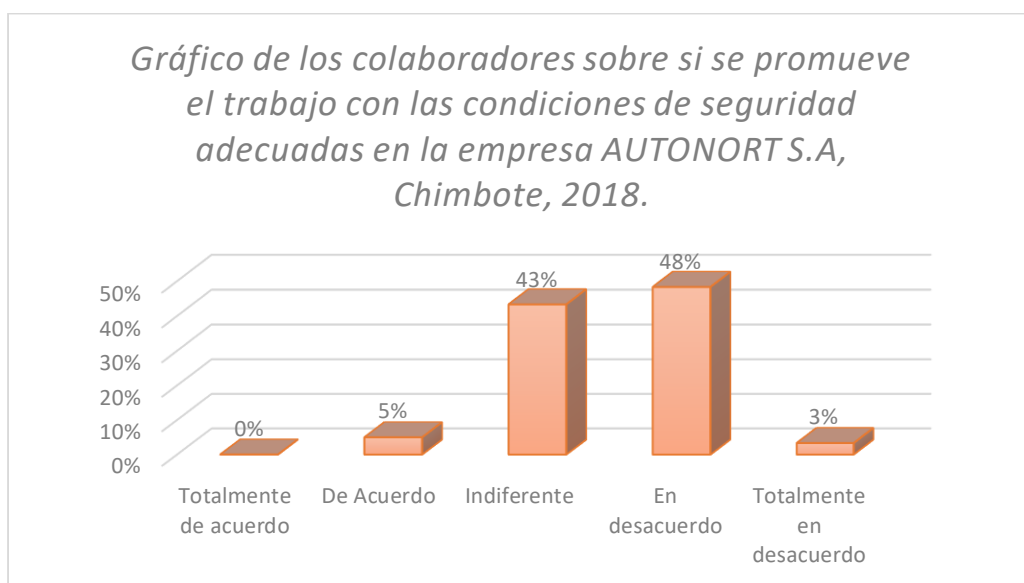
**Tabla 30**

*Opinión de los colaboradores sobre si se promueve el trabajo con las condiciones de seguridad adecuadas en la empresa AUTONORT S.A, Chimbote, 2018.*

DETALLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente de acuerdo	0	0%
De Acuerdo	3	5%
Indiferente	26	43%
En desacuerdo	29	48%
Totalmente en desacuerdo	2	3%
TOTAL	60	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa Autonort S.A, Chimbote, 2018.

**Grafico 30**



Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa Autonort S.A, Chimbote, 2018.

INTERPRETACIÓN: Del 100% (60) de los encuestados el 48% (29) se muestran en desacuerdo en cuanto que si en su organización se promueve el trabajo con las condiciones de seguridad adecuada, mientras que otro 3% (2) se muestran totalmente en desacuerdo.

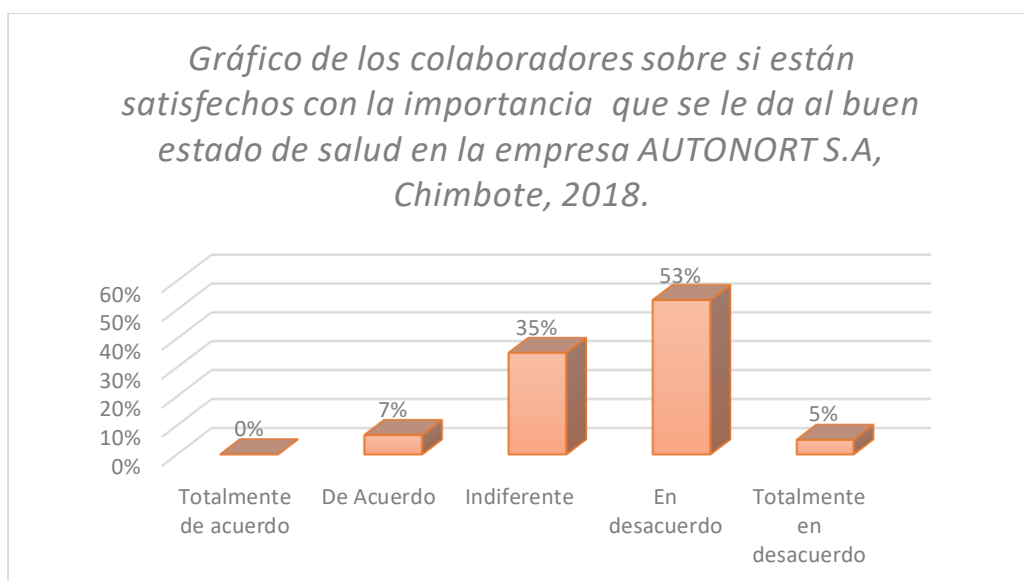
**Tabla 31**

*Opinión de los colaboradores sobre si están satisfechos con la importancia que se le da al buen estado de salud en la empresa AUTONORT S.A, Chimbote, 2018.*

DETALLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente de acuerdo	0	0%
De Acuerdo	4	7%
Indiferente	21	35%
En desacuerdo	32	53%
Totalmente en desacuerdo	3	5%
TOTAL	60	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa Autonort S.A, Chimbote, 2018.

**Grafico 31**



Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa Autonort S.A, Chimbote, 2018.

**INTERPRETACIÓN:** Del 100% (60) de los encuestados el 53% (32) se muestran en desacuerdo en cuanto a si están satisfechos con la importancia que la organización le da al buen estado de salud de los colaboradores, mientras que otro 5% (3) se muestran totalmente desacuerdo.

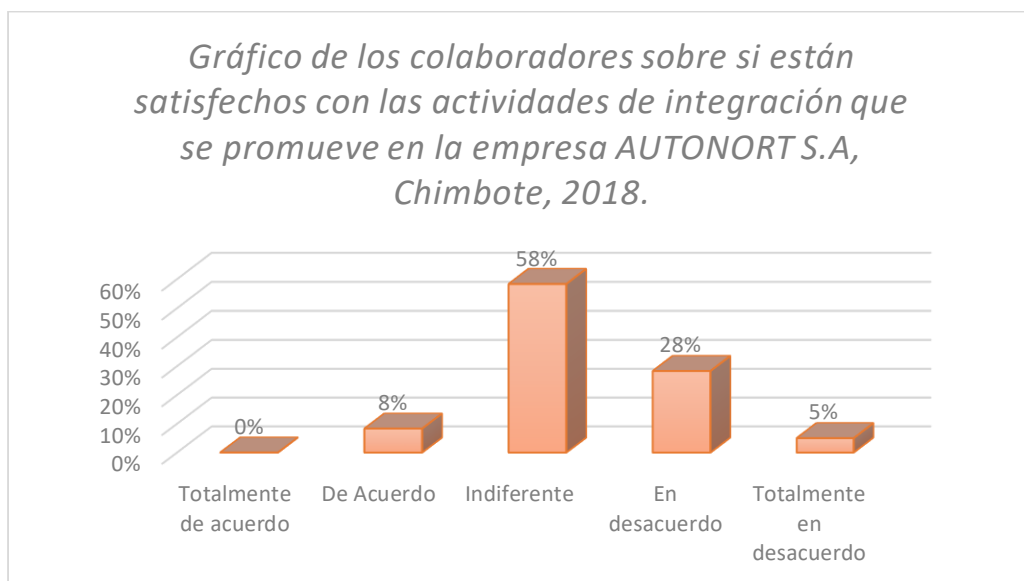
**Tabla 32**

*Opinión de los colaboradores sobre si están satisfechos con las actividades de integración que se promueve en la empresa AUTONORT S.A, Chimbote, 2018.*

DETALLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente de acuerdo	0	0%
De Acuerdo	5	8%
Indiferente	35	58%
En desacuerdo	17	28%
Totalmente en desacuerdo	3	5%
TOTAL	60	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa Autonort S.A, Chimbote, 2018.

**Gráfico 32**



Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa Autonort S.A, Chimbote, 2018.

