



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN DE  
NEGOCIOS -MBA**

Sistema de incentivos y la satisfacción laboral del personal en el área de producción de la  
empresa Vivero Bonanza, 2019.

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO DE MAESTRO**

**EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS – MBA**

**AUTOR**

Cubas Rubio. Alan Roy

(ORCID: 0000-002-9121-7082)

**ASESOR**

Mg. Aldo Cotrina Villar

(ORCID: 0000-0003-0425-9194)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Modelos y Herramientas Gerenciales

**TRUJILLO-PERÚ**

**2019**

## Dedicatoria

A Dios, por haberme dado la vida y permitirme el haber llegado hasta este momento tan importante de mi formación profesional.

A mis queridos padres, por ser el pilar más importante en mi vida.

A mis hermanos, por estar siempre unidos y comunicados en nuestras vidas siguiendo nuestros rumbos por el bienestar de todos.

A mi esposa e hijas, que son mi principal motivación en los estudios y las metas trazadas a futuro,

## **Agradecimiento**

A mí querida familia que siempre están en cada momento apoyándome de manera incondicional en todo este trayecto de mi carrera profesional y de mi vida.

A mis docentes de inicial, primaria, secundaria y estudios superiores; porque han sido la base fundamental en mi educación, por la paciencia, dedicación que han brindado a mi persona; ellos siempre me inculcaron y me dieron lo mejor que una persona puede heredar como es la educación, siendo la base para lograr nuestras metas y ser exitoso en el recorrido de la vida.

A la Empresa Vivero Bonanza, por brindarme las facilidades y a la apertura de todos los trabajadores que permitieron realizar una investigación de calidad.

El Autor

## Página del jurado



---

Dra. Liesel Sisy Goicochea Sánchez

Presidente



---

Dr. Eduardo Javier Yache Cuenca

Secretario



---

Mg. Aldo Cotrina Villar

Vocal

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Alan Roy Cubas Rubio, estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, sede Trujillo; declaro que la tesis titulada “Sistema de incentivos y la satisfacción laboral del personal en el área de producción de la empresa Vivero Bonanza, 2019.” presentada en 86 folios para la obtención del grado académico de **MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS – MBA** es de mi autoría.

Por lo tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo establecido por las normas de elaboración de trabajo académico.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresadamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagio.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Trujillo, 20 de Julio de 2019



Firma

Nombres y apellidos: Alan Roy Cubas Rubio

DNI: 40462948

## **Presentación**

Señores miembros del Jurado:

Es muy grato para mí, presentar la tesis titulada “Sistema de incentivos y la satisfacción laboral del personal en el área de producción de la empresa Vivero Bonanza, 2019.”, con la finalidad de establecer su relación. La cual someto a vuestra consideración, criterio y análisis, ante un trabajo realizado en base a los años estudiados en la universidad, espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título de Maestro en Administración de Negocios – MBA.

EL Autor

## ÍNDICE

Página del Jurado.....	IV
Declaración de Autenticidad .....	V
Presentación .....	VI
Índice .....	VII
Índice de Tablas y Gráficos .....	VIII
Resumen.....	IX
Abstract.....	X
I. INTRODUCCIÓN .....	1
1.1 Realidad Problemática.....	1
1.2 Trabajos previos.....	3
1.3 Teorías relacionadas al tema.....	9
1.4 Formulación del problema.....	20
1.5 Justificación del estudio.....	20
1.6 Hipótesis.....	21
1.7 Objetivos.....	22
II. MÉTODO .....	23
2.1. Diseño de investigación.....	23
2.2 Variables, operacionalización.....	24
2.3 Población y muestra .....	26
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad .....	26
2.5 Métodos de análisis de datos .....	29
2.6 Aspectos éticos .....	29
III. RESULTADOS .....	30
IV. DISCUSIÓN.....	40
V. CONCLUSIÓN .....	45
VI. RECOMENDACIONES .....	46
VII. REFERENCIA BIBLIOGRAFICAS.....	47
IX. ANEXOS.....	53

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Nivel del sistema de incentivos de la empresa Vivero Bonanza, 2019.....	31
Tabla 2. Nivel de las dimensiones del sistema de incentivos.....	32
Tabla 3. Nivel de Satisfacción laboral de la empresa Vivero Bonanza, 2019.....	33
Tabla 4. Nivel de las dimensiones de la Satisfacción laboral.....	34
Tabla 5. Prueba de Normalidad de SHAPIRO-WILK.....	35
Tabla 6. El sistema de incentivos y su relación en la satisfacción laboral del personal en el área de producción de la empresa Vivero Bonanza.....	36
Tabla 7. El sistema de incentivos en su dimensión plan de formación y capacitación y su relación con la satisfacción laboral del personal en el área de producción de la empresa Vivero Bonanza.....	37
Tabla 8. El sistema de incentivos en su dimensión plan de bienestar social y su relación con la satisfacción laboral del personal en el área de producción de la empresa Vivero Bonanza .....	38
Tabla 9. El sistema de incentivos en su dimensión plan de incentivos laborales y la relación con la satisfacción laboral del personal en el área de producción de la empresa Vivero Bonanza .....	39

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Nivel del sistema de incentivos de la empresa Vivero Bonanza, 2019.....	31
Figura 2. Nivel de Satisfacción laboral de la empresa Vivero Bonanza, 2019.....	33
Figura 3. El sistema de incentivos y su relación en la satisfacción laboral del personal en el área de producción de la empresa Vivero Bonanza.....	36
Figura 4. El sistema de incentivos en su dimensión plan de formación y capacitación y su relación con la satisfacción laboral del personal en el área de producción de la empresa Vivero Bonanza.....	37
Figura 5. El sistema de incentivos en su dimensión plan de bienestar social y su relación con la satisfacción laboral del personal en el área de producción de la empresa Vivero Bonanza .....	38
Figura 6. El sistema de incentivos en su dimensión plan de incentivos laborales y la relación con la satisfacción laboral del personal en el área de producción de la empresa Vivero Bonanza .....	39



## Resumen

La presente investigación científica se realizó en el distrito de Moche donde se encuentra la empresa Vivero Bonanza, el cual en la actualidad presentaba problema con su personal y la producción del mismo llegando a plantear el siguiente problema ¿Cuál es la relación del sistema de incentivos y la satisfacción laboral del personal en el área de producción de la empresa Vivero Bonanza – Año 2019?, para lo cual se planteó una hipótesis o posible respuesta que es el sistema de incentivos incide de manera positiva en la satisfacción laboral del personal en el área de producción de la empresa Vivero Bonanza – Año 2019, el cual tiene una importancia de determinar la relación de las dos variables ya que en este rubro agrario es difícil la contratación de personal. La investigación se realizó con una metodología con diseño no experimental y un alcance descriptivo correlacional. Por otro lado, para la recolección de información se desarrolló como técnica una encuesta y como instrumento el cuestionario el cual fue adaptado del instrumento elaborado por Condori y De La Cruz (2017). para ambas variables que son sistema de incentivos y satisfacción laboral, para luego ser aplicadas en modalidad de Likert a 39 trabajadores, La confiabilidad del instrumento fue medida utilizando el coeficiente alfa de Cronbach y el coeficiente de dos mitades de Guttman.. Los resultados muestran un nivel medio de Sistema de incentivo de 53.8% y de satisfacción laboral de 56.4%, alcanzando una RS de 805 siendo superior al 5%.

Después de analizar la información y procesar los resultados, se ha podido alcanzar los objetivos de manera favorable llegando a la conclusión que existe una relación significativa ( $Rho=0,805;p<0,05$ ) entre las dimensiones del sistema de incentivos y satisfacción laboral; debido a que para mejorar la producción de la empresa es necesario mantener incentivados a los trabajadores y satisfechos.

**Palabras clave:** Productividad, Sistema de incentivo, Satisfacción laboral.

## Abstract

The present scientific investigation was carried out in the district of Moche where the company Vivero Bonanza is located, which currently had a problem with its personnel and the production of it, raising the following problem: What is the relationship of the incentive system and the job satisfaction of the personnel in the production area of the company Vivero Bonanza - Year 2019 ?, for which a hypothesis or possible response was proposed which is the incentive system positively affects the job satisfaction of the personnel in the area of production of the company Bonanza Vivero - Year 2019, which has an importance to determine the relationship of the two variables because in this agricultural sector is difficult to recruit staff. The research was carried out with a non-experimental design methodology and a correlational descriptive scope. On the other hand, for the collection of information, a survey was developed as a technique and as an instrument the questionnaire was adapted from the instrument prepared by Condori and De La Cruz (2017). for both variables that are system of incentives and job satisfaction, to then be applied in Likert mode to 39 workers. The reliability of the instrument was measured using the alfa de Cronbach and the coefficient of two halves of Guttman. The results show a mean level of incentive system of 53.8% and of job satisfaction of 56.4%, reaching a SR of 805 being above 5%.

After analyzing the information and processing the results, it has been possible to reach the objectives in a favorable way, reaching the conclusion that there is a significant ( $Rho=0,805;p<0,05$ ) relationship between the dimensions of the system of incentives and job satisfaction; because to improve the production of the company it is necessary to keep the workers motivated and satisfied.

Keywords: Productivity, incentive system, job satisfaction.

## I. Introducción

### 1.1. Realidad problemática

Las empresas agroindustriales en Latinoamérica están utilizando con más frecuencia y como un proceso de apoyo a los “sistemas de incentivos” debido a que permite fortalecer las conexiones de empleador y trabajador dentro de una organización o la estructura orgánica de una empresa que tiene la necesidad de incentivar a su personal por temporadas o campañas, puesto que es una herramienta que ha permitido la motivación y dinamismo de los trabajadores que lo conforman. Por otro lado, las empresas agroindustriales utilizan los incentivos para impulsar acciones dentro de su personal operativo que permitan un cambio o cumplimiento de un objetivo o meta, por lo cual es considerado como instrumento de motivación para poder llevar a cabo una acción individual o colectiva, el cual tiene como beneficios la reducción de costos, aumento de la productividad, aumento de la utilidad y crecimiento organizacional. Por otro lado, en Latinoamérica se ha visto demasiada informalidad en los trabajadores por lo cual en muchas ocasiones es difícil implementar un plan de incentivos (Condori y De la Cruz, 2017).

En el Perú las empresas agroindustriales están creciendo de manera favorable según el estudio realizado por el MINAGRI (Ministerio de Agricultura y Riego), en un promedio de 3.5% y se proyecta cerrar el año 2019 en aumento de 5%, y esto es debido a la fuerza laboral obrera, que en muchos casos los empresarios tienden a descuidar y por el cual asumen un sobre costo debido a los despidos, denuncias, liquidaciones, capacitaciones de nuevo personal, exámenes externos, entre otros aspectos que implican tener un personal insatisfecho en la organización. Muchas de estas empresas peruanas no consideran un sistema de incentivo, debido a que su desconocimiento tiende a centrarse que sólo hace referencia al tema económico y monetario, el cual a ningún empresario le parece razonable implementar; pero la realidad es que dentro de los sistemas de incentivos también se toma como el reconocimiento del trabajo del empleado como una forma de motivación de forma privada o colectiva (Minagri, 2019).

En La Libertad muchas empresas Agroindustriales están comenzando a apostar por la dirección adecuada de recursos humanos debido a que desarrollar, capacitar y retener el talento humano es uno de los objetivos de toda organización, por otro lado,

una de las estrategias que más se utiliza es los incentivos, el cual permite estimular a los colaboradores a realizar su trabajo de manera eficiente y también lograr que las áreas trabajen en conjunto con el propósito de cumplir las metas de producción o ventas. Este tipo de sistemas incluidos en el área de recursos humanos, permite mejorar el desempeño del trabajador, sacar su mejor potencial y desarrollarse en el campo empresarial, el cual es de mucho beneficio para la organización.

El problema actual de la empresa Vivero Bonanza es que tiene todos los recursos económicos, financieros y materiales para ser un productor de primera calidad, pero él no contar con personal en el área de producción que este motivado y que no tenga iniciativa; hace que realicen sus funciones solo por cumplir el horario de trabajo establecido, el cual ocasiona posiblemente que la empresa tenga problemas en la producción y por ende en la demora de la venta de sus productos agrícolas en el mercado. Por lo cual la empresa busca en el área de RRHH un sistema de incentivos que permita que todas las acciones conduzcan a mejorar la producción, el cual se espera que se estimule el comportamiento para un trabajo en equipo y colectivo; y adicional a ello que los trabajadores se sientan identificados.

Por otro lado, si la empresa trata de buscar la perfección en el Talento Humano al 100%, no se podrá conseguir debido a que los seres humanos tenemos un comportamiento intrínseco, el cual tiene que ver con realizar el menor esfuerzo y llevar la mayor recompensa. Por lo cual se tiene que culturalizar con el trabajo en equipo para que de esta manera el desempeño grupal tenga frutos en la organización.

Entonces nace una interrogante que todo investigador se plantea y es ¿Cómo los gerentes y/o el personal de dirección pueden conseguir que los colaboradores sean eficientes y trabajen a niveles deseados?, para que esto se logre es necesario la implementación de un sistema de incentivos con el propósito de que la empresa, sin importar los niveles de rango o puesto puedan desarrollarse de manera adecuada, con el fin de producir resultados tangibles en la organización a corto, mediano y largo plazo.

Por lo cual el sistema de incentivos debe ser elaborado y aplicado de forma individual a cada colaborador e incentivos grupales para poder enseñar a trabajar en equipo con el propósito de cumplir con los objetivos y metas de la organización.

## **1.2. Trabajos Previos**

En el presente trabajo de investigación científica, se tomaron las fuentes de estudios realizados de manera internacional y nacional, con el fin de tener base y sustento para poder justificar la presente tesis, de las cuales se mencionan a continuación:

### **1.2.1. Nivel Internacional**

Satey (2014), en su trabajo titulado “Incentivos laborales y clima organizacional, Quetzaltenango”. Se planteó una investigación no experimental de corte trasversal, donde se aplicó una encuesta en modalidad de Likert a 50 colaboradores de la organización, donde se llegó a la siguiente conclusión:

Se determinó que hay una relación directa entre los incentivos y el clima laboral, debido a que genera un ambiente sano de trabajo, por el cual se tienen motivados y satisfechos en realizar sus actividades diarias. Por otro lado, se pudo observar que los trabajadores se incentivan de dos maneras, las cuales es de manera económica y moral; teniendo mayor predominación en la parte económica para los trabajadores. En la investigación dentro del área administrativa se pudo ver que los colaboradores tienen mejor desempeño al tener un sustento económico adicional a sus actividades realizadas de manera diaria, por lo cual se ha enfocado a desarrollar sus actividades en base a ello, dejando de lado a los incentivos no económicos, los cuales hacen que su motivación sea desinteresada y que trabajen con pasión, por lo cual la empresa pretende realizar un sistema adicional para felicitar al personal por las labores que hace y de esta manera incluir a todas las personas al crecimiento de la organización y desarrollar su potencial (p.68).

Aguilar y Ortiz (2016), en su trabajo de investigación “Análisis de incentivos laborales y su influencia en el desempeño de los empleados de la empresa de electrodomésticos Marcimex” “S.A. de la Ciudad de Milagro”, se planteó y desarrolló una investigación

no experimental-cualitativa, donde se aplicó una encuesta a los colaboradores de la empresa. Se concluyó en lo siguiente:

Los incentivos como mecanismo para aumentar la productividad en una organización no son la solución al 100%, debido a que no es un crecimiento favorable para la organización, por lo que van a depender del dinero para trabajar, que de su propia sinceridad y confianza en el trabajo. Por otro lado hay otros factores que interviene como el marketing, la calidad de los productos ofertados la competitividad entre empresas del mismo tipo. El incentivo no salarial es un reforzador externo de la conducta del trabajador y su éxito depende de las actividades motivacionales que sean agregadas a las políticas empresariales La capacitación por cuenta de la empresa es un factor determinante para que el otorgamiento de incentivos se de manera fluida y masiva, caso contrario los incentivos no podrán ser entregados ya que la respuesta laboral es insuficiente y los trabajadores podrán sentirse engañados (p.66).

Nevárez (2014) en su tesis “Influencia del plan de incentivos no financieros en la motivación del personal de una agencia de publicidad en la ciudad de Guayaquil”, se planteó y desarrolló una investigación no experimental-cualitativa, donde se aplicó una encuesta a los trabajadores de la entidad. Se concluyó en lo siguiente:

Los incentivos no financieros implementados son atractivos para los empleados de la agencia de publicidad, siendo los más representativos los Ascensos y promociones, seguido de los Privilegios, Reconocimientos y la Aceptación social. En base a los resultados, podemos corroborar que la implementación de un Plan basado en incentivos no financieros aumenta la motivación de los empleados, reflejado en los indicadores o factores motivacionales como la relación empleado-administrador, relaciones Intergrupales, el sentido de pertenencia, satisfacción con la empresa, motivación laboral, trabajo en equipo, estabilidad laboral, etc. La implementación del Plan logró que el personal de la agencia se apropie de los objetivos de la empresa, trabajando para la consecución de los mismos, siendo beneficio para la compañía y para el trabajador, ya que un personal motivado y satisfecho es un punto clave para la consecución de los objetivos

organizacionales. Los datos obtenidos aportaron a conocer que la implementación de incentivos no financieros en los trabajadores, no solo ayudan al desarrollo del mismo para obtener, mantener y retener un alto nivel de productividad, sino que aumenta la motivación a partir de la satisfacción de sus necesidades (p.54).

Trinidad (2017), en su investigación “Propuesta de incentivos, beneficios y recompensas para el área de ventas de empresa inmobiliaria”, donde se ha planteado y desarrollado una investigación no experimental-cualitativa, se ha aplicado una encuesta a los trabajadores de la entidad. Donde se ha concluido en lo siguiente:

La Inmobiliaria Vidanueva es una empresa que ha desarrollado y comercializado variados proyectos a lo largo del país, sigue siendo una organización de pequeña estructura. Esto favoreció profundamente al momento de realizar la investigación, dado que el acceso fue más rápido de lo esperado y sin mayores inconvenientes. El bajo número de colaboradores en la organización tuvo por consecuencia una expansión más eficiente de la información con relación al proyecto, por cuanto las ideas y mejoras fueron bien recibidas, valoradas y criticadas de manera constructiva. Finalmente, en conjunto se creó este plan de incentivos y recompensas, el cual efectivamente comenzó su puesta en marcha desde enero de 2017. En este caso, la cantidad de empleados, el acceso a la información, los agentes clave, el rol de cada individuo en su ocupación y el contexto organizacional, se combinaron de manera equilibrada, dando un resultado positivo en relación a las expectativas de la organización y objetivos de esta investigación (p.87).

Gonzales y Escalona (2015) en su investigación “Análisis de incentivos laborales otorgados a los trabajadores de la empresa dedicada al Sector hotelero Ubicada En Tucacas, Estado Falcón”, hizo un planteamiento y desarrolló una investigación no experimental-cualitativa, donde realizó una encuesta a los trabajadores de esta entidad. Donde se ha concluido:

Los trabajadores no se sienten incentivados económicamente dentro de la organización; y esto resulta negativo, ya que, si el personal no se siente satisfecho con lo que ofrece la organización, se reflejará directamente en la

realización de sus labores y por ende en la productividad de la entidad de trabajo. Los incentivos sociales otorgados a los trabajadores, los cuales juegan un papel importante en el desarrollo de grupos sociales que ayudan a mantener un clima organizacional idóneo, así como el sentido de pertenencia con la organización; se observó la inexistencia de reconocimientos por parte de los supervisores por las labores realizadas eficientemente; reconocimientos por parte de la entidad de trabajo a los años de servicio, puntualidad, calidad en el servicio; actividades recreativas, entre otros. Se concluye que los trabajadores cumplen con sus actividades de trabajo, a pesar de no sentirse satisfechos con las políticas aplicadas por la entidad de trabajo; por lo que la organización debe incluir nuevos sistemas de compensación que generen bienestar en sus trabajadores (p.84).

### **1.2.2. Nivel Nacional**

Larico (2015), en su investigación “Influencia del sistema de incentivos en el clima laboral del área de operaciones”, se planteó una investigación descriptiva-correlacional, donde se aplicó un cuestionario en forma de Likert a los trabajadores. Donde se ha concluido:

El desempeño laboral tiene una relación directa con los indicadores motivacionales como son los conocidos factores económicos y no económicos que las empresas dan a sus trabajadores con el propósito de tener un mejor resultado en su empresa. Por otro lado, según la aplicación de los instrumentos se determina que los trabajadores presentan un nivel de desempeño bajo al cumplir con sus obligaciones. El sueldo básico tiene que ver mucho con el desempeño laboral, debido a que los trabajadores se limitaran solo a realizar sus funciones y no aumentaran su potencial para el crecimiento de la organización, por otro lado, si es que se le paga sobre la tasa de empleo, según lo analizado ello aumentaría su desempeño con el propósito de mantener ese nivel de ingreso. Por otro lado, la municipalidad entrega cartas de incentivo, felicitaciones, becas, descanso, motivando en un 50% a los trabajadores a seguir trabajando de manera productiva y eficiente, con el propósito de cumplir con los objetivos y metas de la organización (p.132).



Quiliche (2017), en su investigación “Influencia del sistema de incentivos en el clima laboral del área de operaciones de Mibanco del distrito La Esperanza, periodo 2017” se planteó una investigación descriptiva- correlacional, donde se aplicó un cuestionario en forma de Likert a los trabajadores. Donde se ha concluido:

El resultado es que si existe correlación significativa entre las variables debido a que el nivel del sistema de incentivos es: referente a los incentivos financieros, demuestra que el 32.50% de los empleados están totalmente de acuerdo; referente a los incentivos no financieros por medio de programas, el 25.71% de los empleados están totalmente de acuerdo. En termino generales el 53.69% de los empleados están de acuerdo y totalmente de acuerdo con el Sistema de Incentivos de Mibanco. El resultado del nivel de clima laboral en términos generales se obtuvo el 50.56% de los empleados están de acuerdo y totalmente de acuerdo con el clima laboral de Mibanco, mientras que el 49.44% están ni en contra ni a favor, en desacuerdo y totalmente en desacuerdo. El resultado de la correlación de las dimensiones de las variables con respecto a la relación entre las dimensiones de incentivos y el clima laboral del personal de Operaciones de Mibanco, para lo que se aplicó la correlación de  $r$  – Pearson, nos muestra el coeficiente de Pearson del 0.658 y un nivel de significancia de 0,000, lo que significa que las variables en estudio Incentivos Financieros y Clima Laboral están correlacionadas de una forma fuerte positiva (p.55).

Condori y De La Cruz (2017), en su investigación “Sistema de incentivos y la satisfacción laboral del personal en la oficina de gestión de recursos humanos del Gobierno Regional de Huancavelica – Año 2015” se planteó una investigación descriptiva- correlacional, donde se aplicó un cuestionario en forma de Likert a los trabajadores. Donde se ha concluido:

Las evidencias han corroborado la presencia de una incidencia positiva entre el sistema de incentivos y la satisfacción laboral del personal, la correlación identificada es del 95% que se tipifica como correlación positiva muy fuerte. En el 62,9% de los casos el sistema de incentivos es medio y en el 37,1% es alto; asimismo en lo referente a la satisfacción laboral, el 62,9% de los casos es bajo, el 31,4% de los casos es medio y el 5,7% de casos es alto. Se ha determinado la presencia de una incidencia positiva entre la dimensión plan de formación y

capacitación y la satisfacción laboral del personal, la correlación identificada es del 71,0% que se tipifica como correlación positiva media, En el 74,3% de los casos la dimensión plan de formación y capacitación es medio. Se ha determinado la presencia de una incidencia positiva entre la dimensión plan de bienestar social y la satisfacción laboral del personal, la correlación identificada es del 96,0%. En el 62,9% de los casos la dimensión plan de bienestar social es bajo. Se ha determinado la presencia de una incidencia positiva entre la dimensión plan de incentivos laborales y la satisfacción laboral del personal, la correlación identificada es del 95,0% que se tipifica como correlación positiva muy fuerte, por lo que se determinó la correlación positiva de ambas variables (p.74).

Caycho (2017), en su investigación “Implementación de un sistema de incentivos para la mejora de la productividad en una empresa de confección textil”, tiene una investigación no experimental, y como instrumento de medición la encuesta aplicada a las empresas de confección textil, y en el cual se ha concluido en lo siguiente:

La aceptación del Sistema de Incentivos por parte de los trabajadores quedó demostrada con los resultados obtenidos, pues muchos han recibido sus incentivos económicos con la misma cantidad de horas de trabajo utilizados antes de la Implementación del Sistema de Incentivos. La eficiencia tanto de los trabajadores, como de la empresa aumento significativamente lo que demuestra que, si hay potencial, solo que los trabajadores necesitaban estar motivados para poder dar al máximo en su trabajo. La Implementación del Sistema de Incentivos presentó un resultado favorable en cuanto a productividad que es la base de toda empresa, pues aumentando la productividad se obtiene más ingresos económicos los cuales son repartidos entre todo el personal que realizó el esfuerzo por conseguirlos (p.93).

