



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Los incentivos laborales y el comportamiento laboral de los
colaboradores en la Caja Trujillo, Tarapoto, 2022.**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Administración

AUTORES:

Ramos Pérez, María Verónica (orcid.org/0000-0003-3778-7399)

Varas Tuesta, Ingrit Fiorella (orcid.org/0000-0001-9383-5207)

ASESOR:

Mg. Tarrillo Paredes José (orcid.org/0000-003-3229-3189)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Responsabilidad social, empleo y emprendimiento.

TARAPOTO – PERÚ

2022

Dedicatoria

El Trabajo de investigación está dedicado por la paciencia y apoyo en todos los aspectos de nuestra formación a nuestros padres, quienes formaron parte de nuestro sacrificio demostrándonos su amor y confianza en cada uno de nuestros objetivos profesionales.

Agradecimiento

Gracias a Dios por proporcionarnos la fuerza necesaria para cumplir nuestros sueños. A nuestros docentes de nuestra casa de estudio, gracias por su, colaboración, paciencia, apoyo, así como por la sabiduría que nos transmitieron en el desarrollo de la tesis, en especial al Mg. José Fernando Escobedo Gálvez y al Mg. José Tarrillo Paredes. por guiarnos en el desarrollo de la investigación y llegar a la culminación del mismo.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	11
3.1. Tipo y diseño de investigación	11
3.2. Variables y operacionalización	12
3.3. Población, muestra y muestreo	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
3.5. Procedimientos	16
3.6. Método de análisis de datos	16
3.7. Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	18
4.1. Prueba de normalidad.	18
4.2. Resultados.	22
V. DISCUSIÓN	26
VI. CONCLUSIONES	29
VII. RECOMENDACIONES	30
REFERENCIAS	31
ANEXOS	34

Índice de Tablas

Tabla 1.....	15
Tabla 2.....	16
Tabla 3.....	18
Tabla 4.....	19
Tabla 5.....	20
Tabla 6.....	21
Tabla 7.....	22
Tabla 8.....	23
Tabla 9.....	24
Tabla 10.....	25

Índice de figuras

Figura 1. Esquema de diseño no experimental	11
---	----

Resumen

La investigación tiene por objetivo Determinar la relación del sistema de incentivos con el comportamiento laboral de los colaboradores de la Caja Trujillo, Tarapoto 2022. Se planteó como pregunta general: ¿En qué medida el sistema de incentivos se relaciona con el comportamiento laboral de los colaboradores en la Caja Trujillo 2022, Tarapoto? La investigación planteada presenta un enfoque cuantitativo, tipo aplicada, nivel investigación correlacional y diseño será no experimental. Se aplicó una muestra censal en donde del total de la población conformada por 40 colaboradores. E obtuvo como resultados que en la tabla 7 muestra la correlación de Pearson de las variables incentivo laborales y comportamiento laboral, en base a una muestra de 40 individuos, en donde el coeficiente de correlación de Pearson obtenido es de 0.388, indicando que existe una correlación positiva moderada entre las variables. Concluyendo que se determinó la relación del sistema de incentivos con el comportamiento laboral de los colaboradores de la Caja Trujillo, Tarapoto 2022. Con una correlación de Pearson de 0.388 y un nivel de significancia de 0.000 menor al p-valor de 0.05.

Palabras clave: Comportamiento laboral, incentivos educativos, incentivos educativos, incentivos laborales e incentivos recreativos.

Abstract

The objective of the research is to determine the relationship of the incentive system with the work behavior of the employees of Caja Trujillo, Tarapoto 2022. The general question was raised: To what extent is the incentive system related to the work behavior of the employees? in the Trujillo Box 2022, Tarapoto? The proposed research presents a quantitative approach, applied type, correlational research level and design will be non-experimental. A census sample was applied where the total population made up of 40 collaborators. E obtained as results that in Table 7 shows the Pearson correlation of the variables work incentive and work behavior, based on a sample of 40 individuals, where the Pearson correlation coefficient obtained is 0.388, indicating that there is a correlation moderate positive between the variables. Concluding that the relationship of the incentive system with the labor behavior of the employees of Caja Trujillo, Tarapoto 2022 was determined. With a Pearson correlation of 0.388 and a significance level of 0.000 less than the p-value of 0.05.

Keywords: Work behavior, educational incentives, educational incentives, work incentives and recreational incentives.

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día, en su mayoría de las empresas inducen diversas estrategias en el ambiente laboral para mantener en el tiempo estrategias que involucran un ambiente laboral competitivo, el logro de objetivos, incentivos laborales y comportamiento en el trabajo.

A nivel internacional, Manjarrez, et al. (2020) comprobaron que ciertas compañías optimizaron el comportamiento laboral en la institución mediante la participación firme de los directivos, estimulando de manera ajustar la productividad de los colaboradores con el objetivo de contribuir en la misión de la empresa. A partir de la perspectiva, la investigación muestra este rendimiento depende de su entorno. apto, una estimulación firme y capacidad suficiente. Guartán, et al. (2019) este mo demostrar el comportamiento a manera importante hacia el triunfo de una compañía. En este sentido, la puntualidad, personalidad, protocolo y solución de problema son componentes terminantes para apreciar el desenvolvimiento de los colaboradores interno. Tena-Sánchez (2018) ha asegurado que los incentivos económicos simbolizan uno de los principales incentivos para trabajar, además de que el trabajo puede traer otros beneficios adicionales a los trabajadores, como la gratitud, la autoestima y la autorrealización. En Colombia el autor Martínez (2018) Insinúa el hecho de que otras empresas se esfuerzan por seguir siendo competentes en diversos entornos y eligen inspirar repetidamente a sus empleados para la excelencia. Su desarrollo demuestra un compromiso con las responsabilidades establecidas y toma acciones creativas que promueven tanto facilitar como acelerar el desarrollo beneficios que llevan a la mejora de sus productos o servicios, permitiendo alcanzar los objetivos.

A nivel nacional, un artículo escrito por Patiño (2018), En 2016, el 50% de los trabajadores estaba por debajo del salario mínimo, el 20% estaba pagado y solo el 5% tenía el salario mínimo legal. Como resultado, se elevó el salario mínimo vital y los nuevos métodos de formación previstos en el entorno laboral del mundo real tienen como objetivo integrar a los jóvenes profesionales técnicos como pasantías corporativas y permitir que sean contratados cuando sea a su favor. A demás en relación con lo explicado anticipadamente, se desplegará el presente estudio en Caja

Trujillo, situado en la ciudad de Tarapoto – San Martín, la cual ofrece servicios financieros, préstamos personales, ahorros, etc. Así mismo, se ha venido observando que en la caja Trujillo, debido a la coyuntura por el Covid 19 se notó afectado la colocación de créditos y captaciones de ahorros, trayendo como resultado el cambio y/o modificación de las condiciones de los incentivos, ya que las metas mensuales a cumplir requerido a su personal por parte de la institución, se seguían con servando con la misma exigencia durante la pandemia. Esto ha traído consigo la falta de interés y desmotivación en el desarrollo de sus actividades. Esto genera una falta de compromiso y hace que los empleados no se sientan equiparados con la institución, lo que refleja una baja productividad en el logro de sus objetivos. De acuerdo con la información de este estudio, se intentó determinar cuál es la problemática en medio del incentivo laboral y su comportamiento laboral en los participantes de la entidad financiera, Tarapoto – 2022.

De acuerdo a la realidad descrita se planteó como pregunta general: ¿En qué medida el sistema de incentivos se relacionan con el comportamiento laboral de los colaboradores en la Caja Trujillo 2022, Tarapoto? y de forma específica se planteó las siguientes preguntas: 1. ¿En qué medida el incentivo económico se relaciona con el comportamiento laboral de los colaboradores de la Caja Trujillo, Tarapoto, 2022?, 2. ¿En qué medida el incentivo recreativo se relaciona con el comportamiento laboral de los colaboradores de la Caja Trujillo, Tarapoto, 2022?, 3. ¿En qué medida el incentivo educativo se relaciona con el comportamiento laboral de los colaboradores de la Caja Trujillo, Tarapoto, 2022??