**INTERPRETACIÓN:** Del 100% (60) de los encuestados el 58% (35) se muestran indiferentes en cuanto a si se encuentran satisfechos con las actividades de integración que promueve su organización, mientras que otro 5% (3) se muestran totalmente en desacuerdo.

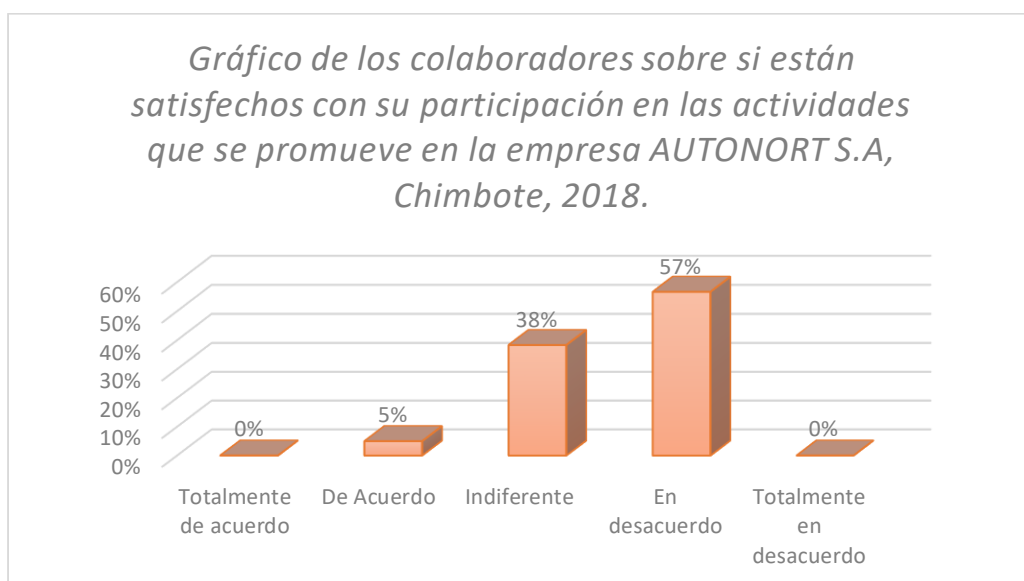
**Tabla 33**

*Opinión de los colaboradores sobre si están satisfechos con su participación en las actividades que se promueve en la empresa AUTONORT S.A, Chimbote, 2018.*

DETALLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente de acuerdo	0	0%
De Acuerdo	3	5%
Indiferente	23	38%
En desacuerdo	34	57%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa Autonort S.A, Chimbote, 2018.

**Grafico 33**



Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa Autonort S.A, Chimbote, 2018.

**INTERPRETACIÓN:** Del 100% (60) de los encuestados el 57% (34) consideran que están satisfechos con su participación en las actividades que promueve su organización, mientras que otro 5% se muestran de acuerdo.

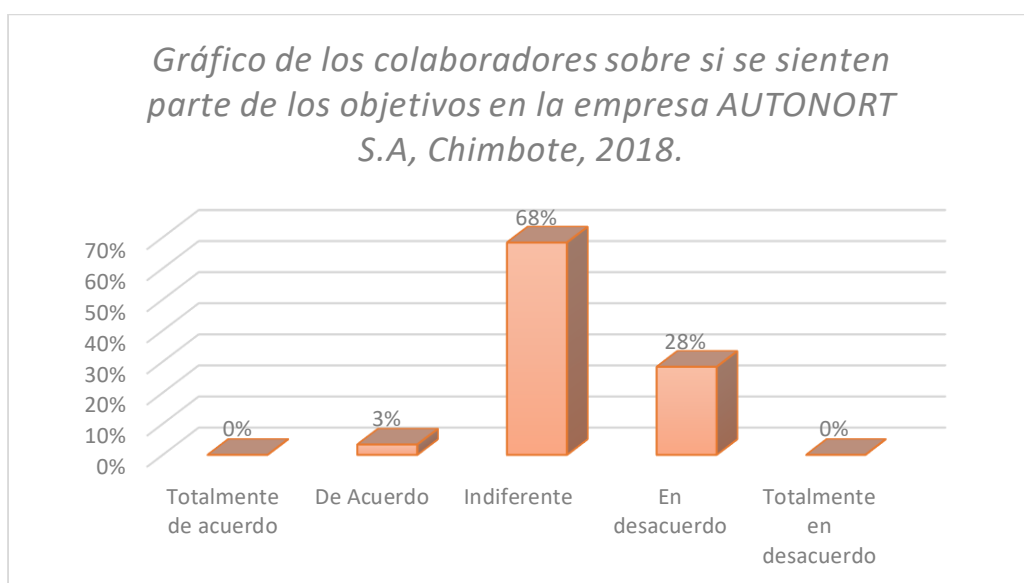
**Tabla 34**

*Opinión de los colaboradores sobre si se sienten parte de los objetivos en la empresa AUTONORT S.A, Chimbote, 2018.*

DETALLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente de acuerdo	0	0%
De Acuerdo	2	3%
Indiferente	41	68%
En desacuerdo	17	28%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
TOTAL	60	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa Autonort S.A, Chimbote, 2018.

**Grafico 34**



Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa Autonort S.A, Chimbote, 2018.

INTERPRETACIÓN: Del 100% (60) de los encuestados el 68% (41) se muestran indiferentes en cuanto a si se sienten parte de los objetivos de su organización y finalmente sólo un 3% (2) se muestran de acuerdo.

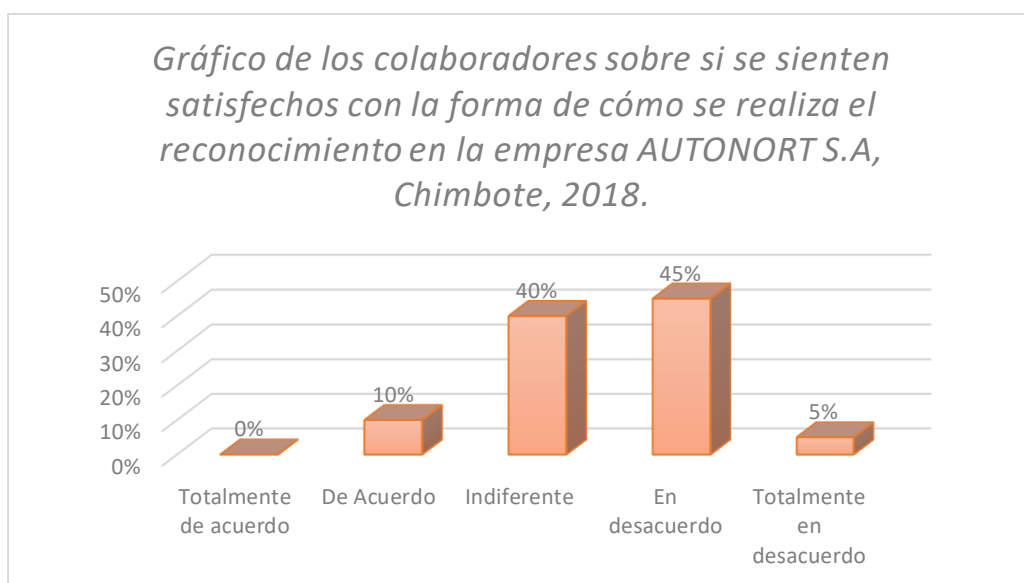
**Tabla 35**

*Opinión de los colaboradores sobre si se sienten satisfechos con la forma de cómo se realiza el reconocimiento en la empresa AUTONORT S.A, Chimbote, 2018.*

DETALLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente de acuerdo	0	0%
De Acuerdo	6	10%
Indiferente	24	40%
En desacuerdo	27	45%
Totalmente en desacuerdo	3	5%
<b>TOTAL</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa Autonort S.A, Chimbote, 2018.