Zelada (2016), en su investigación el “Plan de incentivos para mejorar la productividad de la fuerza de ventas de la empresa People Outsourcing S.A.C. Sucursal Trujillo 2016”. tiene una investigación no experimental, y como instrumento de medición la encuesta aplicada a las empresas de Outsourcing, y en el cual se ha concluido en lo siguiente:

La empresa desde el año 2013 – 2015, afronta una disminución constante en la productividad de la fuerza de ventas. La cuenta “inmobiliaria” del cliente “Centenario S.A.C.” es la que mayor índice decreciente presenta de 39% a 23% en el último año. Respecto a la fuerza de ventas notamos que los trabajadores son relativamente nuevos con menos de un año de servicio. En cuestión al factor más importante para el desarrollo de la fuerza de ventas tenemos: “Salario” e “Incentivos” con 38.5% y 23.1% respectivamente. En referencia al término “Incentivo” su primera relación es: “Dinero” 46.2%, “Ascensos” 23.1% y “Reconocimientos” 15.4%. La fuerza de ventas describe como parte fundamental para su motivación a los siguientes incentivos: “Mejores comisiones” 44.2%, “Vales de descuento” 28.8% y en menor medida “Reconocimiento escrito” 13.5%. Respecto al “Compromiso y Colaboración”, considero que no existe un real compromiso y no hay una colaboración entre compañeros de trabajo para alcanzar las metas propuestas por la empresa. La encuesta nos arroja 69% responde “regular” un 19% dice que “malo” y un 11% “bueno”. Las metas de ventas no se encuentran alineadas con realidad del mercado, esto se ve reflejado en la encuesta a la fuerza de ventas: “De acuerdo” 19.2% y “Totalmente de acuerdo” 3.8%, antagónicamente se muestra amplio margen que responde “En desacuerdo” las metas (p.58).

### **1.3. Teoría relacionada**

#### **1.3.1. Sistema de incentivos**

##### **1.3.1.1. Definición**

Sherman y Chruden (1999), es un sistema que permite dar un incentivo a los trabajadores por su buen desempeño en las actividades encomendadas, y no por el periodo que ellos permanezcan en la empresa, así mismo estos beneficios se le puede dar solamente a una persona como también a un grupo de personas dependiendo el caso en el que se encuentre; por otro lado al aplicar correctamente este sistema la organización reducirá costos en mano de obra, debido a que los trabajadores realizaran su tarea de manera eficiente dentro de la empresa (p.12).

Krajewski y Ritzman, (2003), define al sistema de incentivos como un factor motivacional o de estímulo que se establece entre el empleado y el

empleador que es la empresa, con el propósito de que los trabajadores aumenten su productividad de manera individual o en grupo, mejorando los resultados para la empresa a corto y largo plazo.

### **1.3.1.2. El objetivo de los incentivos**

Sherman, Bohlander y Snell, (2001), nos menciona que el principal objetivo que tiene el sistema de incentivos en una organización es lograr motivar al personal, el cual permite que de manera eficaz y eficiente realicen su trabajo en los tiempos establecidos, para que de manera directa o indirecta permita reducir los costos, tiempos muertos, ingresos y aumenta la producción (p.45).

Alonso (2004), nos menciona que el objetivo que tiene un sistema de incentivos en una empresa es en mejorar el desempeño de sus trabajadores, con el propósito de tener un crecimiento estable, y que el tipo de incentivo a implementar dependerá de la situación económica de la organización para que este objetivo sea determinante, claro y conciso es necesario que reúna los siguientes aspectos:

- El beneficio de la implementación del incentivo tiene que ser recíproco tanto para el empleado como para la organización que lo aplica.
- Los planes e incentivos deben tener un esquema real, coherente y fácil de entender, con la finalidad de que se cumpla lo propuesto y aumentar la productividad en la organización.
- El sistema de incentivo tiene que ser elaborado con la realidad de la empresa, es decir a base de sus ventas, producción y crecimiento en el mercado.

### **1.3.1.3. Tipos de incentivos**

Los incentivos se clasifican según autores como: Sherman (1999), Werther (1995), Gómez (2001), William (1988), Chruden (1999), Davis (1995), entre otros como: incentivos financieros y no financieros

#### **1.3.1.3.1 Incentivos Financieros**

Werther y Davis (1995) aclaran que:

El incentivo financiero hace referencia a una de las formas de como motivar al empleado a que trabaje y mejore su desempeño con el

beneficio de obtener mejores resultados económicos el cual pueda mejorar su sueldo y situación económica actual. Este tipo de incentivos se dan por la producción total realizada en un mes, y el cual es de beneficio para la organización debido a que permitirá reducir costos y tiempos. Los incentivos financieros se dan cuando la empresa tiene la capacidad económica de otorgarlos sin necesidad de ver un efecto colateral que pueda reducir sus ganancias. Por otro lado, las empresas optan por este tipo de incentivos ya que es una manera práctica de motivar al trabajador y que por esa misma necesidad se capaciten para cumplir con los objetivos establecidos (p. 316).

Sherman y Chruden (1999) aclaran que:

Un aumento de dinero en muchos casos no asegura una mayor productividad ni un buen clima laboral, si es que no se trabaja de manera constante en ello. Sin embargo, los sistemas de incentivos financieros, que se relacionan directamente con el salario se deben a que las empresas buscan estimular e incentivar a los trabajadores a ser más productivos, por eso este tipo de incentivos deben tener estándares que permitan aumentar la eficiencia en el trabajo (p. 268).

Gómez (2001), menciona que:

Las empresas deben tener en cuenta los dos tipos de incentivos para los trabajadores, porque en muchos casos no solo depende de la parte monetaria, si no de la misma integración del trabajador con la organización que le permita desarrollar sus habilidades y ser un mejor profesional. El incentivo Financiero vendría a ser la parte secundaria que motive al trabajador, aumentando sus ingresos, su estabilidad económica y dando un surgimiento de superación en la sociedad en la que se encuentra. (p.55)

Dentro del sistema financiero se muestra una serie de programas que las empresas utilizan para beneficiar a los trabajadores, según el criterio de varios autores se presentan los siguientes:

- a) **Incentivos sobre unidades de producción o destajo:** este tipo de incentivos la empresa lo otorga a los empleados por las unidades producidas de cierto producto es decir por lo que adicional a su producción diaria realiza, como por ejemplo su producción de un zapatero es de 15 unidades diarias, si el trabajador produce 20, los incentivos van por las unidades adicionales que el trabajador haya logrado en su hora de trabajo y el cual beneficiara a la empresa en cuanto a reducción de costos y tiempos (Sherman, 2001).
- b) **Bonos sobre producción:** este tipo de bono se puede ver en empresas industriales donde los productos salen dependiendo del desempeño de los trabajadores y en entidades financieras, donde la colocación de créditos asume un bono de producción. Por otro lado, este incentivo económico se entrega en el sueldo y el cual es deducido en algunos casos para calcular AFP, ONP y Essalud. A si mismo este tipo de bono permite a que la empresa tenga al día toda su producción (Sherman, 2001).
- c) **Compensación por conocimientos especializados:** este tipo de bono se da cuando el empleado realiza una actividad fuera de lo que está establecido en su contrato y que trae mucho beneficio a la organización, como por ejemplo el ser contador de la organización y adicional a ello saber dar mantenimiento a las maquinas como es el formateo, por este trabajo adicional y que intelectual la empresa reconoce una cantidad de dinero (González, 2001, párr.4).
- d) **Comisiones:** los trabajadores que comisionan, son los vendedores o áreas de venta, ya que del promedio de la venta que realiza, un porcentaje va para la empresa y otro para el trabajador por conseguir la meta proyectada; este tipo de incentivos puede ser visualidad en organizaciones de compra venta, empresas que otorgan créditos, inmobiliaria (Werther, 1995).
- e) **Plan de estándares por hora:** este tipo de comisión es muy buena para el trabajador ya que se asigna un determinado importe de dinero para una actividad que la empresa pretende realiza en un mes; si el trabajador lo termina antes igual se quedara con el dinero (Sherman, 2001, p.400).
- f) **Bonos individuales:** este tipo de incentivo se da al trabajador de manera individual por el trabajo realizado de manera sistemática dentro de la organización y que la empresa cree pertinente darle un incentivo individual

con el propósito de replicar esta actitud con los demás compañeros ya que esto permitirá aumentar la producción de la empresa (Sherman, 2001).

- g) Aumentos por mérito:** este tipo de reconocimiento monetario se da dentro de la empresa por la ardua labor de los trabajadores y se aumenta para seguir manteniendo su dinamismo dentro de la organización, este aumento motiva de la misma manera a todos los trabajadores a realizar su trabajo de buena manera (Chiavenato, 2003).
- h) Curvas de madurez:** este tipo de incentivos se da para las personas que quieren acceder durante un determinado tiempo y con ciertas características adquiridas, como por ejemplo para ser jefe o supervisor. La empresa da esta facilidad para que todos escalen y con ello puedan aumentar su remuneración y estilo de vida, beneficiando a la empresa y a su entorno del trabajador por la toma de esta decisión (Sherman, 2001)

#### 1.3.1.3.2. Incentivos no Financieros

Werther (1995), que los incentivos no financieros, son aquellos que toda organización otorga y que no es un beneficio monetario, sino un reconocimiento o beneficios que indirectamente le permitirá sentirse bien y desarrollarse como profesional, muy pocas empresas realizan este tipo de reconocimiento el cual es preocupante ya que es un factor importante de mantener y retener trabajadores en la actualidad.

Sherman y Chruden (1999), mencionan como incentivos no económicos lo siguiente:

- a) **Seguridad:** la seguridad de seguir trabajando, sin plazos o determinantes motiva al trabajador a crecer, desarrollarse y seguir dentro de la organización explotando esos conocimientos, pero cuando a un trabajador se le limita con el tiempo, la inseguridad del mismo lograra que todo le salga mal en la organización y que solo este esperando el término de su contrato.
- b) **Afiliación:** este tipo de incentivo permite tener a los trabajadores unidos por el mismo objetivo y mantener la misma productividad, una de las actividades que más se relaciona con ello son las reuniones de trabajo con el propósito de conocerse dentro del centro de trabajo.

- c) **Estima:** este incentivo trata de prestigio y poder, es decir hay trabajadores que les motiva tener este tipo de reconocimiento dentro de la organización.
- d) **Autorrealización:** este tipo de incentivos, significa que la empresa le permita desarrollarse plenamente sin ningún obstáculo de ello, adicional a que se le tiene que capacitar para cumplir esta función.

#### 1.3.1.4. Ventajas y desventajas de los programas de pago incentivo

##### **Ventajas**

Sherman (2001), el autor menciona algunas ventajas que se deben tener en cuenta como:

- Los incentivos permiten que el colaborador pueda demostrar sus habilidades y desempeños para la organización. Para empresas que se dedican a la producción es un factor determinante para su crecimiento ya que por medio de ello puede cumplir sus metas y objetivos.
- Los incentivos son considerados contablemente como costos variables, ya que depende de la productividad y de la meta sugerida para que ellos accedan a este beneficio, en su mayoría son alcanzables pero la empresa ya tiene presupuestado ese dinero sin afectarse a ella misma. Los salarios son considerados costos fijos ya que está establecido por contrato de manera mensual.
- Si el equipo de trabajo de la empresa cumple con la meta de producción de la empresa que es esta referido a lo que es cantidad, calidad o ambas, la empresa reconoce el pago, en caso uno de estos dos faltara los trabajadores tendrán conocimiento que no recibirán incentivos.
- Los incentivos impulsan a que el trabajo se realice de manera eficiente dentro de la empresa.
- Los incentivos son una forma de distribuir el éxito entre los responsables de generarlo.

##### **Desventajas**

Sherman (2001), el autor menciona algunas desventajas que se deben tener en cuenta como:



- Frustración. – los incentivos en algunas son malas si su planteamiento no es el correcto llegando a frustrar al trabajador con el propósito de conseguir ese dinero, por lo que se menciona que si es muy alta el trabajador se frustra y deja de trabajar y se enfoca en sus actividades ordinarias.
- Conflicto. – si no hay una comunicación plena dentro de la organización, crea la desunión de que los trabajadores luchan por ese incentivo, sin importarle perjudicar al otro trabajador.

Los trabajadores que no logran satisfacer sus necesidades, pueden provocar de manera directa o indirecta que no cumplan con los objetivos de la organización, acumulando tiempos muertos, incomodidad por parte de la organización entre otros aspectos que se deben evaluar por medio de un estudio individual por cada empresa.

#### **1.3.1.5. Como se realizan los planes de incentivos**

Sherman (2001), menciona que existen reglas para realizar los planes de incentivos, las cuales se señalan a continuación:

- Se deben otorgar los incentivos a los trabajadores si es que ellos muestran desempeño, dentro de sus áreas.
- El sueldo debe ser adecuado al puesto, para que, si el trabajador desempeña su labor satisfactoriamente, pueda aumentar su pago por medio de un incentivo.
- Los costos de las compensaciones deben estar incluidos en los incentivos que la empresa otorga.

#### **1.3.1.6. Dimensiones del sistema de incentivos**

Para el autor Condori y De La Cruz (2017), menciona 3 dimensiones del sistema de incentivos aplicados en su investigación los cuales son:

**Plan de Formación y Capacitación:** este tipo de incentivo hace referencia a la estabilidad en el puesto de trabajo que la empresa pueda darle al trabajador, a las capacitaciones con el propósito de aumentar su condición y desempeño laboral y al reconocimiento que se le da al trabajador con el propósito de tener un compromiso estable con la organización y de esta manera retenerlo.

**Plan de Bienestar Social:** en este plan de bienes estar se observa la ayuda médica, seguro de vida y el reconocimiento al trabajo que realizan, son factores determinantes de incentivo y más empresas que son industriales donde las demandas de productividad hacen que los trabajadores se esfuercen al 100% en las actividades que ejecutan.

**Plan de Incentivos Laborales:** este plan hace reconocimiento a todo lo dinerario que pueda percibir el trabajador ya que depende de ello la motivación máxima para su crecimiento dentro de la organización.

### 1.3.2. Satisfacción Laboral

#### 1.3.2.1. Definición

La satisfacción laboral es un tema que cada día cobra mayor importancia e interés en el ámbito organizacional y guarda bastante relación con las condiciones en las que el empleado trabaja, así como con el clima organizacional, en este sentido (Arbaiza, 2010) menciona algunas investigaciones:

Según Villagra (2007) existen algunos factores que pueden explicar la satisfacción o insatisfacción en el trabajo y que generalmente son externos al empleado, tales como salario, incentivos, infraestructura y ambiente de trabajo, etc. La satisfacción laboral también guarda relación con las actitudes del empleado con respecto al entorno. Entonces al igual que las actitudes, predispone a la persona a comportarse de una determinada manera. Por lo tanto, la satisfacción podría explicar la rotación, el abandono y el ausentismo, en otras palabras, si los empleados de una empresa están insatisfechos (p.181).

La satisfacción laboral puede definirse como la actitud del trabajador frente a su propio trabajo, dicha actitud está basada en las creencias y valores que el trabajador desarrolla en su propio trabajo. Es el grado en el cual un empleado se identifica con una organización en particular, con sus metas y desea mantenerse en ella como uno de sus miembros. La satisfacción laboral está relacionado al clima organizacional de la empresa y el desempeño laboral. Los

sistemas de salarios, incentivos, gratificaciones, compensaciones y políticas de ascensos deben ser justos, no ambiguos sí equitativos y deben estar acorde a sus expectativas (Pintado, 2011, p.269).

De la misma forma Ivancevich, Konopaske y Mattenson (2006) afirman. La satisfacción en el trabajo es una actitud de la gente hacia su empleo se deriva de la percepción que tiene de sus labores y el grado de correspondencia entre el individuo y la organización (p.86)

Así mismo Locke (citado en Lutans, 2008) proporciona una definición integral de la satisfacción laboral como una condición que incluye reacciones o actitudes cognitivas, afectivas y evaluativas y establece que es “un estado emocional agradable o positivo que surge de la evaluación del trabajo o la experiencia laboral de una persona” (p.141).

De igual manera, Robbins y Judge, (2009) definen a la satisfacción laboral como “el sentimiento positivo respecto del trabajo propio, que resulta de una evaluación de sus características” (p.31).

Lutans, (2008) afirma que la satisfacción laboral “es resultado de la percepción de los empleados de lo bien que su empleo proporciona lo que consideran importante” (p.141).

Un empleado satisfecho tiende a ausentarse con menos frecuencia, a hacer contribuciones positivas y a permanecer con la organización. En contraste, un empleado insatisfecho puede estar ausente con más frecuencia, experimentar estrés que interrumpa a los compañeros de trabajo y estar continuamente en busca de un nuevo empleo. (Griffin R. y Moorhead R, 2010, p. 69).

Las organizaciones exitosas procuran ser excelentes lugares para trabajar e intrínsecamente gratificantes para las personas. El grado de satisfacción en el trabajo ayuda a atraer talentos y a retenerlos, a mantener un clima organizacional saludable, a motivar a las personas y a conquistar su compromiso (Chiavenato, 2009 (p.13).

### **1.3.2.2. Fuentes de satisfacción en el puesto**

Luthans (2008) afirma que existen varios factores que influyen en la satisfacción laboral. Por ejemplo, un estudio descubrió que, si los campos de especialidad de estudiantes universitarios coincidían con sus empleos, dicha correspondencia predecía la satisfacción laboral subsiguiente. Sin embargo, las influencias y principales realidades se resumen junto con las cinco dimensiones.

- El trabajo mismo. - es una de las fuentes de satisfacción más importantes de los trabajadores, debido a que con esta demanda son pocos los que pueden conseguir trabajar en un lugar donde se han reconocidos por sus funciones o papel que ejecuta dentro de la organización (p.142)
- El pago. - el factor monetario siempre es un semblante de satisfacción ya que con ello permite que los trabajadores sobrevivan el día a día y le den una mejor calidad de vida a sus familias, mientras más le pagan a un empleado más será la satisfacción que pueda tener (p.143)
- Oportunidades de promoción. – el subir de puesto laboral es uno de los aspectos de satisfacción, el saber que tendrás un crecimiento dentro de la organización y que esto permitirá contribuir a su crecimiento (p.143)
- Supervisión. – la supervisión se ha vuelto uno de los factores de crecimiento de los trabajadores ya que con la ayuda de ello se permitirá tener un crecimiento estable dentro de la organización. (p.143)
- Grupo de trabajo. – tener un grupo de trabajo bueno es un factor determinante ya que depende de la motivación que ellos den al trabajador para que este aumente su satisfacción laboral dentro de la organización (p.144)
- Condiciones de trabajo. - Las condiciones de trabajo producen un efecto moderado en la satisfacción laboral. Si las condiciones de trabajo son buenas (ejemplo ambiente limpio y atractivo), al personal se le facilitara llevar a cabo su trabajo. Si las condiciones de trabajo son deficientes (ejemplo ambiente caluroso y ruidoso), al personal se le dificultará realizar sus tareas. En otras palabras, el efecto de las condiciones de trabajo en la satisfacción laboral es similar al del grupo de trabajo. Si las condiciones son buenas puede haber o no un problema de satisfacción; si las condiciones son deficientes, muy probable lo habrá. (p.144)

### **1.3.2.3. Efectos de la Satisfacción Laboral**

Robbins (2004), señala que el interés de los administradores tiende a centrarse en su efecto en el desempeño del empleado. Los investigadores han reconocido este interés, de modo que encontraron un gran número de estudios que se han diseñado para evaluar el impacto de la satisfacción en el puesto sobre la productividad, el ausentismo y la rotación del empleado

#### **Satisfacción y productividad.**

Los primeros puntos de vista sobre la relación satisfacción y productividad pueden resumirse en la afirmación de que un trabajador feliz es un trabajador productivo. Investigaciones indican que sí hay una relación positiva entre la satisfacción y la productividad. Por ejemplo, la relación es más fuerte si el comportamiento del empleado no está limitado o controlado por factores externos.

#### **Satisfacción y ausentismo.**

Las enfermedades son la principal causa del ausentismo en la organización es una relación negativa constante entre satisfacción y ausentismo, significa que los trabajadores insatisfechos tienen más probabilidades de faltar al trabajo, esto puede afectar a los trabajadores que están satisfechos a que tomen la misma pauta para poder gozar ellos también de los permisos que no implican castigo.

#### **Satisfacción y rotación.**

La satisfacción tiene una relación negativa con la rotación, es una correlación más intensa que la detectada con el ausentismo. Los factores como las condiciones del mercado de trabajo, las expectativas sobre oportunidades alternas de trabajo y la pertenencia en la organización, son restricciones importantes para decidir realmente dejar el trabajo actual.

#### **1.3.2.4. Dimensión de la Satisfacción Laboral**

Para el autor Condori y De La Cruz (2017), menciona 3 dimensiones la satisfacción laboral aplicada en su investigación los cuales son:

**Dedicación al Trabajo:** esta dimensión es muy característico en trabajadores que cumplen su función de manera correcta, demostrando en ello el liderazgo y el desarrollo en la toma de decisiones correctas dentro de la organización.

**Compromiso Organizacional:** es uno de las dimensiones que el autor toma como capacidad del trabajador para realizar el trabajo en equipo de manera correcta, tener una buena comunicación y coordinación adecuada que contribuya a tener el crecimiento estable.

**Estado de Ánimo:** es una de las dimensiones que más determina la satisfacción del cliente y se relaciona con la actitud, la motivación y expectativa. La satisfacción en el trabajo se determina por el ánimo que tiene el trabajador al momento que se va a la oficina o el centro de producción.

## **1.4. Formulación del problema**

### **1.4.1. Problema General**

¿Cuál es la relación del sistema de incentivos y la satisfacción laboral del personal en el área de producción de la empresa Vivero Bonanza, 2019??

### **1.4.2. Problemas Específicos**

1. ¿Cómo se relaciona el sistema de incentivos en su dimensión plan de formación y capacitación y la satisfacción laboral del personal en el área de producción de la empresa Vivero Bonanza?
2. ¿Cómo se relaciona el sistema de incentivos en su dimensión plan de bienestar social y la satisfacción laboral del personal en el área de producción de la empresa Vivero Bonanza?
3. ¿Cómo se relaciona el sistema de incentivos en su dimensión plan de incentivos laborales y la satisfacción laboral del personal en el área de producción de la empresa Vivero Bonanza?

## **1.5. Justificación del estudio**

Prosiguiendo con los criterios fundados por Hernández, Fernández y Baptista (2010, pp. 40-41). La presente investigación se justifica de la siguiente manera:

**Valor Teórico.** Este trabajo científico servirá de gran ayuda a investigaciones futuras que quieran analizar las variables de sistema de incentivos y satisfacción laboral, puesto que el contenido está reflejado en las empresas agroindustriales y la capacidad de trabajar y conseguir maximizar su producción y rentabilidad.

**Utilidad Metodológica.** Este trabajo científico tiene una metodología científica y requerimientos establecidos por la Universidad Cesar Vallejo, en el cual se creó una herramienta que sirvió para analizar el sistema de incentivos y la satisfacción de los trabajadores de producción de la empresa Vivero Bonanza.

**Implicaciones Prácticas.** La presente investigación tiene como propósito determinar la relación del sistema de incentivos y la satisfacción laboral del personal en el área de producción de la empresa Vivero Bonanza – Año 2019, el cual servirá para determinar los factores, motivos, consecuencias, beneficios que tiene un sistema de incentivos en la satisfacción del personal.

**Relevancia Social.** Este trabajo científico permitirá ayudar a los empresarios a mejorar su producción y niveles de productividad por medio de los trabajadores y de la misma manera a reducir costos de mano de obra puesto que los empleados serán más eficientes al realizar su trabajo.

**Conveniencia.** El presente trabajo beneficiará a las empresas agroindustriales, debido a que permitirá tener una mejor satisfacción laboral para poder tomar decisiones de cambiar personal, aumentar producción y buscar el crecimiento de la empresa.

## 1.6. Hipótesis

### 1.6.1. Hipótesis General

El sistema de incentivos se relaciona de manera positiva en la satisfacción laboral del personal en el área de producción de la empresa Vivero Bonanza, 2019.

### 1.6.2. Hipótesis Específica

1. El sistema de incentivos en su dimensión plan de formación y capacitación se relaciona de manera positiva en la satisfacción laboral del personal en el área de producción de la empresa Vivero Bonanza, 2019.
2. El sistema de incentivos en su dimensión plan de bienestar social se relaciona de manera positiva en la satisfacción laboral del personal en el área de producción de la empresa Vivero Bonanza, 2019.
3. El sistema de incentivos en su dimensión plan de incentivos laborales se relaciona de manera positiva en la satisfacción laboral del personal en el área de producción de la empresa Vivero Bonanza, 2019.

## **1.7. Objetivos**

### **1.7.1. Objetivo General.**

Determinar la relación del sistema de incentivos y la satisfacción laboral del personal en el área de producción de la empresa Vivero Bonanza, 2019.

### **1.7.2. Objetivos Específicos.**

1. Analizar la relación del sistema de incentivos en su dimensión plan de formación y capacitación y la satisfacción laboral del personal en el área de producción de la empresa Vivero Bonanza, 2019.
2. Analizar la relación del sistema de incentivos en su dimensión plan de bienestar social y la satisfacción laboral del personal en el área de producción de la empresa Vivero Bonanza, 2019.
3. Analizar la relación del sistema de incentivos en su dimensión plan de incentivos laborales y la satisfacción laboral del personal en el área de producción de la empresa Vivero Bonanza, Año 2019.

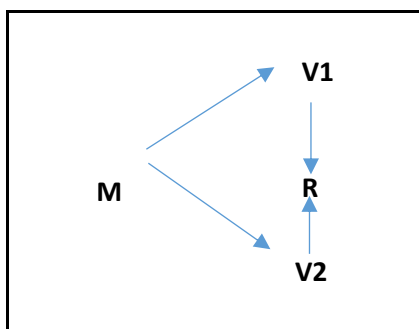


## II. Método

### 2.1. Diseño de investigación

El estudio tiene un diseño no experimental descriptivo - correlacional, de un método cuantitativo ya que tiene el propósito de medir el grado de relación que existe entre dos variables que no fueron manipuladas ni modificadas para su estudio es decir no se ejercerá ningún control. (Hernandez, Fernandez, & Baptista, 2010).

