



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Influencia del incentivo laboral en el desempeño del personal de las
áreas de soporte de una empresa agroindustrial en Trujillo-2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión del Talento Humano

AUTORA:

León Ruíz, Kristy Yesenia (orcid.org/0000-0003-3799-2261)

ASESORA:

Dra. Alza Salvatierra, Vanessa Jocelyn (orcid.org/0000-0003-4781-8646)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Cultura y Comportamiento Organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO – PERÚ

2022

Dedicatoria

Dedico esta tesis a mi madre, Lidia Ruiz, quien me enseñó a ser una mujer luchadora, constante y preservarte en todos los aspectos de mi vida. Además de haberme dado la vida, siempre confió en mí.

Agradecimiento

En esta tesis agradezco a Dios por brindarme paciencia y sabiduría para culminar con éxito mis metas propuestas. También agradezco a todos los que me apoyaron en la elaboración de este proyecto, como son mis compañeros de trabajo, la asesora de tesis y los profesionales calificados que me brindaron su apoyo en la validación de juicios de expertos. Gracias a todos.

Índice de contenidos

Caratula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA.....	17
3.1 Tipo y diseño de investigación	17
3.2 Variables y operacionalización.....	17
3.3 Población, muestra, muestreo y unidad de análisis	20
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	22
3.5 Procedimientos.....	23
3.6 Método de análisis de datos.....	23
3.7 Aspectos éticos	23
IV. RESULTADOS	25
V. DISCUSIÓN.....	39
VI. CONCLUSIONES.....	45
VII. RECOMENDACIONES	47
REFERENCIAS.....	49
ANEXOS	56

Índice de tablas

Tabla 1. <i>Estructura de las áreas de soporte de la organización</i>	20
Tabla 2. <i>Distribución de la muestra según áreas de soporte de la empresa</i>	21
Tabla 3. <i>Incentivo laboral en el personal de las áreas de soporte de una empresa agroindustrial, Trujillo - 2022</i>	25
Tabla 4. <i>Talento humano en el personal de las áreas de soporte de una empresa agroindustrial, Trujillo - 2022</i>	26
Tabla 5. <i>Factores internos en el personal de las áreas de soporte de una empresa agroindustrial, Trujillo - 2022</i>	27
Tabla 6. <i>Evaluaciones en el personal de las áreas de soporte de una empresa agroindustrial Trujillo - 2022</i>	28
Tabla 7. <i>El desempeño en el personal de las áreas de soporte de una empresa agroindustrial, Trujillo, 2022</i>	29
Tabla 8. <i>El incentivo laboral en el talento humano en el personal de las áreas de soporte de una empresa agroindustrial, Trujillo, 2022</i>	30
Tabla 9. <i>El incentivo laboral en los factores internos en el personal de las áreas de soporte de una empresa agroindustrial, Trujillo, 2022</i>	31
Tabla 10. <i>El incentivo laboral en las evaluaciones en el personal de las áreas de soporte de una empresa agroindustrial, Trujillo, 2022</i>	32
Tabla 11. <i>El incentivo laboral en el desempeño en el personal de las áreas de soporte de una empresa agroindustrial, Trujillo, 2022</i>	33
Tabla 12. <i>Prueba de normalidad de la influencia del incentivo laboral en el desempeño del personal de las áreas de soporte de una empresa agroindustrial, Trujillo,2022</i>	34
Tabla 13. <i>Prueba de correlación de Spearman: Incentivo laboral – Desempeño</i> 35	
Tabla 14. <i>Prueba de correlación de Spearman: Incentivo laboral - Talento humano</i>	36
Tabla 15. <i>Prueba de correlación de Spearman: Incentivo laboral - Factores internos</i>	37
Tabla 16. <i>Prueba de correlación de Spearman: Incentivo laboral - Evaluaciones</i>	38

Índice de figuras

Figura 1. <i>Esquema del diseño descriptivo correlacional</i>	17
---	----

Resumen

El objetivo de la investigación fue determinar la influencia del incentivo laboral en el desempeño del personal de las áreas de soporte de una empresa agroindustrial: Trujillo - 2022. Para ello, se utilizó el diseño no experimental de tipo correlacional-causal y de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 50 trabajadores a quienes se les aplicó dos cuestionarios adaptados, el primero sobre la variable de incentivo laboral y el segundo sobre el desempeño laboral. Asimismo, para garantizar la confiabilidad se aplicó la prueba de Alfa de Cronbach, en el cual se obtuvo un valor de 0.825 para la variable incentivo laboral y un valor de 0.916 para la variable desempeño, lo que indicó que el instrumento puede ser aplicado al total de la muestra. Por otro lado, para el análisis de los datos se empleó la prueba de Rho Spearman para el análisis de correlación, la que arrojó un resultado de correlación de 0.506, el cual representa un grado de correlación moderada y de relación positiva. Con esto, se concluyó que sí existe una influencia positiva del incentivo laboral en el desempeño del personal y, a su vez, muestra una relación directamente proporcional entre las variables.

Palabras clave: incentivo laboral, desempeño, personal, agroindustrial.

Abstract

The objective of the research was to determine the influence of the labor incentive on the performance of the personnel of the support areas of an agro-industrial company: Trujillo - 2022. To do this, the non-experimental design of correlational-causal type and of transverse cut was used. The sample was made up of 50 workers to whom two adapted questionnaires were applied, the first on the variable of labor incentive and the second on work performance. Also, to ensure reliability, Cronbach's Alpha test was applied, in which a value of 0.825 was obtained for the variable labor incentive and a value of 0.916 for the variable performance, which indicated that the instrument can be applied to the total sample. On the other hand, for the analysis of the data, the Rho Spearman test was used for the correlation analysis, which yielded a correlation result of 0.506, which represents a degree of moderate correlation and positive relationship. With this, it was concluded that there is a positive influence of the work incentive on the performance of the staff and, in turn, shows a directly proportional relationship between the variables.

Keywords: work incentive, performance, personal, agro-industrial.

I. INTRODUCCIÓN

El talento humano es esencial en toda empresa, asimismo es importante cuidar y brindar beneficios que estimulen las distintas labores que los colaboradores realizan. Hoy en día las organizaciones buscan potenciar el desempeño de sus trabajadores con el fin de conseguir beneficios para la organización y sus empleados, y la forma de motivar es brindando incentivos laborales en el aspecto monetario y no monetario (Salamanca et al., 2021). En este orden de ideas, Chiavenato (2011) refirió que los incentivos son “pagos” efectuados por la compañía para sus colaboradores (sueldo, bonos, beneficios sociales, promociones, reconocimientos, seguridad, entre otros) a cambio de la prestación personal que los empleados realizan hacia la empresa. Adicionalmente, señaló que el desempeño es una valoración metodológica (identificar fortalezas y debilidades) de cada persona con relación al cumplimiento de sus tareas diarias, de los objetivos y resultados para alcanzar un progreso potencial, con el fin de contribuir al éxito de la organización (Chiavenato, 2020).

Según el análisis efectuado por la Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2020) manifestó que en África y España el sector agrario abarca el 49 % y el 30.5 % del empleo respectivamente. Sin embargo, actualmente estos puestos de trabajo se caracterizan por presentar déficits en la inspección laboral, la informalidad generalizada y las deficiencias en las infraestructuras.

En el mismo sentido, en Latinoamérica específicamente el empleado agroindustrial brasileño se encuentra en trabajos informales, sin ninguna de las protecciones garantizadas por la relación laboral formal, se dice que, 59,4% de trabajadores agrarios laboran sin contrato formal, generando que no exista ningún tipo de prestaciones laborales mucho menos incentivos que propicien el buen desempeño (Dieese, 2014).

En el Perú existen leyes que rigen las prestaciones laborales en donde se benefician los trabajadores que posee un empleo formal. En año de 1997 se promulgó “la Ley de Productividad y competitividad laboral Decreto Legislativo N°728 y de esta derivan otras normas que guardan relación según los diferentes sectores económicos” (Diario Oficial El Peruano, 1997). Desde el gobierno de Fujimori y durante décadas, los empresarios agroindustriales contaban con

beneficios, no obstante, en el 2020 se suscitaron una serie de reclamos, marchas y huelgas de los trabajadores agrícolas de Ica y Viru, en donde rechazaban la Ley Agraria vigente. En consecuencia, el Gobierno derogó la ley y con ello afectó a empresarios y trabajadores, puesto que no contaban con un plan de contingencia, una propuesta o normativa que reemplace la ley derogada de forma inmediata. Este suceso trajo consigo incertidumbre en el sector e influyó en la economía de los peruanos mientras el virus de la COVID-19 azotaba con gran agresividad al país. Ante ello, en diciembre del 2020 se promulgó la Ley 31110 denominada “Ley del Régimen Laboral Agrario y de Incentivos para el Sector Agrario y Riego, Agroexportador y Agroindustrial” (Diario Oficial El Peruano, 2020). El objetivo de la ley fue fortalecer el desarrollo del sector, así como garantizar los derechos laborales. Con esta nueva ley se generaron cambios en la jornada de trabajo, remuneración, vacaciones (30 días), bonificaciones (bono BETA), participación de utilidades (tasa de 5%,7.5%,10%), asignación familiar 10 % de la RMV (el pago es proporcional a los días laborados) y EsSalud (tasas 7 %, 8 %, 9 %). Hoy por hoy este sector es el más golpeado por sus diferentes cambios en la normativa laboral de los últimos dos años, lo que ocasiona que los costos laborales se eleven. Como es el caso del aumento del sueldo mínimo que ascendió a S/.1,025, por lo tanto, también se presenta un aumento en el pago de la asignación familiar, gratificaciones, CTS, bono beta, entre otros.

La empresa agroindustrial objeto de estudio, ubicada en Trujillo, presenta algunos inconvenientes referentes al personal operario de soporte, que están constituidos por las áreas de mantenimiento, gestión de talento humano, seguridad, almacén y administrativos. Los empleados de esas áreas manifestaron que se sienten insatisfechos con los pagos e incentivos que la organización les otorga, dado que no van acorde con las habilidades y competencias que ellos demuestran en su labor diaria, por tal razón, los colaboradores se sienten desmotivados, puesto que se comparan con los operarios de línea de producción y perciben que los colaboradores agrarios ganan más porque tienen la posibilidad de recibir diversos bonos como son: por eficiencia, por productividad, por asistencia perfecta, por condición de trabajo, permanencia, entre otros, además, existe mayor reconocimiento por parte de los jefes e ingenieros hacia los trabajadores agrarios. Cabe mencionar que el nivel de desempeño bajo de los colaboradores se

relaciona también con la inadecuada comunicación, poca libertad de decisiones, horario laboral inestable, entorno tecnológico deficiente y sobrecarga laboral que se presentó con mayor incidencia en la pandemia. Todos estos factores generan presión y estrés, entre los colaboradores de las áreas de soporte, que se evidencia en un bajo desempeño y poco sentido de pertenencia, pues solo realizan lo necesario para cumplir con la labor designada y en algunos casos optan por faltar o retirarse de la empresa porque no existe un balance entre vida laboral y personal.

Por lo tanto, la investigación formuló la siguiente pregunta: ¿De qué manera el incentivo laboral influye en el desempeño del personal de las áreas de soporte de una empresa agroindustrial en Trujillo-2022?

En este orden de ideas, el estudio tuvo una justificación teórica, ya que se enfocó en valorar la importancia de los incentivos laborales como medio principal para aumentar el desempeño del personal, a su vez, permitió profundizar las teorías de ambas variables con sus respectivas dimensiones. Otro punto importante radica en que los futuros investigadores se podrán orientar de este estudio como modelo para sus proyectos. De la misma forma, la justificación de esta investigación fue práctica, pues hizo posible clarificar la situación actual sobre la relación de las variables. Además, se justifica metodológicamente porque buscó determinar la influencia del incentivo laboral en el desempeño del personal de las áreas de soporte de una empresa agroindustrial y se sometió a un riguroso proceso metodológico, ordenado y sistemático. Asimismo, los instrumentos utilizados fueron validado por algunos expertos.

Sobre lo expuesto se planteó el siguiente objetivo general: determinar la influencia del incentivo laboral en el desempeño del personal de las áreas de soporte de una empresa agroindustrial en Trujillo - 2022. De la misma forma, se obtuvieron tres objetivos específicos: a) Establecer de qué manera el incentivo laboral influye en el talento humano del personal de las áreas de soporte de una empresa agroindustrial, Trujillo - 2022. b) Establecer de qué manera el incentivo laboral influye en los factores internos del personal de las áreas de soporte de una empresa agroindustrial en Trujillo - 2022. c) Establecer de qué manera el incentivo laboral influye en las evaluaciones del personal de las áreas de soporte de una empresa agroindustrial en Trujillo - 2022.

Por su parte, la hipótesis de la presente investigación es la siguiente: el incentivo laboral influye en el desempeño del personal de las áreas de soporte de una empresa agroindustrial en Trujillo - 2022. En este sentido, a continuación, se mencionan las hipótesis específicas: a) El incentivo laboral influye en el talento humano del personal de las áreas de soporte de una empresa agroindustrial en Trujillo - 2022. b) El incentivo laboral influye en los factores internos del personal de las áreas de soporte de una empresa agroindustrial en Trujillo - 2022. c) El incentivo laboral influye en las evaluaciones del personal de las áreas de soporte de una empresa agroindustrial en Trujillo - 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Respecto a los antecedentes internacionales se cuenta con Grijalva (2021) el objetivo de su tesis fue demostrar cómo influye la variable motivación frente a la variable dependiente desempeño. Su metodología fue descriptiva y correlacional, su muestra fue de 174 trabajadores. Determinó que la motivación sí influye en el desempeño laboral de los trabajadores, además, con una adecuada motivación los empleados pueden conseguir un nivel de desempeño laboral eficiente, lo que conlleva a cumplir los objetivos organizacionales. Asimismo, Madero (2020) llevó a cabo una investigación enfocada al estudio del impacto de los factores de la teoría de Herzberg sobre la satisfacción y desempeño del colaborador. El estudio tuvo una metodología cuantitativa, descriptiva y correlacional. En su desarrollo se aplicó un cuestionario con 25 ítems a la muestra a conveniencia de 423 personas, mediante la cual se pudo concluir que los colaboradores que utilizan los dos factores son quienes producen y tienen mejor desempeño, dado que rinden más en comparación con los empleados que se sienten mal remunerados, que realizan labores rutinarias o sin posibilidades de crecimiento, los llamados improductivos. Otro estudio fue el de Linda et al. (2019), demostrando con su investigación la relación entre disciplina e inteligencia emocional en el desempeño de los empleados, el diseño fue analítico con un enfoque transversal. La población de este estudio fue de 155 personas, se utilizó un cuestionario para la recolección de información y se aplicó la prueba de correlación de Spearman. En donde se concluyó que la disciplina y la inteligencia emocional son importantes para determinar el desempeño de los empleados. Para mejorar el desempeño, la organización debe otorgar recompensas basadas en los logros de los empleados en el lugar de trabajo. Por su parte, Hadi y Sullaida (2018), con su trabajo de investigación demostró que existe relación del liderazgo transformacional, la satisfacción laboral y la disciplina laboral con el desempeño; la muestra fue de 155 encuestados tomados del personal administrativo de la Universidad Malikussaleh, los datos fueron recopilados mediante el método del interrogador. Se utilizó el análisis de ruta con el método Structural Equation Modeling (SEM). El resultado de la investigación muestra que el aumento en el desempeño de los empleados está estrechamente relacionado con las variables de satisfacción

laboral. Se concluye que el cambio en el desempeño de los empleados está influenciado por el compromiso organizacional, cuanto mayor sea el grado de compromiso organizacional, mejorará el desempeño de los empleados. Finalmente, Rusby (2018) investigó sobre los incentivos en el desempeño de los trabajadores. El estudio contó con una metodología descriptiva cuantitativa, asimismo, el muestreo fue por saturación, se utilizó el cuestionario para la recolección de información y la muestra fue de 28 trabajadores. Además, se empleó el análisis de regresión lineal simple. En donde se demostró que existe una influencia significativa de los incentivos en el desempeño laboral, por lo tanto, se concluyó que hay una fuerte relación entre los incentivos y el logro laboral de los trabajadores.