**Gráfico 35**



Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa Autonort S.A, Chimbote, 2018.

**INTERPRETACIÓN:** Del 100% (60) de los encuestados el 45% (27) se muestran en desacuerdo con la forma de reconocimiento de su organización hacia los colaboradores, finalmente sólo un 5% (3) se muestran en desacuerdo.

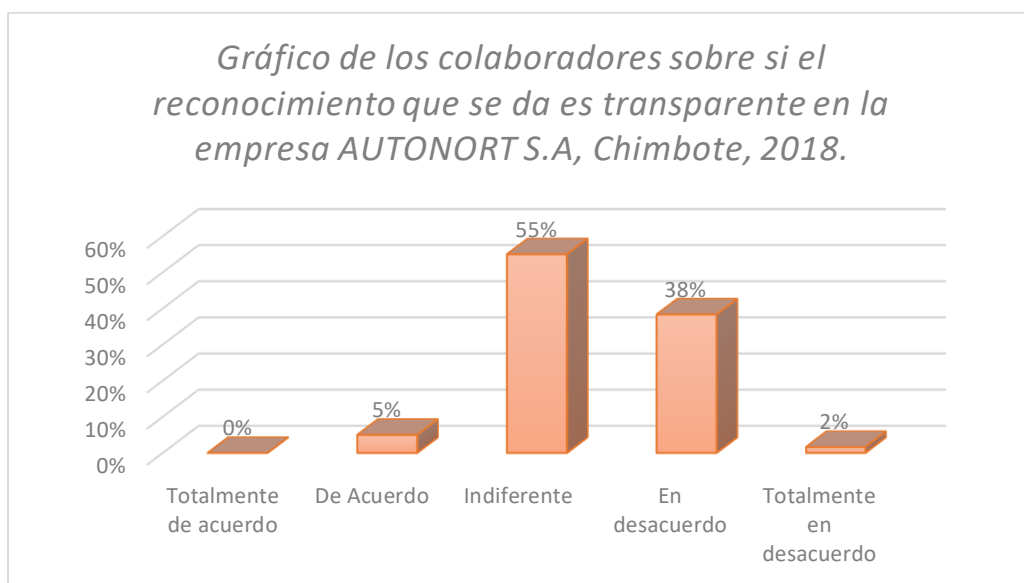
**Tabla 36**

*Opinión de los colaboradores sobre si el reconocimiento que se da es transparente en la empresa AUTONORT S.A, Chimbote, 2018.*

DETALLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente de acuerdo	0	0%
De Acuerdo	3	5%
Indiferente	33	55%
En desacuerdo	23	38%
Totalmente en desacuerdo	1	2%
TOTAL	60	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa Autonort S.A, Chimbote, 2018.

**Grafico 36**



Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa Autonort S.A, Chimbote, 2018.

**INTERPRETACIÓN:** Del 100% (60) de los encuestados el 55% (33) se muestran indiferentes en cuanto a si sienten que se reconoce a los colaboradores de manera transparente, así mismo otro 2% (1) se muestran totalmente en desacuerdo.



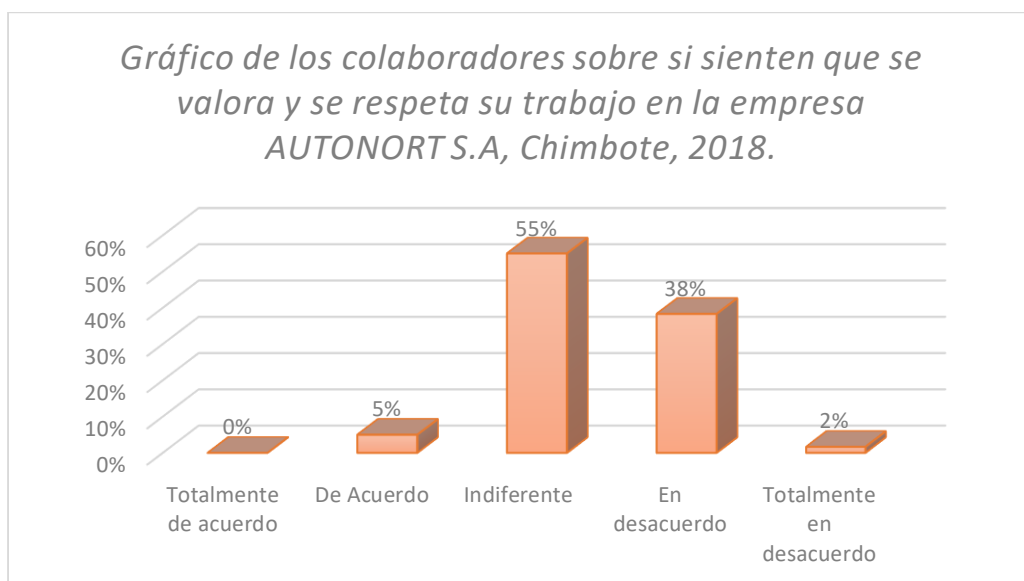
**Tabla 37**

*Opinión de los colaboradores sobre si sienten que se valora y se respeta su trabajo en la empresa AUTONORT S.A, Chimbote, 2018.*

DETALLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente de acuerdo	0	0%
De Acuerdo	3	5%
Indiferente	33	55%
En desacuerdo	23	38%
Totalmente en desacuerdo	1	2%
TOTAL	60	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa Autonort S.A, Chimbote, 2018.

**Grafico 37**



Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa Autonort S.A, Chimbote, 2018.

**INTERPRETACIÓN:** Del 100% (60) de los encuestados el 55% (33) se muestran indiferentes en cuanto a si sienten que se valora y se respeta su trabajo en su organización, así mismo otro 2% (1) se muestran totalmente en desacuerdo.

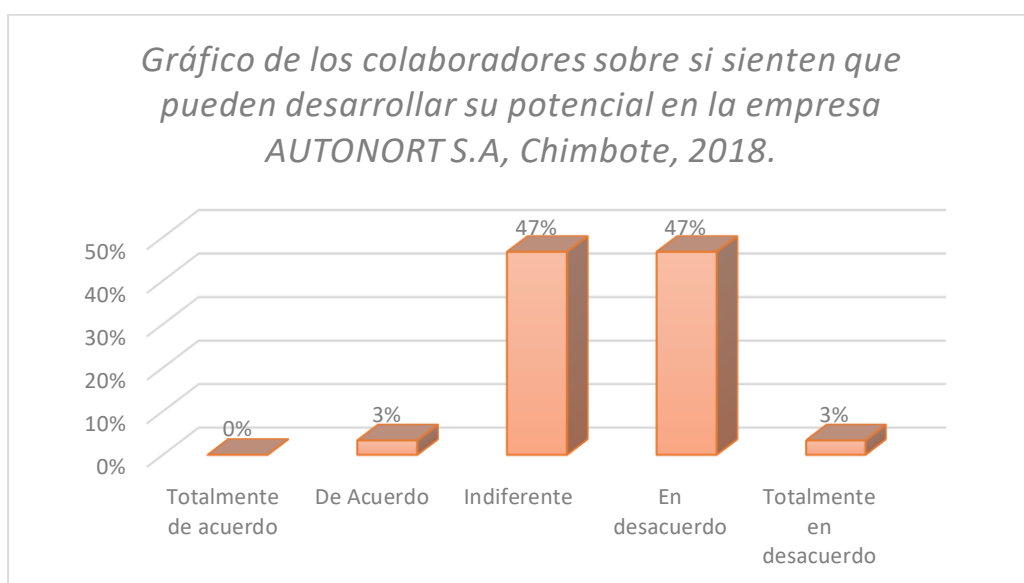
**Tabla 38**

*Opinión de los colaboradores sobre si sienten que pueden desarrollar su potencial en la empresa AUTONORT S.A, Chimbote, 2018.*

DETALLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente de acuerdo	0	0%
De Acuerdo	2	3%
Indiferente	28	47%
En desacuerdo	28	47%
Totalmente en desacuerdo	2	3%
<b>TOTAL</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa Autonort S.A, Chimbote, 2018.