El diseño descriptivo-correlacional está representado por el siguiente diagrama:



Dónde:

M: es la muestra

V<sub>1</sub>: Sistema de incentivos

V<sub>2</sub>: Satisfacción laboral

R: es la relación entre ambas variables

**Fuente:** (Escuela de postgrado UCV, 2017)

### 2.2. Variables, Operacionalización

En el presente trabajo de investigación se ha determinado la variable independiente y la dependiente de acuerdo al siguiente detalle:

#### **O1: Variable independiente**

Sistema de incentivos

#### **O2: Variable dependiente**

Satisfacción laboral

Tabla 2.1

*Variable Sistema de incentivos*

Variable independiente	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala
<b>Sistema de incentivos</b>	Krajewski y Ritzman, (2003), definen que es un estímulo que establezca u otorgue el empleador, con la finalidad de que sus trabajadores ya sea individualmente o como miembros de un equipo, eleven sus niveles de producción en la empresa o mejoren los estándares de desempeño laboral.	Esta variable se medirá mediante la encuesta	Plan de Formación y Capacitación	Estabilidad en el puesto	Intervalo
				Desempeño laboral	
				Compromiso	
			Plan de Bienestar Social	Reconocimiento	
				Ayuda médica	
				Seguro de vida	
				Bonos	
	Incentivos Laborales	Incentivos			
		Recompensa			

**Nota:** en la tabla 2.1 se aprecia la variable independiente que es Sistema de incentivos, la misma que tiene como dimensiones Habladas por Condori y De La Cruz (2017).

Tabla 2.2

*Variable Satisfacción laboral*

Variable dependiente	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala
<b>Satisfacción laboral</b>	<p>La satisfacción laboral puede definirse como la actitud del trabajador frente a su propio trabajo, dicha actitud está basada en las creencias y valores que el trabajador desarrolla en su propio trabajo. Es el grado en el cual un empleado se identifica con una organización en particular, con sus metas y desea mantenerse en ella como uno de sus miembros (Pintado, 2011, p.269).</p>	Esta variable se medirá mediante la encuesta	Dedicación al Trabajo	Liderazgo	Intervalo
			Compromiso Organizacional	Toma de decisiones	
				Trabajo en equipo	
			Estado de Ánimo	Comunicación	
				Coordinación	
				Actitudes	
				Motivación	
				Expectativas	

*Nota:* en la tabla 2.2 se aprecia la variable dependiente que es Satisfacción laboral, la misma que tiene como dimensiones Habladas por Condori y De La Cruz (2017)

## **2.3. Población y muestra**

### **2.3.1. Población.**

La investigación abarcó a todo el personal contratado en el área de producción de la empresa, siendo un total de 39 personas.

### **2.3.2. Muestra.**

El muestreo es el no probabilístico por conveniencia, ya que no se tomó ningún criterio de selección de los elementos de la población en estudio.

### **2.2.3. Criterio de inclusión**

El criterio que se tomó primero es la selección de la población por medio del área que más trabajadores contratados tiene la empresa y para determinar la muestra se aplicó el muestreo no probabilístico por conveniencia, la cual se utilizó para el desarrollo de las dos variables que es “sistema de incentivos” y “satisfacción laboral”.

### **2.2.4. Unidad de Análisis**

Para la presente investigación se está considerado como unidad de análisis a los trabajadores, debido a que el tema es referente a trabajadores.

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

Para proceder a desarrollar la presente investigación se tomará dos instrumentos y técnicas que son muy importantes para la recolección de datos y de las cuales se mencionaran a continuación.

### **2.3.1. Técnica**

Son procedimientos metodológicos y sistemáticos que se encargan de operar e implementar los métodos de Investigación y que tienen la facilidad de recoger información de manera inmediata. La técnica es indispensable en el proceso de la investigación científica, ya que integra la estructura por medio de la cual se organiza la investigación

- **Encuesta**

La técnica que se usará en la presente investigación es la Encuesta “Es la recolección sistemática de datos de poblaciones o de muestras de poblaciones

que deben obtenerse mediante el uso de entrevistas personales u otros instrumentos” (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

- **Fichaje.**

Se usó para tomar apuntes de manera ordenada y selectiva del contenido de la información impresa y para cuyo fin se empleó fichas.

- **Análisis Documental**

Para la presente investigación se utilizará como técnica el “Análisis Documental” “. La técnica de investigación científica es un procedimiento típico, validado por la práctica, orientado generalmente, aunque no exclusivamente a obtener y transformar información útil para la solución de problemas de conocimiento en las disciplinas científicas” (Rojas, 2000).

### 2.3.2. Instrumento

Un instrumento de investigación es la herramienta utilizada por el investigador para recolectar la información de la muestra seleccionada y poder resolver el problema de la investigación, que luego facilita resolver el problema.

- **Cuestionario**

Para la presente investigación se realizará 2 cuestionarios para las dos dimensiones que es sistema de incentivos y satisfacción laboral, con la finalidad de determinar la incidencia que existe entre estas dos variables por medio de formula estadística que es de mucha importancia ya que eso determinara la viabilidad de la investigación y para poder afirmar la hipótesis (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

- **Guía de Análisis Documental**

Para el análisis documental, se procederá a recolectar la información a los trabajadores que están sujeto a estudio (Rojas, 2000).

### 2.3.3. Validez y confiabilidad de instrumentos de recolección de datos

- **Validez de contenido.**

Se llevó a cabo mediante la valoración (juicio de expertos) de los ítems por parte de un grupo de tres expertos conocedores del tema sistema de incentivos y satisfacción laboral y de un estadístico especialista en Temas empresariales.

Mg. Cotrina Trujillo Jessica Jhoana (Especialista en Herramientas de gestión)

Mg. Chumpitazi Olaza Milena Maiti (Especialista en Herramientas de gestión)

Dr. Lecca Huaman Walter (Especialista en Herramientas de gestión)

Dr. Neciosup Obando Jorge Eduardo (Especialista en Herramientas de gestión)

Los expertos evaluarán el Cuestionario y la Matriz de Consistencia propuesto con el fin de poder aplicar el cuestionario, y que la información recolectada sea utilizada para solucionar problemas de manera inmediata.

• **Confiabilidad:**

Una vez validados por los Expertos se procedió aplicar una prueba piloto a 20 trabajadores para medir la confiabilidad de los instrumentos, del cual se obtuvo lo siguiente:

**Estadístico de consistencia interna del cuestionario sistema de incentivos**

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.908	25

*Fuente: Ordenador, SPSS 24*

Para la variable sistema de incentivos se obtuvo un índice de confiabilidad Alfa de Cronbach de  $\alpha = 0.908$  ( $\alpha > 0.70$ ) lo cual indica que los instrumentos que evalúan el sistema de incentivos son confiables (Ver Anexo 5).

**Estadístico de consistencia interna del cuestionario satisfacción laboral**

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.979	25

*Fuente: Ordenador, SPSS 24*

Para la variable satisfacción laboral se obtuvo un índice de confiabilidad Alfa de Cronbach de  $\alpha = 0.979$  ( $\alpha > 0.70$ ) lo cual indica que los instrumentos que evalúan la satisfacción laboral son confiables (Ver Anexo 7).

## 2.5. Método de análisis de datos

En el presente trabajo de investigación, se utilizará el cuestionario para luego recoger los datos iniciales de la encuesta, El análisis y procesamiento de datos se efectuará de manera computarizada mediante el programa SPSS 24 y la hoja de cálculo Excel, con el fin de procesar dichos datos y transformarlos en información, dicha información se interpretará mediante tablas de frecuencia y gráficos estadísticos.

**Análisis descriptivo:** Se utilizará las tablas de distribución de frecuencia, los gráficos estadísticos y las medidas estadísticas.

**Análisis inferencial:** Se utilizará la prueba de Shapiro-Wilk para probar la normalidad de los datos y la correlación de Spearman para correlacionar el sistema de incentivos y satisfacción laboral.

## 2.6. Aspectos éticos

Se tuvo en cuenta la veracidad de los datos obtenidos previos al análisis, por tal motivo los resultados que se obtuvieron son veraces, todo esto guardando la confidencialidad de las personas participantes o implicadas en dicho estudio, se respetara los derechos de propiedad intelectual, realizando las citas de la manera adecuada, el uso del turnitin.

**Confidencialidad:** la información obtenida por medio de los trabajadores es confidencial, lo cual solo será utilizada para fines académicos.

**Consentimiento informado:** la empresa fue informada sobre la finalidad de la encuesta; para poder tener una información más acorde a la necesidad.

**Libre participación:** todos los integrantes de la muestra actuaron bajo su libre disponibilidad.

**Anonimidad del informante:** para la seguridad de los encuestados; se reservó el nombre de los trabajadores.

### III. Resultados

#### 3.1. Generalidades

La empresa Vivero Bonanza, se dedica al sembrío de plántines hortalizas y ornamentales, el cual en la actualidad tiene una gran demanda ya que muchas empresas necesitan acelerar el crecimiento de sus productos para poder venderlo en el mercado, esta actividad requiere del apoyo y trabajo de muchas personas ya que la empresa recibe muchos pedidos como las plantas de espinaca, colibríes, lechuga, apio, rábano, entre otros. La empresa cuenta con 4 hectáreas en el cual realiza este proceso, en el área de producción cuenta con 39 trabajadores que realizan todo tipo de fusión según el proceso en el que se encuentre los plántones. Actualmente la empresa trabaja en moche, debido a que reúne todas las condiciones para poder realizar esta actividad Agroindustrial como es el suelo y el agua, por otro lado, requiere de mucho capital Humano activo para poder llegar a concluir bien las actividades.

**Grafico 1: Ubicación de la empresa Vivero Bonanza**



Nota: Lugar donde se ubica la empresa-Moche



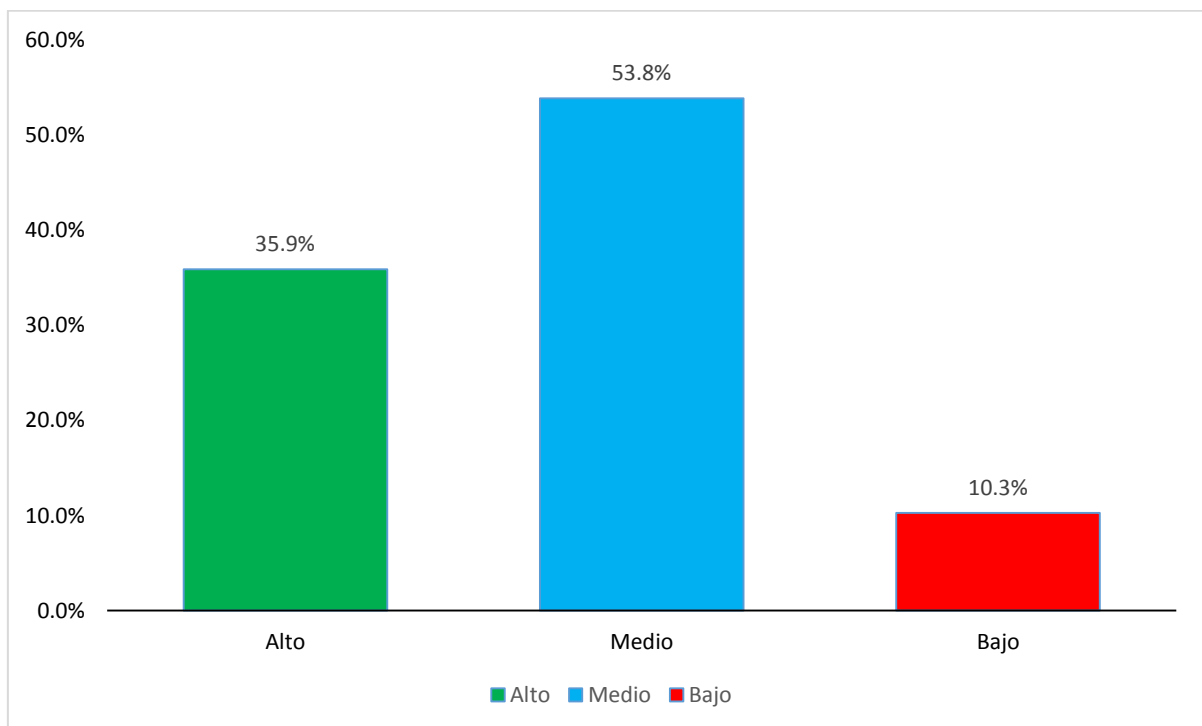
**Tabla 1**

**Nivel del sistema de incentivos de la empresa Vivero Bonanza, 2019.**

Variable 1	Escala	N°	%
<b>Sistema de Incentivos</b>			
Alto	86-125	14	35.9%
Medio	66-85	21	53.8%
Bajo	25-65	4	10.3%
<b>Total</b>		<b>39</b>	<b>100.0%</b>

Fuente: Aplicación del Cuestionario Sistema de Incentivos, Moche, 2019.

**Descripción.** En la Tabla 1 se observa que el 64.1% de trabajadores de la empresa Vivero Bonanza obtienen un nivel medio y bajo referente al sistema de incentivos de la empresa.



Fuente: Tabla 1.

Figura 1. Nivel del sistema de incentivos de la empresa Vivero Bonanza, 2019.

**Tabla 2**

**Nivel de las dimensiones del sistema de incentivos de la empresa Vivero Bonanza, 2019.**

<b>Dimensiones</b>	<b>Escala</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
<b>Plan de Formación y Capacitación</b>			
Bajo	8 – 19	5	12.8%
Medio	20 – 28	21	53.9%
Alto	29 - 40	13	33.3%
<b>Total</b>		<b>39</b>	<b>100.0%</b>
<b>Plan de Bienestar Social</b>			
Bajo	11 – 27	5	12.8%
Medio	28 – 35	20	51.3%
Alto	36 - 55	14	35.9%
<b>Total</b>		<b>39</b>	<b>100.0%</b>
<b>Plan de Incentivos Laborales</b>			
Bajo	6 – 14	6	15.4%
Medio	15 – 20	19	48.7%
Alto	21 - 30	14	35.9%
<b>Total</b>		<b>39</b>	<b>100.0%</b>

Fuente: Aplicación del Cuestionario Sistema de Incentivos, Moche, 2019.

**Descripción.** En la Tabla 2 se observa que el 66.67% de los trabajadores encuestados tienen un nivel medio y bajo de Plan de Formación y Capacitación, el 64.10% tienen nivel medio y bajo en Plan de Bienestar Social, el 64.10% obtienen nivel medio y bajo en Plan de Incentivos Laborales. Determinándose que las dimensiones del sistema de incentivos de la empresa Vivero Bonanza son en promedio de nivel medio y bajo.

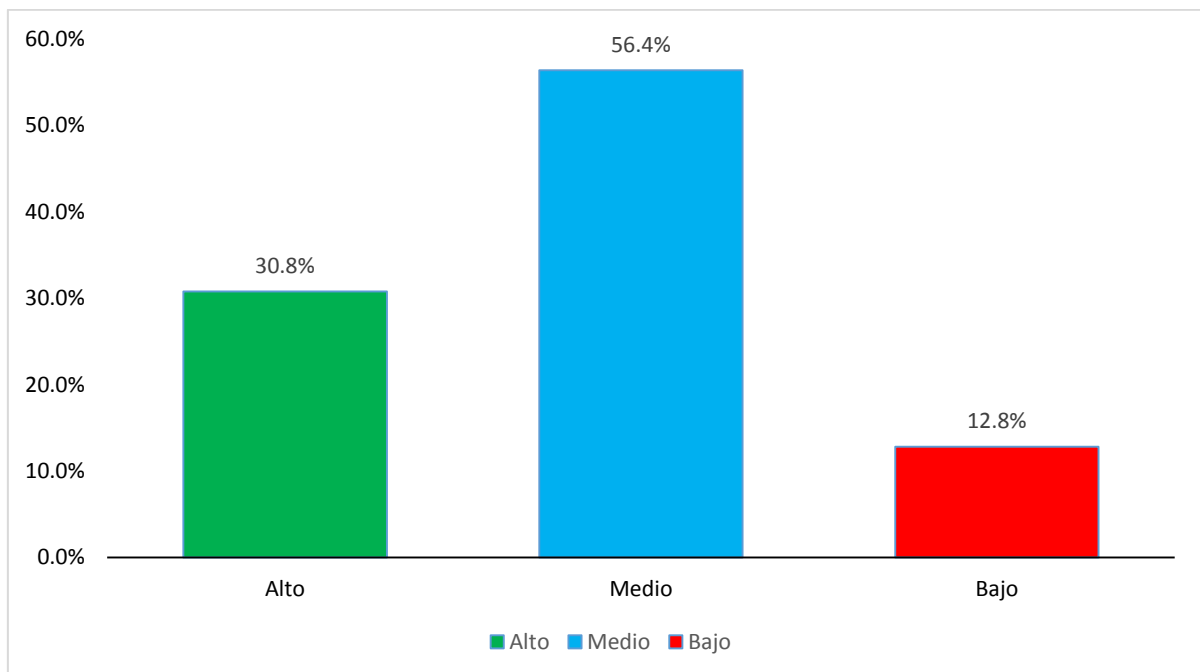
**Tabla 3**

**Nivel de Satisfacción laboral de la empresa Vivero Bonanza, 2019.**

Variable 1	Escala	N°	%
<b>Satisfacción laboral</b>			
Alto	99-125	12	30.8%
Medio	65-98	22	56.4%
Bajo	25-64	5	12.8%
<b>Total</b>		<b>39</b>	<b>100.0%</b>

Fuente: Aplicación del Cuestionario Satisfacción Laboral, Moche, 2019.

**Descripción.** En la Tabla 3 se observa que el 69.2% de los trabajadores encuestados de la empresa Vivero Bonanza obtienen nivel medio y bajo de Satisfacción Laboral.



Fuente: Tabla 3.

**Figura 2**

**Nivel de Satisfacción laboral de la empresa Vivero Bonanza, 2019.**

**Tabla 4**

**Nivel de las dimensiones de la Satisfacción laboral de la empresa Vivero Bonanza, 2019.**

<b>Dimensiones</b>	<b>Escala</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
<b>Dedicación al Trabajo</b>			
Bajo	8-18	5	12.8%
Medio	19-30	22	56.4%
Alto	31-40	12	30.8%
<b>Total</b>		<b>39</b>	<b>100.0%</b>
<b>Compromiso Organizacional</b>			
Bajo	11-23	2	5.1%
Medio	24-41	25	64.1%
Alto	42-55	12	30.8%
<b>Total</b>		<b>39</b>	<b>100.0%</b>
<b>Estado de Ánimo</b>			
Bajo	6-15	5	12.8%
Medio	16-22	20	51.3%
Alto	23-30	14	35.9%
<b>Total</b>		<b>39</b>	<b>100.0%</b>

Fuente: Aplicación del Cuestionario Satisfacción Laboral, Moche, 2019.

Descripción. En la Tabla 4 se observa que el 69.2% de los trabajadores encuestados obtienen un nivel medio y bajo de dedicación al trabajo, el 69.2% tienen nivel medio y bajo en el compromiso organizacional, el 64.1% obtienen nivel medio en el estado de ánimo de los trabajadores. Determinándose que las dimensiones de satisfacción laboral de la empresa Vivero Bonanza, 2019. son en promedio de nivel medio y bajo.

**Tabla 5**

*Prueba de Normalidad de SHAPIRO-WILK del Sistema de incentivos y la satisfacción laboral del personal en el área de producción de la empresa Vivero Bonanza, 2019.*

<b>Prueba De Normalidad</b>			
<b>Variable / Dimensiones</b>	<b>SHAPIRO-WILK</b>		
	<b>Estadístico</b>	<b>gl</b>	<b>Sig.</b>
<b>Sistema de Incentivos</b>	<b>0.917</b>	<b>39</b>	<b>0.007</b>
Plan de formación y capacitación	0.931	39	0.019
Plan de bienestar social	0.915	39	0.006
Plan de incentivos laborales	0.909	39	0.004
<b>Satisfacción laboral</b>	<b>0.925</b>	<b>39</b>	<b>0.012</b>
Dedicación al trabajo	0.888	39	0.001
Compromiso organizacional	0.895	39	0.002
Estado de Animo	0.925	39	0.020

Fuente: Aplicación de las variables Sistema de incentivos y satisfacción laboral, Moche, 2019.

**Descripción.** En la Tabla 5 se observa que la prueba de Shapiro-Wilk, en su aplicación para muestras menores a 50 ( $n < 50$ ), en donde se prueba la normalidad de los datos de variables en estudio, se muestra que los niveles de significancia para ambas variables y dimensiones son menores al 5% ( $p < 0.05$ ), quedando así demostrado que los datos se distribuyen de manera no normal; por lo cual se tiene que recurrir a utilizar la prueba no paramétrica correlación de Spearman, para determinar la relación entre estas dos variables que es Sistema de incentivos y Satisfacción laboral.

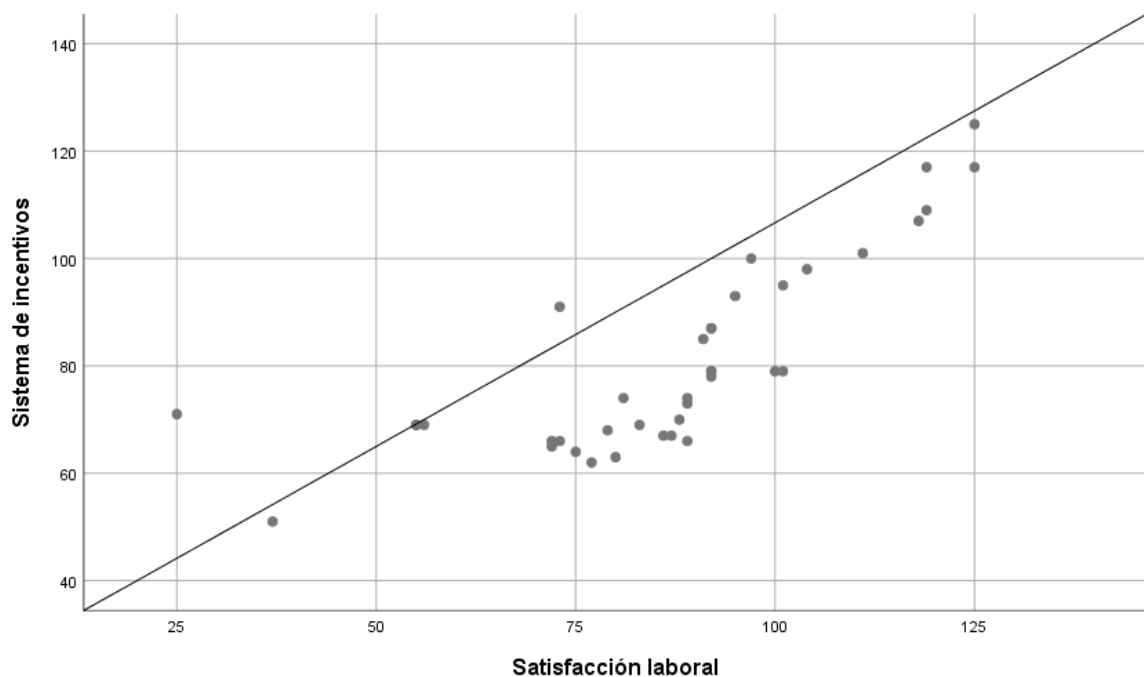
**Tabla 6**

*El sistema de incentivos y su relación en la satisfacción laboral del personal en el área de producción de la empresa Vivero Bonanza, 2019.*

Correlación R de Spearman	Sistema de Incentivos
<b>Satisfacción Laboral</b>	
Coefficiente de correlación de $R_{ho}$ Spearman	0.805**
Sig. (bilateral)	0.000
N	39

Fuente: Aplicación del sistema de incentivos y la satisfacción laboral, Moche, 2019.

**Descripción.** En la tabla 6 se puede observar que el coeficiente de correlación de Spearman es  $R = 0.805$  (existe una relación) con nivel de significancia  $p = 0.000$  siendo este menor al 5% ( $p < 0.05$ ) la cual indica que el sistema de incentivos tiene una relación positiva en la satisfacción laboral del personal en el área de producción de la empresa Vivero Bonanza, 2019.



Fuente: Tabla 6.

*Figura 3. El sistema de incentivos y su relación en la satisfacción laboral del personal en el área de producción de la empresa Vivero Bonanza, 2019.*

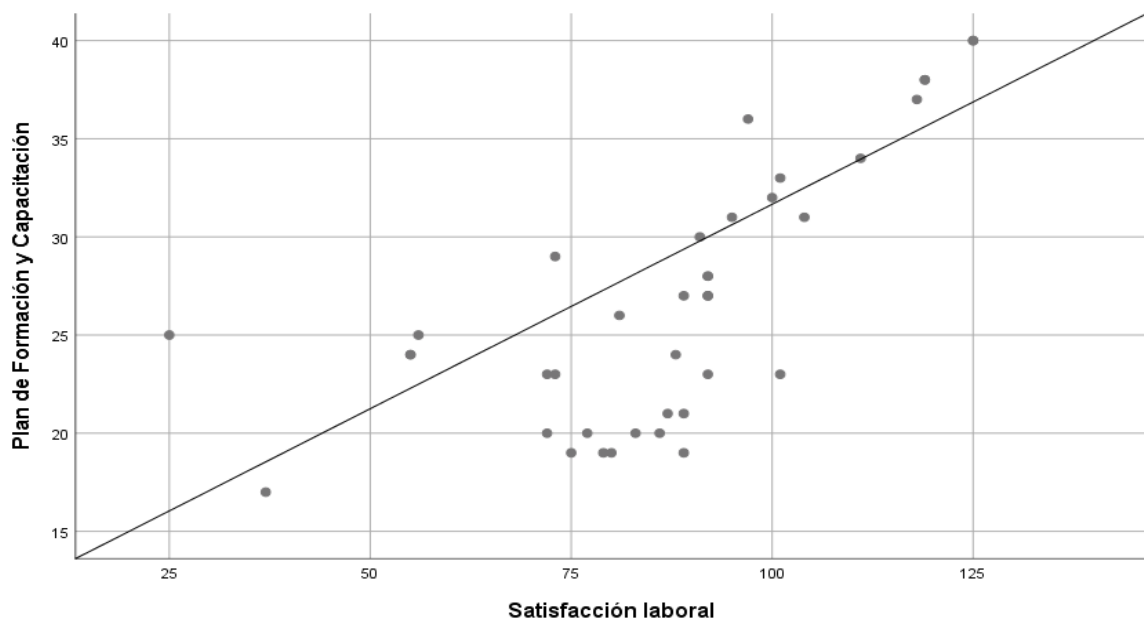
**Tabla 7**

*El sistema de incentivos en su dimensión plan de formación y capacitación y su relación con la satisfacción laboral del personal en el área de producción de la empresa Vivero Bonanza, 2019.*

Correlación R de Spearman	Plan de formación y capacitación
<b>Satisfacción Laboral</b>	
Coefficiente de correlación de $R_{ho}$ Spearman	0.698**
Sig. (bilateral)	0.000
N	39

Fuente: Aplicación del sistema de incentivos y la satisfacción laboral, Moche, 2019.