La investigación se **justifica teóricamente** debido a que este trabajo se argumenta por la contribución que enclaustra para acumular conocimiento de las variables de investigación en base a teoría de las necesidades personales de nuestra variable incentivos laborales y la variable comportamiento laboral, fundamentos que constituyen en bases teóricas de investigación. Con respecto a la **justificación práctica**, por que cabe mencionar que los resultados obtenidos contribuyen a decisiones que mejoran los incentivos por el trabajo realizado dentro de las entidades financieras, y así ayudar a lograr mejores escenarios de trabajo y optimizar el comportamiento laboral. A partir del punto de su **justificación**

metodológica, La principal contribución es desarrollar herramientas de recolección de datos apropiadas basadas en la teoría apropiada para cada variable de investigación, y que sirvan como referencia para la investigación utilizada en este campo. Por su **justificación social**, con la necesidad de una adecuada cooperación entre empleadores y empleados es una de las primordiales labores de los representantes.

Conforme a la problemática se plantea como objetivo general: Determinar la relación de los sistemas de incentivos al comportamiento laboral de los empleados en Caja Trujillo, Tarapoto 2022. De igual forma los objetivos específicos son: 1. Determinar la relación de los incentivos económicos con el comportamiento laboral de los colaboradores de la Caja Trujillo, 2022., 2. Determinar la relación de los incentivos recreativos con el comportamiento laboral de los colaboradores de la Caja Trujillo, 2022., y 3. Determinar la relación de los incentivos educativos con el comportamiento laboral de los empleados de la Caja Trujillo, 2022. En base al problema y objetivos planteados, se establece la siguiente hipótesis general: H_i : Los incentivos laborales tienen relación significativa en el comportamiento laboral de los colaboradores de la Caja Trujillo, Tarapoto, 2022. H_0 : Los incentivos laborales no tienen relación significativa en el comportamiento laboral de los colaboradores de la Caja Trujillo, Tarapoto, 2022. Y de forma específica se planteó las siguientes: H_{i1} : Los incentivos económicos tienen relación significativa con el comportamiento laboral de los colaboradores de la Caja Trujillo, Tarapoto, 2022. H_{01} : Los incentivos económicos no tienen relación significativa con el comportamiento laboral de los colaboradores de la Caja Trujillo, Tarapoto, 2022., H_{i2} : Los incentivos recreativos tienen relación significativa con el comportamiento laboral de los colaboradores de la Caja Trujillo, Tarapoto, 2022., H_{02} : Los incentivos recreativos no tienen relación significativa con el comportamiento laboral de los colaboradores de la Caja Trujillo, Tarapoto, 2022., H_{i3} : Los incentivos educativos tienen relación significativa con el comportamiento laboral de los colaboradores de la Caja Trujillo, Tarapoto, 2022., H_{03} : Los incentivos educativos no tienen relación significativa con el comportamiento laboral de los colaboradores de la Caja Trujillo, Tarapoto, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Se presentará los siguientes antecedentes internacionales:

Guzmán (2019) en su artículo tuvo como objetivo comprobar la dependencia del estudio no experimental de correlación de una población de 26 trabajadores activos, compuesta entre incentivos laborales percibidos y comportamientos laborales de los trabajadores Catacaos de la sociedad pública, con resultados, ver Tabla 01 y valores dados de $p(0.01)$; $\rho(0.642)$ y $R(0.05)$, concluimos que existe relación directa y significativa entre incentivos laborales y comportamiento laboral.

Otavo (2019) en su artículo cuyo objetivo fue describir las percepciones de los empleados sobre los incentivos y su impacto en la motivación del grupo piloto, La técnica utilizada es el estudio descriptivo relacional. La población incluida en la encuesta es 297 trabajadores y la muestra incluye 141 empleados, el método utilizado es un medio de investigación y encuesta tipo Likert, y el tema de los incentivos empresariales generalmente se aborda en términos de compensación monetaria y monetaria. Sin embargo, desde la perspectiva de un empleado, se ha abandonado la superioridad de otras formas de compensación, que no precisamente se considera un incentivo económico, pero estos incentivos son importantes para los empleados, tales como: premio por desarrollo competitivo y laboral, crecimiento académico, horario laboral flexible y logros.

Ibrahim (2018) en su artículo el propósito fue identificar incentivos importantes para los trabajadores de esta ciudad industrial, medir su desempeño y definir las relaciones entre los sistemas de incentivos utilizados en la industria. Utilizando métodos analíticos descriptivos, los investigadores han diseñado cuestionarios que cubren tres aspectos clave de la investigación: los incentivos morales y materiales y sus capacidades para desempeñar sus funciones. Para realizar la encuesta, fue dirigida a los empleados que realizan diferentes trabajos en la industria. La muestra es de unas 134 personas trabajaron en la ciudad industrial de La Meca. De esto podemos concluir que si existe relación estadística directa ente incentivos significativos y comportamiento laboral.

Leal y Salamanca (2018) en su artículo el objetivo era proponer un tipo de incentivos focalizados para coordinar a las personas dentro de la organización, el método de encuesta es descriptivo transversal, la población está constituida por 34 empleados, es un censo, el método de recolección de datos es una encuesta, el medio es un cuestionario y sugerencias. Orientación hacia el futuro. Las recompensas están destinadas a motivar a los empleados a desarrollar mejor las actividades asignadas. Cabe señalar que este diseño es flexible y se puede personalizar para cualquier negocio. Además, los elementos y medidas determinadas en este modelo son los principales pilares que debe tener una empresa y brindan una oportunidad para resaltar otros criterios de los que la empresa es rentable. Lo más importante es identificar las intenciones de la dirección de la empresa, identificar a los participantes que la componen en relación con las personas que la hacen y ejecutan, y recompensarlos de la manera más justa y equitativa. La motivación de los incentivos económicos que pueden otorgar a los trabajadores depende de cada empresa mientras tanto cumplan con los criterios de elegibilidad de la organización y las expectativas que esta espera de los empleados o trabajadores.

Meza (2018) En su artículo, quería conocer el clima de una organización y cómo afecta el comportamiento laboral de los empleados. El modelo de encuesta fue descriptivo, cuantitativo, transversal, censal a 100 integrantes de la empresa, y el método utilizado fue la encuesta. En cuanto al resultado de correlación R de Pearson, el nivel fue de 0,569 y la significancia de 0,000, por lo que es el resultado frente a la mejora del clima organizacional.

Vilema (2018) en su artículo se tuvo como objetivo contribuir y desarrollar nivel de desempeño de los trabajadores a raíz de las estrategias de comunicación, toma de decisiones y motivación utilizada como indicadores del comportamiento laboral. La encuesta fue de carácter cuantitativo y descriptivo, la población y muestra es 25 trabajadores, y el método utilizado fue la encuesta. En conclusión, se encontró que el clima organizacional mantiene cierto grado de interdependencia con el comportamiento laboral. La correlación obtenida es 0.779 y un nivel de significancia 0.000.

Se presentará los siguientes antecedentes nacionales:

De la Cruz y Sánchez, (2020) su artículo tuvo como objetivo investigar la correlación entre incentivos laborales y desempeño de los empleados de la microempresa del centro comercial Zona Franca. Manejo del tipo de método utilizado De un método cuantitativo, se trata de un diseño no experimental con un área transversal notable. Se concluye que el 32% de los empleados creían haber recibido incentivos económicos, el 30% creían haber recibido incentivos de entretenimiento y el 29% creían haber recibido incentivos de capacitación. Por lo tanto, se puede concluir que existe una interrelación entre incentivos laborales y desempeño laboral. El recíproco Rho de Spearman es igual a 0,332. Por lo tanto, acepta los supuestos de la investigación y rechaza los supuestos originales.

Guzmán (2019) en su artículo tuvo como objetivo averiguar el grado de relevancia entre los incentivos y el comportamiento laboral. A este estudio de investigación le experimentan los incentivos laborales. afecta la producción del personal en dichas instituciones. Se concluyó que cuantos más incentivos laborales existen, más productivos son los trabajadores ($Rho = 0,642$), y una de las recomendaciones es la relación entre la participación empresarial y los incentivos laborales para lograr la mejora laboral. Relaciones dentro de la organización.

Arteaga y Cortez (2018) en su artículo tuvo como objetivo determinar la relación establecida entre el plan de incentivos y la motivación laboral de la consultora empresarial “MI BANCO”, banco de la microempresas Agencia Viru – 2016, correlacional con la población de 32 colaboradores en la oficina de Mi Banco Diseño de investigación causal una ruta desarrollada utilizando cuestionario y equipos de prueba S.A. es un plan de incentivos entre los consultores de negocios del banco de microempresas “MIBANCO” Agencia Viru-2016. Concluimos que existe una relación de $r = 0.794$ entre incentivo laboral y motivación laboral. Muestra que la relación es importante y directa.