Con respecto a los antecedentes nacionales, se cuenta con Dávila et al. (2022), quienes buscaron demostrar la relación entre los incentivos laborales y el desempeño organizacional. Para ello, utilizaron una metodología aplicada, no experimental, correlacional-descriptiva. Se implementó un cuestionario con 30 preguntas a 92 trabajadores y de acuerdo con sus respuestas se pudo concluir que existe relación entre las variables de estudio, y que, a mayor nivel de incentivo laboral, mejor será el desempeño organizacional. Por lo tanto, si se mejoran los incentivos laborales económicos y no económicos reflejará un buen desempeño del trabajador que beneficiará directamente a la empresa. Por su parte, Rolin (2020) realizó una investigación orientada a analizar el Sistema de Incentivos para determinar su relación con el rendimiento laboral. El estudio fue descriptivo-exploratorio y la muestra de 73 personas en una población de 300 colaboradores. Se aplicaron encuestas y para garantizar la confiabilidad de los datos utilizados se aplicó el Alfa de Cronbach. A partir de las encuestas aplicadas, se indicó que el 100 % de los trabajadores señalaron que el S.I.C. es una oportunidad que permite potenciar el talento humano. Adicionalmente, se concluyó que el sistema de incentivos ha permitido mejorar el desempeño laboral de los trabajadores, puesto que potencia el desarrollo de sus competencias. Por otro lado, Medina (2020) mostro la existencia de la relación entre las variables de talento humano y desempeño. La población fue de 3 colaboradores administrativos y 133 obreros, se basó en el método cualitativo, descriptivo–correlacional, y el diseño fue no experimental, transversal y correlacional. Se

aplicaron los instrumentos de cuestionario y guía de entrevista. El resultado del estudio fue hallar un nivel de correlación y un valor que muestran claramente que sí existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral. Además, se concluyó que la gestión del talento humano se relaciona significativamente con el desempeño del personal obrero. En este sentido, Barba (2019) estudió la relación entre capacitación, las remuneraciones y el desempeño. La metodología fue de tipo descriptivo con diseño correlacional y la muestra correspondió a 35 personas. Cabe mencionar que el muestreo fue probabilístico de tipo no intencional. Concluyendo que la capacitaciones y remuneraciones se relacionan positivamente con el desempeño laboral. Por último, Burga y Wiese (2018) buscaron describir la relación entre motivación y el desempeño laboral del personal administrativo. La metodología aplicada fue paradigma positivista con investigación cuantitativa, transversal y descriptivo. Se realizó un cuestionario para 17 trabajadores administrativos de una empresa agroindustrial. El resultado demostró que, al tener una motivación favorable, esta influencia el buen desempeño de sus trabajadores. Por lo tanto, se concluyó que una alta motivación permite lograr un adecuado desempeño laboral de los trabajadores en términos de productividad y eficiencia.

En relación con los antecedentes locales se encontró a Dionicio (2022), quien buscó determinar la relación entre las variables de inteligencia emocional y desempeño laboral. El diseño de su tesis fue no experimental, transaccional y correlacional, y la muestra fue de 27 trabajadores. Se emplearon instrumentos como el Inventario de Inteligencia Emocional de Baron (I-CE) y el cuestionario de desempeño laboral que fue validado por profesionales. Esta investigación permitió concluir que existe relación directa entre las variables inteligencia emocional y desempeño laboral, es decir, cuando la inteligencia emocional mejora, también lo hace el desempeño laboral y viceversa. Por su parte, Vargas (2021) estudió la relación entre clima organizacional y desempeño laboral. Su tesis empleó una metodología cuantitativa, no experimental, descriptiva y correlacional, y la muestra fue de 67 operarios. Los resultados del estudio fue Rho Spearman de 0.259 y un nivel de significancia de 0.035, por el cual se concluyó que existe una relación directamente proporcional entre clima organizacional y desempeño laboral, demostrando que, a mejor percepción del clima organizacional, mayor será el

desempeño del personal con respecto a sus dimensiones evaluadas de motivación, responsabilidad, liderazgo, trabajo en equipo, formación y desarrollo personal. Asimismo, Ly (2021) demostró la relación de las variables incentivo laboral y rendimiento. En sus tesis empleó la metodología de un diseño descriptivo-correlacional y diseño no experimental-transversal. Con la aplicación de una encuesta de 36 preguntas a una población de 40 trabajadores, se concluye que sí existe una relación para ambas variables, es decir, mientras existan más incentivos laborales, mayor será el rendimiento de los colaboradores. Por otro lado, Cubas (2019) estudió los sistemas de incentivos y la satisfacción laboral de la empresa Vivero Bonanza en el año 2019. La metodología empleada fue no experimental, descriptivo-correlacional. Se utilizó la encuesta en ambas variables con una muestra de 39 trabajadores y para la confiabilidad se implementó el coeficiente Alfa de Cronbach y el coeficiente de dos mitades de Guttman. De esta manera, se concluyó que existe una relación significativa entre las dimensiones del sistema de incentivos y satisfacción laboral, debido a que para mejorar la producción de la empresa es necesario mantener a los trabajadores motivados y satisfechos. Además, Garro (2019) ejecutó una tesis orientada a explicar cómo influye la cultura organizacional en el desempeño de los trabajadores. Su metodología es no experimental con un diseño cuantitativo, correlacional, causal-transversal. Se aplicó un cuestionario a la muestra de 23 trabajadores. Con ello, fue posible concluir que hay una relación entre gestión de la cultura organizacional y el desempeño de acuerdo con la significancia positiva que fue del 5 %.

Por otra parte, se desarrollaron las bases teóricas para el estudio. En el pasado la idea de incentivo se relacionaba solo al dinero, sin embargo, en la actualidad hace referencia a cualquier recompensa económica o no económica que se le brinda a un colaborador con la finalidad de aumentar su desempeño en sus labores diarias. Con lo expuesto anteriormente se estudiaron las definiciones de varios autores sobre el tema, tales como los siguientes: Chiavenato (2011), refirió que los incentivos son “pagos” efectuados por la compañía para sus colaboradores (sueldo, bonos, beneficios sociales, promociones, reconocimientos, seguridad, entre otros) a cambio de la prestación personal que los empleados realizan hacia la empresa. Asimismo, Madhubala (2022) refiere que los incentivos

son recompensa tangible (dinero) o intangible (elogio) que se otorgan después de una acción para impulsar que el comportamiento se repita. Por otro lado, la investigadora enfatiza que no todos los incentivos son iguales porque lo que emociona a una persona puede no atraer en la misma medida a otra persona. Según Afebrier (2015) los incentivos laborales son interpretados como motivadores del personal en donde se establece el vínculo entre los costos laborales y la productividad, ya que se originan con el objeto de obtener mejores resultados para la empresa. Además, Dailey (2012) sostuvo que los incentivos laborales son los que brinda la empresa a sus trabajadores según el nivel de desempeño, por ejemplo, los aumentos de sueldos, los ascensos, los elogios, los reconocimientos, símbolos de estatus laboral y de seguridad laboral. Para Palmer (2012), define a los incentivos como las tentaciones externas y factores alentadores que llevan al individuo a trabajar más; lo son efectivamente cuando se siente satisfecho en la empresa. En la práctica, los incentivos se refieren a todos los métodos concretos y morales que brindan las instituciones para alentar positivamente a los empleados de una manera que aumente la producción y mejore el desempeño de los trabajadores. Por su parte, Town et al. (2004) señalaron que los incentivos son recompensas completas, en las que se incluyen los aspectos económicos y no económicos, y que, además, está condicionada a la medición del desempeño laboral o a observar el cumplimiento de determinadas normas de conducta. Según Alfie (1993), señala que las recompensas logran garantizar solo una cosa: el cumplimiento temporal de las tareas. Sin embargo, cuando se trata lograr un cambio duradero en las actitudes y el comportamiento el colaborador no es muy efectivo. Una vez que se acaban las recompensas, los empleados vuelve a sus antiguos comportamientos, por lo tanto, actuar con generosidad no solo es menos efectivo que otras estrategias, sino que a menudo resulta peor que no hacer nada en absoluto. De acuerdo con Sherman (2001) el objetivo principal es motivar al empleado, puesto que les permitirá realizar su trabajo de manera eficiente y eficaz, y en el menor tiempo, lo que genera ganancias para la empresa, además de reducción de costos y de tiempos muertos, logrando alcanzar las metas propuestas por la organización. En este sentido, Alonso (2004) indicó que el objetivo de los incentivos laborales en una organización es generar recompensa por un óptimo desempeño de los

colaboradores, con el propósito de tener un crecimiento a largo plazo para la empresa. Por lo tanto, en términos generales el propósito de los incentivos laborales radica en satisfacer tanto al trabajador como a la empresa: en el caso de la organización es para que cuente constantemente con personal eficiente y calificado en la realización de las tareas diarias concernientes a las labores que realiza, y en cuanto a los trabajadores se da con el fin de aumentar sus ingresos y patrimonio, también para generarles motivación constante y elevar su calidad de vida. Estos incentivos son sumamente importantes, puesto que de acuerdo con Bass y Fleishman (1979) ayudan a aumentar el desempeño, retienen y atraen a los mejores talentos para la empresa, identifican a los empleados con máximo potencial, impulsan el sistema de ascensos, reducen los costos por errores y accidentes laborales, y perfeccionan la gestión de los recursos financieros y humanos. Ahora bien, de acuerdo con Chiavenato (2011) existen dos tipos de incentivos: los incentivos monetarios (sueldo, bonos, utilidades, beneficios, bonificaciones alimentarias, etc.) y los incentivos no monetarios (por méritos, sociales, recreativos, de capacitación, etc.) Del mismo modo Madhubala (2022) refiere que existen incentivos monetarios que son las recompensas financieras que ayudan a las personas a sentirse seguras en sus funciones. Los empleados trabajarán más duro si se les promete un aumento de sueldo o bonos. De igual forma se da los incentivos no monetarios que son los beneficios o gratificaciones no monetarias que ofrece la empresa a los empleados en reconocimiento a su trabajo. Éstos incluyen seguridad laboral, reconocimiento, desarrollo profesional, promociones, entre otros. En cuanto a las dimensiones de los incentivos laborales se encuentran los siguientes: Incentivos económicos. Se otorgan a los trabajadores en dinero, estos pueden ser: a) Sueldo que recibe el colaborador por sus servicios prestados a la empresa. b) Bonos que surgen como complemento de la remuneración y se entregan ocasionalmente con base en la productividad de los colaboradores. Incentivos extraeconómicos. Son reconocimientos no monetarios y se otorgan por méritos al trabajador, según sus objetivos pueden ser: a) Asistenciales, grado de seguridad en caso de que el trabajador sufra algún imprevisto o inconveniente. b) Recreativos, es un beneficio que brinda la empresa y permite a los trabajadores disfrutar tiempo libre con sus familias con el fin de mejorar la calidad de vida. Algunos de estos beneficios son esparcimiento, deportes,

visitas culturales, higiene mental con asesoría de psicólogos, etc. c) Complementarios, son servicios que se proporcionan a los empleados para de mejorar el estilo vida, un ejemplo son las capacitaciones. d) Sociales, son reconocimientos como estima y elogios, donde se trata de premiar méritos por un trabajo bien realizado. Por otra parte, para lograr lo anterior expuesto y llevar un control de los incentivos existe el plan de incentivo, que es un programa en donde se estudian y planifican los incentivos adecuados según la organización y el tipo de colaboradores. El objetivo de este plan fue motivar a los empleados para aumentar su producción y sus resultados laborales. La elaboración de un plan de incentivos busca ofrecer recompensas que se adapten a las necesidades de los trabajadores, agrupándolos de forma similar o por los mismos deseos, preferencias y necesidades. Una vez se fije el plan de incentivos, la empresa debe evaluar al trabajador periódicamente, dado que los objetivos y las motivaciones de los empleados y de la compañía cambian (DKV, 2020). Los pasos para concretar un plan de incentivos fueron definir objetivos claros y adecuar los incentivos según las preferencias de los diferentes perfiles de los colaboradores. Asimismo, cuenta con las siguientes fases: Fase de selección: una vez se solicite a los empleados su opinión (encuesta, cuestionario), llega el momento de seleccionar y agrupar los más adecuados. Publicación del plan: se envía un correo a cada trabajador en el que se comunique sobre el plan de incentivos. Fase de dudas: es importante tener un tiempo para resolver las dudas que se puedan generar. Por otro lado, Chiavenato (2011) señaló que la teoría de incentivos da inicio con la teoría de la administración científica de Taylor, en la que el hombre estaba motivado por recompensas salariales, económicas o materiales. La única manera de motivarlos era por medio de recompensas económicas. Taylor, afirmó que los trabajadores se esforzarían más si se les pagaba un incentivo monetario. Por otro lado, también surge la teoría de los **dos factores de Herzberg**, esta teoría sostiene que existen factores de higiene (extrínsecos): se basa en el entorno del trabajador que puede afectar su motivación para desempeñar sus funciones, incluye elementos como los salarios, las condiciones de trabajo, el bienestar, la seguridad laboral, la política administrativa, etc. Y cuando se realiza mal, puede ser perjudicial para el desarrollo de los empleados, en donde su presencia no lleva a la motivación

máxima, pero su ausencia sí provoca insatisfacción. De la misma forma existe el segundo factor que son los motivacionales (intrínsecos): se centran en el desarrollo emocional del trabajador, puesto que proviene del “yo” interno de la persona, en el que la ausencia de esta no provoca insatisfacción, pero si existe puede llevar a los trabajadores a ser productivos porque se encuentran motivados. Al ser personas plenas son intrínsecos al trabajo mismo e incluyen factores como: logros, autonomía, reconocimiento, responsabilidad, desarrollo de habilidades, oportunidades de crecimiento y desarrollo, calidad de vida, entre otros (Chiavenato, 2000). En este sentido, Herzberg, según sus resultados obtenidos de su investigación en el año de 1968, comentó que los buenos factores de higiene son vistos como lo mínimo indispensable para realizar el trabajo, lo cual aportará beneficios para el trabajador. Además, afirmó que los esfuerzos para promover la productividad en el trabajo deben enfocarse en los factores intrínsecos. Herzberg recomendó que haya un enriquecimiento de tareas, puesto que el trabajo de rutina afecta a los que realizan esta labor diaria y genera actitudes negativas que impactan en los trabajadores, adicionalmente, es la causa de mayor rotación del personal y ausentismo. En la actualidad el trabajo ya no se considera únicamente como un lugar donde ganar dinero. El salario no es lo más importante, porque, aunque un sueldo puede ser igualado o superado por otras empresas del mercado laboral, existen otros factores que hacen la diferencia para que el colaborador se sienta identificado con la organización, es decir, entre permanecer o retirarse de la empresa. Los trabajadores de hoy en día buscan un equilibrio entre vida laboral y personal, de igual manera que cierta flexibilidad, por lo tanto, las empresas que ofrezcan estos puntos clave que son de suma importancia para los trabajadores, tendrán mayor capacidad de atraer y retener colaboradores, y con el transcurrir del tiempo poder comprometerlos con la misión y visión de la organización. Harris (2011), estudió los incentivos referentes al desempeño (tanto recompensas como castigos) en donde mostró que la calidad del trabajo era mayor cuando se tenían tales incentivos que cuando no se los tenía. Cuando se le ofrece a un trabajador una recompensa financiera de mayor rendimiento, está dispuesto a trabajar más duro para obtener una recompensa mayor. Por otra parte, el autor Wang & Holahan (2017), postuló que los incentivos materiales y no materiales son capaces de facilitar el desempeño durante los

desafíos ocupacionales inesperados y estresantes. En donde el desempeño puede verse influenciado por el nivel de autodeterminación e interés intrínseco. En donde sugiere que cuanto más emplea la empresa motivadores como los incentivos laborales, más creativos son los trabajadores para manejar problemas repentinos e inesperados en el trabajo.

A continuación, se desarrolló la fundamentación teórica para la variable desempeño. Anteriormente se conocía como desempeño a la descripción de puestos, luego se convirtió en un instrumento para medir el buen funcionamiento en cada puesto y, actualmente, representa el pilar fundamental de las empresas, debido a que un colaborador con alto desempeño es de gran importancia para las organizaciones. Chiavenato (2020) definió el desempeño como una valoración metodológica (identificar fortalezas y debilidades) de cada persona en relación con el cumplimiento de sus funciones, de los objetivos y resultados para alcanzar un progreso potencial, con el fin de contribuir al éxito de la organización.

Por su parte, para Bohórquez (2007) el desempeño laboral es la evaluación sobre los logros alcanzados dentro de una empresa en un período de tiempo determinado. A diferencia de Ramawickrama y PushpaKumari (2017), quienes indicaron que es el comportamiento individual del trabajador alineado con los objetivos y metas de la empresa. Alles (2017) describió este desempeño como una posición integradora fundamentada en una serie de comportamientos y efectos de un trabajador en un período de tiempo determinado. Por otra parte, Giancola (2016) consideró que el desempeño es la retroalimentación constante, dado que actualmente la tendencia es anular la evaluación del desempeño y las valoraciones generales a los empleados para utilizar herramientas que impulsen las competencias del trabajador durante todo el año, teniendo en cuenta las circunstancias personales y de las tareas a realizar. Con respecto a este término, Dailey (2012) aseguró que el buen desempeño provoca una serie de recompensas extrínsecas que brinda la organización a sus trabajadores a través de sistemas de incentivos, y si este sistema funciona mal (es decir, dan incentivos a todos por igual ya tengan malo, regular, eficiente desempeño) los colaboradores con un desempeño óptimo experimentarán una sensación de injusticia y su desempeño caerá abruptamente. Por otro lado, las características del desempeño laboral se basan en que el trabajador demuestra sus competencias laborales en la

organización, las cuales ayudan a alcanzar los resultados que se esperan. Las competencias más resaltantes son: adaptabilidad, comunicación, iniciativa, conocimientos, trabajo en equipo (Furnham, 2000). En cuanto a las dimensiones del desempeño laboral se encuentran: a) Talento humano: Chiavenato (2009) mencionó que sin trabajadores las empresas no pueden realizar ninguna actividad, dado que ellos son el eje principal, sin embargo, es preciso que el talento humano de una organización posea conocimientos y competencias para que pueda generar una buena productividad en el puesto que desempeña, y así lograr contribuir de manera comprometida con las exigencias de las organizaciones. b) Factores internos: Davis (2000) se refirió a la percepción que tiene el trabajador frente a su entorno de trabajo (clima laboral). De igual manera, está presente la motivación que el trabajador demuestra hacia sus labores diarias, en la que si sus funciones son aburridas o poco estimulantes se sentirá desmotivado y bajará su rendimiento. En conclusión, es lo que los trabajadores experimentan internamente (intrínsecas). c) Evaluaciones: es un proceso donde se recolectan datos con base en las competencias desarrolladas por el trabajador y se comparan con el perfil de competencias requerido en el trabajo. En este se evalúan puntos sobre rendimiento, adaptabilidad al puesto, comunicación, iniciativa, conocimientos, entre otros. Las competencias se valoran cuando se realiza la selección de personal, y además siempre estarán en constante evaluación para valorar su desempeño en el puesto de trabajo o sus posibilidades de ascensos (línea de carrera). Por otro lado, los factores que afectan en el desempeño de los empleados son las expectativas sobre las recompensas, los incentivos y las percepciones internas de las tareas Moeherrero (2012). Además, según Mathis y Jackson (2009), el desempeño también se ve afectado por otros factores, como la inteligencia del individuo, el esfuerzo individual y el apoyo de las organizaciones, en consecuencia, si una organización no brinda un adecuado apoyo como son los incentivos laborales para sus trabajadores el desempeño de los trabajadores será deficiente. Asimismo, surge la evaluación de desempeño según Chiavenato (2009) donde postuló que es una herramienta que mide los resultados de las funciones que se les asignen a los colaboradores, además, permite tomar decisiones en aspectos de gestión de talento humano, tales como compensaciones, capacitaciones, desarrollo, ascensos, permanencia. También

facilita establecer el grado de cumplimiento de los objetivos en forma individual y realizar la debida retroalimentación respectiva. Los pasos para evaluar el desempeño se mencionan a continuación: 1. Definir los indicadores (el puesto a evaluar). 2. Elegir el método (seleccionar la metodología aplicable 90°, 180°, 270°, 360°). 3. Generar el instrumento (crear el cuestionario para la autoevaluación, entrevista o encuesta). 4. Aplicar y dar seguimiento. 5. Interpretar los resultados (se recogen y analizan los resultados de cada trabajador).