**Descripción.** En la Tabla 7 se puede observar que el coeficiente de correlación de Spearman es  $R = 0.698$  (existiendo una relación) con nivel de significancia  $p = 0.000$  siendo esto menor al 5% ( $p < 0.05$ ) la cual indica que el sistema de incentivos en su dimensión plan de formación y capacitación tiene una relación positiva con la satisfacción laboral del personal en el área de producción de la empresa Vivero Bonanza, 2019.



Fuente: Tabla 7.

*Figura 4. El sistema de incentivos en su dimensión plan de formación y capacitación y su relación con la satisfacción laboral del personal en el área de producción de la empresa Vivero Bonanza, 2019.*

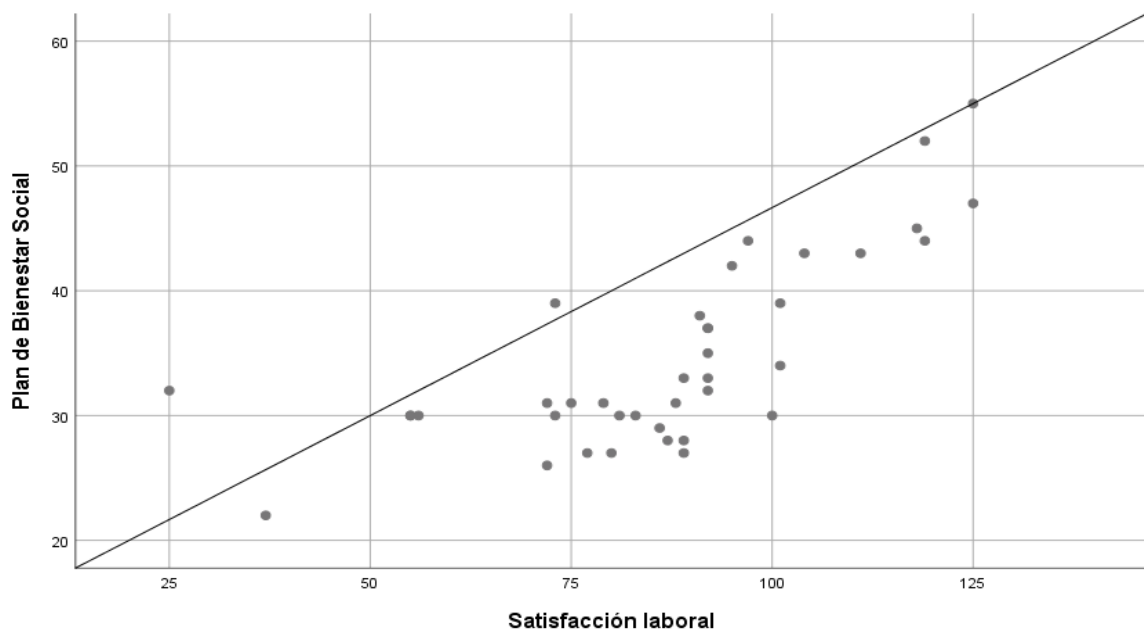
**Tabla 8**

*El sistema de incentivos en su dimensión plan de bienestar social y su relación con la satisfacción laboral del personal en el área de producción de la empresa Vivero Bonanza, 2019.*

Correlación R de Spearman	Plan de bienestar social
<b>Satisfacción Laboral</b>	
Coefficiente de correlación de $R_{ho}$ Spearman	0.729**
Sig. (bilateral)	0.000
N	39

Fuente: Aplicación del sistema de incentivos y la satisfacción laboral, Moche, 2019.

**Descripción.** En la Tabla 8 se puede observar que el coeficiente de correlación de Spearman es  $R = 0.729$  (existe una relación) con nivel de significancia  $p = 0.000$  siendo esto menor al 5% ( $p < 0.05$ ) la cual indica que el sistema de incentivos en su dimensión plan de bienestar social tiene una relación positiva con la satisfacción laboral del personal en el área de producción de la empresa Vivero Bonanza – Año 2019.



Fuente: Tabla 8.

*Figura 5. El sistema de incentivos en su dimensión plan de bienestar social y su relación con la satisfacción laboral del personal en el área de producción de la empresa Vivero Bonanza, 2019.*



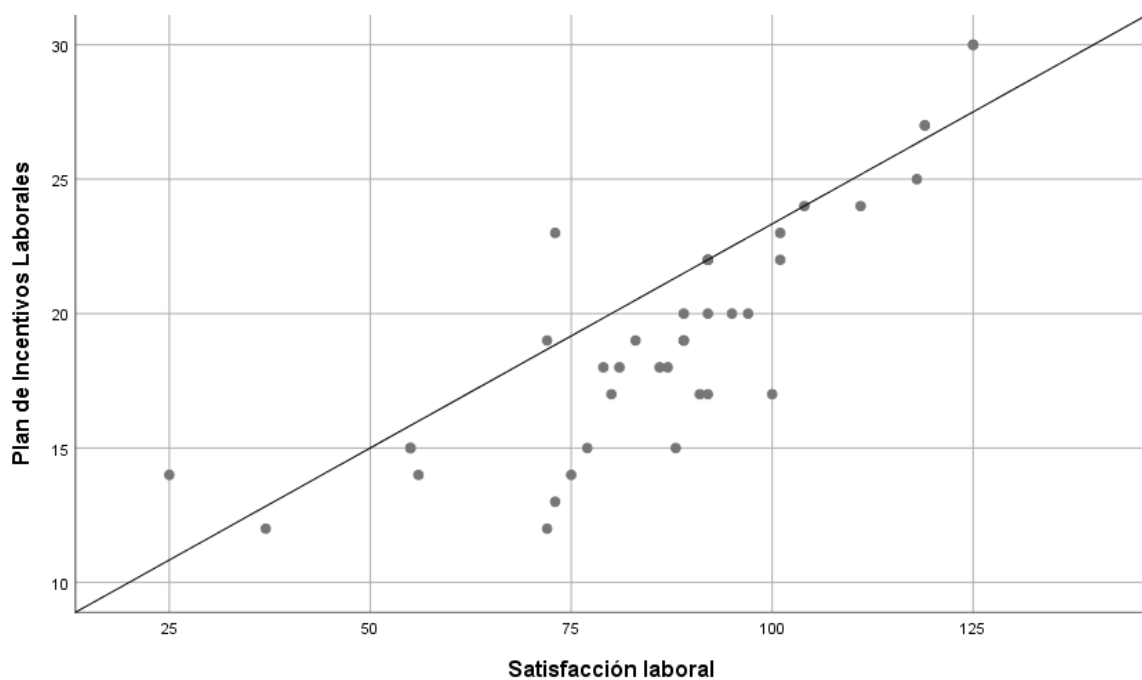
**Tabla 9**

*El sistema de incentivos en su dimensión plan de incentivos laborales y la relación con la satisfacción laboral del personal en el área de producción de la empresa Vivero Bonanza, 2019.*

Correlación R de Spearman	Plan incentivos Laborales
<b>Satisfacción Laboral</b>	
Coeficiente de correlación de $R_{ho}$ Spearman	0.698**
Sig. (bilateral)	0.000
N	39

Fuente: Aplicación del sistema de incentivos y la satisfacción laboral, Moche, 2019.

**Descripción.** En la Tabla 9 se puede observar que el coeficiente de correlación de Spearman es  $R = 0.698$  (existe una relación) con nivel de significancia  $p = 0.000$  siendo esto menor al 5% ( $p < 0.05$ ) la cual indica que el sistema de incentivos en su dimensión plan de incentivos laborales tiene una relación positiva con la satisfacción laboral del personal en el área de producción de la empresa Vivero Bonanza, 2019.



Fuente: Tabla 9.

*Figura 6. El sistema de incentivos en su dimensión plan de incentivos laborales y la relación con la satisfacción laboral del personal en el área de producción de la empresa Vivero Bonanza, 2019.*

#### IV. Discusión

La presente investigación tuvo como propósito determinar la relación existente entre el sistema de incentivos y la satisfacción laboral del personal en el área de producción de la empresa Vivero Bonanza, 2019., para lo cual se aplicó la encuesta en modalidad Likert a los trabajadores de la empresa ubicada en el distrito de Moche, adicional a ello se tuvo en cuenta formulas estadísticas como la prueba piloto, correlación de Spearman, Shapiro-Wilk y fórmulas de Excel obteniéndose los resultados que se exponen en consideración de la presente investigación:

Se pudo determinar que lo trabajadores de la empresa Vivero Bonanza tienen un nivel medio de 53.8% referente al sistema de incentivos y para la satisfacción laboral un nivel medio del 56.4%; por otro lado el coeficiente de correlación de Spearman es  $R = 0.805$  (existiendo una relación) con nivel de significancia  $p = 0.000$  siendo esto menor al 5% ( $p < 0.05$ ) confirmándose la hipótesis general que el sistema de incentivos incide de manera positiva en la satisfacción laboral del personal en el área de producción de la empresa Vivero Bonanza – Año 2019, el cual es favorable en gran medida pero se tiene que corregir ciertos factores que no permiten tener en su totalidad a los trabajadores satisfechos.

Para los autores como Satey (2014), en su investigación menciona que el sistema de incentivos aplicado a las empresas, permite tener un mejor desempeño, mejores resultados y trabajadores fidelizados, el cual permita cumplir con los objetivos y metas de la organización, pero esto dependerá del tipo de incentivos y el rubro al que este sujeto el mismo. Para la empresa Vivero es un aspecto a favor, pero hay que corregir ciertos puntos que van a permitir la mejora continua. Por otro lado, para los autores Condori y De La Cruz (2017), en su investigación los resultados de la satisfacción del cliente fueron de niveles altos el cual ha permitido mantener y retener al personal calificado con el propósito de seguir creciendo en la organización, un trabajador que se sienta satisfecho tendrá mejor productividad que otros que no lo tengan, lo mismo sucede con la empresa Vivero el cual tendrá un crecimiento estable si es que se sigue teniendo en cuenta al personal, ya que depende de ellos de que esta producción y el nivel de producción sea buena para poder cumplir con las entregas.

Por lo que se procedió analizar la incidencia que se tiene el sistema de incentivos y la satisfacción laboral por medio de sus dimensiones que son 3 para ambas variables, de las cuales arrojan los siguientes resultados:

El primer objetivo, el 53.9% y 56.4% de trabajadores de la empresa Vivero Bonanza tienen un nivel medio referente al plan de formación y capacitación y dedicación al trabajo. Respecto a la prueba estadística se muestra el coeficiente de correlación de Spearman es  $R = 0.698$  (existiendo una relación) con nivel de significancia  $p = 0.000$  siendo esto menor al 5% ( $p < 0.05$ ) la cual quiere decir que el sistema de incentivos en su dimensión plan de formación y capacitación tiene una relación positiva con la satisfacción laboral del personal en el área de producción de la empresa Vivero Bonanza debido a que la empresa capacita de manera constante a su personal generando un buen desempeño laboral, pero a la misma vez no le permite tener una estabilidad en el trabajo y un compromiso de trabajo al 100% debido a que en tiempos de invierno la productividad baja y es necesario la reducción del personal para poder mantenerse en el mercado, un aspecto poco controlable para la empresa ya que mantener al personal sin tener producción significaría una baja utilidad al fin de año por que no tendrían como pagar su mes y quedarían mal ante una empresa que lo que busca es un buen trato con todos sus trabajadores.

Por otro lado, el autor Nevárez (2014) en su investigación, menciona que la capacitación y formación de los trabajadores es un incentivo no financiero, el cual es valorado por los trabajadores y esto se demuestra en el desarrollo y la eficiencia de sus actividades que ejecutan, beneficiando de esta manera a la empresa, lo mismo ocurre en la empresa la capacitaciones e inducciones en el Vivero son esenciales ya que los plantones tiene que tener un seguimiento correcto y aplicación de los químicos para que su crecimiento sea parejo, si no crece de esa manera representara para la empresa una pérdida considerable. Por otro lado, para el autor Trinidad (2017), la satisfacción de los trabajadores se determina a medida que ellos sean reconocidos por la organización y que se demuestre en las acciones como es capacitarlos, tomar en consideración sus opiniones y motivarlos a desarrollarse más como profesionales, en este caso en la empresa Viveros ocurre lo mismos, ya que es un trabajo no tan estable, porque depende del clima y de la cantidad de pedidos que la empresa siga trabajando y manteniendo la continuidad del 100% de sus trabajadores, de no tener estas condiciones solo se puede mantener al 50%.

El segundo objetivo, el 51.3% y 64.1% de trabajadores de la empresa Vivero Bonanza tienen un nivel medio referente al plan de bienestar social y compromiso organizacional. Respecto a la prueba estadística se muestra el coeficiente de correlación de Spearman es  $R = 0.729$  (existiendo una relación) con nivel de significancia  $p = 0.000$  siendo esto menor al 5% ( $p < 0.05$ ) la cual quiere decir que el sistema de incentivos en su dimensión plan de bienestar social tiene una relación positiva con la satisfacción laboral del personal en el área de producción de la empresa Vivero Bonanza, a pesar de que el resultado es positivo, se ha podido verificar que no hay un adecuado reconocimiento por parte de la empresa con el trabajador al brindarle todas las condiciones necesarias para trabajar y otras consideraciones; carece de tipos de seguro opcional en caso de accidentes y no cuenta con una área de atención primaria para tratamiento a la exposición de cualquier químico al trabajador, motivos por el cual no cuenta con un nivel alto.

Así mismo, para los autores Gonzales y Escalona (2015), menciona que la empresa como incentivo el bienestar a la salud es uno de los principales beneficios que se le tiene que dar al trabajador, no solamente con el seguro básico si no con uno que responda a todos los gastos en el caso de que estos lleguen a sufrir un accidente, por lo que no todas las empresas lo realizan y para los trabajadores comunes es necesario arreglar este factor de mucha importancia para tener trabajadores efectivos, en el caso de Vivero Bonanza no ocurre este tipo de incentivo de bienestar al 100%, el cual debería tener en caso algunos problemas externos se puedan solucionar sin que el trabajador se vea afectado. Para el autor Larico (2015) menciona que los incentivos influyen en el clima laboral de la organización y sobre todo en la satisfacción del cliente, en el caso de que no cuenten con seguros o ayuda médica se sentirán insatisfechos y no realizarán las actividades que correspondan, debido a que exponen su vida sabiendo que no van hacer atendidos de manera correcta, este tipo de incentivos con respecto a la empresa en estudio tiene el mismo rumbo, ya que lo único que corresponde para ellos según el régimen en el que estas es el SIS y en otros casos ESSALUD, condiciones que se tienen que replantear en la empresa con el propósito de mejorar el clima de la organización.

El tercer objetivo, el 48.7% y 51.3% de trabajadores de la empresa Vivero Bonanza tienen un nivel medio referente al plan de incentivo laboral y estado de ánimo. Respecto a la prueba estadística se muestra que el coeficiente de correlación de Spearman es  $R = 0.698$

(donde existe una relación) con nivel de significancia  $p = 0.000$  siendo esto menor al 5% ( $p < 0.05$ ) la cual quiere decir que el sistema de incentivos en su dimensión plan de incentivos laborales tiene una relación positiva con la satisfacción laboral del personal en el área de producción de la empresa Vivero Bonanza debido a que la empresa da bonos a los trabajadores pero no están acorde al mercado, pero los trabajadores se sienten satisfechos porque adicional a ello existe incentivos y recompensas que pueden permitir establecer un desempeño acorde a la necesidad de la empresa.

Para el autor Caycho (2017), en su investigación menciona que los incentivos que se dan de manera dineraria, son los que siempre han motivado más a los trabajadores y han mejorado la producción de muchas empresas, este sobre costo debe ser separado de las horas extras ya que es una motivación por el cual los trabajadores dan su 100% para llegar al objetivo de la organización. Por otro lado, Zelada (2016), en su investigación menciona lo mismo, pero que debe tener en cuenta la satisfacción del trabajador, es decir estos incentivos deben motivar al trabajador a llegar a su objetivo por lo cual se tienen que tener muy bien planteados al punto de que ninguno de los dos se vea afectado, de la misma forma tiene que la empresa Vivero Bonanza tomar este tipo de medidas con el propósito de que ninguno de los dos se vea afectado.

Por lo que queda determinado que los incentivos en la empresa Vivero Bonanza deben de mejorar para poder tener un nivel más óptimo a lo obtenido en la investigación debido a que esto le permitirá mejorar los resultados que actualmente tiene, por otro lado, el tema de contratos o estabilidad laboral solo se le puede dar solo al 50% de los trabajadores ya que el mantener al 100% representa sobre costos que no beneficiarían a la empresa en su crecimiento, debido a que se trabaja dependiendo de la estación y el nivel de producción que se tiene, por lo cual un incentivo monetario sería la mejor opción para la empresa ya que se enfocara en un crecimiento para la organización y será un buen lugar donde los pobladores de Moche deseen trabajar.

Para el autor Sherman, Bohlander y Snell, (2001), nos menciona que el principal objetivo que tiene el sistema de incentivos en una organización es lograr motivar al personal, el cual permite que de manera eficaz y eficiente realicen su trabajo en los tiempos establecidos, para que de manera directa o indirecta permita reducir los costos, tiempos muertos,

ingresos y aumentar la producción, por otro lado depende mucho del tipo de incentivo que se le pretenda otorgar ya que muchos trabajadores no reaccionan de la misma manera con todos, por lo que se dice que muchos de ellos se ven reflejados por el tema monetario y los otros influyen en el tema de ser considerados y bien tratados en su ambiente que los rodea, por lo que es importante que los empresarios tomen conciencia en estos factores importantes. Krajewski y Ritzman, (2003), define al sistema de incentivos como un factor motivacional o de estímulo que se establece entre el empleado y el empleador que es la empresa, con el propósito de que los trabajadores aumenten su productividad de manera individual o en grupo, mejorando los resultados para la empresa a corto y largo plazo.

Por otro lado, la satisfacción laboral al definirse como la actitud del trabajador frente a su propio trabajo, esta actitud está basada en las creencias y valores que el trabajador desarrolla en su propio trabajo. Es el grado en el cual un empleado se identifica con una organización en particular, con sus metas y desea mantenerse en ella como uno de sus miembros. La satisfacción laboral está relacionado al clima organizacional de la empresa y el desempeño laboral. Los sistemas de salarios, incentivos, gratificaciones, compensaciones y políticas de ascensos deben ser justos, no ambiguos sí equitativos y deben estar acorde a sus expectativas (Pintado, 2011, p.269). Según Villagra (2007) existen diversos factores que pueden explicar la satisfacción o insatisfacción en el trabajo y que generalmente son externos al empleado, tales como el sueldo, incentivos diversos, infraestructura donde labora y ambiente de trabajo propiamente dicho, etc. La satisfacción laboral también guarda relación con las actitudes del empleado con respecto al entorno. Entonces al igual que las actitudes, predispone a la persona a comportarse de una determinada manera. Por lo tanto, la satisfacción podría explicar la rotación, el abandono y el ausentismo, en otras palabras, si los empleados de una empresa están insatisfechos (p.181).

## V. Conclusiones

- 5.1.** La empresa Vivero Bonanza tienen un nivel medio de 53.8% referente al sistema de incentivos y para la satisfacción laboral un nivel medio del 56.4%; por otro lado, se tiene una  $RS = 0.805$  (existiendo una relación) con nivel de significancia  $p = 0.000$  siendo esto menor al 5% ( $p < 0.05$ ), el cual determina que el sistema de incentivos es de gran importancia para aumentar la producción de la empresa Vivero Bonanza, entonces se relaciona de manera positiva con la satisfacción de los trabajadores de la empresa.
- 5.2.** El 53.9% y 56.4% de trabajadores de la empresa Vivero Bonanza tienen un nivel medio referente al plan de formación y capacitación y dedicación al trabajo, arrojando un  $RS = 0.698$  (existiendo una relación) con nivel de significancia  $p = 0.000$  siendo esto menor al 5% ( $p < 0.05$ ), el cual determina que el sistema de incentivos en su dimensión plan de formación y capacitación incide de manera positiva en el área de producción de la empresa Vivero Bonanza, debido a que los trabajadores tienen mejor conocimiento técnico especializado de cómo realizar sus actividades y así mejorar indicadores de eficiencia y eficacia.
- 5.3.** El 51.3% y 64.1% de trabajadores de la empresa Vivero Bonanza tienen un nivel medio referente al plan de bienestar social y compromiso organizacional, arrojando un  $RS = 0.729$  (existiendo una relación) con nivel de significancia  $p = 0.000$  siendo esto menor al 5% ( $p < 0.05$ ) la cual quiere decir que el plan de bienestar social incide de manera positiva, en la satisfacción laboral del personal en el área de producción de la empresa Vivero Bonanza, debido a que la empresa no cuenta con seguros, área médica, el cual es importante para la actividad física que los trabajadores tienen y por el manejo de químicos para el crecimiento de los plantones que utilizan.
- 5.4.** El 48.7% y 51.3% de trabajadores de la empresa Vivero Bonanza tienen un nivel medio referente al plan de incentivo laboral y estado de ánimo, arrojando un  $RS = 0.698$  (existiendo una relación) con nivel de significancia  $p = 0.000$  siendo esto menor al 5% ( $p < 0.05$ ) la cual quiere decir que el plan de incentivos laborales incide de manera positiva en la satisfacción laboral del personal en el área de producción de la empresa Vivero Bonanza, debido a que la empresa reconoce las horas extras, dan bonificaciones, comisiones y entre otro incentivo monetario por el buen trabajo que se realiza el día a día.

## VI. Recomendaciones

- 6.1. La empresa debe mejorar su relación con el trabajador con el propósito de tenerlo fidelizado y no renuncie de manera rápida, debido a que en el distrito de Moche en la actualidad es difícil conseguir trabajadores que vivan cerca a la empresa.
- 6.2. La empresa debe realizar capacitaciones según la función que tiene cada trabajador, de la misma manera debe desglosar los procesos y poner trabajadores por procesos el cual permita tener una función única dentro del trabajo, de esta manera podrá aumentar la satisfacción laboral y disminuir la carga laboral de algunos trabajadores.
- 6.3. La empresa debe integrar o pagar un seguro de alto riesgo por el tiempo en el que trabajen dentro de la organización, con el propósito de cubrir algunos problemas que se puedan presentar durante el trabajo.
- 6.4. La empresa debe implantar incentivos para todos los trabajadores, inclusive si es que este no llega a la meta de la organización, por lo que motivaría siempre el mismo nivel de producción en todos los meses, más en temporadas calurosas.
- 6.5. La empresa debe implantar incentivos para todos los trabajadores, inclusive si es que este no llega a la meta de la organización, por lo que motivaría siempre el mismo nivel de producción en todos los meses, más en temporadas calurosas.
- 6.6. Las futuras investigaciones pueden utilizar el modelo de las dimensiones para seguir determinando la importancia que tiene lo incentivos en sus 3 aspectos que muchas organizaciones olvidan con el propósito de tener un mejor resultado en su producción de las empresas.
- 6.7. Con los resultados obtenidos en esta y otras investigaciones afines, se puede generar un programa informático de incentivos a trabajadores basado en un modelo de compensación total enfocado a los diversos sectores empresariales como agroindustriales, industriales, outsourcing, comerciales, etc.