Ordoñez y Quiroz (2018) en su artículo tuvo como objetivo determinar la relación entre los incentivos laborales y el comportamiento laboral de los trabajadores de la empresa AUTONORT Cajamarca SAC, 2018. Estudio correlacional, descriptivo, transversal, no experimental, cuyo objetivo fue determinar la relación entre los incentivos laborales de los empleados y el desempeño laboral en el año 2018, en una muestra de 72 empleados de una empresa. Veintiún eran mujeres y 51 hombres, con diferentes tipos de contratos y ocupaciones, y concluyeron que existía una asociación significativa entre los incentivos laborales y el comportamiento laboral. Encuesta a 72 trabajadores de AUTONOR Cajamarca SAC. El 44% estuvo de acuerdo en que los incentivos laborales están relacionados con el trabajo. Cuando se trata de oportunidades de promoción, el 2,8% de los empleados rechazan rotundamente los incentivos para las oportunidades de promoción.

Suyón (2018) en su artículo tuvo como objetivo elaborar un plan de incentivos laborales de Importadora Cervantes SAC, para la productividad laboral, la naturaleza del estudio fue descriptivo-prospectivo, diseño no experimental, la población estuvo conformado por seis colaboradores de la empresa. Utilizamos un cuestionario de equipo de evaluación para recolectar los datos y procesamos los datos con el software estadístico SPSS. La conclusión es que la organización compite constantemente con diversas empresas que prometen lo mismo, por lo que es posible estimar una rentabilidad simple de 24,6% para la implementación de planes de productividad laboral y es importante ponerse en el mercado.

Silva (2018) realizó estudio, con el objetivo de determinar el nivel de impacto de incentivos laborales en el comportamiento de los empleados del Grupo de Analistas de Crédito Compartamos Financiera Trujillo. El proyecto de investigación fue descriptivo y realizado a 22 analistas, usó una encuesta para recolectar datos y los procesó en Microsoft Excel. Ella concluye que existe un vínculo directo entre los incentivos laborales y el comportamiento laboral. Un excelente programa de incentivos laborales manifestado en un buen desempeño de los analistas de la empresa.

Para las teorías relacionadas con proyectos de investigación se han estudiado varios autores que tienen definiciones de las variables objeto de estudio.

Los incentivos laborales están enfatizados o relacionados a las teorías como:

Teorías de los incentivos monetarios según Sherman (1999) quien considera Los incentivos financieros se fundamenta en la proporcionalidad, y cuanto mayor sea la producción, más probable es el incentivo (Chiavenato, 2009). Teorías de los incentivos no monetarios según Werther (1995) quien considera que los incentivos nomonetarios reconocen y recompensan el trabajo realizado por los empleados, que pueden ser diplomas, tarjetas de felicitación, vacaciones y muchas acciones relacionadas que pueden motivar a los empleados. (García y Patjane, 2014).

En cuanto al enfoque teórico del comportamiento laboral está basado en:

Teorías de la motivación McClelland (1943) quien considera que la Teoría de motivación, que se divide en 2 necesidades logro: Se debe alentar a los asistentes a cumplir y superar las expectativas, buscar desafíos, establecer metas, asumir riesgos y diferenciarse mejorando sus trabajos. Poder: Las personas con un alto nivel de autoridad pretenden influir en los demás asumiendo el liderazgo y mostrando confianza en sí mismos. Afiliación: Su principal objetivo es ser parte del grupo, y se preocupan por lo que se dice de ellos y se caracterizan por optar por ayudar a sus compañeros en lugar de competir. (Lussier y Achua, 2016). La Teoría Motivacional de Maslow (1943), la considero en Teoría de la Motivación Humana. Tiene origen en la ciencia social y es considerablemente utilizado el entorno de la psicología clínica. Ahora es una de las teorías más importantes en las áreas de motivación, liderazgo y progreso, y comportamiento laboral (Reid 2008). teoría de la motivación intrínseca de Ambrose y Kulik (1999) quien considero que estar motivado intrínsecamente es asumir un como un desafío personal. Solo lo confronta para encontrar una solución, yno hay esperanza de recompensa externa por hacerlo. (Jiménez, 2007).

Se presenta también el enfoque conceptual de las variables y dimensiones:

Se define a los incentivos como pagos que una organización paga a los participantes a cambio de donaciones (salarios, premios, ganancias, oportunidades de crecimiento, seguridad laboral, supervisión abierta, premios, etc.). Todos los incentivos

tienen beneficios personales porque varían de persona a persona. Lo que es útil para una persona puede no serlo para otra. Chiavenato (2007). Del mismo modo se define, que son recompensas que se conceden cuando se han cumplido con los objetivos establecidos dentro de la organización. De igual forma, pueden considerarse un pago variable a un empleado en función de la producción total o resultado logrados. Banjoko (2006). Se define el comportamiento laboral como el estudio y aplicación del conocimiento sobre el comportamiento individual dentro de una organización es una herramienta humana para beneficio humano y eso es todo. ampliamente utilizada para el comportamiento humano de todo tipo de empresas. Andrew Dubrin (2004). Así también se precisa el comportamiento laboral como un punto de estudio que examina la influencia de sujetos, conjuntos y estructuras en el comportamiento organizacional con la intención de utilizar el conocimiento adquirido para mejorar la efectividad organizacional. Davis K y Newstrom J (2002).

Así mismo el incentivo laboral está dividido en tres dimensiones las cuales son: Incentivos Económicos: Paul Krugman (2018) define un incentivo como motivar a las personas. Cuando se trata de economía, se vuelve más específica: los incentivos económicos son la motivación financiera para un individuo realice una acción en particular. Incentivo Recreativo: Chiavenato (2009): Los incentivos de ocio deben proporcionar tiempo para el descanso, la relajación, la higiene y en algunas situaciones, tiempo para la cohesión familiar. Incentivo Educativo: En particular la empresa brinda a los empleados la oportunidad de continuar formándose y completar su investigación.

Así mismo el comportamiento laboral está dividido en tres dimensiones: Rendimiento laboral: El desempeño laboral esta es una de las evidencias mejor estudiadas en la filología de la psicología organizacional. Por otro lado, la leyenda de este campo a fines de la década de 1980 está llena de investigaciones destinadas a evaluar la RL, la productividad y la productividad de forma indiferenciada y eficiencia del trabajador de forma indiferenciada. Por lo tanto, estos términos a menudo se consideran conceptos intercambiables porque no existe una distinción clara en las definiciones de estos términos (Gabini, 2011). Funciones laborales: Una representación de la cantidad de variable es una expresión analítica que consta de esa cantidad variable y una constante o algún método de cantidad. (Jones, 2006). Comportamiento laboral: “Los

estrategias individuales logran sus objetivos con el comportamiento de los empleados que buscan objetivos establecidos (Chiavenato, 2000).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Enfoque:

La investigación planteada presenta un enfoque cuantitativo, según Hernández, et al., (2006). Un enfoque cuantitativo establece que la recopilación de datos se utiliza para probar hipótesis basadas en la mediación numérica y el análisis estadístico para identificar pautas de comportamiento.

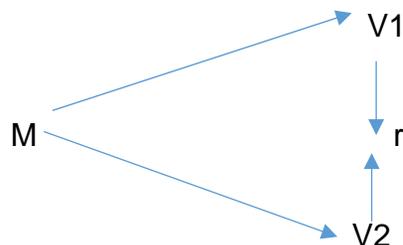
Tipo:

El tipo de investigación es tipo aplicada, ya que se elaborará un cuestionario y estará validada y presentará un nivel de confiabilidad el cual será aplicado a los participantes, según Tamayo (2006) quien indica que es un estudio o aplicación de un problema concreto, y en el caso de un hecho o característica concreta, este estudio está dirigido no solo al desarrollo de la teoría, sino también a su aplicación en contexto. Nivel investigación será correlacional, el cual buscará determinar relaciones entre variables utilizando pruebas de hipótesis tanto generales como específicas. Aquí, Hernández, et al., (2006) se refieren a estudios de correlación dirigidos a comprender las relaciones o relaciones que existen entre dos o más percepciones, categorías o variables dentro de una muestra o contexto definitivo.