El objetivo de la evaluación del desempeño es ayudar a la gerencia a que tome decisiones sobre ascensos, aumentos de salarios, transferencias o despidos de los colaboradores. Asimismo, es un punto clave para reforzar o identificar quiénes son las personas que necesitan capacitación. Robbins (2007) afirmó que el desempeño se basa en las expectativas del trabajador sobre su labor diaria, sus actitudes hacia los logros y su deseo de armonía. Por lo tanto, el desempeño se relaciona o vincula con las habilidades y conocimientos del colaborador en relación con los objetivos de la empresa.

En palabras de Ruíz (1999) el desempeño tiene cuatro factores: la motivación, habilidades y rasgos personales, claridad y aceptación del rol oportunidades para realizarse". Por lo tanto, el desempeño del trabajador va de la mano con las actitudes y aptitudes que estos tengan en función a los objetivos. La relación de los incentivos laborales y el desempeño está dada por la **teoría de la equidad**, que sostiene que el desempeño está ligado con la percepción que tiene el colaborador acerca del trato que recibe, en donde los trabajadores comparan las retribuciones que reciben con sus niveles de desempeño (cómo el trabajador se desenvuelve en su puesto). Del mismo modo, hacen comparaciones con respecto a otros trabajadores que dan lugar a la llamada "comparación social", y en ocasiones generan percepciones de injusticia. Un ejemplo claro es "mi aumento salarial (mi esfuerzo y mi desempeño) en comparación al aumento de mi compañero de trabajo (los esfuerzos y desempeño de mi compañero de trabajo)". En estos casos, si la comparación tiene un resultado justo el trabajador estará tranquilo con sus niveles de recompensa, en cambio si el colaborador percibe injusticia o desigualdad se presentará una insatisfacción e inquietud. Esta insatisfacción traerá consigo reducción en el desempeño del colaborador afectado, pues percibe que no existe equidad y en ocasiones desencadena la

renuncia del trabajador del trabajador (Dailey, 2012). Del mismo modo el autor menciona que el deterioro del desempeño se da cuando existe incumplimiento de las funciones, ausentismos, tardanzas, falta de compromiso.

III. METODOLOGÍA

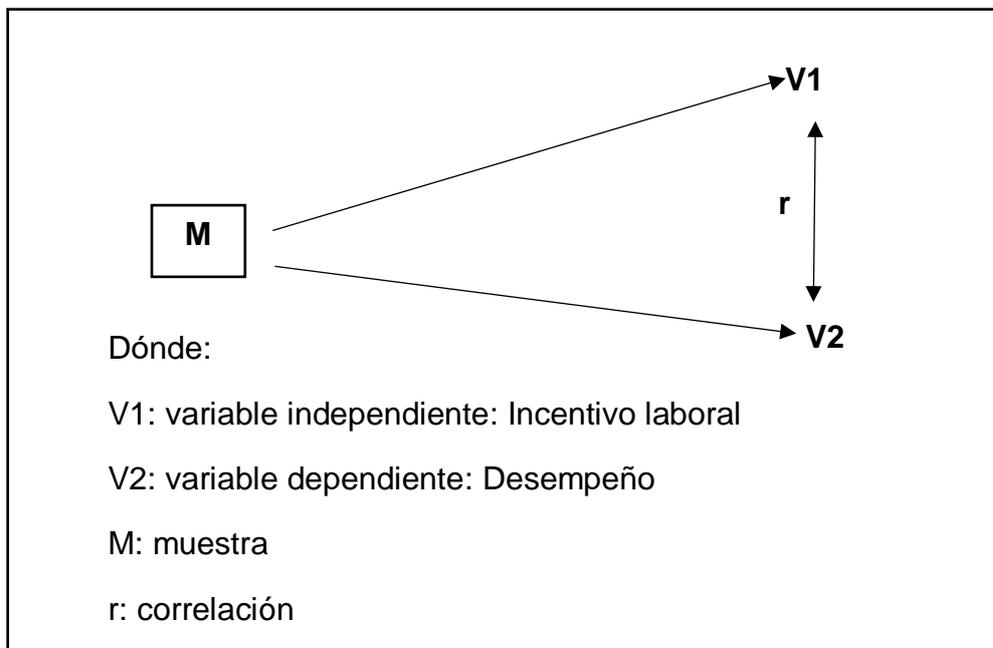
3.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo aplicada, se refiere a la utilización de teorías ya estudiadas que funcionan de base para otras investigaciones (CONCYTEC, 2018), es correlacional-causal, puesto que indica la relación entre dos o más variables en una situación específica.

Por su parte, el diseño es no experimental, dado que no se manipularon las variables de estudio, de corte transversal y finalmente, su enfoque fue cuantitativo (Hernández et al., 2014).

Figura 1.

Esquema del diseño descriptivo correlacional



Nota. Elaboración propia adaptado de Escobar y Bilbao (2020)

3.2 Variables y operacionalización

Son atributos que admiten diferentes valores, además, consiste en traducir los conceptos (variables) a hechos observables para lograr su medición y poderlas analizar posteriormente (Sáinz y Gutiérrez, 2008).

Variable 1: Incentivo laboral

Definición conceptual

Chiavenato (2011) propuso que son “pagos” efectuados por la compañía para sus colaboradores (sueldo, bonos, beneficios sociales, promociones, reconocimientos, seguridad, entre otros.) a cambio de la prestación personal que los empleados realizan hacia la empresa.

Definición operacional

La variable se operacionalizó mediante un cuestionario con escala Likert que contiene 23 ítems divididos en dos dimensiones: incentivos económicos e incentivos extraeconómicos con sus respectivos indicadores. Este fue elaborado por Ventura (2019) y adaptado por el autor de la presente investigación.

Dimensiones

Cuenta con dos dimensiones:

- Incentivos económicos
- Incentivos extraeconómicos

Indicadores

Los indicadores de los incentivos económicos fueron los siguientes:

- Sueldos
- Bonos

Por otro lado, los indicadores de los incentivos extraeconómicos se mencionan a continuación:

- Sociales
- Asistenciales
- Recreativos
- Complementarios

Escala de medición

Ordinal

Variable 2: Desempeño

Definición conceptual

Chiavenato (2020) afirmó que una valoración metodológica (identificar fortalezas y debilidades) de cada persona con relación al cumplimiento de sus funciones, de los objetivos y resultados para alcanzar un progreso potencial, con el fin de contribuir al éxito de la empresa.

Definición operacional

La variable se operacionalizó mediante un cuestionario con escala Likert que contiene 19 ítems divididos en tres dimensiones: talento humano, factores internos y evaluaciones con sus respectivos indicadores. Este fue elaborado por Cueva y Díaz (2017), y adaptado por el autor de la presente investigación.

Dimensiones

Cuenta con tres dimensiones:

- Talento humano
- Factores internos
- Evaluaciones

Indicadores

Los indicadores de Talento humano son los siguientes:

- Capacidad
- Desempeño

Por su parte, los indicadores de factores internos se mencionan a continuación:

- Entorno
- Motivación

Finalmente, en cuanto a las evaluaciones sus indicadores son los siguientes:

- Rendimiento
- Adaptabilidad
- Comunicación
- Iniciativa
- Conocimientos
- Desarrollo de talentos

- Comportamiento
- Recompensa

Escala de medición

Ordinal

3.3 Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

3.3.1 Población

Hernández et al. (2014) sostuvo que es un “conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones” (p. 174). La población del estudio fue de 136 operarios de las áreas de soporte de una empresa agroindustrial ubicada en Trujillo, que la conforman mantenimiento, almacén, gestión de talento humano, seguridad y administrativos.

Tabla 1.

Estructura de las áreas de soporte de la organización

ÁREAS DE SOPORTE	TOTAL
ALMACÉN	26
ADMINISTRATIVOS	11
GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	31
MANTENIMIENTO	55
SEGURIDAD	13
TOTAL	136

Nota. Datos tomados del organigrama de la empresa, elaboración propia.

Criterios de inclusión

Los criterios fueron los siguientes:

- Trabajadores que cuentan con más de un año de permanencia en el puesto.
- Trabajadores que laboran en la sede Trujillo.
- Obreros que laboran en las áreas de soporte.

Criterios de exclusión

Por otro lado, el criterio de exclusión se menciona a continuación:

- Trabajadores que se encuentren de licencia por vacaciones, descansos médicos, por subsidios y licencias con o sin goce.

3.3.2 Muestra

Según Hernández et al. (2014) es el “Subgrupo del universo o población del cual se recolectan los datos y que debe ser representativo de ésta” (p.173). En ese sentido, la muestra del presente estudio es de tipo por conveniencia, puesto que se basa en el criterio del investigador. Asimismo, esta constituyó un total de 50 trabajadores.

Tabla 2.

Distribución de la muestra según áreas de soporte de la empresa

ÁREAS DE SOPORTE	ELEMENTOS DE LA MUESTRA
ALMACEN	5
ADMINISTRATIVOS	7
GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	15
MANTENIMIENTO	18
SEGURIDAD PATRIMONIAL	5
TOTAL	50

Nota. Datos tomados del organigrama de la empresa, elaboración propia.

3.3.3 Muestreo

De acuerdo con Arias (2006) el muestreo es “un proceso en el que se conoce la probabilidad que tiene cada elemento de integrar la muestra” (p. 83). Por lo tanto, se utilizó un muestreo de tipo no probabilístico por conveniencia del investigador.

3.3.4 Unidad de análisis

Se constituyó por el personal operarios de las áreas de soporte de una empresa agroindustrial.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1 Técnica de recolección de datos

Encuesta:

Según López y Fachelli (2015) dice que es una técnica de recopilación de datos mediante la formulación de preguntas sobre temas que tiene como objetivo obtener medidas sistemáticas de conceptos que surgen de un problema de investigación. (p. 8). En este orden de ideas, se utilizó la encuesta como método de investigación en el presente estudio, debido a que es una técnica que recoge y analiza una serie de datos. En esta se aplicaron preguntas cerradas para el rápido entendimiento de los miembros de la muestra.

3.4.2 Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario:

López y Fachelli (2015) señalaron que “Es un instrumento de recogida de los datos (de medición) y la forma protocolaria de realizar las preguntas que se administra a la muestra” (p. 8). El cuestionario que mide la variable incentivo laboral fue adaptado del trabajo de Ventura (2019), y para el caso de la variable desempeño fue adaptado de la investigación de Cueva y Díaz (2017). Ahora bien, se utilizó un conjunto de preguntas cerradas que fueron aplicadas a los 50 operarios de las áreas de soporte, para llevarlo a cabo se implementaron formularios de Google Form, que se enviaron por correo y WhatsApp. Además, se empleó la escala de Likert en la que se dieron las siguientes alternativas: valor (1) nunca, valor (2) casi nunca, valor (3) a veces, valor (4) casi siempre y valor (5) siempre.

Por otra parte, Hernández et al. (2014) definieron la validez como “el grado en que un instrumento mide realmente la variable que pretende medir” (p. 201). En este trabajo de investigación la validez se dio a través del juicio de tres expertos, y en ella se evaluaron la pertinencia, la relevancia y la claridad. Finalmente, los expertos aseguraron que el instrumento es aplicable.

Para la confiabilidad del instrumento se aplicaron los dos cuestionarios a una prueba piloto conformada por 15 trabajadores. Con el uso de Alfa de Cronbach se obtuvo un valor de 0.825 para la variable incentivo laboral y de 0.916 para la

variable desempeño un valor, lo cual indica que el instrumento puede ser aplicado al total de la muestra.

3.5 Procedimientos

El procedimiento de la elaboración de la tesis se llevó a cabo mediante una revisión de los antecedentes internacionales, nacionales y locales de nivel posgrado. Del mismo modo, se utilizaron dos cuestionarios de incentivo laboral y desempeño, en donde se llamaron a los trabajadores para informarles del objetivo de la investigación y motivar su participación voluntaria. Los instrumentos fueron aplicados por medio de formularios de Google que se enviaron a los correos electrónicos y WhatsApp de los trabajadores. Asimismo, se realizaron la tabulación de las respuestas y se discutió según los resultados obtenidos para finalmente redactar las conclusiones de la tesis.

3.6 Método de análisis de datos

La información se procesó en tablas a través del programa Microsoft Excel 2019, y para el análisis inferencial se utilizó el SPSS 22 versión gratuita. Adicionalmente, con el fin de medir la confiabilidad del instrumento de evaluación se aplicó el método de análisis de datos Alfa de Cronbach, que arrojó un 0.825 (variable incentivo laboral) y 0.916 (variable desempeño). Según estos resultados el instrumento es confiable. También se empleó estadística descriptiva mediante tablas de frecuencias, que se analizaron e interpretaron, y sirvieron como base para las discusiones de la tesis. Por otro lado, para la contrastación de la hipótesis se usó el coeficiente de correlación de Spearman, el cual permitió medir el nivel de influencia que existe entre las variables. Y, finalmente, para la prueba de normalidad se recurrió a la prueba de Shapiro-Wilk (muestra ≤ 50).

3.7 Aspectos éticos

La investigación se generó respetando los derechos de los autores considerados en los antecedentes o referenciados en las citas, que además se especificaron en las referencias bibliográficas mediante el uso correcto de las Normas APA 7ma Edición.

La presente tesis fue elaborada con base en una estricta confidencialidad y con la

ética correspondiente, en la que el investigador se hace responsable de proteger las respuestas emitidas por los trabajadores.

IV. RESULTADOS

A continuación, se expuso el análisis obtenido del cuestionario de incentivo laboral y desempeño aplicado a los colaboradores de las áreas de soporte de una empresa agroindustrial. Cabe recordar que la muestra de estudio estaba conformada por 50 trabajadores de las diferentes áreas de soporte que tiene la empresa agroindustrial.

Tabla 3.

Nivel de incentivo laboral en el personal de las áreas de soporte de una empresa agroindustrial, Trujillo - 2022

Incentivo laboral	%
Alto	2
Regular	70
Bajo	28
Total	100

Nota. Base de datos recolectados mediante la aplicación del cuestionario.

En la Tabla 3 visualiza que el 70 % del personal de las áreas de soporte de la empresa agroindustrial tiene un nivel de incentivo laboral regular, seguido de un 28 % con un nivel de incentivo laboral bajo, mientras que solo el 2 % presentaron un nivel alto.

Tabla 4.

Nivel de talento humano en el personal de las áreas de soporte de una empresa agroindustrial, Trujillo - 2022

Talento humano	%
Alto	26
Regular	74
Bajo	0
Total	100

Nota. Base de datos recolectados mediante la aplicación del cuestionario.

En la Tabla 4 refleja que el 74 % del personal de las áreas de soporte de la empresa presenta un nivel de talento humano regular, a su vez, el 26 % de los trabajadores cuentan con un nivel de talento alto.

Tabla 5.

Nivel de factores internos en el personal de las áreas de soporte de una empresa agroindustrial, Trujillo - 2022

Factores internos	%
Alto	22
Regular	74
Bajo	4
Total	100

Nota. Base de datos recolectados mediante la aplicación del cuestionario.

Por su parte, en la Tabla 5 se evidencia que casi el 74 % del personal de las áreas de soporte de una empresa agroindustrial presentaron un nivel de factores internos regular, seguido de un 22 % que arrojó un nivel de factores internos alto, y el 4 % del personal mostró un nivel bajo.

Tabla 6.