## VII. REFERENCIAS

- Aguilar y Ortiz (2016), Análisis de incentivos laborales y su influencia en el desempeño de los empleados de la empresa de electrodomésticos Marcimex S.A. de la Ciudad de Milagro. Recuperado: <http://repositorio.unemi.edu.ec/bitstream/123456789/2843/1/AN%C3%81LISIS%20DE%20INCENTIVOS%20LABORALES%20Y%20SU%20INFLUENCIA%20EN%20EL%20DESEMPE%C3%91O%20DE%20LOS%20EMPLEADOS%20DE%20LA%20EMPRESA%20DE%20ELECTRODOM%C3%89STICOS%20MARCIMEX%20S.A.%20DE%20LA%20CIUDAD%20DE.pdf>
- Agnes P. (2013) The Labor Market for Health Workers in Africa: A New Look at the Crisis. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?isbn=0821395580>
- Aguilar y Ortiz (2016), en su trabajo de investigación “Análisis de incentivos laborales y su influencia en el desempeño de los empleados de la empresa de electrodomésticos Marcimex S.A. De La Ciudad De Milagro”, Ecuador. (p.66). Obtenido de: <http://repositorio.unemi.edu.ec/bitstream/123456789/2843/1/AN%C3%81LISIS%20DE%20INCENTIVOS%20LABORALES%20Y%20SU%20INFLUENCIA%20EN%20EL%20DESEMPE%C3%91O%20DE%20LOS%20EMPLEADOS%20DE%20LA%20EMPRESA%20DE%20ELECTRODOM%C3%89STICOS%20MARCIMEX%20S.A.%20DE%20LA%20CIUDAD%20DE.pdf>
- Aldana (2013)” Compromiso Laboral de los trabajadores del área central de una Institución Bancaria Que Opera En La Ciudad De Guatemala, Según Sexo”, Guatemala. Obtenido de: <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/05/43/Aldana-Jennifer.pdf>
- Alonso, M. (2004). Evaluación del Rendimiento, Sistemas de Recompensas e Incentivos, Recuperado el 2 de Noviembre 2004 de: <http://petra.euitio.uniovi.es/~i9792470/ORIGENINCENTIVOS.HTM>
- Bank D. (2010) The Age of Productivity: Transforming Economies from the Bottom Up. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?isbn=0230107613>

- Brutus, S.(2005). Motivated and Reward: Performance Appraisal and Incentive Systems for Business Succes. *Personnel Psychology*, 58(2), 572-574.
- Benites (2012), en su investigación titulado “clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del consorcio la arena S.A.C.”, Trujillo. (p.121), Obtenido de: [http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/3310/benites\\_ikoll.pdf?sequence=1](http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/3310/benites_ikoll.pdf?sequence=1)
- Caycho (2017), Implementación de un sistema de incentivos para la mejora de la productividad en una empresa de confección textil.
- Condori y De La Cruz (2017), Sistema de incentivos y la satisfacción laboral del personal en la oficina de gestión de recursos humanos del Gobierno Regional de Huancavelica – Año 2015.
- Chíavenato, 1. (1994). *Administración de Recursos Humanos*. Colombia: Edit. Mc Graw Hill.
- Davis, K. Newstrom D.(1991). *Comportamiento humano en el Trabajo*. México: Ed. Mc Graw Hill.
- Dessler, G. (1991). *Administración de Personal*. México: Edit. Prentice Hall
- Dunnette, M. (1982). *Psicología Industrial*. México: Ed. Trillas.
- Domínguez (2013), “Incentivos No Monetarios Y Su Influencia En La Motivación Para El Desempeño Laboral”, Quetzaltenango. (p.61), Obtenido de: <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/05/43/Dominguez-Tito.pdf>
- Grant, P. (1999). News perspectives on incentive system design: Integrating the theory of the firm and the theory of individual behaviour. *The Journal of Psychology*, 133, (4), 456-464.
- Gonzales y Escalona (2015) *Análisis De Incentivos Laborales Otorgados A Los trabajadores De La Empresa Dedicada Al Sector hotelero Ubicada En Tucacas, Estado Falcón*. Recuperado de: <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:sFrfsz1HQqWJ:mriuc.bc>.

uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/3460/12038.pdf%3Fsequence%3D4+&cd=1&hl=es-419&ct=clnk&gl=pe

Gordon J. (1997). *Comportamiento Organizacional*, 5. ° Edición. México: Edit. Prentice Hall Hispanoamericana.

Guevara y Tafur (2015), *En la investigación científica titulado Influencia del Clima Laboral en el desempeño de los trabajadores de la empresa Kentucky Fried Chicken Sede Real Plaza en la Ciudad de Trujillo 2015*), publicado en la UPAO,

Huamani (2015), *En la investigación científica titulado El Clima Organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal de conducción de trenes, del área de transporte del metro de Lima, la línea 1 en el 2013*, publicado por la Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur, de Villa el Salvador, Perú.

Holffman, C., (1965). *Work Incentives Practices and Policies in the People's Republic of China*. Ed. State University of New York Press. Estados Unidos

Harald B. (2006) *Labor Movement: How Migration Regulates Labor Markets*

Harold R. & Glister E. (2003) *Installing and Managing Workable Knowledge Management Systems*. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?isbn=1567205682>

Hamner, W. C. and Hamner (1976). *Behavior Modification on the Bottom Line. Organizational Dynamics*, 4 (4), 3-2 1.

Hamner, W. C. (1974). *Reinforcement Theory and Contingency, Management in Organizational Settings*. Chicago, St. Clair.

Hodgetts y Aitman, (1983). *Comportamiento en las Organizaciones*. México: Ed. Nueva Edit. Interamericana.

Hyman, H. (1965). *The Values System of Different Class: A Social And Psychological Contribution to the Analysis of Stratification in class, status and power* New York: Edit. Free Press.

Jack W., Joost L. & Hanson (2010) *Incentives and Dynamics in the Ethiopian Health Worker Labor Market*: Recuperado de: [https://books.google.com.pe/books?id=0HnW8EbIk\\_AC&pg=PA55&dq=worker](https://books.google.com.pe/books?id=0HnW8EbIk_AC&pg=PA55&dq=worker)

+incentive+to+worker&hl=en&sa=X&ved=0ahUKEwiM\_IrCrMnjAhVGq1kKHAYIAysQ6AEIKTAA#v=onepage&q=worker%20incentive%20to%20worker&f=false

Larico (2015) Influencia del sistema de incentivos en el clima laboral del área de operaciones.

Morris (2001) Worker Satisfaction and Economic Performance: Microfoundations of Success. Recuperado:

<https://books.google.com.pe/books?id=YacKFDGgKGEC&pg=PA199&dq=Labor+satisfaction+of+workers&hl=en&sa=X&ved=0ahUKEwixhM3nssnjAhVPo1kKHW4-APcQ6AEIRDAF#v=onepage&q=Labor%20satisfaction%20of%20workers&f=false>

Michael N. (1988). Como Incrementar la Productividad de los Recursos Humanos. Colombia: Edit. Norma.

Nevárez (2014) Influencia del plan de incentivos no financieros en la motivación del personal de una agencia de publicidad en la ciudad de Guayaquil. Recuperado de: <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/13302/1/Tesis%20Jeanneth%20Nevar ez%20pdf.pdf>

Panta (2015), En la investigación científica titulado Análisis del Clima Organizacional y su relación con el desempeño laboral de la plana docente del consorcio educativo "Talentos", publicado por la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, de Chiclayo, Perú.

Paul E. (1997) Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences. Recuperado

de: <https://books.google.com.pe/books?id=nCkXMZjs0XcC&printsec=frontcover&dq=work+satisfaction&hl=en&sa=X&ved=0ahUKEwj22pOlssnjAhXGxlkKHTXWBWMQ6AEIKTAA#v=onepage&q=work%20satisfaction&f=false>

Pinilla, A. (1982). Dinámica de la Gestión Empresarial. Lima: Iberoamericana de Editores S.A.

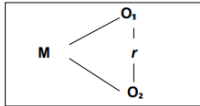
Quiliche (2017), Influencia del sistema de incentivos en el clima laboral del área de operaciones de Mibanco del distrito La Esperanza, periodo 2017.

- Robbins, S. (1998). Fundamentos del Comportamiento Organizacional. México: Edit. Prentice Hall.
- Robbins, S. y De Cenzo, D. (1996). Fundamentos de Administración. México: Edit. Prentice Hall.
- Robbins S. (1994). Comportamiento Organizacional, México: Edit. Prentice Hall.
- Rusbult y Lowery, (1985). When Bureaucrats Get the Blues, en Journal of Applied Social Psychology, Vol. 15, N.º 1, pp. 83.
- Satey (2014), Incentivos laborales y clima organizacional, Quetzaltenango. Recuperado: <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Satey-Elcira.pdf>
- Sherman, Bohlander & Snell (1996). Managing Human Resources (10a. ed.). Ed. South Western College Publishing. Estados Unidos.
- Sherman, Bohlander & Snell (2001). Administración de Recursos Humanos (12a. ed.). Ed. Thomson Learning . Estados Unidos.
- Sherman Jr. & Chruden H. (1999). Administración de Personal (12a. ed.). Ed. Compañía Editorial Continental. México.
- Schultz, P, (1991). Psicología Industrial. México: Edit. Me Graw Hill.
- Stonner, James y Freeman, E, (1994). Administración. México: Edit. Mc Graw Hill.
- Sharon H. & Mary E. (2014) Emotional Labor and Crisis Response: Working on the Razor's. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?isbn=1317472136>
- Trinidad (2017), Propuesta de incentivos, beneficios y recompensas para el área de ventas de empresa inmobiliaria. Recuperado: <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/145542/Tomasello%20Ubilla%20Maria.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Valvidia (2014), En la investigación científica titulado El Clima Organizacional en el desempeño laboral del personal de la empresa Danper-Trujillo SAC 2014, publicado en la Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo, Perú,

- Van Yperen N. (2003). The perceived profile of goal orientation within firms: differences between employees working for successful and unsuccessful firms employing either performance-based pay or job-based pay. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 12(3), 229-243.
- Wexley K. y Yuki, G.A, (1990). *Conducta Organizacional y Psicología del Personal*. Ed. CECSA.
- William J. Dickson, F. J. Roethlisberger (2004) *Management and the Worker*. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?isbn=1134465963>
- Zelada (2016), *Plan de incentivos para mejorar la productividad de la fuerza de ventas de la empresa People Outsourcing S.A.C. Sucursal Trujillo 2016*.

## **IX. ANEXOS**

## Anexos 1: Matriz de Consistencia

Planteamiento Del Problema	Hipótesis	Objetivos	Variable	Dimensión	Indicadores	Población Y Muestra	Diseño					
<p><b>Pregunta General</b></p> <p>¿Cuál es la relación del sistema de incentivos y la satisfacción laboral del personal en el área de producción de la empresa Vivero Bonanza – Año 2019?</p>	<p><b>Hipótesis General</b></p> <p>El sistema de incentivos incide de manera positiva en la satisfacción laboral del personal en el área de producción de la empresa Vivero Bonanza, 2019..</p>	<p><b>Objetivo General</b></p> <p>Determinar la relación del sistema de incentivos y la satisfacción laboral del personal en el área de producción de la empresa Vivero Bonanza, 2019..</p>	<p><b>Variable 1</b></p>	<p>Plan de Formación y Capacitación</p>	<p>Estabilidad en el puesto Desempeño laboral Compromiso</p>	<p><b>Población:</b> La investigación abarcó tomando como referencia al personal contratado en el área de producción, siendo en total 39 personas.</p>	<p><b>Método:</b> El método es deductivo. <b>Nivel de investigación:</b> Cuantitativa <b>Tipo de Estudio</b> Descriptivo-correlacional <b>Diseño:</b> No experimental El diseño se diagrama de la siguiente manera:</p>					
<p><b>Pregunta Especifica</b></p> <p>1. ¿Cómo se relaciona el sistema de incentivos en su dimensión plan de formación y capacitación y la satisfacción laboral del personal en el área de producción de la empresa Vivero Bonanza?</p>	<p><b>Hipótesis específicas</b></p> <p>1. El sistema de incentivos en su dimensión plan de formación y capacitación incide de manera positiva en la satisfacción laboral del personal en el área de producción de la empresa Vivero Bonanza, 2019.</p>	<p><b>Objetivo Especifico</b></p> <p>1. Conocer la relación del sistema de incentivos en su dimensión plan de formación y capacitación y la satisfacción laboral del personal en el área de producción de la empresa Vivero Bonanza, 2019.</p>						<p><b>Sistema de incentivos</b></p>	<p>Plan de Bienestar Social</p>	<p>Reconocimiento Ayuda médica Seguro de vida Bonos Incentivos Recompensa Liderazgo</p>	<p><b>Muestra:</b> El muestreo es el no probabilístico por conveniencia, ya que no se tomó ningún criterio de selección de los elementos de la población en estudio.  <b>Criterio de inclusión</b> El criterio que se tomó primero es la selección de la población por medio del área que más trabajadores contratados tiene la empresa y para determinar la muestra se aplicó el muestreo no probabilístico por conveniencia, la cual se utilizó para el desarrollo de las dos variables que es “sistema de incentivos” y “satisfacción laboral”.</p>	 <p><b>Donde:</b> M = Muestra O<sub>1</sub> = Variable 1 O<sub>2</sub> = Variable 2</p>
<p>2. ¿Cómo se relaciona el sistema de incentivos en su dimensión plan de bienestar social y la satisfacción laboral del personal en el área de producción de la empresa Vivero Bonanza?</p>	<p>2. El sistema de incentivos en su dimensión plan de bienestar social incide de manera positiva en la satisfacción laboral del personal en el área de producción de la empresa Vivero Bonanza, 2019.</p>	<p>2. Conocer la relación del sistema de incentivos en su dimensión plan de bienestar social y la satisfacción laboral del personal en el área de producción de la empresa Vivero Bonanza – Año 2019</p>										
<p>3. ¿Cómo se relaciona el sistema de incentivos en su dimensión plan de incentivos laborales y la satisfacción laboral del personal en el área de producción de la empresa Vivero Bonanza?</p>	<p>3. El sistema de incentivos en su dimensión plan de incentivos laborales incide de manera positiva en la satisfacción laboral del personal en el área de producción de la empresa Vivero Bonanza, 2019..</p>	<p>3. Conocer la relación del sistema de incentivos en su dimensión plan de incentivos laborales y la satisfacción laboral del personal en el área de producción de la empresa Vivero Bonanza – Año 2019</p>	<p><b>Satisfacción laboral</b></p>	<p>Estado de Ánimo</p>	<p>Coordinación Actitudes Motivación Expectativas</p>							



## Anexos 2: Ficha De Validación

El presente cuestionario tiene por finalidad, Determinar la relación del sistema de incentivos y la satisfacción laboral del personal en el área de producción de la empresa Vivero Bonanza, 2019.

### VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

#### DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del experto	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
		Determinar la relación del sistema de incentivos y la satisfacción laboral del personal en el área de producción de la empresa Vivero Bonanza, 2019..	Cubas Rubio. Alan Roy
TÍTULO DEL ESTUDIO: Sistema de incentivos y la satisfacción laboral del personal en el área de producción de la empresa Vivero Bonanza, 2019.			

#### ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Coloque un ASPA (X) de acuerdo a la siguiente calificación: 1 (No cumple con el criterio), 2 (Bajo Nivel), 3 (Moderado nivel), 4 (Alto nivel) criterios de validez propuesto por W de Kendall (Escobar & Cuervo, 2008).

Variable	Dimensiones	Indicadores	N°	Ítems	Opciones de respuesta	Suficiencia				Claridad				Coherencia				Relevancia				Observación			
						1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
<b>Sistema de incentivos</b>	Plan de Formación y Capacitación	Estabilidad en el puesto	1	La empresa ha implementado planes de formación y capacitación para recompensar el desempeño del personal del área de producción.	Escala de Likert																				
			2	Se considera importante la formación académica de los empleados de la empresa																					
		Desempeño laboral	3	Los empleados participan de manera activa en la capacitaciones realizadas																					
			4	Existe preocupación de los gerentes por fomentar la capacitación continua de los empleados de producción.																					
			5	Las instancias para una capacitación están debidamente planificadas																					
			6	El cursos que recibe le permite mejorar o realizar mejor su trabajo																					
		Compromiso	7	Considera usted que deben haber más capacitaciones																					
			8	Los cursos de capacitación que recibe están de acuerdo a la función que desempeña dentro de la empresa																					
	Plan de Bienestar Social	Reconocimiento	9	Se siente conforme con la asignación de tareas y responsabilidades dentro de la empresa	Escala de Likert																				
			10	Existe un trato equitativo al personal sin distinción al cargo que ocupan																					
			11	Se siente en confianza por sus compañeros de trabajo																					
			12	La infraestructura de la empresa se encuentra en óptimas condiciones																					
			13	Se siente a gusto con el horario de trabajo que tiene la empresa																					
		Ayuda médica	14	La empresa cuenta con asistencia médica dentro del Vivero																					
			15	La empresa capacita a sus trabajadores en primeros Auxilios																					
			16	A nivel de empresa se promueve los círculos de calidad																					
			17	Los trabajadores tienen un seguro contra accidentes																					
	Seguro de vida	18	Los trabajadores cuentan con Es Salud																						
		19	La empresa tiene un seguro de vida particular para sus trabajadores																						
	Plan de Incentivos Laborales	Bonos	20	El bono que usted percibe le permite mantener o mejorar las condiciones de calidad de vida con su familia	Escala de Likert																				
			21	El contrato de trabajo es claro y preciso con los bonos establecidos por la empresa																					
		Incentivos	22	La empresa cumple de manera puntual con sus pagos																					
			23	La empresa programa de manera adecuada las vacaciones y descansos																					
			24	Considera necesario alguna recompensa económica por su trabajo																					

		a	25	Considera necesario algún incentivo no económico por su trabajo															
--	--	---	----	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Variable	Dimensiones	Indicadores	N°	Ítems	Opciones de respuesta	Suficiencia				Claridad				Coherencia				Relevancia				Observación			
						1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
<b>Satisfacción laboral</b>	Dedicación al Trabajo	Liderazgo	1	Se identifica con la misión y visión que tiene la empresa	Escala de Likert																				
			2	conoce los objetivos de su puesto laboral y los aplica en las funciones que se le encomienda																					
			3	su jefe promueve la unidad, el conocimiento y la aplicación de valores organizacionales																					
			4	Los valores de la organización están acordes a los suyos																					
			5	El jefe de producción motiva de manera constante a los trabajadores para realizar su trabajo																					
		Toma de decisiones	6	Se le brinda todos los recursos material para realizar de manera efectiva el trabajo																					
			7	El clima laboral de la empresa es agradable para trabajar																					
			8	Los trabajadores realizan su trabajo en equipo																					
	Compromiso Organizacional	Trabajo en equipo	9	Aunque no se le solicite, brinda más tiempo de lo requerido	Escala de Likert																				
			10	Se siente identificado y responsable con las funciones que tiene a su cargo																					
			11	siente un compromiso personal para que la empresa cumpla con las metas establecidas																					
			12	Por la labor que realiza, considera tener la oportunidad de hacer carrera en la empresa																					
		Comunicación	13	Cuando se realiza un cambio el jefe de área motiva a todos a que se comprometan																					
			14	Resuelve los problemas relacionados con sus tareas sin recurrir a los demás																					
			15	Trabaja sin interrupciones a lo largo de la jornada laboral																					
		Coordinación	16	Le lleva demasiado tiempo realizar su tarea																					
			17	Se limita a cumplir las indicaciones que recibe																					
			18	Tiene la independencia para actuar y tomar decisiones																					
	Estado de Ánimo	Actitudes	19	Llega puntualmente a su trabajo	Escala de Likert																				
			20	Mantiene una actitud positiva ante los cambios que realiza la empresa																					
		Motivación	21	Se siente satisfecho con el trabajo que realiza dentro de la empresa																					
			22	Conoce de la importancia de su trabajo para la empresa																					
		Expectativas	23	El jefe de área motiva de manera constante a los trabajadores																					
			24	Todos se ayudan y apoyan para resolver los problemas																					
			25	Participa en la elaboración de los planes de trabajo																					

**Procede su aplicación**

**OPINION DE APLICABILIDAD:**  **Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan**

**No procede su aplicación**

Respuestas de la Escala de Likert				
Totalmente en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Indiferente (3)	De acuerdo (4)	Totalmente de acuerdo (5)

Trujillo / /			
Lugar y fecha	DNI. N°	Firma del experto	Teléfono

### Anexos 3: Cuestionario de Sistema de incentivos

#### CUESTIONARIO SISTEMA DE INCENTIVOS

<b>Nombre original</b>	: Cuestionario del nivel del Sistema de incentivos
<b>Autora</b>	: Cyntia Nayra Condori Fernandez y Aibel De La Cruz Ccanto
<b>Año y lugar</b>	: 2017, Huancavelica.
<b>Autor de la adaptación</b>	: Cyntia Nayra Condori Fernandez y Aibel De La Cruz Ccanto
<b>Año y lugar de adaptación</b>	: 2017, Huancavelica.
<b>Aplicación</b>	: Individual y colectiva.
<b>Duración</b>	: 13 minutos.
<b>Número de ítems</b>	: 25.
<b>Dimensiones</b>	: Formación y Capacitación, Plan de Bienestar Social, Plan de Incentivos Laborales.
<b>Objeto de estudio</b>	: Describir el nivel de Sistema de incentivos
<b>Materiales</b>	: Cuestionario, lápiz y borrador.

### Sistema de Incentivos

Estimado Señor (a), de acuerdo con su percepción y objetividad, le pedimos que responda el siguiente cuestionario sobre el Sistema de Incentivos, precisando que la información que nos brinde será anónima, marcando con una (X) en el número que considere, siendo totalmente en desacuerdo

N°	Ítems		1	2	3	4	5
<b>Dimensión 1: Plan de Formación y Capacitación</b>							
1	Estabilidad en el puesto	La empresa ha implementado planes de formación y capacitación para recompensar el desempeño del personal del área de producción.					
2		Se considera importante la formación académica de los empleados de la empresa					
3	Desempeño laboral	Los empleados participan de manera activa en la capacitaciones realizadas					
4		Existe preocupación de los gerentes por fomentar la capacitación continua de los empleados de producción.					
5		Las instancias para una capacitación están debidamente planificadas					
6		El cursos que recibe le permite mejorar o realizar mejor su trabajo					
7	Compromiso	Considera usted que deben haber más capacitaciones					
8		Los cursos de capacitación que recibe están de acuerdo a la función que desempeña dentro de la empresa					
<b>Dimensión 2: Plan de Bienestar Social</b>							
9	Reconocimiento	Se siente conforme con la asignación de tareas y responsabilidades dentro de la empresa					
10		Existe un trato equitativo al personal sin distinción al cargo que ocupan					
11		Se siente en confianza por sus compañeros de trabajo					
12		La infraestructura de la empresa se encuentra en óptimas condiciones					
13		Se siente a gusto con el horario de trabajo que tiene la empresa					
14	Ayuda médica	La empresa cuenta con asistencia médica dentro del Vivero					
15		La empresa capacita a sus trabajadores en primeros Auxilios					
16		A nivel de empresa se promueve los círculos de calidad					
17	Seguro de vida	Los trabajadores tienen un seguro contra accidentes					
18		Los trabajadores cuentan con Es Salud					
19		La empresa tiene un seguro de vida particular para sus trabajadores					
<b>Dimensión 3: Plan de Incentivos Laborales</b>							
20	Bonos	El bono que usted percibe le permite mantener o mejorar las condiciones de calidad de vida con su familia					
21		El contrato de trabajo es claro y preciso con los bonos establecidos por la empresa					
22	Incentivos	La empresa cumple de manera puntual con sus pagos					
23		La empresa programa de manera adecuada las vacaciones y descansos					
24	Recompensa	Considera necesario alguna recompensa económica por su trabajo					
25		Considera necesario algún incentivo no económico por su trabajo					

(1) en desacuerdo (2) indiferente (3) de acuerdo (4) totalmente de acuerdo (5)

## **Anexos 4: Cuestionario de Satisfacción Laboral**

### **CUESTIONARIO SATISFACCIÓN LABORAL**

<b>Nombre original</b>	: Cuestionario del nivel de Satisfacción Laboral
<b>Autora</b>	: Cyntia Nayra Condori Fernandez y Aibel De La Cruz Ccanto
<b>Año y lugar</b>	: 2017, Huancavelica.
<b>Autor de la adaptación</b>	: Cyntia Nayra Condori Fernandez y Aibel De La Cruz Ccanto
<b>Año y lugar de adaptación</b>	: 2017, Huancavelica.
<b>Aplicación</b>	: Individual y colectiva.
<b>Duración</b>	: 13 minutos.
<b>Número de ítems</b>	: 25.
<b>Dimensiones</b>	: Dedicación al Trabajo, Compromiso Organizacional y Estado de Ánimo
<b>Objeto de estudio</b>	: Describir el nivel de Satisfacción Laboral
<b>Materiales</b>	: Cuestionario, lápiz y borrador.

### **Satisfacción Laboral**

Estimado Señor (a), de acuerdo con su percepción y objetividad, le pedimos que responda el siguiente cuestionario sobre la Satisfacción Laboral, precisando que la información que nos brinde será anónima, marcando con una (X) en el número que considere, siendo totalmente en desacuerdo (1) en desacuerdo (2) indiferente (3) de acuerdo (4) totalmente de acuerdo (5)

N°	Ítems		1	2	3	4	5
<b>Dimensión 1: Dedicación al Trabajo</b>							
1	Liderazgo	Se identifica con la misión y visión que tiene la empresa					
2		conoce los objetivos de su puesto laboral y los aplica en las funciones que se le encomienda					
3		su jefe promueve la unidad, el conocimiento y la aplicación de valores organizacionales					
4		Los valores de la organización están acordes a los suyos					
5		El jefe de producción motiva de manera constante a los trabajadores para realizar su trabajo					
6	Toma de decisiones	Se le brinda todos los recursos material para realizar de manera efectiva el trabajo					
7		El clima laboral de la empresa es agradable para trabajar					
8		Los trabajadores realizan su trabajo en equipo					
<b>Dimensión 2: Compromiso Organizacional</b>							
9	Trabajo en equipo	Aunque no se le solicite, brinda más tiempo de lo requerido					
10		Se siente identificado y responsable con las funciones que tiene a su cargo					
11		siente un compromiso personal para que la empresa cumpla con las metas establecidas					
12		Por la labor que realiza, considera tener la oportunidad de hacer carrera en la empresa					
13	Comunicación	Cuando se realiza un cambio el jefe de área motiva a todos a que se comprometan					
14		Resuelve los problemas relacionados con sus tareas sin recurrir a los demás					
15		Trabaja sin interrupciones a lo largo de la jornada laboral					
16		Le lleva demasiado tiempo realizar su tarea					
17	Coordinación	Se limita a cumplir las indicaciones que recibe					
18		Tiene la independencia para actuar y tomar decisiones					
19		Llega puntualmente a su trabajo					
<b>Dimensión 3: Estado de Ánimo</b>							
20	Actitudes	Mantiene una actitud positiva ante los cambios que realiza la empresa					
21		Se siente satisfecho con el trabajo que realiza dentro de la empresa					
22	Motivación	Conoce de la importancia de su trabajo para la empresa					
23		El jefe de área motiva de manera constante a los trabajadores					
24	Expectativas	Todos se ayudan y apoyan para resolver los problemas					
25		Participa en la elaboración de los planes de trabajo					

### Anexos 5: Confiabilidad del Instrumento para la Variable Sistema de Incentivos



**Confiabilidad del instrumento Sistema de Incentivos**

<b>Título de la investigación:</b> Sistema de incentivos y la satisfacción laboral del personal en el área de producción de la empresa Vivero Bonanza, año 2019
<b>Línea de investigación:</b> Modelos y Herramientas Gerenciales
<b>Apellidos y nombres del experto:</b> Dr. Neciosup Obando Jorge Eduardo
<b>El instrumento de medición pertenece a la variable:</b> Sistema de incentivos

**CONFIABILIDAD**

La fiabilidad de un test se refiere a la consistencia interna de sus preguntas, a la mayor o menor ausencia de errores de medida. Un test confiable significa que si lo aplicamos por más de una vez a un mismo elemento entonces obtendríamos iguales resultados.