Diseño:

El diseño será no experimental, en ausencia de manipulación intencional de los datos en proceso por parte del investigador (Hernández et al., 2018). El diseño estará esquematizado a continuación:

Esquema:



M = Muestra

V1 = Incentivos laborales

V2 = Comportamiento laboral

Corte de investigación

Hernández, Fernández y Baptista (2014) La indagación se realizó de corte transversal, porque es la recolección de datos con un solo tiempo, para la expectación de narrar variables y evaluar su relación en un tiempo determinado.

3.2. Variables y operacionalización

Variable independiente: Incentivo Laboral

Definición conceptual: Según Madrigal (2009) en general, es recomendable alentar o influir en los empleados para que consideren direcciones específicas destinadas a lograr sus objetivos, ya sea directa o indirectamente.

Definición operacional: Para determinar la variable incentivos laborales se han descrito tres dimensiones las cuales son Incentivo económico, incentivo recreativo, incentivo educativo, en donde se han distribuido indicadores de los cuales se generaron ítems o preguntas de investigación mediante la escala ordinal con valoración Likert.

Indicadores:

Dimensión 1: Incentivo económico

Bonos

Salarios

Dimensión 2: Incentivo recreativo

Motivación

Descanso

Dimensión 3: Incentivo educativo

Capacitaciones

Escala: Ordinal con valoración Likert

Variable dependiente: Comportamiento Laboral

Definición conceptual: Según Chiavenato (2000) Es comportamiento laboral de los practicantes en busca de metas establecidas. Representa una estrategia individual para lograr la meta.

Definición operacional: Para determinar la variable comportamiento laboral, se han descrito tres dimensiones las cuales son funciones, comportamiento,

rendimiento en donde se han distribuido indicadores de los cuales se generaron ítemso preguntas de investigación mediante la escala ordinal con valoración Likert.

Indicadores:

Dimensión 1: Funciones

Conocimientos

Capacidad

Dimensión 2: Comportamiento

Habilidades

Actitud

Satisfacción

Dimensión 3: Rendimiento

Resolución de problemas

Compromiso

Trabajo en equipo

Escala: Ordinal con valoración Likert.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población: En la investigación la población es finita, la cual está compuesta por los trabajadores de la Caja Trujillo, Tarapoto 2022, según Espinoza (2017) nos indica que las poblaciones finitas es el conjunto de personas a las cuales se investigara y se presentan de manera finita o infinita según lo que el investigador logre obtener.

Criterios de inclusión: En la investigación se integrará como participantes a los trabajadores de Caja Trujillo de la ciudad de Tarapoto.

Criterios de exclusión: En la investigación se excluirá a aquellos participantes que no tengan participación como trabajadores de Caja Trujillo de la ciudad de Tarapoto.

Muestra: Se aplicará una muestra censal en donde del total de la población será determinada la muestra en este caso se considera la muestra como 20 trabajadores. Según López P. y Fachelli S. (2015) Esto define que el volumen de la muestra censal corresponde es igual a la población. Por lo tanto, este orden se maneja cuando la población es pequeña, es decir, para relaciones absolutas para cada unidad de población.

Muestreo: Se considerará un muestreo no probabilístico, debido a que se expondrá la misma posibilidad de escoger a los integrantes de la muestra, a todos aquellos trabajadores de la población. Carhuancho Mendoza et ál. (2019), el muestreo no probabilístico se caracteriza por ser estables o arbitrariamente derivadas, y los individuos no tienen igualdad de oportunidades para participar en el estudio. El examinador aplica según su criterio y selecciona quién o voluntarios para involucrarse en el estudio

Unidad de análisis: Trabajadores que conforman la Caja Trujillo de la agencia Tarapoto.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas: Para lograr la adecuada recopilación de datos se empleará como técnica la encuesta, Según Costa (2019) es un conjunto de tecnologías que se manejan al recopilar, procesar y analizar información proporcionada por unidades o grupos específicos de personas. Esta información se obtiene de la fuente principal porque se recopila directamente del sitio. Por esta razón, las encuestas a los empleados de las instituciones financieras se utilizan como una forma de medir cómo los incentivos laborales interfieren con el comportamiento laboral.

Instrumentos: Para facilitar la recopilación de datos y dar respuesta de manera correcta a los objetivos planteados se empleará como instrumento el cuestionario con escalonamiento Likert, de acuerdo Ñaupas, Valdivia y Palacios (2019) Es un conjunto de ítems que presentamos como declaraciones o juicios y se les pide a las personas que los respondan. La herramienta consta de tres partes: la identidad del investigador, las instrucciones de cumplimentación y la presentación de los ítems a responder. Ante esto, se diseñó un cuestionario compuesto por 36 ítems, 18 ítems de la variable Incentivos laborales, y 18 ítems de la variable comportamiento laboral con una dirección positiva y cinco opciones de respuesta a través de la escala con medición ordinal con valoración Likert. Por categorías (totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, de Acuerdo, totalmente de Acuerdo), (muy malo, malo, regular, bueno, muy bueno).

Validez: Una valoración experta del tema de investigación es fundamental para dar validez a los cuestionarios aplicados para conseguir los datos precisos para alcanzar los objetivos planteados., Según Sosa (2019), el concepto de validez se refiere a lo real o cercano a lo real. Cuando no hay errores en la investigación, los resultados de la encuesta se consideran válidos.

Confiabilidad: Es importante también señalar que para exponer la confiabilidad de las preguntas de cada cuestionario y determinar si alcanzarán ser aplicables, se tendrá que recurrir a realizar la prueba piloto mediante el Alfa de Cronbach siendo de este modo necesario hacer uso del programa estadístico SPSS 25,0. Según Mora (2021), la confiabilidad de la investigación cualitativa es el grado de confianza o seguridad de que los resultados obtenidos por el investigador pueden ser aceptados de acuerdo con los procedimientos utilizados en la investigación.

Tabla 1.

Coefficiente Alfa de Cronbach Variable 1

Estadísticas de fiabilidad	
<u>Alfa de Cronbach</u>	<u>N de elementos</u>
.866	16

Interpretación:

Siendo el coeficiente del Alfa de Cronbach superior a 0.80 indicará que el instrumento tiene fuerte confiabilidad.

Considerando la siguiente escala (De Vellis 2006, p.8)

Por debajo de 0.60 es inaceptable

De .60 a .65 es indeseable.

Entre .65 y .70 es mínimamente aceptable.

De .70 a .80 es respetable.

De .80 a .90 es buena

De .90 a 1.00 Muy buena

Por lo tanto, se puede afirmar que el grado de confiabilidad es buena.

Tabla 1: Alpha de Cronbach Variable 2

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.967	16

Siendo el coeficiente Cronbach superior a 0.90 se puede afirmar que el grado de confiabilidad es muy buena

3.5. Procedimientos

Con el fin de evitar cualquier inconveniente al recoger datos, primero se realizará una solicitud que se considere esencial la aprobación por creación de documento dirigido a la empresa en el cual se solicite mediante una aplicabilidad de los instrumentos para de manera continua exponer con fundamento el objetivo de la investigación, Álvarez (2020) definen como planes porque establecen métodos habituales para gestionar acciones futuras. Son verdaderas guías de acciones, que puntualizan la característica exacta en que deben completarse determinadas acciones.

Se elaboró un instrumento en 6 dimensiones, 13 indicadores, cada indicador hace de 2 a 4 preguntas, es verificado por 3 expertos y aprueba su aplicación. Se aplicó datos de encuesta, los documentos de la universidad se ingresan a la administración de la entidad financiera para la autorización. Se clasifican un total de 32 preguntas según la escala Likert. (Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre, Siempre), (Muy malo, Malo, Regular, Bueno, Muy bueno). Finalmente, se sacarán conclusiones para brindar alternativas para mejorar los problemas expuestos.

3.6. Método de análisis de datos

El método deslucido es deductivo, porque se genera de lo común a singular, En el procesamiento de los datos se diseña una tabla o matriz de entrada múltiple, en la que se anotan los datos aportados por el sujeto y se anota la sistematización de variables. A través del programa EXCEL de la Corporación Microsoft, se utilizan estadísticas descriptivas para el cálculo de distribuciones de frecuencia y porcentaje y promedios aritméticos. La información se reporta por indicadores en forma de tablas de distribución de frecuencia y porcentaje para su análisis. Posteriormente, para

discutir los resultados, se explica la tabla de distribución de medias aritméticas de los indicadores, dimensiones y variables, estos se clasifican de acuerdo a la escala previamente establecida, la cual se basa en el intervalo que brindan las alternativas de respuesta propuestas en cada herramienta Construida. Finalmente, el coeficiente de correlación de Pearson se saca en respuesta al objetivo establecido.