Nivel de evaluaciones en el personal de las áreas de soporte de una empresa agroindustrial Trujillo - 2022

Evaluaciones	%
Alto	44
Regular	56
Bajo	0
Total	100

Nota. Base de datos recolectados mediante la aplicación del cuestionario.

La Tabla 6 indica que el 56 % del personal de las áreas de soporte de la empresa presentaron un nivel regular en sus evaluaciones, mientras que el 44 % de los trabajadores demostró un nivel alto.

Tabla 7.

Nivel de desempeño en el personal de las áreas de soporte de una empresa agroindustrial, Trujillo, 2022

Desempeño	%
Alto	36
Regular	64
Bajo	0
Total	100

Nota. Base de datos recolectados mediante la aplicación del cuestionario.

En la Tabla 7 muestra que el 64 % del personal de las áreas de soporte tuvieron un nivel de desempeño regular, mientras que el 36 % de los trabajadores presentó un nivel de desempeño alto.

Tabla 8.

El incentivo laboral en el talento humano en el personal de las áreas de soporte de una empresa agroindustrial, Trujillo, 2022

Talento humano	Incentivo laboral			Total
	Alto	Regular	Bajo	
Alto	0 %	24 %	2 %	26 %
Regular	2 %	46 %	26 %	74 %
Bajo	0%	0%	0%	0%
Total	2 %	70 %	28 %	100 %

Nota. Base de datos recolectados mediante la aplicación del cuestionario.

En la Tabla 8 muestra que el personal de las áreas de soporte presentó un nivel de incentivo laboral bajo (28%) y en su mayoría mostraron un nivel de talento regular (26%). Con respecto al personal que tuvo un nivel de incentivo laboral regular (70 %) se muestra que presentaron un mayor nivel en el talento humano, en el que el 24 % del personal tiene un nivel alto. Mientras que el personal que mostró un nivel de incentivo laboral alto (2 %) evidenciaron un nivel regular en el talento humano.

Tabla 9.

Nivel de incentivo laboral en los factores internos en el personal de las áreas de soporte de una empresa agroindustrial, Trujillo, 2022

Incentivo laboral				
Factores internos	Alto	Regular	Bajo	Total
Alto	2 %	18 %	2 %	22 %
Regular	0 %	48 %	26 %	74 %
Bajo	0 %	4 %	0 %	4 %
Total	2 %	70 %	28 %	100 %

Nota. Base de datos recolectados mediante la aplicación del cuestionario.

En la Tabla 9 se visualiza que el personal de las áreas de soporte que tuvo un nivel de incentivo laboral bajo (28 %), en su mayoría presentaron un nivel de factores internos regular, que corresponde el 26 % del personal. En cuanto al personal que mostró un nivel de incentivo laboral regular (70 %), se aprecia que presentaron un mayor nivel en factores internos, del que el 18 % del personal arrojó un nivel alto. Mientras que el personal que tuvo un nivel de incentivo laboral alto (2 %) se evidencia que tienen un nivel alto en factores internos.

Tabla 10.

Nivel de incentivo laboral en las evaluaciones en el personal de las áreas de soporte de una empresa agroindustrial, Trujillo, 2022

Evaluaciones	Incentivo laboral			Total
	Alto	Regular	Bajo	
Alto	2 %	34 %	8 %	44 %
Regular	0 %	36 %	20 %	56 %
Bajo	0%	0%	0%	0%
Total	2 %	70 %	28 %	100 %

Nota. Base de datos recolectados mediante la aplicación del cuestionario.

Según la Tabla 10 es posible afirmar que el personal de las áreas de soporte que tuvieron un nivel de incentivo laboral bajo (28 %), en su mayoría presentaron un nivel regular en las evaluaciones, el cual corresponde el 20 % del personal. Con respecto al personal que mostraron un nivel de incentivo laboral regular (70 %), evidenciaron un mayor nivel en las evaluaciones, del que el 34 % del personal presentó un nivel alto. Mientras que el personal que tuvieron un nivel de incentivo laboral alto (2 %), arrojaron un nivel alto en las evaluaciones.

Tabla 11.

Nivel del incentivo laboral en el desempeño en el personal de las áreas de soporte de una empresa agroindustrial, Trujillo, 2022

Desempeño	Incentivo laboral			Total
	Alto	Regular	Bajo	
Alto	2 %	30 %	4 %	36 %
Regular	0 %	40 %	24 %	64 %
Bajo	0%	0%	0%	0%
Total	2 %	70 %	28 %	100 %

Nota. Base de datos recolectados mediante la aplicación del cuestionario.

De acuerdo con la Tabla 11 es factible señalar que el personal de las áreas de soporte que tuvo un nivel de incentivo laboral bajo (28%), en su mayoría presentaron un nivel de desempeño regular, que corresponde el 24 % del personal. En cuanto a los trabajadores que demostraron un nivel de incentivo laboral regular (70 %), se muestra que arrojaron un mayor nivel de desempeño, del cual el 30 % del personal presentó un nivel alto. Mientras que el personal que obtuvo un nivel de incentivo laboral alto (2%) presentó un nivel alto en su desempeño.

Prueba de normalidad

Tabla 12.

Prueba de normalidad de la influencia del incentivo laboral en el desempeño del personal de las áreas de soporte de una empresa agroindustrial, Trujillo, 2022

	Kolmogorov- Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig	Estadístico	gl	Sig
Incentivo_laboral	,154	50	,005	,951	50	,039
Talento_humano	,163	50	,002	,914	50	,001
Factores_internos	,125	50	,048	,940	50	,013
Evaluaciones	,140	50	,015	,960	50	,093
Desempeño	,119	50	,073	,942	50	.015

Nota. Base de datos recolectados mediante la aplicación del cuestionario.

En la prueba de normalidad para las dimensiones y las variables se utilizó la prueba de Shapiro-Wilk, puesto que el tamaño de la muestra fue de 50 personas. El P valor en las dimensiones (talento humano y factores internos) y en las variables incentivo laboral y desempeño presentan un valor menor al 0.05, lo que significa que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, y, además, indica que la variable aleatoria no tiene distribución normal. Sin embargo, en la dimensión evaluaciones el P valor es mayor a 0.05, lo que quiere decir que sí tiene una distribución normal. De acuerdo con el criterio de las pruebas paramétricas, que precisa que las variables deben presentar una distribución normal, y según los resultados de la prueba de normalidad, en los que solo una variable presenta distribución normal, se determinó que se debe realizar un análisis no paramétrico, por lo tanto, se empleó la prueba de Spearman para el análisis de correlación.

Prueba de la hipótesis

Hipótesis General

H0: El incentivo laboral no influye en el desempeño del personal de las áreas de soporte de una empresa agroindustrial, Trujillo - 2022.

H1: El incentivo laboral influye en el desempeño del personal de las áreas de soporte de una empresa agroindustrial, Trujillo – 2022

Tabla 13.

Prueba de correlación de Spearman: Incentivo laboral – Desempeño

		Correlaciones		
			Incentivo_ laboral	Desempeño
Rho de Spearman	Incentivo_ laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,526**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Desempeño	Coefficiente de correlación	,526**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

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

Nota. Base de datos recolectados mediante la aplicación del cuestionario.

En la Tabla 13 se observa una significancia $p=0.000$ que es menor a 0.05, a su vez, es menor a 0.01, por lo que se puede decir que es una relación altamente significativa, lo cual indica que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: el incentivo laboral influye en el desempeño del personal de las áreas de soporte de una empresa agroindustrial, Trujillo – 2022. El grado de correlación que presentan es de 0.526, lo que señala que tiene un nivel de correlación moderada y una relación positiva.

Hipótesis Específica 1

H0: El incentivo laboral no influye en el talento humano del personal de las áreas de soporte de una empresa agroindustrial - Trujillo, 2022.

H1: El incentivo laboral influye en el talento humano del personal de las áreas de soporte de una empresa agroindustrial, Trujillo - 2022.

Tabla 14.

Prueba de correlación de Spearman: Incentivo laboral - Talento humano

		Correlaciones		
			Incentivo_ laboral	Talento_hu mano
Rho de Spearman	Incentivo_ laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,506**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Talento_ humano	Coeficiente de correlación	,506**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

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

Nota. Base de datos recolectados mediante la aplicación del cuestionario.

La Tabla 14 muestra una significancia $p=0.000$ que es menor a 0.05, a su vez, es menor a 0.01, por lo que se puede afirmar que es una relación altamente significativa, que rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis alterna: el incentivo laboral influye en el talento humano del personal de las áreas de soporte de una empresa agroindustrial, Trujillo - 2022. El grado de correlación que presentan es de 0.506, lo que indica que tiene un nivel de correlación moderada y una relación positiva.

Hipótesis Específica 2

H0: El incentivo laboral no influye en los factores internos del personal de las áreas de soporte, de una empresa agroindustrial, Trujillo, 2022.

H1: El incentivo laboral influye en los factores internos del personal de las áreas de soporte de una empresa agroindustrial, Trujillo - 2022.

Tabla 15.

Prueba de correlación de Spearman: Incentivo laboral - Factores internos

		Correlaciones		
			Incentivo_ laboral	Factores_in ternos
Rho de Spearman	Incentivo_ laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,441**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	50	50
	Factores_ internos	Coefficiente de correlación	,441**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	50	50

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

Nota. Base de datos recolectados mediante la aplicación del cuestionario.

En la Tabla 15 se aprecia una significancia $p=0.001$ que es menor a 0.05 y a 0.01, por lo que se puede asegurar que es una relación altamente significativa, que rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis alterna: el incentivo laboral influye en los factores internos del personal de las áreas de soporte de una empresa agroindustrial, Trujillo - 2022. El grado de correlación que presentan es de 0.441, lo que señala que tiene un nivel de correlación débil y una relación positiva.

Hipótesis Específica 3

H0: El incentivo laboral no influye en las evaluaciones del personal de las áreas de soporte, de una empresa agroindustrial, Trujillo, 2022.

H1: El incentivo laboral influye en las evaluaciones del personal de las áreas de soporte de una empresa agroindustrial, Trujillo - 2022.

Tabla 16.

Prueba de correlación de Spearman: Incentivo laboral - Evaluaciones

		Correlaciones		
Rho de Spearman	Incentivo_ laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,482**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Evaluaciones	Coeficiente de correlación	,482**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

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

Nota. Base de datos recolectados mediante la aplicación del cuestionario.

La Tabla 16 muestra una significancia $p=0.000$ que es menor a 0.05 y a 0.01, por lo que es posible afirmar que es una relación altamente significativa, la cual rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis alterna: el incentivo laboral influye en las evaluaciones del personal de las áreas de soporte de una empresa agroindustrial, Trujillo - 2022. El grado de correlación que presentan es de 0.482, lo que quiere decir que tiene un nivel de correlación débil y tiene una relación positiva.

V. DISCUSIÓN

Según el resultado de la encuesta (ver Tabla 3) se observó que el personal de las áreas de soporte de la empresa agroindustrial presentó un nivel de incentivo laboral regular con un 70 %, por ende, es posible afirmar que la empresa brinda un regular o bajo incentivo laboral para el personal de las áreas de soporte. De igual manera sucede con la variable dependiente desempeño (ver Tabla 7), el nivel del desempeño que presentan los trabajadores en su mayoría es regular y equivale a un 64%, y se debe por el bajo o regular incentivo laboral que brinda la empresa a los colaboradores de las áreas de soporte de una empresa agroindustrial.

Por lo tanto, se determinó en el objetivo general que sí existe influencia del incentivo laboral en el desempeño del personal de las áreas de soporte de una empresa agroindustrial, Trujillo -2022. Asimismo, la prueba de Rho Spearman mostró un valor para el coeficiente de correlación de 0.526, siendo este un grado de correlación moderada, de tipo de relación positiva y directa entre las dos variables. Del mismo modo, existe un nivel de significancia $p=0.000$ que es menor a 0.05 y a 0.01, por lo que se puede decir que es una relación altamente significativa, que indica que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: el incentivo laboral influye en el desempeño del personal de las áreas de soporte de una empresa agroindustrial, Trujillo – 2022. Adicionalmente, en la Tabla 13 se observa que al relacionar el incentivo laboral con el desempeño, se encontró que cuando el incentivo laboral es alto, el 2 % del personal de las áreas de soporte presentaron un alto nivel de desempeño laboral, y cuando hay un nivel bajo en el incentivo laboral con un 28 %, la mayoría del personal de las áreas de soporte obtienen un desempeño regular del 24 %, por lo tanto, los resultados indican que si influye el incentivo laboral en el desempeño ya que presenta una relación directamente proporcional entre las variables de estudio. El resultado que arrojó la tesis se asemeja al estudio de Rusby (2018) con su investigación sobre la influencia de los incentivos en el desempeño de los trabajadores en Indonesia. En la que se comprobó mediante análisis estadísticos (análisis de regresión simple y la prueba T) que existe una influencia significativa de los incentivos en el desempeño con un nivel de significancia de 8,232 y por lo tanto que los incentivos

y el desempeño de los agentes tienen una fuerte relación, con una correlación del 85 %. El trabajo concluye que sí existe una influencia significativa de los incentivos en el desempeño laboral. Por otra parte, en comparación con Grijalva (2021) en su tesis orientada a demostrar cómo influye la variable motivación frente a la variable dependiente desempeño, según los resultados se comprobó que sí existe una relación entre las variables, es decir, la motivación sí influye en el desempeño laboral de los trabajadores. Asimismo, se concluyó que, con una adecuada motivación, como es el caso de los incentivos laborales, los empleados pueden conseguir un nivel de desempeño laboral eficiente, lo que conlleva a cumplir los objetivos organizacionales y logra, además, la satisfacción personal y profesional de los trabajadores. Del mismo modo, se relaciona con Town et al. (2004), quienes señalaron que los incentivos son recompensas completas, en las que se incluyen los aspectos económicos y no económicos, y está condicionada a la medición del desempeño laboral en el que se evalúa si merecen o no incentivos laborales proporcionales a su nivel de desempeño, en donde si aumenta el incentivo laboral por parte de la empresa los trabajadores aumentarían su productividad o nivel de desempeño.

De la misma manera se determinó el objetivo específico 1: establecer de qué manera el incentivo laboral influye en el talento humano del personal de las áreas de soporte de una empresa agroindustrial, Trujillo – 2022. De acuerdo con los resultados de la hipótesis específica 1, los resultados estadísticos son los siguientes: Rho Spearman mostró una correlación de 0.506, siendo este un grado de correlación moderada, de tipo de relación positiva y directa entre las dos variables. A su vez, existe una significancia $p=0.000$ que es menor a 0.05 y a 0.01, por lo que se puede decir que es una relación altamente significativa, en donde se descarta la hipótesis nula y acepta la hipótesis alterna: el incentivo laboral influye en el talento humano del personal de las áreas de soporte de una empresa agroindustrial, Trujillo - 2022. Por su parte, en la Tabla 8 se observa que al relacionar el incentivo laboral con la dimensión del desempeño: talento humano, se encontró que cuando el incentivo laboral es alto, el 2 % del personal de las áreas de soporte presentaron un nivel regular de talento humano, y cuando hay un nivel bajo en el incentivo laboral con un 28 %, la mayoría del personal de

las áreas de soporte presentan un talento humano regular equivalente al 26 %, por lo tanto, los resultados indican que si influye el incentivo laboral en la dimensión talento humano ya que presenta una relación directamente proporcional entre las variables de estudio. Por esta razón, se afirma que a medida que aumenta el incentivo laboral también incrementa el talento humano, puesto que los trabajadores se sentirán motivados en realizar sus labores diarias mejorando así su desempeño y capacidades en el puesto. Dicha información se asemeja a la investigación de Dávila et al. (2022) en la que buscaron demostrar la relación entre los incentivos laborales y el desempeño organizacional. Uno de sus objetivos específicos fue determinar la relación entre los incentivos laborales y la dimensión cumplimiento de tareas, en donde se determinó que mientras mejor sean los incentivos laborales, el cumplimiento de tareas será mejor, dado que el talento humano estará motivado y mejorará su desempeño. Por lo anterior, fue posible concluir que existe relación entre las variables de estudio, y que, a mayor nivel de incentivo laboral, mejor será el desempeño organizacional. También se asemeja a la conceptualización de Chiavenato (2020) en la que refirió que el desempeño es una valoración metodológica, es decir, identificar fortalezas y debilidades del colaborador con relación al cumplimiento de sus funciones, de los objetivos y resultados para alcanzar un progreso potencial en las capacidades del trabajador, con el fin de contribuir al éxito de la organización.