**Grafico 38**



Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa Autonort S.A, Chimbote, 2018.

**INTERPRETACIÓN:** Del 100% (60) de los encuestados el 47% (28) se muestran indiferentes y en desacuerdo en cuanto a si sienten que se su organización les ayuda a desarrollar su potencial, así mismo otro 3% (1) se muestran de acuerdo ante esta interrogante.

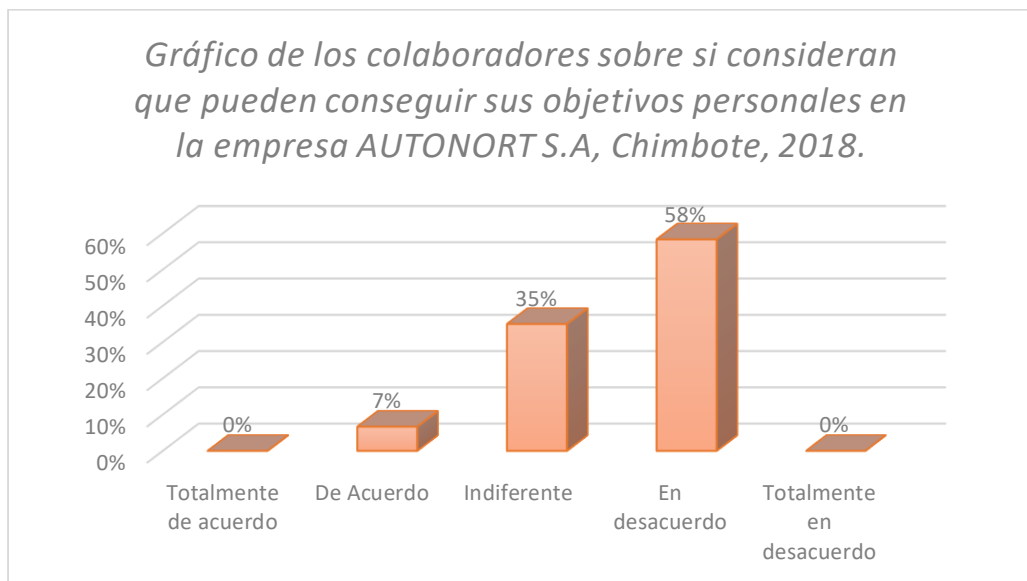
**Tabla 39**

*Opinión de los colaboradores sobre si consideran que pueden conseguir sus objetivos personales en la empresa AUTONORT S.A, Chimbote, 2018.*

DETALLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente de acuerdo	0	0%
De Acuerdo	4	7%
Indiferente	21	35%
En desacuerdo	35	58%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
TOTAL	60	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa Autonort S.A, Chimbote, 2018.

**Gráfico 39**



Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa Autonort S.A, Chimbote, 2018.

INTERPRETACIÓN: Del 100% (60) de los encuestados el 58% (35) de los colaboradores de la empresa Autonort S.A, Chimbote se muestran en desacuerdo en cuanto a si su organización les ayuda a conseguir sus objetivos personales finalmente sólo un 7% (4) se muestran de acuerdo.

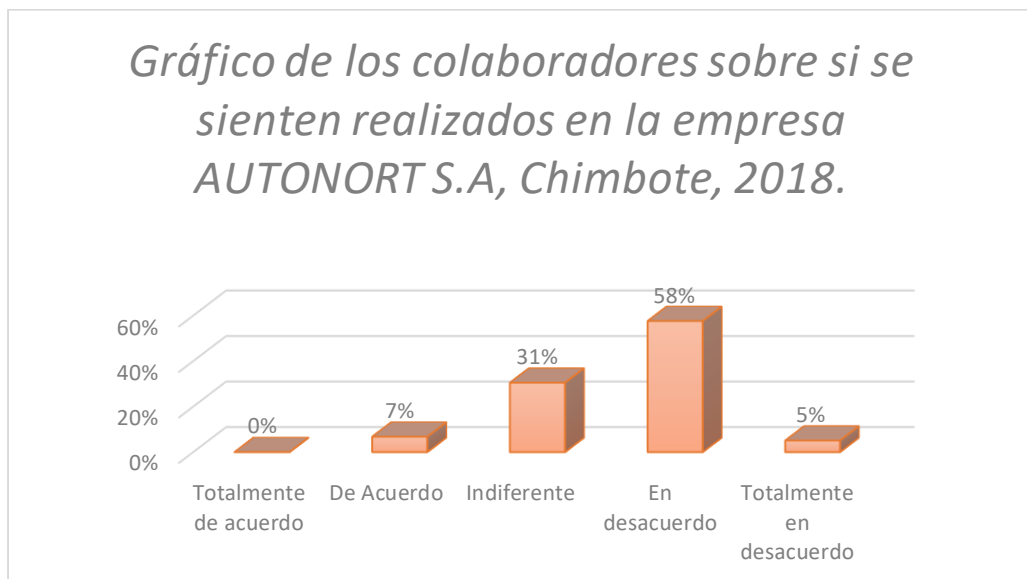
**Tabla 40**

*Opinión de los colaboradores sobre si se sienten realizados en la empresa AUTONORT S.A, Chimbote, 2018.*

DETALLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente de acuerdo	0	0%
De Acuerdo	4	7%
Indiferente	18	31%
En desacuerdo	34	58%
Totalmente en desacuerdo	3	5%
TOTAL	59	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa Autonort S.A, Chimbote, 2018.

**Grafico 40**



Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa Autonort S.A, Chimbote, 2018.

**INTERPRETACIÓN:** Del 100% (60) de los encuestados el 58% (34) se muestran en desacuerdo si se sienten realizados en su organización, así mismo otro 5% (3) se muestran totalmente en desacuerdo.

**OBJETIVO ESPECÍFICO 3:** Analizar la relación entre los incentivos laborales y la motivación de los colaboradores de la empresa AUTONORT S.A. - Chimbote, 2018.

**Tabla 41**

		MOTIVACIÓN					Total	
		TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	A VECES	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO		
INCENTIVOS LABORALES	TOTALMENTE EN DESACUERDO	Recuento	1	7	1	1	2	12
		%	8.3%	58.3%	8.3%	8.3%	16.6%	100%
	EN DESACUERDO	Recuento	0	8	4	5	2	19
		%	0%	42.1%	21%	26.3%	10.5%	100%
	INDIFERENTE	Recuento	2	2	2	3	0	9
		%	22.2%	22.2%	22.2%	33.3%	0%	100%
	DE ACUERDO	Recuento	3	4	2	1	0	10
		%	30%	40%	20%	10%	0%	100%
	TOTALMENTE DE ACUERDO	Recuento	2	5	2	1	0	10
		%	20%	50%	20%	10%	0%	100%
	Total	Recuento	8	26	11	11	4	60
		%	13.3%	43.3%	18.3%	18.3%	6.6%	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa Autonort S.A. - Chimbote, 2018.

En la tabla 8, el 58.3% (7) de los colaboradores encuestados manifiestan estar totalmente en desacuerdo con los incentivos laborales, por lo tanto no se encuentran motivados. Asimismo, el 42.1% (8) consideran estar en desacuerdo con los incentivos laborales que promueve su organización, por lo tanto no habrá una adecuada motivación. Por otro lado, el 33.3% (3) se muestran indiferentes ante los incentivos laborales que promueve su organización, es decir puede que se sientan motivados en algunas ocasiones. El 40% (4) de los colaboradores manifestaron estar de acuerdo con los incentivos laborales que promueve su organización por lo tanto se sentirán más motivados. Finalmente un 50% (5) de colaboradores consideran estar de acuerdo con las estrategias de incentivos laborales que promueve su organización por lo tanto se sienten más motivados.