3.7. Aspectos éticos

Los aspectos éticos se basan en el código de ética de la Universidad César Vallejo, los cuales se fundamentan en los siguientes principios:

Cesar Vallejo (2020), a través de su código de ética nos indica que la Justicia; está relacionado a que se debe mantener en todo momento un trato igual entre los integrantes o participantes del presente informe de investigación, Responsabilidad; el investigador será responsable por todas las acciones derivadas del presente estudio. Se respetarán los derechos de propiedad intelectual y se utilizará turnitin en la fecha adecuada.

IV. RESULTADOS

4.1. Fiabilidad del instrumento de la investigación

Tabla 3.

Fiabilidad de Alfa de Cronbach

Variable 1	Dimensiones	Alfa de Cronbach	Ítems
Incentivos laborales con un Alfa de Cronbach de 0,866 (16 ítems)	Económico	0,869	6
	Recreativo	0,828	6
	Educativo	0,926	4
Variable 2	Dimensiones	Alfa de Cronbach	Ítems
Comportamiento Laboral con un Alfa de Cronbach de 0,967 (16 ítems)	Funciones	0,865	4
	Comportamiento	0,871	6
	Rendimiento	0,901	6

En cuanto a la confiabilidad, la Tabla 3 muestra los resultados del coeficiente alfa de Cronbach están por encima de 0,9, lo que indica que la confiabilidad de los resultados obtenidos en la muestra es muy buena. Los resultados también demuestran que el instrumento es adecuado para poblaciones similares.

Tabla 4.

Validez según juicio de expertos.

Nombre del experto	Grado académico	Año de experiencia	Rol actual	Título profesional	Institución que labora
Escobedo Gálvez José Fernando	Maestro	7	Coordinador de Investigación	Licenciado en Administración	Universidad César Vallejo - Tarapoto
Cedamano Saavedra Nicol Lisbeth	Maestra	5	Docente de investigación	Licenciada en Administración	Universidad Cesar Vallejo - Tarapoto
Fasanando Puyo Tercero	Maestro	6	Docente de investigación	Licenciado en Administración	Universidad Cesar Vallejo - Tarapoto

Sin embargo, en la Tabla 4 se observa la validación del instrumento realizada por juicio de expertos, incluyendo un profesor investigador y un profesor de la Universidad César Vallejo, con un total de tres expertos en la materia. Temas cubiertos en este estudio.

4.2. Información general descriptiva de los colaboradores en la Caja Trujillo, Tarapoto, 2022

Tabla 5.

Información sociodemográfica.

		Frecuencia	Porcentaje
Sexo	Masculino	12	30.0%
	Femenino	28	70.0%
	Total	40	100.0%
Edad	21 - 30 años	5	12.5%
	31 - 40 años	25	62.5%
	41 - 50 años	10	25.0%
	51 – a más	0	0.0%
	Total	40	100.0%
Años en el cargo	0 a 5	32	80.0%
	6 a 10	8	20.0%
	11 a más	0	0.0%
	Total	40	100.0%
Formación	Secundaria completa	4	10.0%
	Técnica	22	55.0%
	Superior	14	35.0%
	Total	40	100.0%
Lugar que presta sus servicios	Ventanilla	12	30.0%
	Plataforma	6	15.0%
	Campo	15	37.5%
	Área administrativa	7	17.5%
	Total	40	100.0%

En la tabla 5, se observa la información socio demográfica en los 40 trabajadores de la Caja Trujillo, la cual distribuye de manera que, el 70.0% son de sexo femenino; el 62.5% están entre las edades de 31 a 40 años de edad; el 80.0% tiene una experiencia de 0 a 5 años trabajando en el cargo; el 55.0% tiene formación educativa técnica; y el 37.5% presta sus servicios en campo.

4.3. Prueba de normalidad.

H_0 = Las variables de estudio en la población tienen una distribución normal.

H_1 = Las variables de estudio en la población no tienen una distribución normal

Tabla 6.

Relación entre los incentivos laborales y el comportamiento laboral para medir la prueba de normalidad.

Pruebas de normalidad			
	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
INCENTIVO LABORALES	,976	40	,447
COMPORTAMIENTO LABORAL	,967	40	,217

a. Corrección de significación de Lilliefors

Aplicamos la prueba de Shapiro Wilk por que los datos de la muestra son menores que 50. De igual forma, dado que podemos observar que el nivel de significancia es mayor a 0.05, por lo tanto, aceptamos la hipótesis nula de que las variables de estudio de la población tienen una distribución normal, por lo tanto, aplicaremos la correlación de Pearson por que estas son pruebas paramétricas.

4.4. Resultados.

Con respecto al Objetivo general:

Tabla 7.

Relación entre la variable incentivos laborales y comportamiento laboral

		INCENTIVO LABORALES	COMPORTA MIENTO LABORAL
INCENTIVO LABORALES	Correlación de Pearson	1	,388**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	40	40
COMPORTAMIE NTO LABORAL	Correlación de Pearson	,388**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	40	40

** . La correlación es significativa en el nivel 0,00 (2 colas).

La tabla 7 muestra la correlación de Pearson de las variables incentivo laborales y comportamiento laboral, en base a una muestra de 40 individuos, en donde el coeficiente de correlación de Pearson obtenido es de 0.388, indicando que existe una correlación positiva moderada entre las variables y el valor de significancia al ser 0.00 indica que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis investigación H_i : Los incentivos laborales tienen relación significativa en el comportamiento laboral de los colaboradores de la Caja Trujillo, Tarapoto, 2022

Con respecto a los objetivos específicos.

Objetivo específico 1

Tabla 8.

Relación entre la dimensión económico y comportamiento laboral.

		Correlaciones	
		Económico	COMPORTAMIENTO LABORAL
Económico	Correlación de Pearson	1	,249
	Sig. (bilateral)		,000
	N	40	40
COMPORTAMIENTO LABORAL	Correlación de Pearson	,249	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	40	40

La tabla 8 muestra la correlación de Pearson de las variables Económico y comportamiento laboral, en base a una muestra de 40 individuos, en donde el coeficiente de correlación de Pearson obtenido es de 0.249, indicando que existe una correlación positiva baja entre las variables y el valor de significancia al ser 0.00 indica que se rechaza la hipótesis investigación y se acepta la hipótesis Nula H_0 : Los incentivos económicos no tienen relación significativa con el comportamiento laboral de los colaboradores de la Caja Trujillo, Tarapoto, 2022.

Objetivo Especifico 2.

Tabla 9.

Relación entre la dimensión recreativo y comportamiento laboral.

		Correlaciones	
		Recreativo	COMPORTAMIENTO LABORAL
Recreativo	Correlación de Pearson	1	,440**
	Sig. (bilateral)		,002
	N	40	40
COMPORTAMIENTO LABORAL	Correlación de Pearson	,440**	1
	Sig. (bilateral)	,002	
	N	40	40

** . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

La tabla 9 muestra la correlación de Pearson de las variables Recreativo y comportamiento laboral, en base a una muestra de 46 individuos, en donde el coeficiente de correlación de Pearson obtenido es de 0.440, indicando que existe una correlación positiva moderada entre las variables y el valor de significancia al ser 0.002 indica que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis investigación H_i : Los incentivos recreativos tienen relación significativa con el comportamiento laboral de los colaboradores de la Caja Trujillo, Tarapoto, 2022.

Objetivo específico 3

Tabla 10.

Relación entre la dimensión educativo y comportamiento laboral.

Correlaciones

		Educativo	COMPORTAMIENTO LABORAL
Educativo	Correlación de Pearson	1	,371*
	Sig. (bilateral)		,001
	N	40	40
COMPORTAMIENTO LABORAL	Correlación de Pearson	,371*	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	40	40

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

La tabla 6 muestra la correlación de Pearson de las variables Educativo y comportamiento laboral, en base a una muestra de 40 individuos, en donde el coeficiente de correlación de Pearson obtenido es de 0.371, indicando que existe una correlación positiva moderada entre las variables y el valor de significancia al ser 0.011 indica que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis investigación H_i : Los incentivos educativos tienen relación significativa con el comportamiento laboral de los colaboradores de la Caja Trujillo, Tarapoto, 2022.