Igualmente, se determinó el objetivo específico 2: establecer de qué manera el incentivo laboral influye en los factores internos del personal de las áreas de soporte de una empresa agroindustrial, Trujillo – 2022. De acuerdo con la hipótesis específica 2 los resultados estadísticos son los siguientes: Rho Spearman mostró una correlación de 0.441, lo que indica que tiene un grado de correlación débil, de tipo de relación positiva y directa entre las dos variables. De igual manera, existe una significancia $p=0.001$ que es menor a 0.05 y a 0.01, por lo que se puede decir que es una relación altamente significativa, que rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis alterna: el incentivo laboral influye en los factores internos del personal de las áreas de soporte de una empresa agroindustrial, Trujillo - 2022. Asimismo, en la Tabla 9 se evidencia que al relacionar el incentivo laboral con la dimensión factores internos, se encontró que

cuando el incentivo laboral es alto, el 2 % del personal de las áreas de soporte presentaron un alto nivel de factores internos, y cuando hay un nivel bajo en el incentivo laboral con un 28 %, la mayoría del personal de las áreas de soporte demuestran factores internos (percepción del trabajador) regulares equivalentes al 26 %, por lo tanto, los resultados indican que si influye el incentivo laboral en la dimensión factores internos ya que presenta una relación directamente proporcional entre las variables de estudio, y a medida que aumenta el incentivo laboral también incrementa de manera positiva la percepción o factores internos que tiene el trabajador sobre el entorno de trabajo. Dicha información se asemeja a la investigación de Madero (2020), orientada al estudio del impacto que tienen los factores de la teoría de Herzberg sobre la satisfacción y desempeño de los colaboradores. En ella concluyó que las personas que utilizan los dos factores son quienes producen y tienen mejor desempeño en comparación a los empleados que se sienten mal remunerados y que realizan labores rutinarias con un mal clima o sin posibilidades de crecimiento, los llamados improductivos. De la misma forma, Chiavenato (2000) indicó en su libro sobre la teoría de los dos factores, en que se encuentran los factores de higiene (extrínsecos) que se basan en el entorno del trabajo, y los factores motivacionales (intrínsecos) se centran en el desarrollo emocional del trabajador. Por lo tanto, el autor sugirió que para promover la productividad en el trabajo deben enfocarse tanto en los factores extrínsecos como en los factores intrínsecos, en los que se cree un buen clima laboral y un entorno adecuado para poder trabajar, a su vez, debe haber un enriquecimiento de tareas, debido a que el trabajo de rutina afecta a los que realizan esta labor diaria y genera actitudes negativas que impactan en la motivación de los trabajadores. Además, es la causa de mayor rotación del personal y ausentismo. Por otro lado, Dailey (2012) sostuvo otra teoría que se asemeja al estudio dado por una comparación llamada la teoría de la equidad, en la que manifestó que el desempeño está ligado con la percepción que tiene el colaborador sobre el trato que recibe. Por lo tanto, los trabajadores comparan las retribuciones que reciben con sus niveles de desempeño (como el trabajador se desenvuelve en su puesto), y hacen comparaciones respecto a otros trabajadores, en donde tiene lugar la llamada “comparación social”, que en ocasiones generan percepciones de injusticia. Un ejemplo claro es el siguiente:

“mi aumento salarial (mi esfuerzo y mi desempeño) en comparación al aumento de mi compañero de trabajo (los esfuerzos y desempeño de mi compañero de trabajo)”. En este caso, si la comparación tiene un resultado justo el trabajador estará tranquilo con sus niveles de recompensa, en cambio, si el trabajador percibe injusticia o desigualdad se presentará una insatisfacción e inquietud, que traerá consigo la reducción en el desempeño del colaborador afectado, puesto que percibe que no existe equidad, lo que en ocasiones se desencadena la renuncia del trabajador.

Asimismo, se determinó el objetivo específico 3: establecer de qué manera el incentivo laboral influye en las evaluaciones del personal de las áreas de soporte de una empresa agroindustrial, Trujillo - 2022. Según la hipótesis específica 3 los resultados estadísticos son los siguientes: Rho Spearman mostró una correlación de 0.482, lo que indica que tiene un grado de correlación débil y de tipo de relación positiva y directa entre las dos variables. De igual manera, muestra una significancia $p=0.000$ que es menor a 0.05 y a 0.01, por lo que es posible señalar que es una relación altamente significativa, en donde se rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis alterna: el incentivo laboral influye en las evaluaciones del personal de las áreas de soporte de una empresa agroindustrial, Trujillo - 2022. Sumado a lo anterior, en la Tabla 10 se evidencia que al relacionar el incentivo laboral con la dimensión evaluaciones, se encontró que cuando el incentivo laboral es alto, el 2 % del personal de las áreas de soporte presentaron un alto nivel de evaluaciones, y cuando hay un nivel bajo en el incentivo laboral correspondiente al 28 %, la mayoría del personal de las áreas de soporte presentan evaluaciones regulares con un 20 %, por lo tanto, los resultados indican que si influye el incentivo laboral en la dimensión evaluaciones ya que presenta una relación directamente proporcional entre las variables de estudio. Por esta razón, se afirma que el aumento del incentivo laboral influye en que los trabajadores rindan mejores evaluaciones, debido a que incrementará la motivación del empleado generando mejores competencias. Esta información tiene similitud con la conceptualización de Bohórquez (2007), en la que sostuvo que el desempeño laboral es la evaluación sobre los logros alcanzados de los trabajadores dentro de una empresa en un período de tiempo determinado. De

igual forma, Chiavenato (2009) afirmó que la evaluación del desempeño es una herramienta que mide los resultados de las funciones que se les asigne a los colaboradores en su puesto laboral y que, además, permite tomar decisiones en aspectos de gestión de talento humano como: compensaciones, capacitaciones, desarrollo, ascensos, permanencia, y también para establecer el grado de cumplimiento de los objetivos en forma individual y realizar la debida retroalimentación respectiva. Del mismo modo, Vargas (2021) estudió la relación entre clima organizacional y desempeño laboral. En donde concluyó que existe una relación positiva y proporcional entre clima organizacional y desempeño laboral. Además, demostró a mejor percepción del clima organizacional, mayor será el desempeño del personal con respecto a sus dimensiones evaluadas de motivación, responsabilidad, liderazgo, trabajo en equipo, formación y desarrollo personal.

VI. CONCLUSIONES

De acuerdo con la información recabada del estudio, se concluye en lo siguiente:

1. Con respecto al objetivo general: determinar la influencia del incentivo laboral en el desempeño del personal de las áreas de soporte de una empresa agroindustrial, Trujillo – 2022, es posible afirmar que sí existe una influencia positiva del incentivo laboral en el desempeño del personal y, a su vez, muestra que su correlación es moderada y tiene una relación directamente proporcional entre las variables, es decir, una relación positiva. Esta conclusión se fundamenta según los resultados de la investigación con un Rho Spearman de correlación de 0.526, que corresponde a un nivel de correlación moderada y de relación positiva. Del mismo modo, una significancia $p=0.000$ que es menor a 0.05, en la se puede afirmar que es altamente significativa. Por lo tanto, un mayor incentivo laboral para el personal de soporte de una empresa agroindustrial va a generar un mejor desempeño.
2. De acuerdo con objetivo específico 1: establecer de qué manera el incentivo laboral influye en el talento humano del personal de las áreas de soporte de una empresa agroindustrial, Trujillo – 2022, se asegura que el incentivo laboral influye positivamente en el talento humano del personal de las áreas de soporte y, además, evidencia que su correlación es moderada y tiene una relación positiva directamente proporcional entre las variables. Esta conclusión se fundamenta con los datos estadístico con un Rho Spearman de correlación de 0.506 siendo este un nivel de correlación moderada y de relación positiva. Asimismo, presenta una significancia $p=0.000$ menor a 0.05, lo que significa que es altamente significativa. Por esta razón, un mayor incentivo laboral para el personal de soporte de una empresa agroindustrial ocasionará un mejor potencial en el talento humano.
3. Teniendo en cuenta el objetivo específico 2: establecer de qué manera el incentivo laboral influye en los factores internos del personal de las áreas de soporte de una empresa agroindustrial, Trujillo – 2022, se constata que el incentivo laboral sí influye positivamente en los factores internos del personal de las áreas de soporte y también señala que su correlación es débil y tiene una relación positiva directamente proporcional entre las variables. Esta

conclusión se fundamenta con los datos estadísticos con un Rho Spearman de correlación de 0.441, lo que manifiesta que cuenta con un nivel de correlación débil y una relación positiva. Del mismo modo, presenta una significancia $p=0.001$ menor a 0.05, en la que quiere decir que es altamente significativa. Por esto, los resultados indican que sí existe una relación significativa entre incentivo laboral y la dimensión factores internos. En razón de ello, a medida que aumenta el incentivo laboral incrementa positivamente la percepción o factores internos que tiene el trabajador sobre el ambiente de trabajo.

4. En cuanto al objetivo específico 3: establecer de qué manera el incentivo laboral influye en las evaluaciones del personal de las áreas de soporte de una empresa agroindustrial, Trujillo - 2022, es factible confirmar que el incentivo laboral sí influye positivamente en las evaluaciones del personal de las áreas de soporte y, a su vez, expone una correlación débil y una relación positiva directamente proporcional entre las variables. Esta conclusión se manifiesta en los resultados de los datos estadísticos con un Rho Spearman de correlación de 0.482, lo que señala que tiene un nivel de correlación débil y una relación positiva. Adicionalmente, presenta una significancia $p=0.000$ menor a 0.05, en la que se puede precisar que es altamente significativa. En consecuencia, se afirma que a medida que aumenta el incentivo laboral va influir positivamente en las evaluaciones del personal, ya que rinden mejores evaluaciones con respecto a la iniciativa, desarrollo de talentos, comunicación, comportamiento, adaptabilidad entre otros indicadores generando en el trabajador mejor desempeño.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se aconseja a los diferentes jefes de las áreas de soporte que elaboren un plan de incentivos estructurado en donde analicen las necesidades y motivaciones de los trabajadores, y, por ende, se puedan aplicar los incentivos laborales según el perfil y preferencia de los trabajadores o los llamados incentivos a la medida, puesto que con el estudio realizado la mayoría del personal del área de soporte presentó un nivel de desempeño regular porque cuentan con un incentivo laboral regular o bajo. Por lo tanto, es recomendable aumentar el incentivo en el personal de las áreas de soporte para lograr un incremento en el desempeño.
2. Con relación a la dimensión talento humano, se aconseja al gerente central de gestión del talento humano mejorar el plan de línea de carrera para el personal de las áreas de soporte, ya que solo se da en forma empírica, mediante esto se logrará mejorar el potencial y desempeño del trabajador ya que se sentirán motivados a crecer profesionalmente dentro de la empresa.
3. En cuanto a la dimensión factores internos, se sugiere a los jefes de las distintas áreas hagan énfasis en el enriquecimiento de tareas dado que el trabajo de rutina afecta a todos los trabajadores que realizan esta labor diaria generando actitudes negativas que impactan en los trabajadores, además, es la causa de mayor rotación del personal y ausentismo, del mismo modo se sugiere que elaboren un plan de reconocimientos no económicos por áreas como puede ser el reconocimiento público dentro de la organización como puede ser: **“personal calificado del mes”**, al igual realizar diversas capacitaciones como: programas técnicos para mejorar las capacidades del trabajador, talleres de habilidades blandas, entre otros.
4. Con respecto a la dimensión evaluaciones, se recomienda a la gerencia general realizar evaluaciones de desempeño cada seis meses con el fin de medir el potencial del trabajador en sus tareas diarias, si el empleado obtiene un puntaje positivo es necesario brindarle incentivos laborales que le generen una motivación constante para potenciar su desempeño. Las evaluaciones también ayudaran a los jefes a contemplar como los colaboradores se sienten dentro de la empresa y según esta información puedan tomar acciones y

realizar la retroalimentación necesaria.

5. Para exigir el buen desempeño de los trabajadores los jefes de las diferentes áreas deben dar incentivos tanto económicos como extraeconómicos para promover la motivación y el compromiso hacia la empresa. Ya que ningún puesto laboral es perfecto siempre hay que mejorar las condiciones laborales para generar personal eficiente y eficaz en la organización.

REFERENCIAS

- Alfie, K. (1993). Why incentive plans cannot work. *Review, Harvard Business*.
<https://hbr.org/1993/09/why-incentive-plans-cannot-work>
- Alonso, M. (2004). *Evaluación del Rendimiento, Sistemas de Recompensas e Incentivos*, R.
<http://petra.euitio.uniovi.es/~i9792470/ORIGENINCENTIVOS.HTM>
- Arce Esquen, E. K. (2019). *Grado de supervisión como variable moderadora en el impacto de los estilos de liderazgo transformacional y transaccional en el desempeño laboral en empresas del sector agroindustrial*. [Tesis de maestría Universidad ESAN].
<https://hdl.handle.net/20.500.12640/2099>
- Arias, F. (2006). *Introducción a la metodología científica*. Episteme.
- Barba, L. (2019). El nivel de capacitación, las remuneraciones y el desempeño laboral, en una institución financiera. *Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*(1(1)), 54-79.
- Bass, E., & Fleishman, A. (1979). *Estudios de psicología industrial y del personal*. Trillas.
<https://www.elaleph.com/libro-usado/Estudios-de-psicologia-industrial-y-del-personal-de-Edwin-A-Fleishman-Alan-R-Bass/2155660/>
- BILBAO RAMÍREZ, JORGE LUIS, & ESCOBAR CALLEGAS, PITER HENRY. (28 de 01 de 2020). *Investigacion y educación superior*. Lulu api.
<https://www.lulu.com/shop/piter-henry-escobar-callegas-and-jorge-luis-bilbao-ramirez/investigacion-y-educacion-superior/paperback/product-1qkg8mz7.html?page=1&pageSize=4>
- Burga, G., & Wiese, S. (2018). *Motivación y desempeño laboral del personal administrativo en una Empresa Agroindustrial de la Región Lambayeque*. [tesis de maestría Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo].
<https://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/1108>
- Chiavenato. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. (5ª edición ed.). McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2007). *ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS, El capital humano de las organizaciones* (Octava edición ed.). México: McGraw-Hill.

- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento Humano*. McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos, El capital humano de las organizaciones*. McGraw-Hill.
<https://www.freelibros.me/administracion/administracion-de-recursos-humanos-8va-edicion-idalberto-chiavenato>
- Chiavenato, I. (2020). *Gestión del Talento Humano* (5ª edición ed.). Colombia: McGraw-Hill.
- Cubas, A. (2019). *Sistema De Incentivos y La Satisfacción Laboral Del Personal En El Área De Producción De La Empresa Vivero Bonanza*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vajello].
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/37938>
- Dailey, R. (2012). *Comportamiento Organizacional*. Edinburgh, Reino Unido: Edinburgh Business School Heriot-Watt University.
<https://www.hw.ac.uk/ebs/>
- Dávila, R., Agüero, E., Palomino, J., & Zapana, D. (2022). Incentivos laborales y desempeño organizacional en trabajadores de una empresa peruana. *Revista Científica de la Universidad de Cienfuegos*, 14(1), 577-583.
- Detsch, C. (2018). *La transformación social-ecológica*.
<https://library.fes.de/pdf-files/bueros/mexiko/15196.pdf>
- Diario Oficial El Peruano. (1997). *Texto único ordenado del decreto legislativo n° 728, ley de productividad y competitividad laboral*.
<https://diariooficial.elperuano.pe/pdf/0081/tuo-decreto-legislativo-728-reglamento.pdf>
- Diario Oficial El Peruano. (2020). *LEY DEL RÉGIMEN LABORAL AGRARIO Y DE INCENTIVOS PARA EL SECTOR AGRARIO Y RIEGO, AGROEXPORTADOR Y AGROINDUSTRIAL*.
- Dieese. (2014). *O Mercado de trabalho assalariado rural Brasileiro*. Obtenido de Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos:
<https://www.dieese.org.br/>
- Dionicio, Y. (2022). *Inteligencia emocional y desempeño laboral en los trabajadores de una empresa gráfica de Trujillo*. [Tesis de maestría de la universidad Privada del Norte]. <https://hdl.handle.net/11537/24083>

- Dioses, B. (2021). *Clima Organizacional y Desempeño laboral en el personal operario de una empresa pesquera de Puerto Malabrigo, 2021*. Obtenido de Universidad Cesar Vallejo: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/70191/Vargas_AYK-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- DKV., F. I. (2020). *Incentivos salariales: tipos, plan y ejemplos*. Obtenido de <https://dkvintegreria.org/blog/incentivos-salariales-tipos-plan-y-ejemplos/>
- Espinosa, I. (2021). *La influencia del burnout en el desempeño laboral del personal administrativo del sector público. [Tesis de Maestría Universidad Técnica de Ambato]*. <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/31973>
- Flores, P. (2021). *Elementos de la compensación variable que motivan a los trabajadores para incrementar su desempeño laboral basados en competencias; en las empresas Japonesas.[Tesis Doctoral Universidad Autonoma Nuevo León]. México*. <http://eprints.uanl.mx/21957/1/1080315187b.pdf>
- Furnham, A. (2000). *Psicología Organizacional: El Comportamiento del Individuo en las organizaciones*. Londres: Cuarta Edición. Edit. Oxford University.
- García, R. (2018). *Incentivos laborales para mejorar el desempeño de los colaboradores de la empresa Grupo Antena 9 SAC-Huamachuco. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Trujillo]*. <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/11287>
- Garro, M. (2019). *Gestión de la cultura organizacional en el desempeño laboral en los colaboradores de la tienda comercial Carsa de Trujillo.[Tesis de Maestría Universidad Nacional de Trujillo]*. <https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/18327/Garro%20Minaya%2c%20Mya%20Flore.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Giancola, F. (2016). *Employee Performance Feedback Research Studies: From the Classics to the Cutting Edge*. <https://www.worldatwork.org/docs/worldatwork-journal/worldatwork-145-de-175-journal-2016/04q2016/employee-performance-feedback-research-studies-fromthe-classics-to-the-cutting-edge.pdf>