### III. DISCUSIÓN

Alvarado (2011) en su investigación "Análisis de la motivación, incentivos laborales y productividad de la pesquera Jada S.A" Chimbote y concluye: Existe influencia en la motivación, incentivos y la productividad en los trabajadores, es decir cuando se fomenta la motivación e incentivos se incrementa la productividad.

Lo cual es confirmado por la tabla 1, donde se evidencia que existe relación significativa entre las variables incentivos y motivación, teniendo un nivel de significancia de (0.00) y un valor de 60,607, lo cual nos permite comprobar la relación de variables, es decir entonces si se acepta ( $H_1$ ) que dice que si existe relación significativa entre los incentivos laborales y la motivación en los colaboradores de la empresa Autonort S.A.

Ballena y Balladares (2015) es su investigación "Plan de incentivos y desempeño laboral en Mmix Bussines y harina S.A.C-Chiclayo y concluye que: según el 52% de los colaboradores se muestra de acuerdo respecto a que se implemente un plan de incentivos para mejorar el desempeño laboral.

Lo cual es confirmado de cierta manera en la tabla 2 donde un 30% de los colaboradores consideran estar de acuerdo con los incentivos que promueve la organización hacia los colaboradores, en contraste un 20% consideran estar en desacuerdo con los incentivos que promueve la organización.

Carmona (2014) en su investigación "Incentivos para el desempeño laboral de los colaboradores Venezolanos de Turismo (VENETUR S.A.) en Caracas - Venezuela"; concluye que: en lo referido a los incentivos motivacionales, se debe proporcionar tanto incentivos monetarios como no monetarios a los colaboradores debido a que su otorgamiento es importante para los colaboradores y representa un valioso aporte a los objetivos de la organización.

Lo cual no coincide con la tabla 3 donde los resultados obtenidos donde un 30% se muestran en desacuerdo con los incentivos monetarios que promueve su organización, en contraste un 27% considera estar totalmente de acuerdo con los incentivos monetarios que promueve su organización y a la vez consideran importante que se fomente esta práctica.

Cuenca (2014) en su tesis: Impacto de Incentivos Laborales en el Desempeño Laboral del personal operativo de la Financiera Confianza'', Trujillo, Perú.

Se concluyó que: Si se llegaría a implementar incentivos laborales serviría como una fuente de motivación para el trabajador que no realiza sus funciones de acuerdo a su puesto de trabajo y la motivación no monetaria influye en el desempeño de los trabajadores.

La motivación no monetaria influye en el desempeño de los trabajadores.

Lo cual es confirmado de cierta manera con la tabla 4 donde el 20% de colaboradores se muestra totalmente de acuerdo con los incentivos no monetarios que promueve su organización, en contraste un 13% se muestra totalmente en desacuerdo en cómo se fomenta la motivación no monetaria.

Sánchez (2016) en su investigación Motivación y Satisfacción Laboral en los trabajadores administrativos de una red de salud de la ciudad de Chimbote y concluye que: En los niveles de Motivación se observó el mayor conjunto de trabajadores que presentan un nivel alto de motivación con un 65%, mientras que los otros presentan un nivel intermedio de motivación 30% y muy pocos un nivel bajo de motivación con un 5%.

Lo cual es confirmado de cierta manera con la tabla 5 donde se evidencia que el 30% de colaboradores consideran estar de acuerdo con la motivación que promueve su organización, así mismo en contraste un 20% están en desacuerdo ante la motivación que promueve su empresa.

Cornejo (2009) en su investigación Relación entre diseño de planes de motivación e indicadores de gestión de las empresas aseguradoras en Venezuela?. Caracas. Venezuela; concluye que: El 43% de los colaboradores están de acuerdo con la motivación que les brinda su empresa y consideran que se les debe motivar para mejorar económicamente.

Lo cual es confirmado de cierta manera con la tabla 6 donde el 30% de colaboradores se muestran en de acuerdo la forma como se les motiva y se satisface sus necesidades primarias, en contraste un 15% se muestra totalmente en desacuerdo y considera que no les permite satisfacer sus necesidades primarias.

Alvarado (2011) en su tesis titulada "Análisis de la motivación, incentivos laborales y productividad de la pesquera Jada S.A" Chimbote concluye: la motivación influye en la

productividad en los trabajadores, es decir cuando se fomenta la motivación e incentivos se incrementa la productividad.

Lo cual es confirmado de cierta manera con la tabla 7 donde el 30% se muestra de acuerdo con la motivación y como se desarrolla las necesidades secundarias respecto al desarrollo de los colaborados, en contraste un 2% (1) se muestran de acuerdo.



#### IV. CONCLUSIONES

La presente investigación se ha dedicado a Determinar la relación de incentivos laborales y motivación en los trabajadores de la empresa AUTONORT S.A – Chimbote, 2018, utilizando un nivel de significancia es de 0.05, que indica un 5% de riesgo de concluir que existe relación entre las variable; es decir entonces Si se acepta (Hi) que dice que si existe relación altamente significativa entre los incentivos laborales y la motivación en los colaboradores de la empresa del GRUPO AUTONORT S.A, 2018 (tabla N° 1)

Se analizó los incentivos laborales, siendo un 30% de colaboradores se muestran de acuerdo con los incentivos que se promueve su organización, mientras que un 8% se muestra indiferente, en cuanto a la dimensión incentivos monetarios un 30% se muestran de acuerdo y un 15% de colaboradores se muestran totalmente en desacuerdo, en cuanto a los incentivos no monetarios otro 30% de colaboradores se muestran indiferentes y un 15% de colaboradores se muestran totalmente en desacuerdo (tabla N° 2, 3,4)

Se analizó la motivación, siendo un 32% se muestran de acuerdo con la motivación que promueve su organización hacia los colaboradores, mientras que un 2% se muestra indiferente, así mismo otro 30% de colaboradores se muestran de acuerdo con el desarrollo de sus necesidades primarias, mientras que un 15% se muestran totalmente de acuerdo, y en cuanto a las dimensiones secundarias otro 30% se muestra de acuerdo y un 2% se muestra en desacuerdo. (Tabla N° 5, 6,7)

Se analizó la relación entre ambas variables siendo el resultado un 58.3% (7) de los colaboradores encuestados manifiestan estar totalmente en desacuerdo con los incentivos laborales, por lo tanto no se encuentran motivados. Asimismo, el 42.1% (8) consideran estar en desacuerdo con los incentivos laborales que promueve su organización, por lo tanto no habrá una adecuada motivación. Por otro lado, el 33.3% (3) se muestran indiferentes ante

los incentivos laborales que promueve su organización, es decir puede que se sientan motivados en algunas ocasiones. El 40% (4) de los colaboradores manifestaron estar de acuerdo con los incentivos laborales que promueve su organización por lo tanto se sentirán más motivados. Finalmente un 50% (5) de colaboradores consideran estar de acuerdo con las estrategias de incentivos laborales que promueve su organización por lo tanto se sienten más motivados. ( tabla 8)

## **V. RECOMENDACIONES**

Se sugiere a la gerencia de la empresa la Empresa Autonort S.A, considerar en su plan estratégico; haciendo actividades que ayuden a mejorar los incentivos de la empresa hacia los colaboradores y a su vez mejore los niveles de motivación.

Se sugiere al área de Gestión de Personas de la empresa Autonort S.A, implementar nuevas estrategias de planes de incentivos monetarios y no monetarios con la finalidad que los colaboradores se desarrollen e identifiquen mejor con la organización.