V. DISCUSIÓN

Con respecto al primer objetivo específico se buscó determinar la relación de los incentivos económicos con el comportamiento laboral de los colaboradores de la Caja Trujillo, 2022. Según Laffont y Mortimer (2002) “El incentivo es la promesa de una remuneración por realizar cierta acción que desea quien ofrece el incentivo”. También Town et al. (2004) afirmaron que es una recompensa total que incluye aspectos monetarios y no monetarios, dependiendo de la medida del desempeño laboral o del apego a reglas específicas de conducta. Así mismo al aplicarse la correlación de Pearson se obtuvo un valor de 0.249 indicando que existe una correlación positiva baja entre las variables y el valor de significancia al ser 0.000 indica que se rechaza la hipótesis investigación y se acepta la hipótesis Nula **H₀**: Los incentivos económicos no tienen relación significativa con el comportamiento laboral de los empleados de la Caja Trujillo, Tarapoto, 2022, corroborándose con los estudios realizados por Manjarrez, et al. (2020) quien concluye que los incentivos económicos dependen del entorno, apto, una estimulación firme y capacidad suficiente. Por otro lado, Tena- Sánchez (2018) ha asegurado que los incentivos económicos simbolizan uno de los principales incentivos para trabajar, además de que el trabajo puede traer otros beneficios adicionales a los trabajadores, como la gratitud, la autoestima y la autorrealización.

Con respecto al objetivo específico 2, se buscó determinar la relación de los incentivos recreativos con el comportamiento laboral de los colaboradores de la Caja Trujillo, 2022. Según McQuaig (1991) Una de las cuestiones más importantes, se trata de encontrar alternativas para ayudar a los empleados a progresar, brindarles diferentes experiencias y aprender diferentes habilidades por sí mismo. El objetivo es que la persona participe en cursos, seminarios y capacitaciones externas para ganar más visibilidad dentro de este progreso (p.20). Por otro lado, los resultados de la correlación de Pearson arrojaron un valor de 0.440, indicando que existe una correlación positiva moderada entre las variables y el valor de significancia al ser 0.002 indica que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis investigación **H₁**: Los

incentivos recreativos tienen relación significativa con el comportamiento laboral de los colaboradores de la Caja Trujillo, Tarapoto, 2022. Apoyándose en los estudios realizados por Martínez (2018) quien manifiesta que las responsabilidades establecidas y la toma de acciones creativas facilitan acelerar el desarrollo y beneficios que llevan a perfeccionar la calidad de los productos y servicios, posibilitan el logro de las metas organizacionales para realizar operaciones complejas y así obtener los mejores resultados. Por otro lado, Guzmán (2019) en su artículo tuvo como objetivo comprobar la dependencia existente entre los incentivos laborales percibidos y el comportamiento laboral de los trabajadores de la Sociedad Pública de Catacaos, concluyó que existe una relación directa y significativa entre los incentivos laborales y el comportamiento laboral.

En relación al objetivo específico 3 se busca determinar la relación de los incentivos educativos con el comportamiento laboral de los colaboradores de la Caja Trujillo, 2022. Según Krajewski y Larry (2003) los incentivos son utilizados u otorgados por un empleador a los empleados de una organización, ya sea individualmente o en grupos, para aumentar los niveles de producción de la empresa y mejorar los estándares de desempeño laboral, los resultados de la correlación de Pearson arrojaron un valor de correlación de 0.371, indicando que existe una correlación positiva moderada entre las variables y el valor de significancia al ser 0.001 indica que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación H_1 : Los incentivos educativos tienen relación significativa con el comportamiento laboral de los colaboradores de la Caja Trujillo, Tarapoto, 2022, corroborando con los estudios realizados por De la Cruz y Sánchez, (2020) su artículo tuvo como objetivo investigar la correlación entre los incentivos laborales y el desempeño de los empleados de las microempresas del centro comercial Zona Franca, concluyendo que existe una interrelación entre los incentivos laborales y el desempeño laboral. El recíproco Rho de Spearman es igual a 0,332. Por lo tanto, acepta los supuestos de la investigación y rechaza los supuestos originales, por otro lado, Guzmán (2019) en su artículo tuvo como objetivo averiguar el grado de relevancia entre los incentivos y el comportamiento laboral. A este estudio de investigación le experimentan los incentivos laborales. Afecta la productividad de los trabajadores en

dichas instituciones. Se concluyó que cuantos más incentivos laborales existen, más productivos son los trabajadores ($Rho = 0,642$), y una de las recomendaciones es la relación entre la participación empresarial y los incentivos laborales para lograr la mejora laboral. Relaciones dentro de la organización.

Con respecto al objetivo general se busca determinar la relación del sistema de incentivos con el comportamiento laboral de los colaboradores de la Caja Trujillo, Tarapoto 2022. Obteniendo una correlación de Pearson de 0.388, indicando que existe una correlación positiva moderada entre las variables y el valor de significancia al ser 0.000 indica que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis investigación **H_i**: Los incentivos laborales tienen relación significativa en el comportamiento laboral de los colaboradores de la Caja Trujillo, Tarapoto, 2022. Corroborando los estudios realizados por Arteaga y Cortez (2018) en su artículo tuvo como objetivo determinar la relación establecida entre el plan de incentivos y la motivación laboral de la consultora empresarial "MI BANCO", banco de las microempresas Agencia Viru – 2016, quien concluyo que existe una relación de $r = 0.794$ entre incentivo laboral y motivación laboral. Muestra que a relación es importante y directa. Por otro lado, Silva (2018) realizó un estudio, con el objetivo de determinar el impacto de los incentivos laborales en el comportamiento de los empleados del Grupo de Analistas de Crédito Compartamos Financiera Trujillo, concluye que existe un vínculo directo entre los incentivos laborales y el comportamiento laboral. Un mejor programa de incentivos laborales reflejado en un mejor desempeño de los analistas de la empresa.

VI. CONCLUSIONES

1. Se determinó la relación del sistema de incentivos con el comportamiento laboral de los colaboradores de la Caja Trujillo, Tarapoto 2022. Con una correlación de Pearson de 0.388 y un nivel de significancia de 0.000 menor al p-valor de 0.05.
2. Se determinó la relación de los incentivos económicos con el comportamiento laboral de los colaboradores de la Caja Trujillo, 2022. Con una correlación de Pearson de 0.249 y un nivel de significancia de 0.000 mayor al p-valor de 0.05.
3. Se determinó la relación de los incentivos recreativos con el comportamiento laboral de los colaboradores de la Caja Trujillo, 2022. Con una correlación de Pearson de 0.440 y un nivel de significancia de 0.002 menor al p-valor de 0.05.
4. Se determinó la relación de los incentivos educativo con el comportamiento laboral de los colaboradores de la Caja Trujillo, 2022. Con una correlación de Pearson de 0.371, con un nivel de significancia de 0.001 menor al p-valor de 0.05.

VII. RECOMENDACIONES

- Se recomienda que la organización revise y mejore sus incentivos laborales porque puede demostrar un grado positivo de correlación en los resultados moderado, se presenta entre las variables estudiadas, de lo cual se puede concluir que, a mayor incentivo para trabajar, mayor productividad, logrando así la mejora organizacional.
- La organización debe mejorar y actualizar su sistema de incentivos de acuerdo con nuevas tendencias en la gestión de recursos humanos, tales como: para que los empleados sientan que hay un equilibrio entre los incentivos efectivo sin efectivo y así incrementar desempeño de los empleados en la empresa.
- Se recomienda a la organización utilizar estrategias de mejora sistema de incentivos no monetarios por ubicación y perfil empleados porque hay incentivos más apreciados otro, y esto se debe en gran medida al trabajo realizado empleados y la región o departamento al que pertenecen.