- González Cueva, M. P. (2022). *Competencias digitales y desempeño laboral en trabajadores del Banco de la Nación-Sede Trujillo, 2021.*[Tesis de Maestría de la Universidad Cesar Vallejo]. Trujillo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/83583/Gonz%C3%A1lez_CVDZMP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Grivajalda, M. (2021). *La motivación y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Fairis C.A., de la ciudad de Ambato.* Obtenido de Universidad Técnica de Ambato: <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/33501>
- Hadi Arifin, A., & Sullaida, N. (2018). THE RELATIONSHIP OF JOB SATISFACTION, TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP, AND WORK DISCIPLINE ON PERFORMANCE EMPLOYEE WITH ORGANIZATIONAL COMMITMENT AS INTERVENING VARIABLE OF ADMINISTRATION STAFFS AT STATE MALIKUSSALEH UNIVERSITY. *Indonesian Journal of Educational Review*, 5(1), 52–67. <http://journal.unj.ac.id/unj/index.php/ijer/article/view/8168/5758>
- Harris, C. G. (2011). You're Hired! An Examination of Crowd sourcing Incentive Models in Human Resource Tasks. *The University of Iowa* , 15-18. http://ir.ischool.utexas.edu/csdm2011/proceedings/csdm2011_harris.pdf
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación.* McGraw-Hill. Obtenido de <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Herrera, C. (2022). *La Motivación Laboral y su influencia en el Desempeño Laboral de los Servidores Públicos del Registro de la Propiedad del Cantón La Troncal.* [Tesis de maestría UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO]. <http://repositorio.unemi.edu.ec/handle/123456789/5893>
- Klingner, E. y. (2002). *Administración del Personal en el Sector Público.* . México.
- Linda, DR, Astuti, P, & Wijaya, S. (2019). THE RELATIONSHIP BETWEEN DISCIPLINE AND EMOTIONAL INTELLIGENCE TOWARDS EMPLOYEE PERFORMANCE. *Indonesian Journal of Health Administration*(7 (2)), 12–16. doi:<https://doi.org/10.20473/jaki.v7i2.2019.12-16>
- Ly, B. (2021). *Los incentivos laborales y el rendimiento de los colaboradores de la Empresa Sales 360 S.A.C., Trujillo.*[Tesis de maestría de la universidad

- Cesar Vallejo]. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/74960>
- Madero, S. (2020). *Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. [Artículo de investigación]*.
<https://doi.org/10.15174/au.2019.2153>
- Madhubala, M. (01 de 06 de 2022). *Incentive Theory of Motivation – Definition and How to use it*.
<https://digiaide.com/incentive-theory/>
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat*.
- Medina, C. (2020). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal obrero de Agro Pacha SA Morropón-Piura, 2019. [Tesis de Maestría de la Universidad Cesar Vallejo]*.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/55813/Medina_CCP-SD.pdf?sequence=1
- Miniguano, G. (2020). *Incidencia de la motivación a través de incentivos no remunerados de la LOSEP en el clima laboral de los cargos de Gestión Documental del Ministerio de Salud Pública. [Tesis de Maestría Universidad Andina Simón Bolívar]*.
<http://hdl.handle.net/10644/7762>
- Moehariono, M. S. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Jakarta: Rajagrafindo Persada. ISBN: 978-979-769-444-9*.
<https://www.rajagrafindo.co.id/produk/pengukuran-kinerja-berbasis-kompetensi/>
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2020). *El COVID-19 y su impacto en la agricultura*.
https://www.ilo.org/sector/Resources/publications/WCMS_749861/lang-es/index.htm
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (11 de 2020). *Una recuperación verde y justa en América Latina y el Caribe: Una perspectiva desde el mundo del trabajo*. Recuperado el 02 de 05 de 2022, de https://www.ilo.org/americas/eventos-y-reuniones/WCMS_763722/lang-es/index.htm

- Palmer, W. (2012). Incentive and Disincentive: Will They Affect Performance.
- Pedro López, R., & Fachelli, S. (2015). *METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN SOCIAL CUANTITATIVA* (1 ed.). BARCELONA: Creative Commons. https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163567/metinvsocua_a2016_cap2-3.pdf
- Pretel, E. (2022). *Incentivos laborales y desempeño laboral del personal de la sede administrativa de la Unidad Ejecutora 409 – Salud Trujillo Este*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/61519>
- Puma, J. (2017). *Estrés y desempeño laboral de los trabajadores del Centro Salud Materno Infantil Piedra Liza, 2017*. [Tesis de maestría Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/15061>
- Ramawickrama, J., & PushpaKumari, M. (2017). *A Synthesis towards the Construct of Job Performance*, *Journal International Business Research* (Vol. 10(10)).
- Robbins, S. (2007). *Comportamiento Organizacional* (10 Edición ed.). Prentice Hall.
- Rojas, K. (2019). *Relación del estrés con el desempeño laboral del personal del Programa de Desarrollo Productivo Agrario Rural-Agro Rural sede Central Lima*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos Universidad del Perú. Decana de América]. <https://hdl.handle.net/20.500.12672/11593>
- Rolin, C. (2020). *Sistema De Incentivo Al Conocimiento: Una Herramienta Clave Para Mejorar El Rendimiento Laboral*. [Artículo de investigación]. <http://www.innovasciencesbusiness.org/index.php/ISB/article/view/16>
- Rusby, Z. (2018). The influence of Incentives on Work Achivement of agents in Takapul Keluarga Insurance at Riau Agrncy Reoresentative Office of Pekanbaru City (Indonesia). *Espacios Internacionales*, 24 (39), 3-11. Obtenido de <https://revistaespacios.com/a18v39n24/a18v39n24p03.pdf>
- Sáinz, A., & Gutierrez, S. (2008). Metodología científica en la economía de la empresa: el diseño del proceso de investigación. *Revista Ciencias Estratégicas*, 16(19), 119-136.

- Salamanca, A., Hernández, J., & Pinza, L. (2021). *Compensación laboral y su relación con la productividad. [Doctoral dissertation, Universidad Santiago de Cali]*.
<https://repository.usc.edu.co/handle/20.500.12421/5243>
- Saldaña, D. (2019). *Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de jornada completa de SENATI Trujillo. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Trujillo]*.
<http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/12880>
- Santamaría, J. (2020). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro SA [Master's thesis, Quito: Universidad Andina Simón Bolívar, Ecuador]*.
<http://hdl.handle.net/10644/7204>
- Sherman, B. (2001). *Administración de Recursos Humanos*. Estados Unidos.: (12a. ed.). Ed.Thomson Learning .
- Torres, G. (2022). *Gestión por competencias y desempeño laboral de los trabajadores de un puesto de salud del distrito El Porvenir-Trujillo*.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/85401>
- Town, R., Wholey, D., & Kralewski, J. (2004). *Assessing the Influence of Incentives on Physicians and Medical Groups*. Medical Care Research Review 61. doi:10.1177/1077558704267507. PMID: 15375286
- Wang, K., & Holahan, P. J. (2017). The effect of monetary reward on creativity: The role of motivational orientation. *Proceedings of the 50th Hawaii International Conference on*, 5.
<https://iafor.org/archives/journals/iafor-journal-of-psychology-and-the-behavioral-sciences/10.22492.ijpbs.5.si.02.pdf>
- Zeballos, R. (2019). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa de industria de cerámicas MATTAZ, ciudad de Sucre. [Tesis de Maestría en Administración de Empresas, Universidad Andina Simón Bolívar]*. Bolivia.
<http://repositorio.uasb.edu.bo/handle/54000/634>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA							
TÍTULO: Influencia del Incentivo laboral en el desempeño del personal de las áreas de soporte, de una empresa agroindustrial, Trujillo, 2022.							
AUTOR: Kristy Yesenia León Ruiz.							
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p>Problema general: ¿De qué manera el incentivo laboral influye en el desempeño del personal de las áreas de soporte de una empresa agroindustrial, Trujillo, 2022?</p> <p>Problemas específicos: 1. ¿De qué manera el incentivo laboral influye en el talento humano del personal de las áreas de soporte de una empresa agroindustrial, Trujillo, 2022? 2. ¿De qué manera el incentivo laboral influye en los factores internos del personal de las áreas de soporte de una empresa agroindustrial, Trujillo, 2022? 3. ¿De qué manera el incentivo laboral influye en las evaluaciones del</p>	<p>Objetivo general: Determinar la influencia del incentivo laboral en el desempeño del personal de las áreas de soporte de una empresa agroindustrial, Trujillo, 2022.</p> <p>Objetivos específicos: 1. Determinar de qué manera el incentivo laboral influye en el talento humano del personal de las áreas de soporte de una empresa agroindustrial, Trujillo, 2022. 2. Determinar de qué manera el incentivo laboral influye en los factores internos del personal de las áreas de soporte de una empresa agroindustrial, Trujillo, 2022. 3. Determinar de qué manera el incentivo laboral influye en las evaluaciones del personal</p>	<p>Hipótesis general: El incentivo laboral influye significativamente en el desempeño del personal de las áreas de soporte de una empresa agroindustrial, Trujillo, 2022.</p> <p>Hipótesis específicas: 1. El incentivo laboral influye significativamente en el talento humano del personal de las áreas de soporte de una empresa agroindustrial, Trujillo, 2022. 2. El incentivo laboral influye significativamente en los factores internos del personal de las áreas de soporte de una empresa agroindustrial, Trujillo, 2022. 3. El incentivo laboral influye significativamente en las evaluaciones del personal de las áreas de soporte de una empresa agroindustrial, Trujillo, 2022.</p>	Variable independiente: Incentivo laboral				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Nivel y rango
			Incentivos económicos	1. Sueldos 2. Bonos	1-12	Ordinal	Malo Regular Excelente
			Incentivos extraeconómicos	3. Sociales 4. Asistenciales 5. Recreativos 6. Complementarios	13-23	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	
			Variable dependiente: Desempeño				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Nivel y rango
			Talento humano	1. Capacidad 2. Desempeño	1-5	Ordinal Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Malo Regular Excelente
			Factores internos	3. Entorno 4. Motivación	6-10		
			Evaluaciones	5. Rendimiento 6. Adaptabilidad 7. Comunicación 8. Iniciativa 9. Conocimientos 10. Desarrollo de talentos 11. Comportamiento	11-19		

personal de las áreas de soporte de una empresa agroindustrial, Trujillo, 2022?	de las áreas de soporte de una empresa agroindustrial, Trujillo, 2022.	2022.		12. Recompensa			
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN		POBLACIÓN Y MUESTRA	INSTRUMENTOS		MÉTODO DE ANÁLISIS		
<p>Enfoque: cuantitativo Tipo: aplicada Diseño: no experimental, transversal, correlacional causal</p> <p>Dónde: $O_x \xrightarrow{R^2} O_y$ O_x: valor de la variable independiente: Incentivo Laboral O_y: valor de la variable dependiente: Desempeño R^2: prueba de regresión logística ordinal Nivel: explicativo Método: hipotético-deductivo</p>		<p>Población: 136 trabajadores Muestra: 50 trabajadores Muestreo: no probabilístico, intencional por conveniencia.</p>	<p>Variable independiente: Incentivo Laboral Técnica: encuesta Instrumento: cuestionario Autoría: Ventura Chilón, Sarita Leonor</p> <p>Variable dependiente: Desempeño Técnica: encuesta Instrumento: cuestionario Autoría: Cueva Gonzales, Kely - Díaz Ruiz, Marleny Analí</p>				

Anexo 2. Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
INCENTIVO LABORAL	Chiavenato (2011) determinó que los incentivos son “pagos” efectuados por la compañía para sus colaboradores (sueldo, bonos, beneficios sociales, promociones, reconocimientos, seguridad, etc.) a cambio de la prestación personal que los empleados realizan hacia la empresa.	La variable se operacionalizará mediante un cuestionario con escala Likert que contiene 23 ítems divididos en dos dimensiones: incentivos económicos e incentivos extraeconómicos con sus respectivos indicadores. Este fue elaborado por Ventura (2019) y adaptado por el autor de la presente investigación.	Incentivos económicos	1. Sueldos 2. Bonos	Ordinal Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
			Incentivos extraeconómicos	3. Sociales 4. Asistenciales 5. Recreativos 6. Complementarios	
DESEMPEÑO	Chiavenato (2020) refirió que el desempeño es una valoración metodológica (identificar fortalezas y debilidades) de cada persona con relación al cumplimiento de sus funciones, de los objetivos y resultados para alcanzar un progreso potencial, con el fin de contribuir al éxito de la organización.	La variable se operacionalizará mediante un cuestionario con escala Likert que contiene 19 ítems divididos en tres dimensiones: talento humano, factores internos y evaluaciones con sus respectivos indicadores. Este fue elaborado por Cueva y Díaz (2017) y adaptado por el autor de la presente investigación.	Talento humano	1. Capacidad 2. Desempeño	Ordinal Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
			Factores internos	3. Entorno 4. Motivación	
			Evaluaciones	5. Rendimiento 6. Adaptabilidad 7. Comunicación 8. Iniciativa 9. Conocimientos 10. Desarrollo de talentos 11. Comportamiento 12. recompensa	

Anexo 3. Instrumento de recolección de datos

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN:

Estimado (a) Sr. (a), estoy realizando una investigación titulada “Incentivo laboral y el desempeño del personal de las áreas de soporte, de una empresa agroindustrial, Trujillo, 2022”. Por esta razón le solicito contestar las preguntas para conocer cómo se desarrolla el fenómeno investigado. Los datos serán manejados confidencialmente.

Área donde labora: _____ Tiempo de servicio: ____ Sede: _____

INSTRUCCIONES:

Lea cada ítem para efectos de comprensión y marque con una “X” en la casilla que considere conveniente, para medir la variable incentivo laboral.

- Nunca (1)
- Casi nunca (2)
- A veces (3)
- Casi Siempre (4)
- Siempre (5)

ÍTEMS	1	2	3	4	5
INCENTIVO LABORAL					
Dimensión: Incentivos económicos					
1. ¿Está satisfecho con el sueldo que percibe?					
2. ¿Considera que su sueldo va acorde con sus habilidades y competencias?					
3. ¿Ha recibido algún aumento de sueldo en el último año?					
4. ¿Percibe un pago adicional cuando trabaja horas extras?					
5. ¿Percibe bonos adicionales a su sueldo?					
6. ¿Si ha percibido algún bono ha sido adecuado a la labor realizada?					
7. ¿La empresa le paga algún tipo de bonificación alimentaria?					
8. ¿La empresa le paga bono de transporte?					
9. ¿Recibe incentivos económicos por su puntualidad?					
10. ¿Recibe algún incentivo económico por su eficiencia?					
11. ¿Si mejoran los incentivos económicos Ud. estaría motivado?					
12. ¿Le gustaría que la empresa otorgue prioridad a los incentivos económicos para impulsar el desempeño?					

Dimensión: Incentivos extraeconómicos					
13. ¿Recibe elogios por parte de su jefe inmediato?					
14. ¿Recibe algún reconocimiento no monetario por el esfuerzo en el desempeño de sus labores como certificados, bolsas de víveres, vales de consumo y capacitaciones?					
15. ¿La empresa reconoce públicamente el logro de los objetivos alcanzados por los colaboradores de las áreas de soporte?					
16. ¿Está conforme con las opciones de crecimiento y desarrollo dentro de la empresa (oportunidades de ascenso/promoción)?					
17. ¿Tiene un seguro médico particular (EPS) para Ud. y su familia cubierto por la empresa?					
18. ¿La empresa realiza eventos recreativos para sus colaboradores y sus familiares?					
19. ¿La empresa realiza eventos deportivos para sus colaboradores?					
20. ¿La empresa realiza fiestas de fin de año para sus colaboradores?					
21. ¿La empresa realiza eventos sociales exclusivos para los mejores colaboradores?					
22. ¿Has recibido algún tipo de capacitación por parte de la empresa?					
23. ¿La empresa brinda facilidades para que los colaboradores estudien?					
El presente instrumento permitirá analizar a los incentivos laborales como herramienta motivacional para el personal de las áreas de soporte de una empresa agroindustrial en Trujillo.					

INSTRUCCIONES:

Lea cada ítem para efectos de comprensión y marque con una “X” en la casilla que considere conveniente para medir la variable desempeño.

Área donde labora: _____ Tiempo de servicio: ____ Sede: _____

- Nunca (1)
- Casi nunca (2)
- A veces (3)
- Casi Siempre (4)
- Siempre (5)

ÍTEMS	1	2	3	4	5
DESEMPEÑO					
Dimensión: Talento humano					
1. ¿Con tu nivel de desempeño puedes optar por un ascenso laboral dentro de la empresa?					
2. ¿Posees la capacidad de resolver cualquier inconveniente que se te presente en el trabajo?					
3. ¿La empresa utiliza el instrumento apropiado para poder medir el desempeño de tus actividades?					
4. ¿Tu desempeño dentro de la empresa es reconocido por tus superiores?					
5. ¿La evaluación del desempeño ayuda a mejorar tus debilidades laborales en tu entorno?					
Dimensión: Factores internos					
6. ¿Tienes la capacidad de trabajar en un entorno nuevo?					
7. ¿La motivación que te brinda la empresa favorece tu desempeño laboral?					
8. ¿Tus jefes inmediatos te motivan para que desempeñes mejor tu labor diaria?					
9. ¿Estás contento y motivado con tu puesto de trabajo?					
10. ¿Te sientes comprometido con los objetivos de la empresa?					
Dimensión: Evaluaciones					
11. ¿Crees que tu rendimiento en el trabajo es bueno?					
12. ¿Cuándo ingresaste a trabajar a la empresa te adaptaste rápidamente con tus nuevos compañeros?					
13. ¿La comunicación con tus jefes o superiores es eficaz?					
14. ¿Sientes que puedes tener la libertad y facilidad para entablar relaciones o interactuar con tus compañeros de trabajo?					
15. ¿Tienes iniciativa para tomar decisiones cuando tu jefe inmediato no se encuentra?					
16. ¿La evaluación de la empresa hacia tu desempeño te motiva a cumplir destacadamente tus funciones?					
17. ¿Desarrollas tus talentos satisfactoriamente dentro					

de la empresa?					
18. ¿Tu comportamiento con tus compañeros de trabajo es adecuado?					
19. ¿Recibes algún tipo de recompensa cuando tu desempeño laboral es bueno?					
El presente instrumento permitirá analizar el desempeño del personal de las áreas de soporte de una empresa agroindustrial en Trujillo.					