Se sugiere al área de Gestión de personas aplicar encuestas periódicas para medir constantemente como es el nivel de motivación e incentivos en sus colaboradores

#### IV. REFERENCIAS

- Alvarado (2011) Análisis de la motivación, incentivos laborales y productividad de la pesquera Jada S.
- Ballena y Balladares (2015) Plan de incentivos y desempeño laboral en Mmix Bussines y harina S.A.C-Chiclayo. Recuperado de: <https://docplayer.es/81782485-Facultad-de-ciencias-empresariales.html>
- Carmona, A (2014) *Incentivos motivacionales para el desempeño laboral de los colaboradores Venezolanos de Turismo (VENETUR S.A.) en Caracas – Venezuela.* (Tesis de Licenciatura) Recuperado de: <https://docplayer.es/19892350-Incentivos-motivacionales-para-el-desempeno-laboral-de-los-trabajadores-y-trabajadoras-de-venezolana-de-turismo-s-a-venetur-s-a.html>
- Carrasco, J. (2008). Influencia de la motivación en el desempeño del personal técnico en la empresa INGESA NORTE S.A. de la ciudad de Chiclayo . (Tesis de Licenciatura, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú). Recuperado de <http://www.eumed.net>
- Cornejo, E (2009) *Relación entre diseño de planes de motivación e indicadores de gestión de las empresas aseguradoras en Venezuela. Caracas. Venezuela.* (Tesis de Licenciatura) Recuperado de: <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAR7045.pdf>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano.* México D.F.: McGrawHill/Interamericana Editores S.A.
- Cuenca, J. (2014). *Impacto de los incentivos laborales en el desempeño laboral del personal operativo de la financiera confianza. Universidad Nacional de Trujillo.* (Tesis de Licenciatura) Disponible en: [http://dspace.unitru.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/123456789/464/cunca\\_jorge.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://dspace.unitru.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/123456789/464/cunca_jorge.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Dessler, G. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. México D.F.: Pearson Educación S.A. de C.V.
- Dessler, G., y Verela, R. (2011). *Administración de Recursos Humanos un enfoque latinoamericano*. México: Pearson Educación
- Gonzales, D. (2008). *Psicología de la Motivación*. La habana: Ciencias Médicas.
- Great Place To Work (2017) *Las Mejores Empresas para Trabajar*. Recuperado de <https://www.greatplacetowork.com.pe/los-mejores-lugares-para-trabajar/las-mejores/2017>
- Hay Group (2016) *Recompensas para Empleados*. Recuperado de: <https://www.kornferry.com/es/solutions-es/rewards-and-benefits-es/employee-rewards-es>
- Hernández, N. (2010). La motivación como factor del desempeño laboral en el departamento de mantenimiento de instrumentos del Complejo Petroquímico Morelos. (Tesis de Licenciatura, Universidad Veracruzana, Veracruz, México). Recuperado de <https://www.uv.mx>
- Hernández S. (2014) *Metodología de la Investigación*. 5ª ed. México: Mc Graw-Hill.
- Jimenez, C. (2009). *Motivación y Habilidades de Dirección*. CEMCI.
- Madrigal, B. (2009). *Habilidades Directivas*. México D.F.: Mc Graw Hill/ interamericana Editores S.A.
- Mazariegos, J (2005). *Guía para elaborar un plan de incentivos laborales que contemple estrategias de desarrollo de recurso humano para la Importadora Buena Fe*. (Tesis de Licenciatura) Recuperado de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/43/Corado-Julia.pdf>.

Miranda (2008) *Las estrategias laborales fundadas en los incentivos para la mejora del desempeño laboral en la pesquera HAYDUCK, 2007-2008*

Pando (2014) Propuesta de mejora del nivel motivacional de los colaboradores administrativos de la clínica del Pacífico-Chiclayo Recuperado de: [https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/USAT\\_b0e7a86aa30ebf976136ab216135df94](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/USAT_b0e7a86aa30ebf976136ab216135df94)

Robbins, S., y Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México D.F.: Pearson Educacion.

Robbins, S., y Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. México : Pearson Educacion.

Rodríguez, J (2009) Influencia de la motivación en el aumento de la eficiencia en los colaboradores de la empresa Telefónica Oficina Trujillo”. Trujillo, Perú. (Tesis de Licenciatura) Recuperado de [http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/212/1/ALVITEZ\\_FELIX\\_COMPE NSACION\\_INCENTIVOS.pdf](http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/212/1/ALVITEZ_FELIX_COMPE NSACION_INCENTIVOS.pdf)

Sigüenza, (2008). *Programa de incentivos para los trabajadores operativos en una entidad de seguridad privada. Guatemala*.(Tesis de Licenciatura) Recuperado de: <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/4208/Bravo%20Vidarte%20-%20Oliva%20Bances.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Sánchez, R. (2016). *Motivación y Satisfacción Laboral en los colaboradores administrativos de una red de salud de la ciudad de Chimbote*. (Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo, Chimbote, Perú). Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe>

Suarez, S. (2012). *Cultura E*. Recuperado el 20 de febrero de 2014, de [http://www.culturaemedellin.gov.co/sites/CulturaE/MiEmpresa/Noticias/Paginas/motivacionlaboral\\_100702.aspx](http://www.culturaemedellin.gov.co/sites/CulturaE/MiEmpresa/Noticias/Paginas/motivacionlaboral_100702.aspx)

# ANEXOS

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18		
<b>Nº ENCUESTADO</b>	Hay equilibrio en mi desempeño y la retribución que recibo por la organización.	Estoy conforme con los bonos por metas que promueve la organización.	Mi sueldo me incentiva a esforzarme cada día más.	La infraestructura del área en el que labora es la adecuada para realizar su trabajo.	La organización se preocupa por que mi trabajo lo realice lo más cómodo posible.	La organización me brinda las herramientas, tecnología y procesos adecuados para realizar mi trabajo.	Mi organización promueve en los colaboradores un aprendizaje continuo.	En los últimos meses recibí capacitaciones relacionadas a mis funciones.	Mi organización cuenta con un plan de capacitación de acuerdo a las necesidades de sus colaboradores.	En mi organización hay línea de carrera.	Considero que la organización favorece a mi crecimiento personal y profesional.	Estoy de acuerdo con las políticas de desarrollo para los colaboradores.	Mi esfuerzo en el trabajo es reconocido por mi organización.	La organización cuenta con políticas de reconocimiento e incentivos.	Normalmente los jefes valoran las ideas aportadas por los empleados.	Considero que en mi área de trabajo tengo autonomía para realizar mi trabajo.	Mi opinión y participación es tomada en cuenta en mi organización.	En mi organización se fomenta la delegación de funciones.		
1	1	3	1	2	4	3	4	3	2	3	3	3	2	3	4	2	3	4	56	
2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	61	
3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	63	
4	4	2	4	4	4	3	2	2	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	67	
5	4	2	4	4	3	4	4	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	4	66	
6	2	2	3	3	4	3	4	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	56	
7	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	54	
8	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	74	
9	3	2	2	3	3	3	3	3	4	2	2	3	4	4	4	4	4	4	62	
10	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	53	
11	2	4	3	3	3	2	3	2	2	3	2	1	3	2	4	3	2	4	54	
12	3	3	2	3	2	4	3	4	3	3	1	2	4	3	2	4	3	2	56	
13	2	3	3	3	1	2	1	4	1	3	3	2	2	3	4	2	3	4	52	
14	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	1	3	1	2	2	1	2	2	51	
15	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	68	
	0.6380952	0.6381	0.69524	0.35238	0.6381	0.57143	0.78095	0.40952	0.780952	0.31429	0.69524	0.6381	0.74286	0.35238	0.55238	0.74286	0.35238	0.55238	47.8381	

suma de var/item	11.2857
k	14
alfa	0.82286

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$$

α - Alfa de Cronbach  
 K - Número de items  
 Vi - Varianza de cada Item  
 Vt - varianza del total

α	Interpretación
> 0,9	excelente
> 0,8	bueno
> 0,7	aceptable
> 0,6	cuestionable
> 0,5	malo
<= 0,5	inaceptable