REFERENCIAS

- Álvarez (2020) Manual para elaborar manuales de políticas y procedimientos. México.
Editorial: Panorama
- Arteaga y Cortez (2018) Plan de incentivos y motivación laboral en los asesores de negocios de “MI BANCO” BANCO de la MICROEMPRESA S.A. AGENCIA VIRÚ -2016. Universidad Privada del Norte, 131.
<https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/11291>
- Arango, S. & Sotelo, M. (2019). Gestión del desempeño como factor clave para la competitividad de las pymes en el valle del cauca, desde un enfoque de indicadores. Recuperado de:
https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/7578/1/2019_gestion_de_sempo_factor.pdf
- Chiavenato (2000). Administración de Recursos Humanos, Quinta edición. Bogotá: McGraw-Hill.
- Chiavenato (2007) administración de recursos humanos 5 ed. México: Editorial McGraw Hill. Recuperado de
<https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/aec4d0f8da9f45c14d9687966f292cd2.pdf>
- Chiavenato (2009). Gestión del talento humano. México, McGraw Hill Interamericana. Recuperado de: https://studylib.es/doc/8856643/chiavenato-idalberto.-gestion-del-talent?fbclid=IwAR0ahCjYJHjrgmCJyHLi2_DqBXswRaXX8im81qAicDrWmOC8qzuzVqQZ8l0.
- Costa (2019) Investigación y recogida de información de mercados. España.
- Davis K. y Newstrom J. (2002) Comportamiento humano en el trabajo. México: McGraw – Hill Interamericana S.A.
- De la Cruz y Sánchez (2020). Incentivos laborales y el desempeño de los colaboradores de las microempresas del centro comercial Zona Franca Trujillo, (Tesis pregrado) Universidad Cesar Vallejo. Perú: Recuperado de

<https://doi.org/https://hdl.handle.net/20.500.12692/51570>.

- Dubrin (2004) Fundamentos de comportamiento organizacional 2da. edición. México: Thomson Paraninfo
- Espinoza (2017) Los incentivos laborales y el nivel de desempeño de los trabajadores de Compartamos Financiera S.A. Trujillo 2017
- Guartán, A., Torres, K. & Ollague, J. (2019). La evaluación del desempeño laboral desde una perspectiva integral de varios factores. 593, 4(6), 13-26. doi: <https://doi.org/10.33386/593dp.2019.6.139>
- Guzmán (2019) Los Incentivos Laborales y el Desempeño Laboral en los Trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Catacaos. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo. Piura, Perú. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47465/Guzm%C3%A1n_FJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Krajewski, L., & Larry, R. (2003). Administración de operaciones, estrategias y análisis. (5° ed.). México: Pearson Educación
- Laffont, J. J. y D. Mortimer. The Theory of Incentives, Princeton, Princeton University Press, 2002.
- López P. y Fachelli S. (2015) Metodología de la Investigación Social Cuantitativa., España, Barcelona. Recuperado de: https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163564/metinvsoccua_a2016_cap1-2.pdf
- Manjarrez, et al. (2020) La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el Cantón Quevedo, Ecuador. Revista Universidad y Sociedad, 12(1), 359-365. Recuperado de: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000100359&lng=es&tlng=es.
- Maslow (1943) Motivation and personality. Nueva York: Harper & Row
- McQuaig, J., (1991), *Cómo motivar a la gente: problemas y procedimientos*, México, D.F., editorial Diana.
- Meza (2018) Clima organizacional y desempeño laboral en empleados de la universidad Linda Vista, en Chiapas [Tesis de maestría Universidad de

- Montemorelos]. In *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952.
[http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/xmlui/bitstream/handle/20.500.11972/901/Tesis Eloina Meza Cruz.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/xmlui/bitstream/handle/20.500.11972/901/Tesis%20Eloina%20Meza%20Cruz.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ordoñez y Quiroz (2018) Relación de los incentivos laborales con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa AUTONORT CAJAMARCA SAC, 2018. Universidad Privada del Norte, 131.
<https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/11291>
- Otavo (2019) percepción de los incentivos convencionales y su efecto en la motivación de los trabajadores de empresas industriales comerciales del estado. Caso grupo piloto de la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá EAAB-ES. Bogotá - Colombia. (tesis de posgrado). Universidad Externado de Colombia, Bogotá - Colombia. obtenido:
[https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/001/1510/1/DNA-spa-2019-Percepcion de los incentivos convencionales y su efecto en la motivación de los trabajadores](https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/001/1510/1/DNA-spa-2019-Percepcion%20de%20los%20incentivos%20convencionales%20y%20su%20efecto%20en%20la%20motivaci%C3%B3n%20de%20los%20trabajadores)
- Ramírez H y Mendoza, E (2019) Estabilidad Laboral Reforzada. Colombia. Editorial: Ediciones Leyer
- Reid (2008) Teoría de la motivación de Maslow y jerarquía de Necesidades humanas: un análisis crítico. Escuela de examen de calificación de doctorado de la Universidad de Bienestar Social de California, Berkeley.
- Sherman (1999) Administración de Personal (12a. ed.). Ed. Compañía Editorial Continental. México.
- Tena Sánchez (2018). El impacto de la Renta Básica sobre los incentivos laborales. *Andamios*, 15(36),265-286. <https://doi.org/10.29092/uacm.v15i36.610>
- Town, R.; D. Wholey; J. Kralewski y B. Dowd. “Assessing the Influence of Incentives on Physicians and Medical Groups”, *Medical Care Research Review* 61, 2004, pp. 80-120.
- UCV (2017) Código de ética de la investigación. Resolución de CU N° 0126 - 2017/UCV

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización de las variables

Tabla 2: Operacionalización Incentivos Laborales y comportamiento laboral

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA MEDICIÓN
Variable 1: Incentivo Laboral	Según Madrigal (2009) Es aquello que se propone incitar o influir a los colaboradores a tomar en consideración una dirección determinada que generalmente va encaminada directa o indirectamente a lograr objetivos.	Para determinar la variable incentivos laborales se han descrito tres dimensiones las cuales son Incentivo económico, incentivo recreativo, incentivo educativo, en donde se han distribuido indicadores de los cuales se generaron ítems o preguntas de investigación mediante la escala ordinal con valoración Likert.	Incentivo Económico	Sueldo Bonos	1, 2, 3, 4,5,6	Likert
			Incentivo Recreativo	Descanso Motivación	7,8, 9, 10, 11, 12	
			Incentivo Educativo	Capacitación	13,14,15,16	
VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA MEDICIÓN
Variable 2: Comportamiento Laboral	Según Chiavenato (2000) Es el comportamiento laboral del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos.	Para determinar la variable comportamiento laboral, se han descrito tres dimensiones las cuales son funciones, comportamiento, rendimiento en donde se han distribuido indicadores de los cuales se generaron ítems o preguntas de investigación mediante la escala ordinal con valoración Likert.	Funciones	Conocimiento Capacidad	17,18,19,20	Likert
			Comportamiento	Habilidades Actitud Satisfacción	21,22,23,24,25,26	
			Rendimiento	Resolución de problemas Compromiso Trabajo en equipo	27,28,29,30,31,32	

Nota: Dimensiones e indicadores de la variable incentivos laborales según Werther y Davis (2005).

Dimensiones e indicadores de la variable comportamiento laborales según Pernía y Carrera (2014).

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos

Cuestionario sobre incentivos laborales y el comportamiento laboral de los colaboradores de Caja Trujillo, Tarapoto - 2022

Edad: _____ Sexo: _____

Este cuestionario tiene como finalidad determinar la relación que tiene los incentivos laborales en el desempeño de los colaboradores de Caja Trujillo, Tarapoto-2022. Responda las siguientes preguntas marcando la respuesta con una X, le agradecemos por su colaboración y tiempo.

Variable independiente: Incentivos Laborales

Marque con una X su nivel de frecuencia con las siguientes afirmaciones asignando:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Ítem:		Económico				
		1	2	3	4	5
Sueldo						
1	El sueldo que recibe alcanza cubrir sus necesidades básicas					
2	El sueldo que la empresa otorga está vinculado directamente al rendimiento del trabajador					
Bonos		1	2	3	4	5
3	La empresa ofrece comisiones a sus colaboradores.					
4	La comisión que recibe compensa su labor como trabajador.					
5	Según el mérito o interés que realiza el trabajador, la empresa da aumento de sueldo.					
6	El aumento retribuye el resultado y participación que brinda a la empresa.					
Ítem:		Recreativo				
		1	2	3	4	5
Descanso						
7	Desarrollan actividades de campo como paseos, reuniones, etc.					
8	La empresa festeja días festivos con sus trabajadores					
9	Logra cumplir con sus actividades personales en el tiempo de vacaciones que le asigna la organización.					
Motivación		1	2	3	4	5
10	Mi jefe con su actitud me impulsa a trabajar mas					
11	El ambiente en el que labora le impulsa a trabajar					
12	Mi jefe se interesa por el progreso de sus trabajadores					
Ítem:		Educativo				
		1	2	3	4	5
Capacitación						
13	La organización cuenta con capacitación para sus trabajadores					
14	Considera que las capacitaciones son interesantes y necesarios para su desarrollo laboral					
15	Les dan tolerancia en sus horarios a los trabajadores que estudian					
16	La empresa es empática a las necesidades del trabajador y su familia					