Anexo 04: Confiabilidad De Instrumentos

Prueba de confiabilidad de la variable Incentivo Laboral

Cuadro 1: Procesamiento de Casos

	N	%
Casos Válido	15	100,0
Excluido ^a	0	,0
Total	15	100,0

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

Cuadro 2: Resultados de estadística de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,825	23

En los cuadros 1 y 2, se observa que el cálculo de la prueba del coeficiente de Alfa de Cronbach resulto ,825 indicando que el instrumento tiene un nivel de excelencia para ser aplicada en la investigación.

Prueba de confiabilidad de la variable Desempeño

Cuadro 3: Procesamiento de Casos

	N	%
Casos Válido	15	100,0
Excluido ^a	0	,0
Total	15	100,0

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

Cuadro 4: Resultados de estadística de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,916	19

En los cuadros 3 y 4, se observa que el cálculo de la prueba del coeficiente de Alfa de Cronbach resulto ,916 indicando que el instrumento tiene un nivel de excelencia para ser aplicada en la investigación.

Anexo 05: Validez De Contenido Del Instrumentos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: INCENTIVO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN Incentivos Económicos								
1	¿Está satisfecho con el sueldo que percibe?	X		x		X		
2	¿Considera que su sueldo va acorde con sus habilidades y competencias?	x		x		X		
3	¿Has recibido algún aumento de sueldo en el último año?	x		x		X		
4	¿Percibe un pago adicional cuando trabaja horas extras?	x		x		X		
5	¿Percibe bonos adicionales a su sueldo?	x		x		X		
6	¿Si ha percibido algún bono ha sido adecuado a la labor realizada?	x		x		X		
7	¿La empresa le paga algún tipo de bonificación alimentaria?	x		x		X		
8	¿La empresa le paga bono de transporte?	x		x		X		
9	¿Recibe incentivos económicos por su puntualidad?	x		x		X		
10	¿Recibe algún incentivo económico por su eficiencia?	x		x		X		
11	¿Si mejoran los incentivos económicos Ud. estaría motivado?	x		x		X		
12	¿Le gustaría que la empresa otorgue prioridad a los incentivos económicos para impulsar el desempeño?	x		x		X		
DIMENSIÓN Incentivos Extraeconómicos								
		Si	No	Si	No	Si	No	
13	¿Recibe elogios por parte de su jefe inmediato?	x		x		X		
14	¿Recibe algún reconocimiento no monetario por el esfuerzo en el desempeño de sus labores?	x		x		X		
15	¿La empresa reconoce públicamente el logro de los objetivos alcanzado por los colaboradores de las áreas de soporte?	x		x		X		
16	¿Recibe tratamiento en clínicas solventados por la empresa?	x		x		X		
17	¿Está conforme con las opciones de crecimiento y desarrollo dentro de la empresa (Oportunidades de ascenso/promoción)?	x		x		X		
18	¿Tiene un seguro médico particular (EPS) para Ud. y su familia cubierta por la empresa?	x		x		X		
19	¿La empresa realiza eventos recreativos para sus colaboradores y/o sus familiares?	x		x		X		
20	¿La empresa realiza eventos deportivos para sus colaboradores?	x		x		X		
21	¿La empresa realiza fiestas de fin de año para sus colaboradores?	x		x		X		
22	¿Has recibido algún tipo de capacitación por parte de la empresa?	x		x		X		
23	¿La empresa brinda facilidades para que los colaboradores estudien?	x		x		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento expresa relación entre sus variables de estudio.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **Orlando Martín Sánchez Castillo** **DNI: 40060948**

Especialidad del validador: **Psicólogo Organizacional**

18 de mayo de 2022

Firma del Experto Informante.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION Talento humano								
1.	¿Con tu nivel de desempeño puedes optar por un ascenso laboral dentro de la empresa?	x		x		X		
2.	¿Tienes la capacidad de resolver cualquier inconveniente que se te presente en el trabajo?	x		x		X		
3.	¿La empresa utiliza la herramienta apropiada para poder medir el desempeño de tus actividades?	x		x		X		
4.	¿Tu desempeño dentro de la empresa es reconocido por tus superiores?	x		x		X		
5.	¿La evaluación del desempeño, ayuda a mejorar tus debilidades laborales en tu entorno?	x		x		X		
DIMENSION Factores internos								
6.	¿Tienes la capacidad de trabajar en un entorno nuevo?	x		x		X		
7.	¿La motivación que te brinda la empresa favorece tu desempeño laboral?	x		x		X		
8.	¿Tus jefes inmediatos te motivan para que te desempeñes mejor en tu labor diario?	x		x		X		
9.	¿Estás contento y motivado con tu puesto de trabajo?	x		x		X		
10.	¿Se siente comprometido con los objetivos de la empresa?	x		x		X		
DIMENSION Evaluaciones								
11.	¿Crees que tu rendimiento en el trabajo es bueno?	x		x		X		
12.	¿Cuándo ingresaste a trabajar a la empresa te adaptaste rápidamente con tus nuevos compañeros?	x		x		X		
13.	¿La comunicación con tus jefes y/o superiores es eficaz?	x		x		x		
14.	¿Sientes que puedes tener la libertad y facilidad para entablar relaciones o interactuar con tus compañeros de trabajo?	x		x		X		
15.	¿Tienes iniciativa para tomar decisiones cuando tu jefe inmediato no se encuentra?	x		x		X		
16.	¿La empresa utiliza la herramienta apropiada para poder medir tus conocimientos en el desempeño de tus actividades?	x		x		X		
17.	¿Desarrollas tus talentos satisfactoriamente dentro de la empresa?	x		x		X		
18.	¿Tu comportamiento con tus compañeros de trabajo es adecuado?	x		x		X		
19.	¿Recibes algún tipo de recompensa cuando tu desempeño laboral es bueno?	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Orlando Martín Sánchez Castillo DNI: 40060948

Especialidad del validador: Psicólogo Organizacional

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

17 de mayo de 2022



Firma del Experto Informante.

VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: INCENTIVO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN Incentivos Económicos								
1	¿Está satisfecho con el sueldo que percibe?	X		X		X		
2	¿Considera que su sueldo va acorde con sus habilidades y competencias?	X		X		X		
3	¿Has recibido algún aumento de sueldo en el último año?	X		X		X		
4	¿Percibe un pago adicional cuando trabaja horas extras?	X		X		X		
5	¿Percibe bonos adicionales a su sueldo?	X		X		X		
6	¿Si ha percibido algún bono ha sido adecuado a la labor realizada?	X		X		X		
7	¿La empresa le paga algún tipo de bonificación alimentaria?	X		X		X		
8	¿La empresa le paga bono de transporte?	X		X		X		
9	¿Recibe incentivos económicos por su puntualidad?	X		X		X		
10	¿Recibe algún incentivo económico por su eficiencia?	X		X		X		
11	¿Si mejoran los incentivos económicos Ud. estaría motivado?	X		X		X		
12	¿Le gustaría que la empresa otorgue prioridad a los incentivos económicos para impulsar el desempeño?	X		X		X		
DIMENSIÓN Incentivos Extraeconómicos								
13	¿Recibe elogios por parte de su jefe inmediato?	X		X		X		
14	¿Recibe algún reconocimiento no monetario por el esfuerzo en el desempeño de sus labores?	X		X			X	Completar ítem: (como certificados, víveres y capacitaciones).
15	¿La empresa reconoce públicamente el logro de los objetivos alcanzado por los colaboradores de las áreas de soporte?	X		X		X		
16	¿Recibe tratamiento en clínicas solventados por la empresa?	X			X	X		Reformular o cambiar el ítem.
17	¿Está conforme con las opciones de crecimiento y desarrollo dentro de la empresa (Oportunidades de ascenso/promoción)?	X		X		X		
18	¿Tiene un seguro médico particular (EPS) para Ud. y su familia cubierta por la empresa?	X		X		X		
19	¿La empresa realiza eventos recreativos para sus colaboradores y/o sus familiares?	X		X		X		
20	¿La empresa realiza eventos deportivos para sus colaboradores?	X		X		X		
21	¿La empresa realiza fiestas de fin de año para sus colaboradores?	X		X		X		
22	¿Has recibido algún tipo de capacitación por parte de la empresa?	X		X		X		
23	¿La empresa brinda facilidades para que los colaboradores estudien?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Con respecto al proceso de validación en materia se figura que hay apreciaciones que evalúan y rectifican, señalando que la mayor validación se rige en pertinencia, relevancia y claridad.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] **Aplicable después de corregir** [X] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Maria Nieves Calderón Mundaya DNI: 42222763

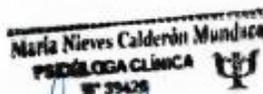
Especialidad del validador: Especialista en Psicología Forense, Criminalística y Gestión del Conocimiento en la Organización.

17 de 05 del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



 María Nieves Calderón Mundaya

 PSICÓLOGA CLÍNICA

 N° 39426

Firma del Experto Informante.

VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: DESEMPEÑO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION Talento humano								
1.	¿Con tu nivel de desempeño puedes optar por un ascenso laboral dentro de la empresa?	X		X		X		
2.	¿Tienes la capacidad de resolver cualquier inconveniente que se te presente en el trabajo?	X		X		X		
3.	¿La empresa utiliza la herramienta apropiada para poder medir el desempeño de tus actividades?	X		X			X	Cambiar el instrumento apropiado...
4.	¿Tu desempeño dentro de la empresa es reconocido por tus superiores?	X		X		X		
5.	¿La evaluación del desempeño, ayuda a mejorar tus debilidades laborales en tu entorno?	X		X		X		
DIMENSION Factores internos								
6.	¿Tienes la capacidad de trabajar en un entorno nuevo?	X		X		X		
7.	¿La motivación que te brinda la empresa favorece tu desempeño laboral?	X		X		X		
8.	¿Tus jefes inmediatos te motivan para que te desempeñes mejor en tu labor diario?	X		X		X		
9.	¿Estás contento y motivado con tu puesto de trabajo?	X		X		X		
10.	¿Se siente comprometido con los objetivos de la empresa?	X		X		X		
DIMENSION Evaluaciones								
11.	¿Crees que tu rendimiento en el trabajo es bueno?	X		X		X		
12.	¿Cuándo ingresaste a trabajar a la empresa te adaptaste rápidamente con tus nuevos compañeros?	X		X		X		
13.	¿La comunicación con tus jefes y/o superiores es eficaz?	X		X		X		
14.	¿Sientes que puedes tener la libertad y facilidad para entablar relaciones o interactuar con tus compañeros de trabajo?	X		X		X		
15.	¿Tienes iniciativa para tomar decisiones cuando tu jefe inmediato no se encuentra?	X		X		X		
16.	¿La empresa utiliza la herramienta apropiada para poder medir tus conocimientos en el desempeño de tus actividades?		X		X		X	Reformular: La evaluación de la empresa hacia tu desempeño te motiva a cumplir de esta manera tus funciones.
17.	¿Desarrollas tus talentos satisfactoriamente dentro de la empresa?	X		X		X		
18.	¿Tu comportamiento con tus compañeros de trabajo es adecuado?	X		X		X		
19.	¿Recibes algún tipo de recompensa cuando tu desempeño laboral es bueno?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El análisis de evaluación obvio expresa que hay relación entre los ítems y sus dimensiones de interacción escrita efectuando puntualización de las correcciones debidas.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable []** **Aplicable después de corregir [X]** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Maria Nieves Calderón Mundaca **DNI:** 42222763

Especialidad del validador: Especialista en Psicología Forense y Criminalística y Gestión del Conocimiento en la Organización.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


 Maria Nieves Calderón Mundaca
 PSICÓLOGA CLÍNICA
 N° 39428

17 de 05 del 20....

Firma del Experto Informante.

VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: INCENTIVO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN Incentivos Económicos								
1	¿Está satisfecho con el sueldo que percibe?	X		X		X		
2	¿Considera que su sueldo va acorde con sus habilidades y competencias?	X		X		X		
3	¿Has recibido algún aumento de sueldo en el último año?	X		X		X		
4	¿Percibe un pago adicional cuando trabaja horas extras?	X		X		X		
5	¿Percibe bonos adicionales a su sueldo?	X		X		X		
6	¿Si ha percibido algún bono ha sido adecuado a la labor realizada?	X		X		X		
7	¿La empresa le paga algún tipo de bonificación alimentaria?	X		X		X		
8	¿La empresa le paga bono de transporte?	X		X		X		
9	¿Recibe incentivos económicos por su puntualidad?	X		X		X		
10	¿Recibe algún incentivo económico por su eficiencia?	X		X		X		
11	¿Si mejoran los incentivos económicos Ud. estaría motivado?	X		X		X		
12	¿Le gustaría que la empresa otorgue prioridad a los incentivos económicos para impulsar el desempeño?	X		X		X		
DIMENSIÓN Incentivos Extraeconómicos								
13	¿Recibe elogios por parte de su jefe inmediato?	X		X		X		
14	¿Recibe algún reconocimiento no monetario por el esfuerzo en el desempeño de sus labores?	X		X		X		
15	¿La empresa reconoce públicamente el logro de los objetivos alcanzado por los colaboradores de las áreas de soporte?	X		X		X		
16	¿Recibe tratamiento en clínicas solventados por la empresa?		X		X		X	Se repite con el ítem N° 18 (omitido)
17	¿Está conforme con las opciones de crecimiento y desarrollo dentro de la empresa (Oportunidades de ascenso/promoción)?	X		X		X		
18	¿Tiene un seguro médico particular (EPS) para Ud. y su familia cubierta por la empresa?	X		X		X		
19	¿La empresa realiza eventos recreativos para sus colaboradores y/o sus familiares?	X		X		X		
20	¿La empresa realiza eventos deportivos para sus colaboradores?	X		X		X		
21	¿La empresa realiza fiestas de fin de año para sus colaboradores?	X		X		X		
22	¿Has recibido algún tipo de capacitación por parte de la empresa?	X		X		X		
23	¿La empresa brinda facilidades para que los colaboradores estudien?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento si expresa buena relación entre sus dimensiones, ya que posee capacidad de valoración con sus ítems.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Maximiliano Fernandez Gina Danellis DNI: 73011437

Especialidad del validador: Especialista en Violencia Intrafamiliar y Coaching Organizacional.

18 de Mayo del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

G. Danellis
 Lic. Gina D. Maximiliano Fernandez
 C.P.F. N° 35453
 PSICOLOGA

Firma del Experto Informante.