### LEYENDA DE CODIGOS

4= Siempre  
 3= Casi Siempre  
 2= A veces  
 1= Casi Nunca  
 0=Nunca



Nº ENCUESTADO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	29
	La retribución que me brinda mi organización me permite satisfacer mis gastos personales.	En mi organización se promueve, espacios físicos y de tiempos donde los colaboradores puedan tomar descansos, acordes a las	Estoy satisfecho con las actividades de recreación que promueve la organización con sus colaboradores.	Me siento seguro en mi empleo.	En mi organización se promueve el trabajo con las condiciones de seguridad adecuadas.	Estoy satisfecho con la importancia que la organización le da al buen estado de salud de los colaboradores.	Estoy satisfecho con las actividades de integración que promueve mi organización.	Estoy satisfecho con mi participación en las actividades que promueve mi organización.	Me siento parte de los objetivos esta organización.	Me siento satisfecho con la forma de reconocimiento de mi organización con sus colaboradores.	Siento que cuando se reconoce a los colaboradores se da manera transparente.	Siento que se valora y se respeta mi trabajo en mi organización.	Siento que mi organización ayuda a desarrollar mi potencial.	Considero que mi organización me ayudó a conseguir mis objetivos personales.	Me siento autorrealizado en esta organización.	
1	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	47
2	3	2	2	2	3	3	4	3	3	3	4	2	4	3	4	45
3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	45
4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	2	3	47
5	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	44
6	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2	46
7	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	4	43
8	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	45
9	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	2	45
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	2	4	45
11	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	44
12	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	48
13	3	2	3	2	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	42
14	2	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	4	2	4	3	46
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	46
	0.4095238	0.20952	0.20952	0.20952	0.2381	0	0.20952	0	0.209524	0	0.42857	0.42857	0.42857	0.35238	0.49524	2.457143

suma de var/item	0.49524
k	14
alfa	0.85987

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$$

$\alpha$  - Alfa de Cronbach  
 K - Número de items  
 Vi - Varianza de cada Item  
 Vt - varianza del total

$\alpha$	Interpretación
> 0,9	excelente
> 0,8	bueno
> 0,7	aceptable
> 0,6	cuestionable
> 0,5	malo
<=0,5	inaceptable

LEYENDA DE CODIGOS
4= Siempre
3= Casi Siempre
2= A veces
1= Casi Nunca
0=Nunca

## CUESTIONARIO DE INCENTIVOS LABORALES

### I. DATOS INFORMATIVOS:

**Nombre Original:** Cuestionario de Incentivos Laborales (CIL)

**Autor (as):** Lara Pinedo Zarella Del Carmen, Mestanza Atilano Jhoana Irene.

**Procedencia:** Chimbote – Perú.

**Administración:** Individual y Colectiva.

**Duración:** 30 minutos aproximadamente.

**Puntuación:** Manual y Sistematizada.

**Dimensiones e Indicadores:** Monetario: Sueldo, Comodidad, Bonos, Capacitación. No monetario: Desarrollo, Reconocimiento, Toma de decisiones, Satisfacción.

**Materiales:** Cuestionario que contiene los ítems, hoja de respuestas.

**Número de Ítems:** 18 ítems.

### II. OBJETIVO DEL INSTRUMENTO:

Analizar los Incentivos Laborales en los colaboradores de la empresa AUTONORT S.A, Chimbote, 2018.

### III. DATOS GENERALES:

#### DATOS GENERALES:

Área de trabajo:

Tiempo de Servicio:

Sexo:

Edad:

**Instrucciones:** Buen día, su participación es muy apreciada y valiosa. Por favor evalúe lo más honestamente que le sea posible cada ítems y marque con una X la alternativa que considere es la correcta. Sus respuestas son absolutamente confidenciales y sólo serán empleadas con fines de investigación.

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo (TD)	En desacuerdo (D)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (I)	De acuerdo (A)	Totalmente de acuerdo (TA)

N°	Items	VALORACIÓN				
		1 TD	2 D	3 I	4 A	5 TA
<b>Retribución Económica</b>						
1	Hay equilibrio en mi desempeño y la retribución que recibo por la organización.					
2	Estoy conforme con los bonos por metas que promueve la organización.					
3	Mi sueldo me incentiva a esforzarme cada día más.					
<b>Comodidad</b>						
4	La infraestructura del área en el que labora es la adecuada para realizar su trabajo.					
5	La organización se preocupa por que mi trabajo lo realice lo más cómodo posible.					
6	La organización me brinda las herramientas, tecnología y procesos adecuados para realzar mi trabajo.					
<b>Capacitación</b>						
7	Mi organización promueve en los colaboradores un aprendizaje continuo.					
8	En los últimos meses recibí capacitaciones relacionadas a mis funciones.					

9	Mi organización cuenta con un plan de capacitación de acuerdo a las necesidades de sus colaboradores.					
<b>Desarrollo</b>						
10	En mi organización hay línea de carrera.					
11	Considero que la organización favorece a mi crecimiento personal y profesional.					
12	Estoy de acuerdo con las políticas de desarrollo para los colaboradores.					
<b>Reconocimiento</b>						
13	Mi esfuerzo en el trabajo es reconocido por mi organización.					
14	La organización cuenta con políticas de reconocimiento e incentivos.					
15	Normalmente los jefes valoran las ideas aportadas por los empleados.					
<b>Toma de Decisiones</b>						
16	Considero que en mi área de trabajo tengo autonomía para realizar mi trabajo.					
17	Mi opinión y participación es tomada en cuenta en mi organización.					
18	En mi organización se fomenta la delegación de funciones.					

**Gracias por su participación.**

## **CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN FICHA TÉCNICA**

### **I. DATOS INFORMATIVOS:**

**Nombre Original:** Cuestionario de Motivación.

**Autor (as):** Lara Pinedo Zarella Del Carmen, Mestanza Atilano Jhoana Irene.

**Procedencia:** Chimbote – Perú.

**Administración:** Individual y Colectiva.

**Duración:** 20 minutos aproximadamente.

**Puntuación:** Manual y Sistematizada.

**Dimensiones e Indicadores:** Necesidades Primarias: Fisiológicas, Seguridad. Necesidades Secundarias: Afiliación, Reconocimiento, Autorrealización.

**Materiales:** Cuestionario que contiene los ítems, hoja de respuestas.

**Número de Ítems:** 15 ítems.

### **II. OBJETIVO DEL INSTRUMENTO:**

Analizar la motivación en los colaboradores de la empresa AUTONORT S.A, Chimbote, 2018.

### III. DATOS GENERALES:

Área de trabajo:

Tiempo de Servicio:

Sexo:

Edad:

**Instrucciones:** Buen día, su participación es muy apreciada y valiosa. Por favor evalúe lo más honestamente que le sea posible cada ítems y marque con una X la alternativa que considere es la correcta. Sus respuestas son absolutamente confidenciales y sólo serán empleadas con fines de investigación.

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo (TD)	En desacuerdo (D)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (I)	De acuerdo (A)	Totalmente de acuerdo (TA)

N°	Items	VALORACIÓN				
		1 TD	2 D	3 I	4 A	5 TA
<b>Fisiológicas</b>						
1	La retribución que me brinda mi organización me permite satisfacer mis gastos personales.					
2	En mi organización se promueve, espacios físicos y de tiempos donde los colaboradores puedan tomar descansos, acordes a las exigencias de su puesto.					
3	Estoy satisfecho con las actividades de recreación que promueve la organización con sus colaboradores.					
<b>Seguridad</b>						
4	Me siento seguro en mi empleo.					
5	En mi organización se promueve el trabajo con las condiciones de seguridad adecuadas.					
6	Estoy satisfecho con la importancia que la organización le da al buen estado de salud de los colaboradores.					
<b>Afiliación</b>						
7	Estoy satisfecho con las actividades de integración que promueve mi organización.					
8	Estoy satisfecho con mi participación en las actividades que promueve mi organización.					
9	Me siento parte de los objetivos esta organización.					