**METODO UTILIZADO**

Entre los métodos aceptados para medir la fiabilidad está el de las dos mitades o Split-half, que consiste en hallar el coeficiente de correlación de Pearson entre las dos mitades de cada factor (par e impar) de los elementos, y luego corregir los resultados según la fórmula de Spearman-Brown. Utilizando el método de las dos mitades y aplicada 25 elementos con las mismas características de la población de estudio, el instrumento elaborado por el autor para medir "Sistema de incentivos y la satisfacción laboral del personal en el área de producción de la empresa Vivero Bonanza, año 2019", se sometió a la prueba de confiabilidad, el resultado se presenta a continuación:

El reporte obtuvo un Coeficiente de dos mitades de Guttman = 0.939 y que al aplicar la Corrección de Spearman-Brow presentó los siguientes resultados:

-Instrumento utilizado (Longitud igual o desigual) = 0.950

Según los resultados el instrumento presenta Confiabilidad Interna Altamente Significativa, con un Alfa de Cronbach = 0.908

**Según los resultados el instrumento presenta Confiabilidad Interna Altamente Significativa.**

Reporte de salida.

**Tabla N°01**

**Estadístico de consistencia interna del cuestionario**

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,908	25

Fuente: Ordenador, SPSS 24

En la Tabla N°01 se observa el coeficiente correspondiente al Alfa de Cronbach para el análisis de consistencia interna de la encuesta para la Variable Sistema de incentivos, dentro del rango de muy aceptable para este tipo de instrumento.

  
**Dr. Neciosup Obando Jorge Eduardo**  
 Colegio de Examinadores del Perú COESPE 1024  
 949425521-948612515-975265201

CAL JUAN VELASCO ALVARADO MZA. 2 LOTE. 19 A P.J.  
 949425521-948612515-975265201  
 asesoriaeninvestigacionescientificas@gmail.com





## Asesoría en Investigaciones Científicas

**Tabla N°02**  
**Estadísticos de consistencia interna del cuestionario si se suprime un ítem.**

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ITEM01	79,91	65,478	,396	,786
ITEM02	78,94	65,966	,227	,777
ITEM03	75,35	66,479	,288	,770
ITEM04	74,41	65,219	,377	,765
ITEM05	71,79	66,836	,168	,756
ITEM06	72,26	67,868	,379	,755
ITEM07	73,15	69,859	,185	,796
ITEM08	78,76	65,159	,166	,790
ITEM09	76,06	64,269	,108	,779
ITEM10	78,38	62,338	,263	,756
ITEM11	78,91	69,999	,310	,786
ITEM12	78,76	65,159	,166	,790
ITEM13	71,79	69,836	,198	,806
ITEM14	72,26	68,868	,389	,815
ITEM15	72,26	68,868	,389	,820
ITEM16	73,15	69,859	,185	,796
ITEM17	78,76	65,159	,166	,790
ITEM18	76,06	64,269	,108	,779
ITEM19	78,38	62,338	,263	,756
ITEM20	78,91	69,999	,310	,786
ITEM21	78,76	65,159	,166	,790
ITEM22	71,79	69,836	,198	,806
ITEM23	72,26	68,868	,389	,815
ITEM24	72,26	68,868	,389	,820
ITEM25	76,06	64,269	,108	,779

Fuente: Ordenador, SPSS 24

En la Tabla N°02 se observa el Alfa de Cronbach para cada uno de los ítem si un elemento es suprimido con la finalidad de mejorar el coeficiente de 0.908 de la tabla N°01, pero en ninguno de los posibles casos se logra tal efecto, por lo que se decide continuar con el cuestionario.

**Tabla N°03**  
**Estadístico de consistencia interna del cuestionario, prueba de dos mitades**

Alfa de Cronbach	Parte 1	Valor	,756
		N de elementos	12
	Parte 2	Valor	,765
		N de elementos	13
	N total de elementos		25
Correlación entre formularios			,896
Coeficiente de Spearman-Brown	Longitud igual		0,950
	Longitud desigual		0,950
Coeficiente de dos mitades de Guttman			0,939

Fuente: Ordenador, SPSS 24

a. Los elementos son: ITEM1, ITEM2, ITEM3, ITEM4, ITEM5, ITEM6, ITEM7, ITEM08, ITEM09, ITEM10, ITEM11, ITEM12.

b. Los elementos son: ITEM13, ITEM14, ITEM15, ITEM16, ITEM17, ITEM18, ITEM19, ITEM20, ITEM21, ITEM22, ITEM23, ITEM24, ITEM25.

En la Tabla N°03 se observa la prueba de mitades de la encuesta para medir nivel de Sistema de Incentivos, mediante el Coeficiente de Spearman para longitudes iguales es de 0.950 y el Coeficiente de dos mitades de Guttman de 0.939, ambos superiores al mínimo establecido para pruebas de este tipo. En tal sentido se decide aprobar el Instrumento en cuestión. Los resultados que se presentan nos permiten concluir que la encuesta para medir el Sistema de Incentivos, instrumento elaborado por el autor, es altamente confiable para su uso.

CAL JUAN VELASCO ALVARADO MZA. 2 LOTE. 19 A P.J.  
949425521-948612515-975265201  
asesoriaeninvestigacionescientificas@gmail.com

  
**Dr. Neciosup Obando Jorge Eduardo**  
 Colegio de Estadísticos del Perú COESPÉ 1024  
 949425521-948612515-975265201

**Anexos 6: Base de datos de la prueba piloto del Sistema de incentivos**

VARIABLE	N	PERSONAS ENCUESTADAS																			
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
<b>SISTEMA DE INCENTIVOS</b>	<b>1</b>	2	4	5	5	3	2	1	2	4	3	5	5	5	5	4	2	3	4	5	5
	<b>2</b>	5	4	5	5	4	3	2	3	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5
	<b>3</b>	2	4	1	4	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	3	5	5	5	5	5
	<b>4</b>	5	4	5	5	4	3	2	3	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5
	<b>5</b>	2	4	5	4	5	5	4	5	3	2	2	2	2	3	5	5	5	5	5	5
	<b>6</b>	5	4	5	5	4	3	2	3	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5
	<b>7</b>	2	4	5	4	5	5	4	5	3	2	2	2	2	3	5	5	5	5	5	5
	<b>8</b>	2	4	5	5	3	2	1	2	4	3	5	5	5	5	4	2	3	4	5	5
	<b>9</b>	5	1	5	5	4	3	2	3	5	5	4	4	5	5	5	4	1	1	1	5
	<b>10</b>	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	5	5	5	5	5	5
	<b>11</b>	2	4	5	4	5	5	4	5	3	2	2	2	2	3	5	5	5	5	5	5
	<b>12</b>	2	4	5	5	3	2	1	2	4	3	5	5	5	5	4	2	3	4	5	5
	<b>13</b>	5	4	5	5	4	3	2	3	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5
	<b>14</b>	2	2	2	5	5	2	2	2	2	3	5	5	5	5	4	2	3	4	5	5
	<b>15</b>	5	1	5	5	4	3	2	3	5	5	4	4	5	5	5	4	1	1	1	5
	<b>16</b>	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	5	5	5	5	5	5
	<b>17</b>	2	4	5	4	5	5	4	5	3	2	2	2	2	3	5	5	5	5	5	5
	<b>18</b>	2	4	5	5	3	2	1	2	4	3	5	5	5	5	4	2	3	4	5	5
	<b>19</b>	5	4	5	5	4	3	2	3	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5
	<b>20</b>	2	2	2	5	5	2	2	2	2	3	5	5	5	5	5	2	3	4	5	5
	<b>21</b>	1	1	1	5	5	1	1	1	1	1	1	1	2	1	5	5	5	5	5	5
	<b>22</b>	2	4	5	4	5	5	4	5	3	2	2	2	2	3	5	5	5	5	5	5
	<b>23</b>	2	4	5	5	5	2	1	2	4	3	5	5	5	5	5	2	3	4	5	5
	<b>24</b>	5	4	5	5	5	3	2	3	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5
	<b>25</b>	2	2	2	5	5	2	2	2	2	3	5	5	5	5	4	2	3	4	5	5

Fuente: Muestra Piloto.

## Anexos 7: Confiabilidad del Instrumento para la Variable Satisfacción Laboral



### Asesoría en Investigaciones Científicas

#### Confiabilidad del instrumento Satisfacción Laboral

<b>Título de la investigación:</b> Sistema de incentivos y la satisfacción laboral del personal en el área de producción de la empresa Vivero Bonanza, año 2019
<b>Línea de investigación:</b> Modelos y Herramientas Gerenciales
<b>Apellidos y nombres del experto:</b> Dr. Neciosup Obando Jorge Eduardo
<b>El instrumento de medición pertenece a la variable:</b> Satisfacción Laboral

#### CONFIABILIDAD

La fiabilidad de un test se refiere a la consistencia interna de sus preguntas, a la mayor o menor ausencia de errores de medida. Un test confiable significa que si lo aplicamos por más de una vez a un mismo elemento entonces obtendríamos iguales resultados.

#### METODO UTILIZADO

Entre los métodos aceptados para medir la fiabilidad está el de las dos mitades o Split-half, que consiste en hallar el coeficiente de correlación de Pearson entre las dos mitades de cada factor (par e impar) de los elementos, y luego corregir los resultados según la fórmula de Spearman-Brown. Utilizando el método de las dos mitades y aplicada 25 elementos con las mismas características de la población de estudio, el instrumento elaborado por el autor para medir "Sistema de incentivos y la satisfacción laboral del personal en el área de producción de la empresa Vivero Bonanza, año 2019", se sometió a la prueba de confiabilidad, el resultado se presenta a continuación:

El reporte obtuvo un Coeficiente de dos mitades de Guttman = 0.956 y que al aplicar la Corrección de Spearman-Brow presentó los siguientes resultados:

-Instrumento utilizado (Longitud igual o desigual) = 0.960

Según los resultados el instrumento presenta Confiabilidad Interna Altamente Significativa, con un Alfa de Cronbach = 0.979

Según los resultados el instrumento presenta Confiabilidad Interna Altamente Significativa.

Reporte de salida.

Tabla N°01

Estadístico de consistencia interna del cuestionario

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,979	25

Fuente: Ordenador, SPSS 24

En la Tabla N°01 se observa el coeficiente correspondiente al Alfa de Cronbach para el análisis de consistencia interna de la encuesta para la Variable Satisfacción Laboral, dentro del rango de muy aceptable para este tipo de instrumento.



Dr. Neciosup Obando Jorge Eduardo  
Colegio de Emulación del Perú COEPE 1024  
949425521-948612515-975265201

CAL JUAN VELASCO ALVARADO MZA. 2 LOTE. 19 A P.J.  
949425521-948612515-975265201  
asesoriaeninvestigacionescientificas@gmail.com



## Asesoría en Investigaciones Científicas

**Tabla N°02**  
**Estadísticos de consistencia interna del cuestionario si se suprime un ítem.**

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ITEM01	78,91	75,478	,696	,766
ITEM02	73,94	65,966	,727	,777
ITEM03	73,35	62,479	,788	,870
ITEM04	72,41	65,219	,777	,565
ITEM05	70,79	68,836	,668	,856
ITEM06	71,26	69,868	,579	,855
ITEM07	70,15	69,859	,585	,726
ITEM08	70,76	65,159	,566	,890
ITEM09	75,06	65,269	,608	,869
ITEM10	79,91	65,999	,410	,846
ITEM11	75,06	65,269	,608	,869
ITEM12	79,91	65,999	,410	,846
ITEM13	70,79	68,836	,668	,856
ITEM14	71,26	69,868	,579	,855
ITEM15	70,15	69,859	,585	,726
ITEM16	70,76	65,159	,566	,890
ITEM17	75,06	65,269	,608	,869
ITEM18	73,94	65,966	,727	,777
ITEM19	73,35	62,479	,788	,870
ITEM20	72,41	65,219	,777	,565
ITEM21	70,79	68,836	,668	,856
ITEM22	71,26	69,868	,579	,855
ITEM23	73,94	65,966	,727	,777
ITEM24	73,35	62,479	,788	,870
ITEM25	72,41	65,219	,777	,565

Fuente: Ordenador, SPSS 24

En la Tabla N°02 se observa el Alfa de Cronbach para cada uno de los ítem si un elemento es suprimido con la finalidad de mejorar el coeficiente de 0.979 de la tabla N°01, pero en ninguno de los posibles casos se logra tal efecto, por lo que se decide continuar con el cuestionario.

**Tabla N°03**  
**Estadístico de consistencia interna del cuestionario, prueba de dos mitades**

Alfa de Cronbach	Parte 1	Valor	,631
		N de elementos	12
	Parte 2	Valor	,854
		N de elementos	13
	N total de elementos		25
Correlación entre formularios			,923
Coeficiente de Spearman-Brown	Longitud igual		0,960
	Longitud desigual		0,960
Coeficiente de dos mitades de Guttman			0,956


Fuente: Ordenador, SPSS 24

a. Los elementos son: ITEM1, ITEM2, ITEM3, ITEM4, ITEM5, ITEM6, ITEM7, ITEM08, ITEM09, ITEM10, ITEM11, ITEM12.

b. Los elementos son: ITEM13, ITEM14, ITEM15, ITEM16, ITEM17, ITEM18, ITEM19, ITEM20, ITEM21, ITEM22, ITEM23, ITEM24, ITEM25.

En la Tabla N°03 se observa la prueba de mitades de la encuesta para medir la satisfacción laboral, mediante el Coeficiente de Spearman para longitudes iguales es de 0.960 y el Coeficiente de dos mitades de Guttman de 0.956, ambos superiores al mínimo establecido para pruebas de este tipo. En tal sentido se decide aprobar el Instrumento en cuestión. Los resultados que se presentan nos permiten concluir que la encuesta satisfacción laboral, instrumento elaborado por el autor, es altamente confiable para su uso.

CAL JUAN VELASCO ALVARADO MZA. 2 LOTE. 19 A P.J.  
949425521-948612515-975265201  
asesoriaeninvestigacionescientificas@gmail.com



**Dr. Néstor Obando, Jorge Eduardo**  
Colegio de Estudios del Perú COESPE 1924  
949425521-948612515-975265201

**Anexos 8: Base de datos de la prueba piloto de la Satisfacción**

VARIABLE	N	PERSONAS ENCUESTADAS																			
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
SATISFACCION LABORAL	1	2	4	5	5	3	2	2	2	4	3	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5
	2	2	5	5	5	4	3	2	3	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5
	3	2	5	5	5	1	1	2	1	1	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5
	4	2	5	5	5	4	3	2	3	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5
	5	5	5	5	5	3	2	2	2	4	3	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5
	6	1	4	5	5	4	3	2	3	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5
	7	2	5	4	4	1	1	4	1	1	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5
	8	2	5	5	5	4	3	2	3	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5
	9	2	5	5	5	3	2	1	2	4	3	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5
	10	3	5	5	5	4	3	2	3	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5
	11	2	5	5	5	1	1	1	1	1	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5
	12	3	5	5	5	4	3	2	3	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5
	13	2	5	5	5	3	2	1	2	4	3	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5
	14	2	5	5	5	4	3	2	3	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5
	15	2	5	5	5	1	1	1	1	1	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5
	16	2	5	5	5	4	3	2	3	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5
	17	2	5	5	5	3	2	1	2	4	3	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5
	18	2	5	5	5	4	3	2	3	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5
	19	1	5	5	5	1	1	1	1	1	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5
	20	3	5	5	5	4	3	2	3	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5
	21	3	5	5	5	3	2	5	2	4	3	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5
	22	3	5	5	5	4	3	2	3	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5
	23	3	5	1	4	5	2	3	3	1	2	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5
	24	2	5	5	5	4	3	2	3	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5
	25	1	5	1	4	4	2	1	1	1	2	2	2	4	4	5	5	5	5	5	5

Fuente: Muestra Piloto.

## Anexos 9: Validación de los Expertos

Planteamiento Del Problema	Hipótesis	Objetivos	Variable	Dimensión	Indicadores	Población Y Muestra	Diseño					
<b>Pregunta General</b> ¿Cuál es la relación del sistema de incentivos y la satisfacción laboral del personal en el área de producción de la empresa Vivero Bonanza – Año 2019?	<b>Hipótesis General</b> El sistema de incentivos incide de manera positiva en la satisfacción laboral del personal en el área de producción de la empresa Vivero Bonanza, 2019..	<b>Objetivo General</b> Determinar la relación del sistema de incentivos y la satisfacción laboral del personal en el área de producción de la empresa Vivero Bonanza, 2019..	<b>Variable 1</b>	Plan de Formación y Capacitación	Estabilidad en el puesto Desempeño laboral Compromiso	<b>Población:</b> La investigación abarcó tomando como referencia al personal contratado en el área de producción, siendo en total 39 personas.	<b>Método:</b> El método es deductivo.  <b>Nivel de investigación:</b> Cuantitativa  <b>Tipo de Estudio</b> Descriptivo					
<b>Pregunta Especifica</b> 1. ¿Cómo se relaciona el sistema de incentivos en su dimensión plan de formación y capacitación y la satisfacción laboral del personal en el área de producción de la empresa Vivero Bonanza?	<b>Hipótesis específicas</b> 1. El sistema de incentivos en su dimensión plan de formación y capacitación incide de manera positiva en la satisfacción laboral del personal en el área de producción de la empresa Vivero Bonanza, 2019.	<b>Objetivo Especifico</b> 1. Conocer la relación del sistema de incentivos en su dimensión plan de formación y capacitación y la satisfacción laboral del personal en el área de producción de la empresa Vivero Bonanza, 2019.						<b>Sistema de incentivos</b>	Plan de Bienestar Social	Reconocimiento Ayuda médica Seguro de vida	<b>Muestra:</b> El muestreo es el no probabilístico por conveniencia, ya que no se tomó ningún criterio de selección de los elementos de la población en estudio.	<b>Diseño:</b> No experimental El diseño se diagrama de la siguiente manera:
2. ¿Cómo se relaciona el sistema de incentivos en su dimensión plan de bienestar social y la satisfacción laboral del personal en el área de producción de la empresa Vivero Bonanza?	2. El sistema de incentivos en su dimensión plan de bienestar social incide de manera positiva en la satisfacción laboral del personal en el área de producción de la empresa Vivero Bonanza, 2019.	2. Conocer la relación del sistema de incentivos en su dimensión plan de bienestar social y la satisfacción laboral del personal en el área de producción de la empresa Vivero Bonanza – Año 2019										
3. ¿Cómo se relaciona el sistema de incentivos en su dimensión plan de incentivos laborales y la satisfacción laboral del personal en el área de producción de la empresa Vivero Bonanza?	3. El sistema de incentivos en su dimensión plan de incentivos laborales incide de manera positiva en la satisfacción laboral del personal en el área de producción de la empresa Vivero Bonanza, 2019..	3. Conocer la relación del sistema de incentivos en su dimensión plan de incentivos laborales y la satisfacción laboral del personal en el área de producción de la empresa Vivero Bonanza – Año 2019	<b>Satisfacción laboral</b>	Dedicación al Trabajo Compromiso Organizacional	Toma de decisiones Trabajo en equipo Comunicación Coordinación	<b>Unidad de Análisis</b> Para la presente investigación se está considerado como unidad de análisis a los trabajadores, debido a que el tema es referente a trabajadores.	<b>Donde:</b>  M = Muestra O <sub>1</sub> = Variable 1 O <sub>2</sub> = Variable 2					

  
 Dr. Néstor Obando, Jorge Eduardo  
 Docente de Estadística del PGC 02004 2014



**Asesoría en Investigaciones Científicas**

**Ficha De Validación**

El presente cuestionario tiene por finalidad, Determinar la relación del sistema de incentivos y la satisfacción laboral del personal en el área de producción de la empresa Vivero Bonanza – Año 2019.

**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS**

**DATOS GENERALES:**

Apellidos y nombres del experto	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
		Determinar la relación del sistema de incentivos y la satisfacción laboral del personal en el área de producción de la empresa Vivero Bonanza – Año 2019.	Cubas Rubio Alan Roy

TÍTULO DEL ESTUDIO: Sistema de incentivos y la satisfacción laboral del personal en el área de producción de la empresa Vivero Bonanza, año 2019.

**ASPECTOS DE VALIDACIÓN:**

Coloque un ASPA (X) de acuerdo a la siguiente calificación: 1 (No cumple con el criterio), 2 (Bajo Nivel), 3 (Moderado nivel), 4 (Alto nivel) criterios de validez propuesto por W de Kendall (Escolar & Cuervo, 2008)

Variable	Dimensiones	Indicadores	N°	Items	Opciones de respuesta	Suficiencia				Claridad				Coherencia				Relevancia								
						1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4					
<b>Sistema de incentivos</b>	Plan de Formación y Capacitación	Estabilidad en el puesto	1	La empresa ha implementado planes de formación y capacitación para recompensar el desempeño del personal del área de producción.	Escala de Likert																					
			2	Se considera importante la formación académica de los empleados de la empresa																						
		Desempeño laboral	3	Los empleados participan de manera activa en las capacitaciones realizadas																						
			4	Existe preocupación de los gerentes por fomentar la capacitación continua de los empleados de producción.																						
			5	Las instancias para una capacitación están debidamente planificadas																						
		Compromiso	6	El curso que recibe le permite mejorar o realizar mejor su trabajo																						
			7	Considera usted que deben haber más capacitaciones																						
	8		Los cursos de capacitación que recibe están de acuerdo a la función que desempeña dentro de la empresa																							
	Plan de Bienestar Social	Reconocimiento	9	Se siente conforme con la asignación de tareas y responsabilidades dentro de la empresa	Escala de Likert																					
			10	Existe un trato equitativo al personal sin distinción al cargo que ocupan																						
			11	Se siente en confianza por sus compañeros de trabajo																						
		Ayuda médica	12	La infraestructura de la empresa se encuentra en óptimas condiciones																						
			13	Se siente a gusto con el horario de trabajo que tiene la empresa																						
			14	La empresa cuenta con asistencia médica dentro del Vivero																						
			15	La empresa capacita a sus trabajadores en primeros Auxilios																						
	Seguro de vida	16	A nivel de empresa se promueve los círculos de calidad	Escala de Likert																						
		17	Los trabajadores tienen un seguro contra accidentes																							
		18	Los trabajadores cuentan con Es Salud																							
	Plan de Incentivos Laborales	Bonos	19	La empresa tiene un seguro de vida particular para sus trabajadores	Escala de Likert																					
			20	El bono que usted percibe le permite mantener o mejorar las condiciones de calidad de vida con su familia																						
			21	El contrato de trabajo es claro y preciso con los bonos establecidos por la empresa																						
		Incentivos	22	La empresa cumple de manera puntual con sus pagos																						
			23	La empresa promueve de manera adecuada las vacaciones y descansos																						
		Recompensa	24	Considera necesario alguna recompensa económica por su trabajo																						
			25	Considera necesario algún incentivo no económico por su trabajo																						



**Dr. Neciosup Obando Jorge Eduardo**  
Colegio de Estadística del Perú COEPE 1024  
94925521-948612515-975265201

CALJUAN VELASCO ALVARADO MZA. 2 LOTE. 19 A P.J.  
949425521-948612515-975265201  
asesoriaeninvestigacionescientificas@gmail.com



**Asesoría en Investigaciones Científicas**

Variable	Dimensiones	Indicadores	N°	Items	Opciones de respuesta	Suficiencia				Claridad				Coherencia				Relevancia								
						1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4					
<b>Satisfacción laboral</b>	Dedicación al Trabajo	Liderazgo	1	Se identifica con la misión y visión que tiene la empresa	Escala de Likert																					
			2	conoce los objetivos de su puesto laboral y los aplica en las funciones que se le encomienda																						
			3	su jefe promueve la unidad, el conocimiento y la aplicación de valores organizacionales																						
			4	Los valores de la organización están acordes a los suyos																						
			5	El jefe de producción motiva de manera constante a los trabajadores para realizar su trabajo																						
	Toma de decisiones	6	Se le brinda todos los recursos material para realizar de manera efectiva el trabajo	Escala de Likert																						
		7	El clima laboral de la empresa es agradable para trabajar																							
		8	Los trabajadores realizan su trabajo en equipo																							
		9	Aunque no se le solicite, brinda más tiempo de lo requerido																							
		10	Se siente identificado y responsable con las funciones que tiene a su cargo																							
	Compromiso Organizacional	Trabajo en equipo	11	siente un compromiso personal para que la empresa cumpla con las metas establecidas	Escala de Likert																					
			12	Por la labor que realiza, considera tener la oportunidad de hacer carrera en la empresa																						
			13	Cuando se realiza un cambio el jefe de área motiva a todos a que se comprometan																						
		Comunicación	14	Resuelve los problemas relacionados con sus tareas sin recurrir a los demás		Escala de Likert																				
			15	Trabaja sin interrupciones a lo largo de la jornada laboral																						
			16	Le lleva demasiado tiempo realizar su tarea																						
			17	Se limita a cumplir las indicaciones que recibe																						
	Estado de Animo	Coordinación	18	Tiene la independencia para actuar y tomar decisiones	Escala de Likert																					
			19	Llega puntualmente a su trabajo																						
		Actitudes	20	Mantiene una actitud positiva ante los cambios que realiza la empresa		Escala de Likert																				
			21	Se siente satisfecho con el trabajo que realiza dentro de la empresa																						
			22	Conoce de la importancia de su trabajo para la empresa																						
	Motivación	23	El jefe de área motiva de manera constante a los trabajadores	Escala de Likert																						
		24	Todos se ayudan y apoyan para resolver los problemas																							
		25	Participa en la elaboración de los planes de trabajo																							

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

Respuestas de la Escala de Likert				
Totalmente en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Indiferente (3)	De acuerdo (4)	Totalmente de acuerdo (5)
Trujillo / /				
Lugar y fecha	DNI. N°	Firma del experto	Teléfono	



**Dr. Neciosup Obando Jorge Eduardo**  
Colegio de Estadística del Perú COEPE 1024  
94925521-948612515-975265201

CALJUAN VELASCO ALVARADO MZA. 2 LOTE. 19 A P.J.  
949425521-948612515-975265201  
asesoriaeninvestigacionescientificas@gmail.com



**Prueba de Confiabilidad primera variable Sistema de Incentivos**

**Alfa de Crombach**

**Resumen de procesamiento de casos**

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100,0</b>

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,908	25

**Dos Mitades**

**Resumen de procesamiento de casos**

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100,0</b>

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.