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION Talento humano								
1.	¿Con tu nivel de desempeño puedes optar por un ascenso laboral dentro de la empresa?	X		X		X		
2.	¿Tienes la capacidad de resolver cualquier inconveniente que se te presente en el trabajo?	X		X			X	Cambiar por Pps ees: garantizar la buena redacción.
3.	¿La empresa utiliza la herramienta apropiada para poder medir el desempeño de tus actividades?		X		X		X	Reemplazar por el ítem N° 76, ya que está mejor formulado.
4.	¿Tu desempeño dentro de la empresa es reconocido por tus superiores?	X		X		X		
5.	¿La evaluación del desempeño, ayuda a mejorar tus debilidades laborales en tu entorno?	X		X		X		
DIMENSION Factores internos								
6.	¿Tienes la capacidad de trabajar en un entorno nuevo?	X		X		X		
7.	¿La motivación que te brinda la empresa favorece tu desempeño laboral?	X		X		X		
8.	¿Tus jefes inmediatos te motivan para que te desempeñes mejor en tu labor diario?	X		X		X		
9.	¿Estás contento y motivado con tu puesto de trabajo?	X		X		X		
10.	¿Se siente comprometido con los objetivos de la empresa?	X		X		X		
DIMENSION Evaluaciones								
11.	¿Crees que tu rendimiento en el trabajo es bueno?	X		X		X		
12.	¿Cuándo ingresaste a trabajar a la empresa te adaptaste rápidamente con tus nuevos compañeros?	X		X		X		
13.	¿La comunicación con tus jefes y/o superiores es eficaz?	X		X		X		
14.	¿Sientes que puedes tener la libertad y facilidad para entablar relaciones o interactuar con tus compañeros de trabajo?	X		X		X		
15.	¿Tienes iniciativa para tomar decisiones cuando tu jefe inmediato no se encuentra?	X		X		X		
16.	¿La empresa utiliza la herramienta apropiada para poder medir tus conocimientos en el desempeño de tus actividades?		X	X		X		Este ítem va en la Dimensión de Talento Humano, ítem N° 03
17.	¿Desarrollas tus talentos satisfactoriamente dentro de la empresa?	X		X		X		
18.	¿Tu comportamiento con tus compañeros de trabajo es adecuado?	X		X		X		
19.	¿Recibes algún tipo de recompensa cuando tu desempeño laboral es bueno?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay acada suficiencia por lo que casi todos los ítems prese Pertinencia, Relevancia y claridad.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [X] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Maximiliano Fernandez Gina Danellis DNI: 73011437

Especialidad del validador: Especialista en Violencia Intrafamiliar y Coaching Organizacional

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

G. Danellis
Lic. Gina D. Maximiliano Fernandez
C P a P N° 38453
PSICOLOGA

18 de Mayo del 2022

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: INCENTIVO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN Incentivos Económicos								
1	¿Está satisfecho con el sueldo que percibe?	X		X		X		
2	¿Considera que su sueldo va acorde con sus habilidades y competencias?	X		X		X		
3	¿Has recibido algún aumento de sueldo en el último año?	X		X		X		
4	¿Percibe un pago adicional cuando trabaja horas extras?	X		X		X		
5	¿Percibe bonos adicionales a su sueldo?	X		X		X		
6	¿Si ha percibido algún bono ha sido adecuado a la labor realizada?	X		X		X		
7	¿La empresa le paga algún tipo de bonificación alimentaria?	X		X		X		
8	¿La empresa le paga bono de transporte?	X		X		X		
9	¿Recibe incentivos económicos por su puntualidad?	X		X		X		
10	¿Recibe algún incentivo económico por su eficiencia?	X		X		X		
11	¿Si mejoran los incentivos económicos Ud. estaría motivado?	X		X		X		
12	¿Le gustaría que la empresa otorgue prioridad a los incentivos económicos para impulsar el desempeño?	X		X		X		
DIMENSIÓN Incentivos Extraeconómicos		Si	No	Si	No	Si	No	
13	¿Recibe elogios por parte de su jefe inmediato?	X		X		X		
14	¿Recibe algún reconocimiento no monetario por el esfuerzo en el desempeño de sus labores?	X		X		X		
15	¿La empresa reconoce públicamente el logro de los objetivos alcanzado por los colaboradores de las áreas de soporte?	X		X		X		
16	¿Recibe tratamiento en clínicas solventados por la empresa?	X		X		X		
17	¿Está conforme con las opciones de crecimiento y desarrollo dentro de la empresa (oportunidades de ascenso/promoción)?	X		X		X		
18	¿Tiene un seguro médico particular (EPS) para Ud. y su familia cubierta por la empresa?	X		X		X		
19	¿La empresa realiza eventos recreativos para sus colaboradores y/o sus familiares?	X		X		X		
20	¿La empresa realiza eventos deportivos para sus colaboradores?	X		X		X		
21	¿La empresa realiza fiestas de fin de año para sus colaboradores?	X		X		X		
22	¿Has recibido algún tipo de capacitación por parte de la empresa?	X		X		X		
23	¿La empresa brinda facilidades para que los colaboradores estudien?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

 Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

 Apellidos y nombres del juez validador. Mg: **Moncada Vergara Luz Angelita**

DNI: 18110664

 Especialidad del validador: **Maestro en Administración de Negocios**

20 de Junio del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION Talento humano								
1.	¿Con tu nivel de desempeño puedes optar por un ascenso laboral dentro de la empresa?	X		X		X		
2.	¿Tienes la capacidad de resolver cualquier inconveniente que se te presente en el trabajo?	X		X		X		
3.	¿La empresa utiliza la herramienta apropiada para poder medir el desempeño de tus actividades?	X		X		X		
4.	¿Tu desempeño dentro de la empresa es reconocido por tus superiores?	X		X		X		
5.	¿La evaluación del desempeño, ayuda a mejorar tus debilidades laborales en tu entorno?	X		X		X		
DIMENSION Factores internos								
6.	¿Tienes la capacidad de trabajar en un entorno nuevo?	X		X		X		
7.	¿La motivación que te brinda la empresa favorece tu desempeño laboral?	X		X		X		
8.	¿Tus jefes inmediatos te motivan para que te desempeñes mejor en tu labor diario?	X		X		X		
9.	¿Estás contento y motivado con tu puesto de trabajo?	X		X		X		
10.	¿Se siente comprometido con los objetivos de la empresa?	X		X		X		
DIMENSION Evaluaciones								
11.	¿Crees que tu rendimiento en el trabajo es bueno?	X		X		X		
12.	¿Cuándo ingresaste a trabajar a la empresa te adaptaste rápidamente con tus nuevos compañeros?	X		X		X		
13.	¿La comunicación con tus jefes y/o superiores es eficaz?	X		X		X		
14.	¿Sientes que puedes tener la libertad y facilidad para entablar relaciones o interactuar con tus compañeros de trabajo?	X		X		X		
15.	¿Tienes iniciativa para tomar decisiones cuando tu jefe inmediato no se encuentra?	X		X		X		
16.	¿La empresa utiliza la herramienta apropiada para poder medir tus conocimientos en el desempeño de tus actividades?	X		X		X		
17.	¿Desarrollas tus talentos satisfactoriamente dentro de la empresa?	X		X		X		
18.	¿Tu comportamiento con tus compañeros de trabajo es adecuado?	X		X		X		
19.	¿Recibes algún tipo de recompensa cuando tu desempeño laboral es bueno?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: **Moncada Vergara Luz Angelita**

DNI 18110664

Especialidad del validador: **Maestro en Administración de Negocios**

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

20 de Junio del 2022



Anexo 6: Base De Datos SPSS Para La Prueba De Normalidad Y La Prueba De Correlación

*Sin título1 [ConjuntoDatos0] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	INCENTIVO_LABORAL	TALENTO_HUMAN O	FACTORES_INTERNOS	EVALUACIONES	DESEMPEÑO	var	var
1	79,00	18,00	17,00	32,00	67,00		
2	71,00	20,00	19,00	30,00	69,00		
3	55,00	23,00	22,00	38,00	83,00		
4	52,00	22,00	21,00	36,00	79,00		
5	76,00	21,00	17,00	39,00	77,00		
6	72,00	24,00	25,00	40,00	89,00		
7	69,00	13,00	15,00	31,00	59,00		
8	74,00	21,00	19,00	40,00	80,00		
9	77,00	15,00	14,00	28,00	57,00		
10	68,00	20,00	19,00	35,00	74,00		
11	50,00	15,00	16,00	32,00	63,00		
12	69,00	15,00	11,00	33,00	59,00		
13	49,00	13,00	15,00	29,00	57,00		
14	54,00	17,00	15,00	34,00	66,00		
15	56,00	16,00	18,00	32,00	66,00		
16	54,00	18,00	19,00	36,00	73,00		
17	57,00	18,00	19,00	40,00	77,00		
18	63,00	14,00	15,00	30,00	59,00		
19	48,00	14,00	15,00	30,00	59,00		
20	69,00	14,00	17,00	29,00	60,00		
21	56,00	21,00	13,00	38,00	72,00		
22	53,00	13,00	15,00	27,00	55,00		
23	56,00	13,00	12,00	25,00	50,00		
24	82,00	25,00	25,00	44,00	94,00		
25	46,00	15,00	19,00	30,00	64,00		
26	55,00	13,00	13,00	31,00	57,00		

Vista de datos Vista de variables

Anexo 6: Base De Datos En Excel

VARIABLE INCENTIVO LABORAL

BASE DE DATOS DE VARIABLE INDEPENDIENTE INCETIVO LABORAL

N°	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
1	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	5	5	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	2	2	4	4	1	1	1	1	1	1	5	5	2	2	2	2	4	2	2	2	2	4	3
4	1	2	2	1	1	2	1	4	1	1	5	5	3	2	2	4	2	3	3	3	1	1	2
5	2	2	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	2	4	4	2	4	4	2	4	4	4
6	4	4	2	4	4	2	4	2	2	2	4	4	4	2	4	2	2	4	4	2	2	4	4
7	1	2	1	5	1	1	1	1	1	1	5	5	4	3	5	3	1	5	5	5	3	5	5
8	4	4	4	2	2	4	1	2	2	3	5	5	5	2	3	2	2	4	4	4	1	4	5
9	3	2	3	4	2	3	4	4	2	2	3	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4
10	3	3	4	4	1	1	1	1	1	1	5	5	4	3	3	3	2	5	3	5	3	4	3
11	3	3	2	4	1	3	1	1	1	2	4	4	3	2	2	1	1	1	2	2	1	3	3
12	4	3	4	1	2	3	1	1	1	1	4	3	4	2	3	4	5	4	4	4	3	4	4
13	2	3	2	4	1	2	2	1	1	1	4	5	3	2	2	1	1	2	2	3	1	2	2
14	2	2	3	4	2	4	2	2	2	2	4	4	3	3	2	2	1	1	1	1	2	3	2
15	2	3	2	4	4	4	1	2	4	1	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	1
16	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	5	5	3	3	2	1	2	1	4	3	1	3	3
17	4	4	3	3	1	1	1	3	1	1	4	3	3	3	4	2	2	1	4	4	1	1	3
18	3	3	2	2	3	3	1	2	1	1	5	5	4	3	4	1	2	1	3	4	3	4	3
19	2	2	2	3	2	3	1	1	1	1	4	5	3	1	2	2	1	1	2	3	1	2	3
20	1	2	1	1	3	1	5	5	1	4	5	5	4	1	4	4	5	2	2	5	1	2	5
21	3	3	3	2	3	3	1	1	1	1	5	5	3	3	3	3	1	3	1	1	3	1	3
22	2	2	2	5	1	1	1	1	1	1	5	5	3	3	1	3	1	4	3	1	1	3	3
23	3	3	3	4	1	2	4	2	3	2	3	3	2	3	3	2	1	1	2	3	1	3	2
24	5	5	3	1	3	5	5	1	1	5	5	4	3	3	4	3	5	3	3	4	4	4	3
25	1	2	2	4	1	1	1	1	1	1	4	5	2	3	2	2	1	1	2	3	1	3	2
26	2	2	2	3	2	2	2	1	1	2	4	5	3	4	3	3	2	1	2	3	1	2	3
27	3	3	4	4	3	2	1	1	1	2	5	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	2	3
28	3	3	3	4	2	1	1	1	1	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3
29	3	3	1	4	2	3	1	1	1	1	5	5	3	3	3	3	1	1	3	2	1	3	2
30	2	3	2	3	1	1	1	1	1	1	5	4	2	2	3	3	1	1	3	2	1	2	1
31	4	4	5	2	3	5	1	1	1	1	5	3	4	1	5	5	5	4	5	5	1	3	4
32	3	3	3	5	4	4	5	1	1	1	5	5	5	3	3	4	5	5	5	5	5	3	3
33	3	2	1	5	1	1	5	1	3	1	4	4	3	3	4	4	1	5	5	5	4	5	5
34	4	3	4	1	1	2	1	1	1	1	4	4	3	3	3	4	1	3	4	4	3	5	4
35	5	4	5	4	1	1	1	1	1	1	3	3	5	5	5	5	1	3	5	3	1	5	5
36	1	2	2	5	1	2	1	1	1	1	4	5	1	1	1	2	1	1	4	1	3	3	3
37	3	3	2	4	2	1	1	1	1	1	4	5	3	2	1	4	1	1	2	2	1	3	2
38	3	3	3	5	1	3	3	1	1	1	4	5	3	3	2	3	1	3	3	3	3	5	4
39	4	4	1	5	1	1	1	1	1	1	5	5	3	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5
40	3	3	4	5	1	1	1	1	1	1	5	5	2	3	1	1	1	4	3	4	2	3	4
41	3	3	1	4	1	1	1	1	1	1	5	5	3	3	1	3	1	1	3	3	1	3	3
42	3	3	3	5	2	3	1	1	1	2	5	5	3	3	3	3	1	1	3	3	1	3	3
43	3	3	3	5	1	3	1	1	1	3	3	3	3	3	2	2	1	1	2	2	1	2	2
44	3	3	2	5	2	2	1	1	1	1	5	4	2	3	2	4	1	1	2	3	3	3	3
45	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	1	1	1	2	1	3	4
46	4	4	3	4	3	3	1	1	1	2	5	5	3	3	4	4	1	1	3	2	3	3	4
47	5	4	2	5	3	4	1	1	1	1	5	5	4	4	4	4	1	1	3	2	3	3	3
48	3	3	2	5	2	3	1	1	1	1	5	5	4	3	3	3	1	1	2	3	4	3	3
49	3	3	3	5	3	3	1	1	1	3	5	5	4	3	3	3	1	1	3	3	1	3	3
50	5	5	5	5	3	4	1	1	1	3	5	5	4	4	3	4	1	1	3	2	1	4	4

VARIABLE DESEMPEÑO

BASE DE DATOS DE VARIABLE DEPENDIENTE DESEMPEÑO

Nº	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
1	5	5	2	2	4	5	2	2	3	5	5	5	3	3	4	2	4	5	1
2	4	5	3	4	4	5	3	4	3	4	4	5	4	4	4	3	2	3	1
3	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	1	5	5	1	3	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	3
6	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	3
7	3	4	2	2	2	4	3	2	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	2
8	5	5	3	4	4	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	4	3	5	3
9	3	4	2	3	3	4	2	2	3	3	4	4	3	4	3	2	2	4	2
10	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
11	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	2
12	3	4	3	2	3	3	2	1	3	2	4	4	4	4	4	3	4	4	2
13	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3
14	4	4	3	3	3	4	3	2	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4
15	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4
16	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	4	3	3	5	1
17	3	4	3	4	4	4	3	4	3	5	4	5	5	5	5	4	4	5	3
18	3	3	3	2	3	4	3	3	3	2	4	4	3	4	3	3	3	4	2
19	3	3	3	2	3	4	3	3	3	2	4	4	3	4	3	3	3	4	2
20	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	2
21	5	4	3	4	5	5	2	2	1	3	5	5	5	5	5	4	3	5	1
22	4	4	1	3	1	4	2	3	3	3	4	3	4	3	3	1	3	4	2
23	3	3	2	2	3	3	2	3	1	3	3	4	3	3	3	2	1	3	3
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
25	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	2
26	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3
27	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	4	3	3	4	4	4
28	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3
29	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2
30	3	2	2	3	3	4	3	2	2	4	4	4	3	4	3	3	3	3	2
31	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	3
32	3	4	3	3	3	3	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	2
33	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3
34	2	2	4	3	4	5	3	4	3	3	4	5	5	5	4	4	3	5	3
35	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4
36	2	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	2
37	2	4	3	2	3	4	2	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	1
38	5	4	4	3	4	5	4	3	3	4	4	5	3	4	4	4	3	4	2
39	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
40	4	5	2	2	4	5	2	2	4	5	5	4	4	4	4	2	4	4	1
41	3	4	3	3	3	4	2	3	2	3	4	4	3	4	3	3	3	5	3
42	3	3	3	3	4	5	3	3	2	3	4	5	3	5	3	3	3	5	3
43	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	5	4	4	3	3	3	5	3
44	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	5	3	3	3	3	3	4	3
45	3	3	2	3	2	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3
46	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	5	5	3	4	4	4	5	3
47	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3
48	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4
49	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	5	3
50	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4	3

Anexo 7: Ficha técnica

Ficha técnica de la variable Incentivo laboral

- Nombre original: Cuestionario de Medición de Incentivos Laborales
- Autor: Sarita Leonor Ventura Chilón
- Año: 2019
- Procedencia: Cajamarca
- Duración aproximada: 15 minutos
- Puntuación: Escala de Likert, valores: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi Siempre (4) y Siempre (5)
- Adaptación: Kristy Yesenia León Ruiz
- Campo de aplicación: Al personal de las áreas de soporte, de una empresa agroindustrial, Trujillo, que cuenten con más de un año de permanencia en el puesto.
- Categorización y rangos de medición: Nivel bajo: 23 - 54, Nivel regular: 55-85, Nivel alto: 86-116

Ficha técnica de la variable desempeño laboral

- Nombre original: Cuestionario de Medición del Desempeño laboral
- Autores: Kely Cueva Gonzales y Marleny Analí Díaz Ruiz
- Año: 2017
- Procedencia: Tarapoto
- Duración aproximada: 10 minutos
- Puntuación: Escala de Likert, valores: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi Siempre (4) y Siempre (5)
- Adaptación: Kristy Yesenia León Ruiz
- Campo de aplicación: Al personal de las áreas de soporte, de una empresa agroindustrial, Trujillo, que cuenten con más de un año de permanencia en el puesto.
- Categorización y rangos de medición: Nivel bajo:19-45, Nivel regular: 46-71, Nivel alto: 72-97

Anexo 8: Grado de correlación

± 0.96 , ± 1.0 PERFECTA

± 0.85 , ± 0.95 FUERTE

± 0.70 , ± 0.84 SIGNIFICATIVA

± 0.50 , ± 0.69 MODERADA

± 0.20 , ± 0.49 DÉBIL

± 0.10 , ± 0.19 MUY DÉBIL

± 0.09 , ± 0.0 NULA



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ALZA SALVATIERRA VANESSA JOCELYN, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Influencia del incentivo laboral en el desempeño del personal de las áreas de soporte de una empresa agroindustrial en Trujillo-2022", cuyo autor es LEON RUIZ KRISTY YESENIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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

TRUJILLO, 16 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ALZA SALVATIERRA VANESSA JOCELYN DNI: 19081715 ORCID: 0000-0003-4781-8646	Firmado electrónicamente por: VALZASA el 16-08- 2022 12:18:54

Código documento Trilce: TRI - 0416830