<b>Reconocimiento</b>						
10	Me siento satisfecho con la forma de reconocimiento de mi organización con sus colaboradores.					
11	Siento que cuando se reconoce a los colaboradores se da manera transparente.					
12	Siento que se valora y se respeta mi trabajo en mi organización.					
<b>Autorrealización</b>						
13	Siento que mi organización ayuda a desarrollar mi potencial.					
14	Considero que mi organización me ayudó a conseguir mis objetivos personales.					
15	Me siento autorrealizado en esta organización.					

**Gracias por su participación.**

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Sonia Aguilar Sánchez, titular  
del DNI. N° 3296504, de profesión  
Administradora, ejerciendo  
actualmente como DTC, en la  
Institución UCV

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento (cuestionario), para determinar la relación de incentivos laborales y motivación en los trabajadores de la empresa GRUPO AUTONORT S.A, 2018.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems			✓	
Amplitud de contenido			✓	
Redacción de los Ítems			✓	
Claridad y precisión			✓	
Pertinencia			✓	

En Chimbote, a los 06 días del mes de Junio del 2018

  
\_\_\_\_\_  
Firma



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN


Yo, Nejta Daniel Gonzalez Rueda, titular  
del DNI N° 32991045, de profesión  
Psicólogo, ejerciendo  
actualmente como DOCENTE, en la  
Institución UCV-CHIMBOTE

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento (cuestionario), para determinar la relación de incentivos laborales y motivación en los trabajadores de la empresa GRUPO AUTONORT S.A., 2018.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de ítems			x	
Amplitud de contenido			x	
Redacción de los ítems			+	
Claridad y precisión			x	
Pertinencia			x	

En Chimbote, a los 06 días del mes de Junio del 2018

  
\_\_\_\_\_  
Firma

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Karla Gómez Bedía, titular  
del DNI. N° 41974631, de profesión  
Psicóloga, ejerciendo  
actualmente como docente tiempo completo, en la  
Institución Universidad César Vallejo

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento (cuestionario), para determinar la relación de incentivos laborales y motivación en los trabajadores de la empresa GRUPO AUTONORT S.A. 2018.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Items			X	
Amplitud de contenido			X	
Redacción de los Items			X	
Claridad y precisión			X	
Pertinencia			X	

En Chimbote, a los 06 días del mes de Junio del 2018

  
Firma

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN


Yo, Soria Aguilar Sánchez, titular  
del DNI. N° 32969014, de profesión  
Administradora, ejerciendo  
actualmente como DTC, en la  
Institución UCV

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento (cuestionario), para determinar la relación de incentivos laborales y motivación en los trabajadores de la empresa GRUPO AUTONORT S.A., 2018.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems			✓	
Amplitud de contenido			✓	
Redacción de los Ítems			✓	
Claridad y precisión			✓	
Pertinencia			✓	

En Chimbote, a los 06 días del mes de Junio del 2018

  
Firma

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Nestor David Gonzalez Rueda, titular  
del DNI. N° 32991045, de profesión  
Psicologo, ejerciendo  
actualmente como Docente, en la  
Institución UCU- CHIMBOTE

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento (cuestionario), para determinar la relación de incentivos laborales y motivación en los trabajadores de la empresa GRUPO AUTONORT S.A, 2018.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de ítems			X	
Amplitud de contenido			X	
Redacción de los ítems			X	
Claridad y precisión			X	
Pertinencia			X	

En Chimbote, a los 06 días del mes de Junio del 2018

  
\_\_\_\_\_  
Firma

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

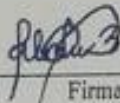
Yo, Karla Gómez Bedia, titular  
del DNI. N° 41974631, de profesión  
Psicóloga, ejerciendo  
actualmente como docente tiempo completo, en la  
Institución Universidad César Vallejo

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento (cuestionario), para determinar la relación de incentivos laborales y motivación en los trabajadores de la empresa GRUPO AUTONORT S.A, 2018.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de ítems			X	
Amplitud de contenido			X	
Redacción de los ítems			X	
Claridad y precisión			X	
Pertinencia			X	

En Chimbote, a los 06 días del mes de Junio del 2018

  
Firma

## FOTOS DE TRABAJO DE CAMPO









## ANEXO 02: ACTA DE ORIGINALIDAD DE TESIS

 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	<b>ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS</b>	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo, Randall Manolo Gutierrez Chilca, Docente de la Facultad de Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo - Chimbote, revisor de la tesis titulada:

" INCENTIVOS LABORALES Y MOTIVACIÓN EN LOS COLABORADORES  
DE LA EMPRESA AUTOMOT S.A. - CHIMBOTE, 2018

.....", del (de la) estudiante  
LARA DANILO ZABELLA DEL CARMEN

constato que la investigación tiene un índice de similitud de 25.3% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lugar y Fecha: Nuevo Chimbote 12 de Diciembre de 2018



Firma

Randall Manolo Gutierrez Chilca

DNI: 41942904



ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Código : F06-PP-PR-02.02  
Versión : 09  
Fecha : 23-03-2018  
Página : 1 de 1

Yo, Randal Manolo Gutierrez Chilca, Docente de la Facultad de Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo - Chimbote, revisor de la tesis titulada:

\* TALENTOS LABORALES Y MOTIVACIÓN EN LOS COLABORADORES  
DE LA EMPRESA AUTONOR S.A. - CHIMBOTE, 2018

....., del (de la) estudiante  
MESTANZA ATILANO JUDANA IBENE

constato que la investigación tiene un índice de similitud de 25 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin,

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lugar y Fecha: Nuevo Chimbote 12 de Diciembre de 2018

Firma

Randal Manolo Gutierrez Chilca

DNI: 41942904

### ANEXO 03: AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN

 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV</b>	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo LARA DINERO ZARELLA DEL CARMEN identificado con DNI N° 47650289  
Egresado de la Escuela Profesional de ADMINISTRACIÓN de la  
Universidad César Vallejo, autorizo (x), No autorizo ( ) la divulgación y comunicación pública  
de mi trabajo de investigación titulado :  
" INCENTIVOS LABORALES Y MOTIVACIÓN EN LOS COLABORADORES DE LA  
EMPRESA AUTONDET S.A - CHIMBOTE 2018 "  
; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado  
en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art.23 y Art. 33.

Fundamentación en caso de no autorización:

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

  
.....  
Firma

DNI: 47650289

FECHA: 13 de DICIEMBRE del 2018

	<b>AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV</b>	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
---	--	---

Yo MESTANZA ATILANO JHONNA IRENE identificado con DNI N° 73274762  
Egresado de la Escuela Profesional de ADMINISTRACIÓN de la  
Universidad César Vallejo, autorizo (X), No autorizo ( ) la divulgación y comunicación pública  
de mi trabajo de investigación titulado :  
" INCENTIVOS LABORALES Y MOTIVACIÓN EN LOS COLABORADORES DE LA  
EMPRESA AUTONOROT S.A. - CHIMBOTE 2018  
; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado  
en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art.23 y Art. 33.

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

  
Firma

DNI: 73274762

FECHA: 13 de DICIEMBRE del 2018

## ANEXO 04: AUTORIZACIÓN DE VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE  
EP DE ADMINISTRACIÓN

---

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:  
ZARELLA DEL CARMEN LARA PINEDO

---

INFORME TÍTULADO:

“INCENTIVOS LABORALES Y MOTIVACIÓN EN LOS COLABORADORES DE LA  
EMPRESA AUTONORT S.A - CHIMBOTE 2018”

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

---

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 04/12/2018

NOTA O MENCIÓN: Quince (15)



FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE  
EP DE ADMINISTRACIÓN

---

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:  
JHOANA IRENE MESTANZA ATILANO

---

INFORME TÍTULADO:

“INCENTIVOS LABORALES Y MOTIVACIÓN EN LOS COLABORADORES DE LA  
EMPRESA AUTONORT S.A - CHIMBOTE 2018”

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

---

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 04/12/2018

NOTA O MENCIÓN: Quince (15)



FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN

---