**Dr. Neciosup Obando Jorge Eduardo**  
 Colegio de Estadísticos del Perú COESPÉ 1024  
 949423321-949412311-975243201





**Prueba de Confiabilidad primera variable Satisfacción Laboral**

**Alfa de Crombach**

**Resumen de procesamiento de casos**

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,979	25

**Dos Mitades**

**Resumen de procesamiento de casos**

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.



**Dr. Neciosup Obando Jorge Eduardo**  
Colegio de Estadísticos del Perú COESPE 1024  
949423520-948613215-975245201

**Anexos 10: Validez del Instrumento**

**VALIDEZ DEL INSTRUMENTO**

APELLIDOS Y NOMBRES DEL AUTOR	TITULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

En la siguiente tabla indique la respuesta: si concuerda (S) y si no concuerda (N).  
Así como puede emitir para cada observación una sugerencia de los ítems considerados.

Ítems	Si concuerda (S)	No concuerda (N)
Para realizar cada una de las preguntas, se tuvo en cuenta la operacionalización de las variables.		
Las preguntas responden a las variable (S) a estudiar o investigar		
Las preguntas formuladas miden lo que se desea investigar.		
Las preguntas son relevantes y concretas con respecto al tema a investigar.		
Existe claridad en la formulación de la pregunta.		
Las preguntas provocan ambigüedad en la respuesta.		
7. El número de preguntas es adecuado.		
Las preguntas responden al marco teórico utilizado en la investigación.		
Las preguntas tienen coherencia con el diseño de la investigación.		
Permite emitir con facilidad la respuesta a los participantes.		

OBSERVACIONES	SUGERENCIAS/MEJORA

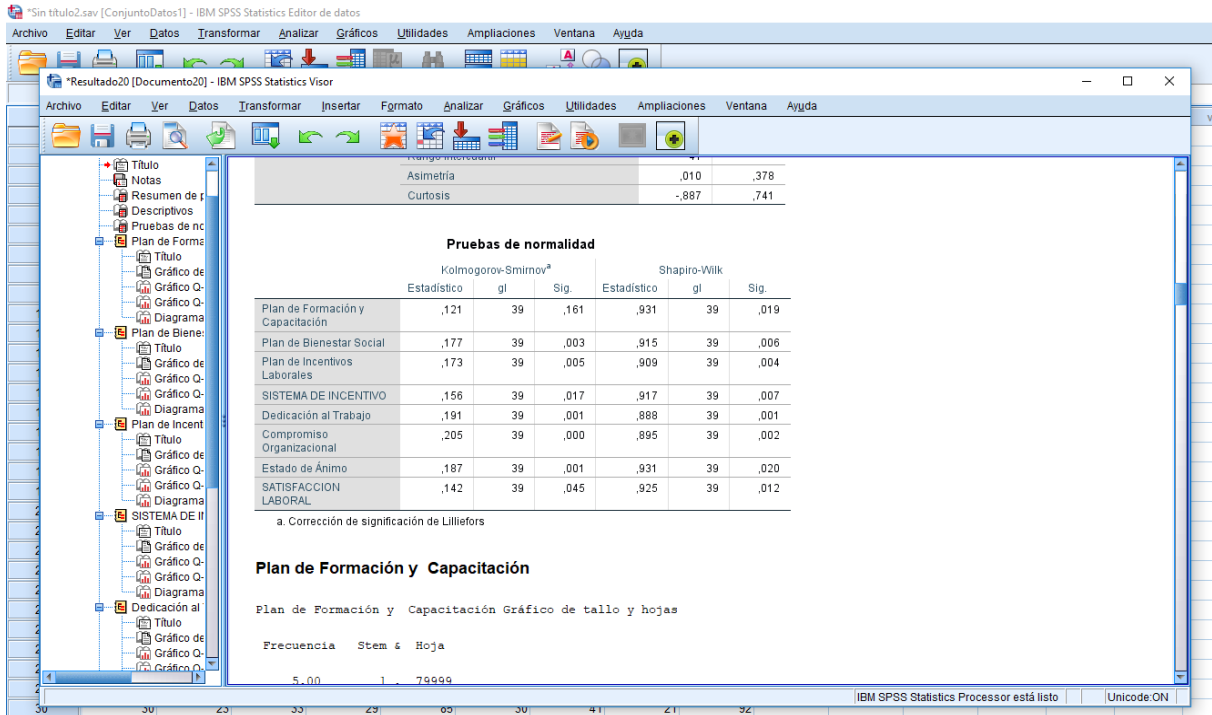
APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO	FIRMA

Fecha: agosto del 2018.

Foto del Experto	<b>Experto N° 1:</b>	
	Apellidos y Nombres del Experto:	
	Grado más alto y especialidad:	
	Línea de investigación que es especialista:	
	Área de investigación que publica:	

## Anexos 11: SHAPIRO-WILK

### Pruebas de normalidad



**Anexos 12: Niveles del Sistema de incentivo**

N°	NIVEL GENERAL Y POR DIMENSION DEL SISTEMA DE INCENTIVO																														NIVEL GENERAL Y POR DIMENSION		
	Plan de Formación y Capacitación										Plan de Bienestar Social										Plan de Incentivos Laborales												
	1	2	3	4	5	6	7	8	PUNTAJE	NIVEL	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	PUNTAJE	NIVEL	20	21	22	23	24	25	PUNTAJE		NIVEL	TOTAL
1	2	5	2	5	2	5	2	2	25	Medio	5	1	2	2	5	2	5	1	2	2	5	32	Medio	2	1	2	2	5	2	14	Bajo	71	Medio
2	4	4	4	4	4	4	4	4	32	Alto	1	1	4	4	4	2	1	1	4	4	4	30	Medio	2	1	4	4	4	2	17	Medio	79	Medio
3	5	5	1	5	5	5	5	5	36	Alto	5	1	5	5	5	2	5	1	5	5	5	44	Alto	2	1	5	5	5	2	20	Medio	100	Alto
4	5	5	4	5	4	5	4	5	37	Alto	5	1	4	5	5	5	5	1	4	5	5	45	Alto	5	5	4	5	5	5	29	Alto	111	Alto
5	3	4	1	4	5	4	5	3	29	Alto	4	1	5	3	4	5	4	1	5	3	4	39	Alto	5	5	5	5	5	5	30	Alto	98	Alto
6	2	3	1	3	5	3	5	2	24	Medio	3	1	5	2	3	2	3	1	5	2	3	30	Medio	2	1	5	2	3	2	15	Medio	69	Medio
7	1	2	1	2	4	2	4	1	17	Bajo	2	1	4	1	2	2	2	1	4	1	2	22	Bajo	2	1	4	1	2	2	12	Bajo	51	Bajo
8	2	3	1	3	5	3	5	2	24	Medio	3	1	5	2	3	2	3	1	5	2	3	30	Medio	2	1	5	2	3	2	15	Medio	69	Medio
9	4	5	1	5	3	5	3	4	30	Alto	5	1	3	4	5	2	5	1	3	4	5	38	Alto	2	1	3	4	5	2	17	Medio	85	Medio
10	3	5	2	5	2	5	2	3	27	Medio	5	1	2	3	5	3	5	1	2	3	5	35	Medio	3	1	2	3	5	3	17	Medio	79	Medio
11	5	4	2	4	2	4	2	5	28	Medio	4	1	2	5	4	5	4	1	2	5	4	37	Alto	5	1	2	5	4	5	22	Alto	87	Alto
12	5	4	2	4	2	4	2	5	28	Medio	4	1	2	5	4	5	4	1	2	5	4	37	Alto	5	1	2	5	4	5	22	Alto	87	Alto
13	5	5	2	5	2	5	2	5	31	Alto	5	2	2	5	5	5	5	2	2	5	5	43	Alto	5	2	2	5	5	5	24	Alto	98	Alto
14	5	5	3	5	3	5	3	5	34	Alto	5	1	3	5	5	5	5	1	3	5	5	43	Alto	5	1	3	5	5	5	24	Alto	101	Alto
15	4	5	5	5	5	5	5	4	38	Alto	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	52	Alto	5	5	5	5	5	4	29	Alto	119	Alto
16	2	4	5	4	5	4	5	2	31	Alto	4	5	5	2	4	2	4	5	5	2	4	42	Alto	2	5	5	2	4	2	20	Medio	93	Alto
17	3	4	5	4	5	4	5	3	33	Alto	1	5	5	3	4	3	1	5	5	3	4	39	Alto	3	5	5	3	4	3	23	Alto	95	Alto
18	4	5	5	5	5	5	5	4	38	Alto	1	5	5	4	5	4	1	5	5	4	5	44	Alto	4	5	5	4	5	4	27	Alto	109	Alto
19	5	5	5	5	5	5	5	5	40	Alto	1	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	47	Alto	5	5	5	5	5	5	30	Alto	117	Alto
20	5	5	5	5	5	5	5	5	40	Alto	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	Alto	5	5	5	5	5	5	30	Alto	125	Alto
21	3	1	3	2	3	3	4	1	20	Medio	3	4	4	3	3	1	5	1	1	1	1	27	Bajo	5	5	5	5	5	5	30	Alto	77	Medio
22	2	1	3	3	4	2	3	5	23	Medio	4	4	3	2	3	1	5	3	1	3	1	30	Medio	5	1	1	1	2	3	13	Bajo	66	Medio
23	2	1	3	3	4	3	2	5	23	Medio	5	4	4	3	3	1	5	3	1	1	1	31	Medio	3	1	1	2	2	3	12	Bajo	66	Medio
24	2	3	3	3	4	3	3	4	25	Medio	4	5	3	3	3	1	5	1	1	3	1	30	Medio	3	1	3	1	3	3	14	Bajo	69	Medio
25	3	1	3	2	4	2	3	1	19	Bajo	3	4	4	4	4	1	5	3	1	1	1	31	Medio	2	1	1	3	4	3	14	Bajo	64	Bajo
26	3	1	4	2	4	3	4	3	24	Medio	3	5	3	2	4	2	3	5	1	2	1	31	Medio	1	3	3	3	2	3	15	Medio	70	Medio
27	3	1	4	3	3	2	3	1	20	Medio	2	5	4	3	3	1	2	3	2	1	3	29	Medio	3	2	3	4	3	3	18	Medio	67	Medio
28	2	3	4	2	5	2	4	5	27	Medio	4	5	3	3	3	1	4	3	1	4	1	32	Medio	1	4	3	5	4	3	20	Medio	79	Medio
29	4	1	5	3	3	2	3	5	26	Medio	5	4	4	3	3	1	3	1	2	3	1	30	Medio	3	3	3	4	2	3	18	Medio	74	Medio
30	3	1	4	3	3	3	1	5	23	Medio	4	5	3	4	5	1	4	3	2	1	1	33	Medio	5	4	5	5	5	5	29	Alto	85	Medio
31	1	1	4	1	3	3	2	5	20	Medio	1	5	4	3	2	1	2	3	1	3	1	26	Bajo	3	2	5	3	3	3	19	Medio	65	Bajo
32	4	3	3	3	3	3	3	5	27	Medio	3	4	3	4	3	1	3	3	1	1	1	27	Bajo	3	3	3	3	4	3	19	Medio	73	Medio
33	2	1	3	2	2	3	2	4	19	Bajo	3	5	4	3	4	1	2	3	2	3	1	31	Medio	3	2	5	1	3	4	18	Medio	68	Medio
34	4	1	3	3	3	3	3	1	21	Medio	4	4	3	4	4	1	4	1	1	1	1	28	Medio	2	4	3	4	2	3	18	Medio	67	Medio
35	3	1	5	3	2	3	2	1	20	Medio	3	5	4	2	3	1	2	3	2	3	2	30	Medio	3	2	5	3	3	3	19	Medio	69	Medio
36	2	1	4	2	3	3	3	1	19	Bajo	3	4	3	3	2	1	3	4	2	1	1	27	Bajo	3	3	3	3	3	2	17	Medio	63	Bajo
37	4	1	4	3	5	3	2	1	23	Medio	3	5	4	4	4	1	4	3	1	4	1	34	Medio	5	4	5	5	5	5	29	Alto	86	Alto
38	2	2	3	3	2	3	3	1	19	Bajo	2	4	3	2	3	1	2	3	2	1	5	28	Medio	4	2	3	3	2	5	19	Medio	66	Medio
39	2	2	3	3	5	3	2	1	21	Medio	3	5	4	3	3	1	3	5	1	1	4	33	Medio	3	3	5	3	4	2	20	Medio	74	Medio

### Anexos 13: Niveles del sistema satisfacción laboral

N°	NIVEL GENERAL Y POR DIMENSION SATISFACCION LABORAL																																
	Dedicación al Trabajo								Compromiso Organizacional											Estado de Ánimo								NIVEL GENERAL Y POR DIMENSION SATISFACCION LABORAL					
	1	2	3	4	5	6	7	8	PUNTAJE	NIVEL	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	PUNTAJE	NIVEL	20	21	22	23	24	25	PUNTAJE	NIVEL	TOTAL	NIVEL
1	2	2	2	2	5	1	2	2	18	Bajo	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	1	23	Bajo	3	3	3	3	2	1	15	Bajo	56	Bajo
2	4	5	5	5	5	4	5	5	38	Alto	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	Alto	5	5	5	5	5	5	30	Alto	123	Alto
3	5	5	5	5	5	5	4	5	39	Alto	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	Alto	5	5	5	1	5	1	22	Medio	116	Alto
4	5	5	5	5	5	5	4	5	39	Alto	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	Alto	5	5	5	4	5	4	28	Alto	122	Alto
5	3	4	1	4	3	4	1	4	24	Medio	3	4	1	4	3	4	1	4	3	4	1	32	Medio	4	3	4	5	4	4	24	Alto	80	Medio
6	2	3	1	3	2	3	1	3	18	Bajo	2	3	1	3	2	3	1	3	2	3	1	24	Medio	3	2	3	2	3	2	15	Bajo	57	Bajo
7	2	2	2	2	2	2	4	2	18	Bajo	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	16	Bajo	2	5	2	3	2	1	15	Bajo	49	Bajo
8	2	3	1	3	2	3	1	3	18	Bajo	2	3	1	3	2	3	1	3	2	3	1	24	Medio	3	2	3	3	3	1	15	Bajo	57	Bajo
9	4	5	1	5	4	5	1	5	30	Medio	4	5	1	5	4	5	1	5	4	5	1	40	Medio	5	4	5	1	5	1	21	Medio	91	Medio
10	3	5	2	5	3	5	2	5	30	Medio	3	5	2	5	3	5	2	5	3	5	2	40	Medio	5	3	5	2	5	2	22	Medio	92	Medio
11	5	4	2	4	5	4	2	4	30	Medio	5	4	2	4	5	4	2	4	5	4	2	41	Medio	4	5	4	3	4	2	22	Medio	93	Medio
12	5	4	2	4	5	4	2	4	30	Medio	5	4	2	4	5	4	2	4	5	4	2	41	Medio	4	5	4	3	4	2	22	Medio	93	Medio
13	5	5	5	5	5	5	5	5	40	Alto	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	Alto	5	5	5	4	5	4	28	Alto	123	Alto
14	5	5	5	5	5	5	5	5	40	Alto	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	Alto	5	5	5	4	5	4	28	Alto	123	Alto
15	5	5	5	5	5	5	5	5	40	Alto	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	Alto	5	4	5	5	5	5	29	Alto	124	Alto
16	2	4	5	4	2	4	5	4	30	Medio	2	4	5	4	2	4	5	4	2	4	5	41	Medio	4	4	4	5	4	5	26	Alto	97	Medio
17	5	5	5	5	5	4	5	5	39	Alto	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	Alto	4	4	4	5	4	5	26	Alto	120	Alto
18	5	5	5	5	5	5	5	5	40	Alto	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	Alto	5	4	5	5	5	5	29	Alto	124	Alto
19	5	5	5	5	5	5	5	5	40	Alto	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	Alto	5	5	5	5	5	5	30	Alto	125	Alto
20	5	5	5	5	5	5	5	5	40	Alto	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	Alto	5	5	5	5	5	5	30	Alto	125	Alto
21	4	3	3	4	2	2	2	4	24	Medio	4	4	3	1	2	4	3	3	1	3	3	31	Medio	4	4	4	4	4	4	24	Alto	79	Medio
22	3	3	5	3	2	2	2	3	23	Medio	5	5	3	1	1	3	3	3	1	3	1	29	Medio	3	3	5	4	5	5	25	Alto	77	Medio
23	2	3	3	3	2	2	2	4	21	Medio	5	2	3	1	2	4	5	3	3	1	2	31	Medio	4	5	3	2	5	2	21	Medio	73	Medio
24	3	1	3	3	1	2	2	3	18	Bajo	3	2	1	1	1	3	3	3	1	3	3	24	Medio	4	5	2	5	4	2	22	Medio	64	Bajo
25	2	1	3	3	2	2	4	4	21	Medio	5	2	3	1	4	4	3	2	3	3	4	34	Medio	4	5	3	3	5	2	22	Medio	77	Medio
26	4	3	4	4	3	5	5	2	30	Medio	5	2	3	5	5	2	5	3	3	5	3	41	Medio	3	5	5	2	5	2	22	Medio	93	Medio
27	3	3	3	3	2	5	4	3	26	Medio	3	5	2	5	4	3	3	5	3	3	4	40	Medio	3	3	3	5	3	5	22	Medio	88	Medio
28	3	3	3	3	4	5	5	4	30	Medio	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	Alto	4	3	2	4	5	4	22	Medio	107	Alto
29	3	3	5	3	3	5	4	3	29	Medio	2	3	3	5	4	3	3	3	3	3	3	35	Medio	3	3	5	3	5	3	22	Medio	86	Medio
30	4	1	4	3	4	5	5	4	30	Medio	5	2	3	5	5	4	3	2	4	5	3	41	Medio	4	3	3	4	5	2	21	Medio	92	Medio
31	4	5	3	3	2	5	3	3	28	Medio	2	2	2	5	3	3	2	3	2	3	3	30	Medio	3	2	2	3	2	2	14	Bajo	72	Medio
32	3	3	3	4	3	5	4	4	29	Medio	4	3	3	5	4	4	3	3	3	5	3	40	Medio	4	3	3	3	4	3	20	Medio	89	Medio
33	3	3	5	4	2	5	3	3	28	Medio	4	4	3	5	1	3	3	3	2	3	1	32	Medio	3	4	3	3	4	4	21	Medio	81	Medio
34	3	3	3	3	4	5	4	4	29	Medio	4	2	4	5	4	4	3	3	3	5	3	40	Medio	4	3	2	3	4	2	18	Medio	87	Medio
35	3	2	4	4	2	5	3	3	26	Medio	3	4	3	5	3	3	3	3	2	5	3	37	Medio	3	3	4	3	3	4	20	Medio	83	Medio
36	3	4	3	3	3	5	5	3	29	Medio	2	3	3	5	5	3	2	3	3	3	3	35	Medio	3	2	3	3	2	3	16	Medio	80	Medio
37	5	5	5	5	5	5	5	5	40	Alto	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	Alto	5	5	5	5	5	5	30	Alto	125	Alto
38	3	2	4	3	2	5	5	3	27	Medio	5	4	2	5	5	3	5	3	3	3	3	41	Medio	3	3	3	3	5	4	21	Medio	89	Medio
39	5	5	5	5	5	5	5	5	40	Alto	4	2	3	5	3	4	4	3	3	5	3	39	Medio	3	3	3	4	4	2	19	Medio	98	Medio

## Anexos 14: Validación

### Anexos 2: Ficha De Validación

El presente cuestionario tiene por finalidad, Determinar la relación del sistema de incentivos y la satisfacción laboral del personal en el área de producción de la empresa Vivero Bonanza – Año 2019.

#### VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

##### DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del experto	Cargo e Institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
Cotrino Trujillo Jessica	UEU	Determinar la relación del sistema de incentivos y la satisfacción laboral del personal en el área de producción de la empresa Vivero Bonanza – Año 2019.	Cubas Rubio. Alan Roy
TÍTULO DEL ESTUDIO: Sistema de incentivos y la satisfacción laboral del personal en el área de producción de la empresa Vivero Bonanza, año 2019.			

##### ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Coloque un ASPA (X) de acuerdo a la siguiente calificación: 1 (No cumple con el criterio), 2 (Bajo Nivel), 3 (Moderado nivel), 4 (Alto nivel) criterios de validez propuesto por W de Kendall (Escobar & Cuervo, 2008).


Variable	Dimensiones	Indicadores	Nº	Ítems	Opciones de respuesta	Suficiencia				Claridad				Coherencia				Relevancia				Observación				
						1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4					
Sistema de incentivos	Plan de Formación y Capacitación	Estabilidad en el puesto	1	La empresa ha implementado planes de formación y capacitación para recompensar el desempeño del personal del área de producción.	Escala de Likert																					
			2	Se considera importante la formación académica de los empleados de la empresa																						
		Desempeño laboral	3	Los empleados participan de manera activa en las capacitaciones realizadas																						
			4	Existe preocupación de los gerentes por fomentar la capacitación continua de los empleados de producción.																						
			5	Las instancias para una capacitación están debidamente planificadas																						
			6	El cursos que recibe le permite mejorar o realizar mejor su trabajo																						
		Compromiso	7	Considera usted que deben haber más capacitaciones																						
			8	Los cursos de capacitación que recibe están de acuerdo a la función que desempeña dentro de la empresa																						
	Plan de Bienestar Social	Reconocimiento	9	Se siente conforme con la asignación de tareas y responsabilidades dentro de la empresa	Escala de Likert																					
			10	Existe un trato equitativo al personal sin distinción al cargo que ocupan																						
			11	Se siente en confianza por sus compañeros de trabajo																						
			12	La infraestructura de la empresa se encuentra en óptimas condiciones																						
		13	Se siente a gusto con el horario de trabajo que tiene la empresa																							
		Ayuda médica	14	La empresa cuenta con asistencia médica dentro del Vivero																						
			15	La empresa capacita a sus trabajadores en primeros Auxilios																						
	16		A nivel de empresa se promueve los círculos de calidad																							
	Seguro de vida	17	Los trabajadores tienen un seguro contra accidentes																							
		18	Los trabajadores cuentan con Es Salud																							
		19	La empresa tiene un seguro de vida particular para sus trabajadores																							
	Plan de Incentivos Laborales	Bonos	20	El bono que usted percibe le permite mantener o mejorar las condiciones de calidad de vida con su familia	Escala de Likert																					
			21	El contrato de trabajo es claro y preciso con los bonos establecidos por la empresa																						
		Incentivos	22	La empresa cumple de manera puntual con sus pagos																						
			23	La empresa programa de manera adecuada las vacaciones y descansos																						
		Recompensa	24	Considera necesario alguna recompensa económica por su trabajo																						
			25	Considera necesario algún incentivo no económico por su trabajo																						

Variable	Dimensiones	Indicadores	N°	Ítems	Opciones de respuesta	Suficiencia				Claridad				Coherencia				Relevancia				Observación			
						1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
<b>Satisfacción laboral</b>	Dedicación al Trabajo	Liderazgo	1	Se identifica con la misión y visión que tiene la empresa	Escala de Likert				/				/				/				/				/
			2	conoce los objetivos de su puesto laboral y los aplica en las funciones que se le encomienda					/				/				/				/				/
			3	su jefe promueve la unidad, el conocimiento y la aplicación de valores organizacionales					/				/				/				/				/
			4	Los valores de la organización están acordes a los suyos					/				/				/				/				/
		5	El jefe de producción motiva de manera constante a los trabajadores para realizar su trabajo					/				/				/				/				/	
		6	Se le brinda todos los recursos material para realizar de manera efectiva el trabajo					/				/				/				/				/	
		7	El clima laboral de la empresa es agradable para trabajar					/				/				/				/				/	
		8	Los trabajadores realizan su trabajo en equipo					/				/				/				/				/	
	Compromiso Organizacional	Trabajo en equipo	9	Aunque no se le solicite, brinda más tiempo de lo requerido	Escala de Likert				/				/				/				/				/
			10	Se siente identificado y responsable con las funciones que tiene a su cargo					/				/				/				/				/
			11	siente un compromiso personal para que la empresa cumpla con las metas establecidas					/				/				/				/				/
			12	Por la labor que realiza, considera tener la oportunidad de hacer carrera en la empresa					/				/				/				/				/
		Comunicación	13	Cuando se realiza un cambio el jefe de área motiva a todos a que se comprometan					/				/				/				/				/
			14	Resuelve los problemas relacionados con sus tareas sin recurrir a los demás					/				/				/				/				/
			15	Trabaja sin interrupciones a lo largo de la jornada laboral					/				/				/				/				/
		Coordinación	16	Le lleva demasiado tiempo realizar su tarea					/				/				/				/				/
			17	Se limita a cumplir las indicaciones que recibe					/				/				/				/				/
			18	Tiene la independencia para actuar y tomar decisiones					/				/				/				/				/
	Estado de Animo	Actitudes	19	Llega puntualmente a su trabajo	Escala de Likert				/				/				/				/				/
			20	Mantiene una actitud positiva ante los cambios que realiza la empresa					/				/				/				/				/
		21	Se siente satisfecho con el trabajo que realiza dentro de la empresa					/				/				/				/				/	
		Motivación	22	Conoce de la importancia de su trabajo para la empresa					/				/				/				/				/
			23	El jefe de área motiva de manera constante a los trabajadores					/				/				/				/				/
		Expectativas	24	Todos se ayudan y apoyan para resolver los problemas					/				/				/				/				/
			25	Participa en la elaboración de los planes de trabajo					/				/				/				/				/

**Procede su aplicación**

OPINION DE APLICABILIDAD:  **Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan**

**No procede su aplicación**

Respuestas de la Escala de Likert				
Totalmente en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Indiferente (3)	De acuerdo (4)	Totalmente de acuerdo (5)
Trujillo 19/06/19	43201518		941803953	
Lugar y fecha	DNI N°	Firma del experto	Teléfono	

## Anexos 2: Ficha De Validación

El presente cuestionario tiene por finalidad, Determinar la relación del sistema de incentivos y la satisfacción laboral del personal en el área de producción de la empresa Vivero Bonanza – Año 2019.

### VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

#### DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del experto	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
<i>Amay Toso Chacon</i>	<i>Contador-UCV</i>	Determinar la relación del sistema de incentivos y la satisfacción laboral del personal en el área de producción de la empresa Vivero Bonanza – Año 2019.	Cubas Rubio. Alan Roy
TÍTULO DEL ESTUDIO: Sistema de incentivos y la satisfacción laboral del personal en el área de producción de la empresa Vivero Bonanza, año 2019.			

#### ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Coloque un ASPA (X) de acuerdo a la siguiente calificación: 1 (No cumple con el criterio), 2 (Bajo Nivel), 3 (Moderado nivel), 4 (Alto nivel) criterios de validez propuesto por W de Kendall (Escobar & Cuervo, 2008).

Variable	Dimensiones	Indicadores	N°	Ítems	Opciones de respuesta	Suficiencia				Claridad				Coherencia				Relevancia				Observación				
						1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4					
<b>Sistema de incentivos</b>	Plan de Formación y Capacitación	Estabilidad en el puesto	1	La empresa ha implementado planes de formación y capacitación para recompensar el desempeño del personal del área de producción.	Escala de Likert				X																	
			2	Se considera importante la formación académica de los empleados de la empresa																						
		Desempeño laboral	3	Los empleados participan de manera activa en la capacitaciones realizadas																						
			4	Existe preocupación de los gerentes por fomentar la capacitación continua de los empleados de producción.																						
			5	Las instancias para una capacitación están debidamente planificadas																						
			6	El cursos que recibe le permite mejorar o realizar mejor su trabajo																						
		Compromiso	7	Considera usted que deben haber más capacitaciones																						
			8	Los cursos de capacitación que recibe están de acuerdo a la función que desempeña dentro de la empresa																						
	Plan de Bienestar Social	Reconocimiento	9	Se siente conforme con la asignación de tareas y responsabilidades dentro de la empresa	Escala de Likert																					
			10	Existe un trato equitativo al personal sin distinción al cargo que ocupan																						
			11	Se siente en confianza por sus compañeros de trabajo																						
			12	La infraestructura de la empresa se encuentra en óptimas condiciones																						
			13	Se siente a gusto con el horario de trabajo que tiene la empresa																						
		Ayuda médica	14	La empresa cuenta con asistencia médica dentro del Vivero																						
			15	La empresa capacita a sus trabajadores en primeros Auxilios																						
			16	A nivel de empresa se promueve los círculos de calidad																						
			17	Los trabajadores tienen un seguro contra accidentes																						
			18	Los trabajadores cuentan con Es Salud																						
	Plan de Incentivos Laborales	Seguro de vida	19	La empresa tiene un seguro de vida particular para sus trabajadores	Escala de Likert																					
			20	El bono que usted percibe le permite mantener o mejorar las condiciones de calidad de vida con su familia																						
		Bonos	21	El contrato de trabajo es claro y preciso con los bonos establecidos por la empresa																						
			22	La empresa cumple de manera puntual con sus pagos																						
			23	La empresa programa de manera adecuada las vacaciones y descansos																						
		Recompensa	24	Considera necesario alguna recompensa económica por su trabajo																						
			25	Considera necesario algún incentivo no económico por su trabajo																						



Variable	Dimensiones	Indicadores	N°	Ítems	Opciones de respuesta	Suficiencia				Claridad				Coherencia				Relevancia				Observación
						1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
<b>Satisfacción laboral</b>	Dedicación al Trabajo	Liderazgo	1	Se identifica con la misión y visión que tiene la empresa	Escala de Likert				X				X				X				X	
			2	conoce los objetivos de su puesto laboral y los aplica en las funciones que se le encomienda					X				X				X				X	
			3	su jefe promueve la unidad, el conocimiento y la aplicación de valores organizacionales					X				X				X				X	
			4	Los valores de la organización están acordes a los suyos					X				X				X				X	
		5	El jefe de producción motiva de manera constante a los trabajadores para realizar su trabajo					X				X				X				X		
		6	Se le brinda todos los recursos material para realizar de manera efectiva el trabajo					X				X				X				X		
		7	El clima laboral de la empresa es agradable para trabajar					X				X				X				X		
		8	Los trabajadores realizan su trabajo en equipo					X				X				X				X		
	Compromiso Organizacional	Trabajo en equipo	9	Aunque no se le solicite, brinda más tiempo de lo requerido	Escala de Likert			X				X				X				X		
			10	Se siente identificado y responsable con las funciones que tiene a su cargo				X				X				X				X		
			11	siente un compromiso personal para que la empresa cumpla con las metas establecidas				X				X				X				X		
		Comunicación	12	Por la labor que realiza, considera tener la oportunidad de hacer carrera en la empresa				X				X				X				X		
			13	Cuando se realiza un cambio el jefe de área motiva a todos a que se comprometan				X				X				X				X		
			14	Resuelve los problemas relacionados con sus tareas sin recurrir a los demás				X				X				X				X		
		Coordinación	15	Trabaja sin interrupciones a lo largo de la jornada laboral				X				X				X				X		
			16	Le lleva demasiado tiempo realizar su tarea				X				X				X				X		
			17	Se limita a cumplir las indicaciones que recibe				X				X				X				X		
	Estado de Animo	Actitudes	18	Tiene la independencia para actuar y tomar decisiones	Escala de Likert			X				X				X				X		
			19	Llega puntualmente a su trabajo				X				X				X				X		
			20	Mantiene una actitud positiva ante los cambios que realiza la empresa				X				X				X				X		
		Motivación	21	Se siente satisfecho con el trabajo que realiza dentro de la empresa				X				X				X				X		
			22	Conoce de la importancia de su trabajo para la empresa				X				X				X				X		
		Expectativas	23	El jefe de área motiva de manera constante a los trabajadores				X				X				X				X		
			24	Todos se ayudan y apoyan para resolver los problemas				X				X				X				X		
	25	Participa en la elaboración de los planes de trabajo			X				X				X				X					

**Procede su aplicación**

OPINION DE APLICABILIDAD:  **Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan**

**No procede su aplicación**

Respuestas de la Escala de Likert				
Totalmente en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Indiferente (3)	De acuerdo (4)	Totalmente de acuerdo (5)
Trujillo 13/06/20				
Lugar y fecha	DNI. N°	Firma del experto	Teléfono	

**Anexos 2: Ficha De Validación**

El presente cuestionario tiene por finalidad, Determinar la relación del sistema de incentivos y la satisfacción laboral del personal en el área de producción de la empresa Vivero Bonanza – Año 2019.

**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS**

**DATOS GENERALES:**

Apellidos y nombres del experto	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
Saldana Marin Paulino	RR HH	Determinar la relación del sistema de incentivos y la satisfacción laboral del personal en el área de producción de la empresa Vivero Bonanza – Año 2019.	Cubas Rubio. Alan Roy
TÍTULO DEL ESTUDIO: Sistema de incentivos y la satisfacción laboral del personal en el área de producción de la empresa Vivero Bonanza, año 2019.			

**ASPECTOS DE VALIDACIÓN:**

Coloque un ASPA (X) de acuerdo a la siguiente calificación: 1 (No cumple con el criterio), 2 (Bajo Nivel), 3 (Moderado nivel), 4 (Alto nivel) criterios de validez propuesto por W de Kendall (Escobar & Cuervo, 2008).

Variable	Dimensiones	Indicadores	Nº	Ítems	Opciones de respuesta	Suficiencia				Claridad				Coherencia				Relevancia				Observación			
						1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
<b>Sistema de incentivos</b>	Plan de Formación y Capacitación	Estabilidad en el puesto	1	La empresa ha implementado planes de formación y capacitación para recompensar el desempeño del personal del área de producción.	Escala de Likert				✓				✓				✓				✓				✓
			2	Se considera importante la formación académica de los empleados de la empresa					✓				✓				✓				✓				✓
		Desempeño laboral	3	Los empleados participan de manera activa en la capacitaciones realizadas					✓				✓				✓				✓				✓
			4	Existe preocupación de los gerentes por fomentar la capacitación continua de los empleados de producción.					✓				✓				✓				✓				✓
			5	Las instancias para una capacitación están debidamente planificadas					✓				✓				✓				✓				✓
			6	El cursos que recibe le permite mejorar o realizar mejor su trabajo					✓				✓				✓				✓				✓
		Compromiso	7	Considera usted que deben haber más capacitaciones					✓				✓				✓				✓				✓
			8	Los cursos de capacitación que recibe están de acuerdo a la función que desempeña dentro de la empresa					✓				✓				✓				✓				✓
	Plan de Bienestar Social	Reconocimiento	9	Se siente conforme con la asignación de tareas y responsabilidades dentro de la empresa	Escala de Likert				✓				✓				✓				✓				✓
			10	Existe un trato equitativo al personal sin distinción al cargo que ocupan					✓				✓				✓				✓				✓
			11	Se siente en confianza por sus compañeros de trabajo					✓				✓				✓				✓				✓
			12	La infraestructura de la empresa se encuentra en óptimas condiciones					✓				✓				✓				✓				✓
		Ayuda médica	13	Se siente a gusto con el horario de trabajo que tiene la empresa					✓				✓				✓				✓				✓
			14	La empresa cuenta con asistencia médica dentro del Vivero					✓				✓				✓				✓				✓
			15	La empresa capacita a sus trabajadores en primeros Auxilios					✓				✓				✓				✓				✓
		Seguro de vida	16	A nivel de empresa se promueve los círculos de calidad					✓				✓				✓				✓				✓
			17	Los trabajadores tienen un seguro contra accidentes					✓				✓				✓				✓				✓
	Plan de Incentivos Laborales	Bonos	18	Los trabajadores cuentan con Es Salud	Escala de Likert				✓				✓				✓				✓				✓
			19	La empresa tiene un seguro de vida particular para sus trabajadores					✓				✓				✓				✓				✓
		Incentivos	20	El bono que usted percibe le permite mantener o mejorar las condiciones de calidad de vida con su familia					✓				✓				✓				✓				✓
			21	El contrato de trabajo es claro y preciso con los bonos establecidos por la empresa					✓				✓				✓				✓				✓
			22	La empresa cumple de manera puntual con sus pagos					✓				✓				✓				✓				✓
		Recompensa	23	La empresa programa de manera adecuada las vacaciones y descansos					✓				✓				✓				✓				✓
			24	Considera necesario alguna recompensa económica por su trabajo					✓				✓				✓				✓				✓
	25	Considera necesario algún incentivo no económico por su trabajo				✓				✓				✓				✓				✓			

Variable	Dimensiones	Indicadores	N°	Ítems	Opciones de respuesta	Suficiencia				Claridad				Coherencia				Relevancia				Observación				
						1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4					
<b>Satisfacción laboral</b>	Dedicación al Trabajo	Liderazgo	1	Se identifica con la misión y visión que tiene la empresa	Escala de Likert																					
			2	conoce los objetivos de su puesto laboral y los aplica en las funciones que se le encomienda																						
			3	su jefe promueve la unidad, el conocimiento y la aplicación de valores organizacionales																						
			4	Los valores de la organización están acordes a los suyos																						
		5	El jefe de producción motiva de manera constante a los trabajadores para realizar su trabajo																							
		Toma de decisiones	6	Se le brinda todos los recursos material para realizar de manera efectiva el trabajo																						
			7	El clima laboral de la empresa es agradable para trabajar																						
			8	Los trabajadores realizan su trabajo en equipo																						
	9		Aunque no se le solicite, brinda más tiempo de lo requerido																							
	Compromiso Organizacional	Trabajo en equipo	10	Se siente identificado y responsable con las funciones que tiene a su cargo	Escala de Likert																					
			11	siente un compromiso personal para que la empresa cumpla con las metas establecidas																						
			12	Por la labor que realiza, considera tener la oportunidad de hacer carrera en la empresa																						
		Comunicación	13	Cuando se realiza un cambio el jefe de área motiva a todos a que se comprometan																						
			14	Resuelve los problemas relacionados con sus tareas sin recurrir a los demás																						
			15	Trabaja sin interrupciones a lo largo de la jornada laboral																						
		Coordinación	16	Le lleva demasiado tiempo realizar su tarea																						
			17	Se limita a cumplir las indicaciones que recibe																						
			18	Tiene la independencia para actuar y tomar decisiones																						
	Estado de Ánimo	Actitudes	19	Llega puntualmente a su trabajo	Escala de Likert																					
			20	Mantiene una actitud positiva ante los cambios que realiza la empresa																						
			21	Se siente satisfecho con el trabajo que realiza dentro de la empresa																						
		Motivación	22	Conoce de la importancia de su trabajo para la empresa																						
			23	El jefe de áreas motiva de manera constante a los trabajadores																						
		Expectativas	24	Todos se ayudan y apoyan para resolver los problemas																						
			25	Participa en la elaboración de los planes de trabajo																						

**Procede su aplicación**

OPINION DE APLICABILIDAD:  **Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan**

**No procede su aplicación**

OK

Respuestas de la Escala de Libert				
Totalmente en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Indiferente (3)	De acuerdo (4)	Totalmente de acuerdo (5)
Trujillo / /				
Lugar y fecha	DNI. N°	Firma del experto		Teléfono

**Anexos 15: Autorización, ficha ruc y fotos de la empresa Vivero Bonanza**



## ¿Qué es un Plantín?

Una plántula (**plantín**) es el producto de una siembra especial realizada en los viveros bajo el cuidado y manejo de ingenieros especialistas que controlan su correcto crecimiento y nutrición que permiten obtener características tales como:

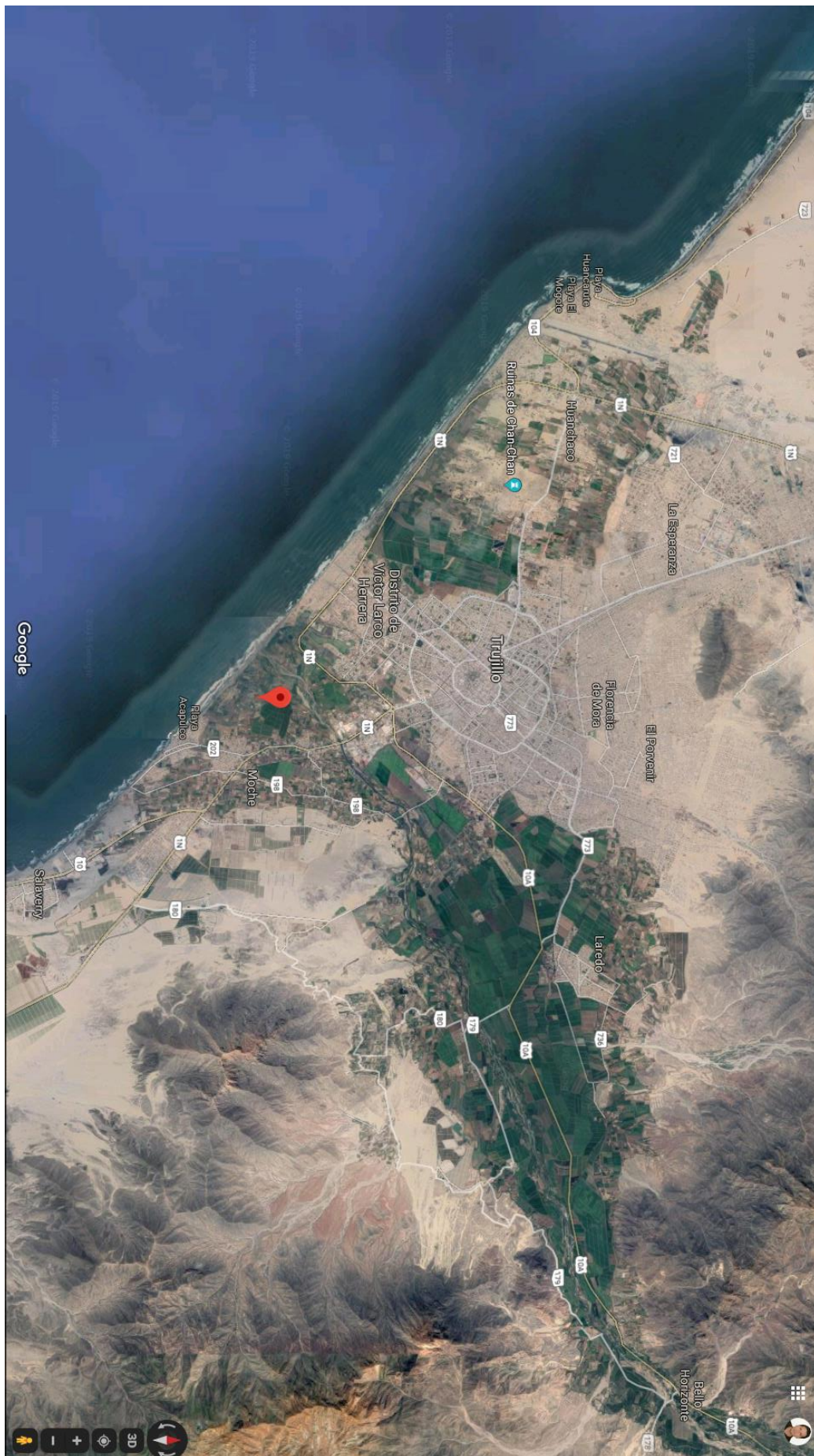


## ¿Características es un Plantín?

- Precocidad.
- Vigor.
- Uniformidad.
- Sanidad.
- Dureza para soportar el estrés del cambio de ambiente en trasplante.
- Adaptación climática.
- Pureza física



Plantines de Tomate - Viveros Bonanza











**CARTA DE AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA  
PARA OBTENCIÓN DE GRADO DE MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS**

**Institución:**

**VIVERO BONANZAS Y SERVICIOS AGRICOLAS S.A.C.**

Yo Saldaña Plasencia David Jonathan, identificado con DNI 43728375, como Representante Legal de la empresa/institución Vivero Bonanzas Y Servicios Agrícolas S.A.C, con R.U.C N° 20604260389.

**AUTORIZO,**

Al señor Cubas Rubio. Alan Roy Identificado con DNI N° 40462948, bachiller en la carrera de ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS, para que utilice la información de esta empresa/institución; con la finalidad de desarrollar su Tesis **Sistema de incentivos y la satisfacción laboral del personal en el área de producción de la empresa Vivero Bonanza, 2019** o Trabajo de Suficiencia Profesional, de esta manera optar al Título o Grado de MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS – MBA.

**Viveros  
BONANZA**

5 de junio del 2019

Adjunto a esta carta, está la siguiente documentación:

( ) **Para Modalidad Tesis:** Adjunta Versión impresa de Consulta de RUC y Consulta de Representantes Legales de SUNAT.

  
**Firma Representante/Legal**  
**DNI: 43728375**

Av. Las Américas S/N – Moche (Ref. Frente a las Torres)  
950061373  
viverobonanza@gmail.com  
www.facebook.com/ViverosBonanza



**FICHA RUC : 20604260389**  
**VIVERO BONANZAS Y SERVICIOS AGRICOLAS S.A.C.**

Número de Transacción : 51734991  
 CIR - Constancia de Información Registrada

**Información General del Contribuyente**

Apellidos y Nombres ó Razón Social : VIVERO BONANZAS Y SERVICIOS AGRICOLAS S.A.C.  
 Tipo de Contribuyente : 39-SOCIEDAD ANONIMA CERRADA  
 Fecha de Inscripción : 21/02/2019  
 Fecha de Inicio de Actividades : 21/02/2019  
 Estado del Contribuyente : ACTIVO  
 Dependencia SUNAT : 0063 - I.R.LA LIBERTAD-MEPECO  
 Condición del Domicilio Fiscal : HABIDO  
 Emisor electrónico desde : 31/03/2019  
 Comprobantes electrónicos : BOLETA (desde 31/03/2019)

**Datos del Contribuyente**

Nombre Comercial : -  
 Tipo de Representación : -  
 Actividad Económica Principal : 0113 - CULTIVO DE HORTALIZAS Y MELONES, RAÍCES Y TUBÉRCULOS  
 Actividad Económica Secundaria 1 : -  
 Actividad Económica Secundaria 2 : -  
 Sistema Emisión Comprobantes de Pago : MANUAL  
 Sistema de Contabilidad : MANUAL  
 Código de Profesión / Oficio : -  
 Actividad de Comercio Exterior : **SIN ACTIVIDAD**  
 Número Fax : -  
 Teléfono Fijo 1 : -  
 Teléfono Fijo 2 : -  
 Teléfono Móvil 1 : 44 - 950061373  
 Teléfono Móvil 2 : -  
 Correo Electrónico 1 : grupoempresarialcrece@gmail.com  
 Correo Electrónico 2 : -

**Domicilio Fiscal**

Actividad Economica : 0113 - CULTIVO DE HORTALIZAS Y MELONES, RAÍCES Y TUBÉRCULOS  
 Departamento : LA LIBERTAD  
 Provincia : TRUJILLO  
 Distrito : TRUJILLO  
 Tipo y Nombre Zona : BAR. CHICAGO  
 Tipo y Nombre Vía : AV. AMERICA SUR  
 Nro : 1730  
 Km : -  
 Mz : -  
 Lote : -  
 Dpto : -  
 Interior : 14  
 Otras Referencias : -  
 Condición del inmueble declarado como Domicilio Fiscal : CESION EN USO.

**Datos de la Empresa**

Fecha Inscripción RR.PP : 14/02/2019  
 Número de Partida Registral : 11369728  
 Tomo/Ficha : -  
 Folio : -  
 Asiento : -  
 Origen del Capital : NACIONAL  
 País de Origen del Capital : -

**Registro de Tributos Afectos**

Tributo	Afecto desde	Marca de Exoneración	Exoneración	
			Desde	Hasta
IGV - OPER. INT. - CTA. PROPIA	21/02/2019	-	-	-

21/7/2019

Datos de Ficha RUC- CIR(Constancia de Información Registrada)

RENTA 5TA. CATEG. RETENCIONES	01/03/2019	-	-	-
RENTA - REGIMEN MYPE TRIBUTARIO	21/02/2019	-	-	-
ESSALUD SEG REGULAR TRABAJADOR	01/05/2019	-	-	-

**Representantes Legales**

Tipo y Número de Documento	Apellidos y Nombres	Cargo	Fecha de Nacimiento	Fecha Desde	Nro. Orden de Representación
DOC. NACIONAL DE IDENTIDAD -43728375	SALDAÑA PLASENCIA DAVID JONATHAN	GERENTE GENERAL	18/06/1986	14/02/2019	-
	<b>Dirección</b>	<b>Ubigeo</b>	<b>Teléfono</b>	<b>Correo</b>	
	BAR. CHICAGO AV. AMERICA SUR 1730 Int 14	LA LIBERTAD TRUJILLO TRUJILLO	13 --	-	

**Otras Personas Vinculadas**

Tipo y Nro.Doc.	Apellidos y Nombres	Vinculo	Fecha de Nacimiento	Fecha Desde	Origen	Porcentaje
DOC. NACIONAL DE IDENTIDAD -43805441	RIVERA FRANCO ROBERT FREDY	SOCIO	17/01/1982	14/02/2019	-	50.000000000
	<b>Dirección</b>	<b>Ubigeo</b>	<b>Teléfono</b>	<b>Correo</b>		
		---	---			
Tipo y Nro.Doc.	Apellidos y Nombres	Vinculo	Fecha de Nacimiento	Fecha Desde	Origen	Porcentaje
DOC. NACIONAL DE IDENTIDAD -43728375	SALDAÑA PLASENCIA DAVID JONATHAN	SOCIO	18/06/1986	14/02/2019	-	50.000000000
	<b>Dirección</b>	<b>Ubigeo</b>	<b>Teléfono</b>	<b>Correo</b>		
		---	---			

**Importante**

La SUNAT se reserva el derecho de verificar el domicilio fiscal declarado por el contribuyente en cualquier momento.

Documento emitido a través de SOL - SUNAT Operaciones en Línea, que tiene validez para realizar trámites Administrativos, Judiciales y demás

DEPENDENCIA SUNAT  
 Fecha:21/07/2019  
 Hora:22:45