Variable dependiente: Comportamiento Laboral

1	2	3	4	5
Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno

Ítem:		Funciones				
Conocimiento		1	2	3	4	5
17	Grado de conocimiento del trabajo					
18	Conocimiento de las funciones específicas del cargo					
Capacidad						
19	Capacidad para poner en práctica nuevas ideas					
20	Manejo de estrategias en solución de conflictos					
Ítem:		Comportamiento				
Habilidades		1	2	3	4	5
21	Empeño y esfuerzo por sobre salir en su trabajo					
22	Iniciativa para asumir compromisos laborales					
Actitud						
23	Desenvolvimiento en el área de trabajo					
24	Flexibilidad y adaptación al cambio					
Satisfacción						
25	Cuan satisfecho esta con el trabajo del colaborador					
26	Logro de metas profesionales					
Ítem:		Rendimiento				
Resolución de problemas		1	2	3	4	5
27	Capacidad para hacer frente a conflictos					
28	Contribución en la toma de decisiones					
Compromiso						
29	Cuan identificado esta con la empresa y/o negocio					
30	Compromiso de asumir riesgos en mejora de sus funciones					
Trabajo en equipo						
31	Capacidad para hacer frente a los problemas					
32	Cumplimiento de las responsabilidades asignadas					

Estimado/a participante,

Esta es una investigación llevada a cabo dentro de la escuela de Administración de la Universidad César Vallejo; los datos recopilados son anónimos, serán tratados de forma

confidencial y tienen finalidad netamente académica. Por tanto, en forma voluntaria; SÍ () NO () doy mi consentimiento para continuar con la investigación que tiene por objetivo: Determinar la relación del sistema de incentivos con el comportamiento laboral de los trabajadores de la Caja Trujillo de la ciudad de Tarapoto 2022. Así mismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen a través del repositorio institucional de la Universidad César Vallejo.

Cualquier duda que les surja al contestar esta encuesta puede enviarla al correo:

ivarast@ucvvirtual.edu.pe

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA****I. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto : Escobedo Gálvez José Fernando.
 Institución donde labora : Universidad Cesar Vallejo.
 Especialidad : Administrador.
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de incentivos laborales
 Autor (s) del instrumento (s) : Ramos Pérez, María Verónica y Varas Tuesta, Ingrid
 Fiorella

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Toma de decisiones gerenciales en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Toma de decisiones gerenciales.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Toma de decisiones gerenciales.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL		46				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Cumple con los estándares respecto a su variable, dimensiones e indicadores para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 92%

Tarapoto, 23 de setiembre de 2022


 ADMINISTRADOR Escobedo Gálvez
 CIAD N° 09720

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Escobedo Gálvez José Fernando.
 Institución donde labora : Universidad Cesar Vallejo.
 Especialidad : Administrador.
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de comportamiento laboral
 Autor (s) del Instrumento (s) : Ramos Pérez, María Verónica y Varas Tuesta, Ingrid Fiorella

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Toma de decisiones gerenciales en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Toma de decisiones gerenciales.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Toma de decisiones gerenciales.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL		46				

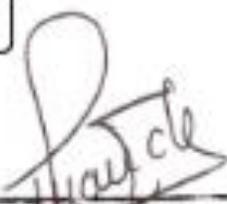
(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Cumple con los estándares respecto a su variable, dimensiones e indicadores para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 92%

Tarapoto, 23 de setiembre de 2022



ADMINISTRADOR Escobedo Gálvez
QAD N° 09720



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Cedamano Saavedra Nicol Lisbeth

Institución donde labora : Universidad César Vallejo

Especialidad : Maestra en Gestión Pública

Instrumento de evaluación : Cuestionario de Incentivos laborales

Autor (s) del instrumento (s): Ramos Pérez María Verónica y Varas Tuesta, Ingrid Fiorella

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: INCENTIVOS LABORALES en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: INCENTIVOS LABORALES				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organización lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoge a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: INCENTIVOS LABORALES					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento de evaluación si es aplicable, ya que los criterios de evaluación guarda relación con las variables.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

92%

Tarapoto, 20 de setiembre 2022

Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Cedamano Saavedra Nicol Lisbeth

Institución donde labora : Universidad César Vallejo

Especialidad : Maestra en Gestión Pública

Instrumento de evaluación : Cuestionario de Comportamiento Laboral

Autor (s) del instrumento (s): Ramos Pérez María Verónica y Varas Tuesta, Ingrid Fiorella

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: COMPORTAMIENTO LABORAL en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: COMPORTAMIENTO LABORAL				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: COMPORTAMIENTO LABORAL					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento de evaluación si es aplicable, ya que los criterios de evaluación guarda relación con las variables.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 92%

Tarapoto, 20 de setiembre de 2022



Sello personal y firma



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Fasanando Puyo Tercero

Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín

Especialidad: Magister en Administración de Negocios y Relaciones Internacionales - MBA

Instrumento de evaluación : Cuestionario de Incentivos Laborales

Autor (s) del instrumento (s): Ramos Pérez, María Verónica y Varas Tuesta, Ingrid Fiorella.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIO	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: INCENTIVOS LABORALES en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: INCENTIVOS LABORALES				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: INCENTIVOS LABORALES				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL					45	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento de evaluación si es aplicable, ya que los criterios de evaluación guarda relación con las variables.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

45

Tarapoto, 26 de Setiembre 2022

Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Fasanando Puyo, Tercero

Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín

Especialidad: Magister en Administración de Negocios y Relaciones Internacionales - MBA

Instrumento de evaluación : Cuestionario de Comportamiento Laboral

Autor (s) del instrumento (s): Ramos Pérez, María Verónica y Varas Tuesta, Ingrit Fiorella

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: COMPORTAMIENTO LABORAL en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: COMPORTAMIENTO LABORAL					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organización lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: COMPORTAMIENTO LABORAL				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL					46	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente", sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento de evaluación si es aplicable, ya que los criterios de evaluación guarda relación con las variables.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 46

Tarapoto, 26 de setiembre 2022



Sello personal y firma

Anexo 4: Autorización de aplicación del instrumento

ACTA DE COMPROMISO

Tarapoto, 09 de abril de 2022

Yo, RAMOS PÉREZ MARÍA VERÓNICA con DNI N° 47711873 y código 7001015657, y VARAS TUESTA INGRIT FIORELLA con DNI N° 73451862 y código 7002286176, alumnos del IX ciclo de la Escuela profesional de ADMINISTRACIÓN, a la fecha matriculados en la asignatura de Proyecto de Investigación, nos presentamos ante usted y exponemos:

Que, siendo requisito para aprobar la asignatura, la elaboración y sustentación de un Proyecto de Investigación; y estando contemplado en el acápite 6.15 de la Directiva de Investigación N° 001-2020-VI-UCV, la posibilidad de elaborar el trabajo de investigación entre DOS alumnos, NOS COMPROMETEMOS a elaborar nuestro Proyecto de Investigación hasta el final, es decir hasta concluir satisfactoriamente el DESARROLLO DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN en el IX ciclo. En caso una de las partes abajo firmantes desista deberá ceder en libertad y voluntad los derechos de información a la otra parte que decide continuar.

En conformidad a lo expuesto, procedemos a firmar.

RAMOS PÉREZ MARÍA VERÓNICA
DNI N° 47711873

VARAS TUESTA INGRIT FIORELLA
DNI N° 73451862



Huella digital



Huella digital

Tarapoto, 12 de Mayo de 2022

Señor (a):
Rios Cardenas Joffre Luis
Administrador de Agencia – Tarapoto
CAJA TRUJILLO
Presente.-

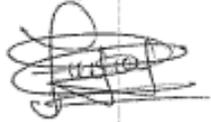
Es grato dirigirme a usted para saludarlo, y a la vez manifestarle que dentro de mi formación académica en la experiencia curricular de investigación del 9no ciclo, se contempla la realización de una investigación con fines netamente académicos de obtención de mi título profesional al finalizar mi carrera.

En tal sentido, considerando la relevancia de su organización, solicito su colaboración, para que pueda realizar mi investigación en su representada y obtener la información necesaria para poder desarrollar la investigación titulada: **"Los incentivos laborales y el comportamiento laboral de los colaboradores en la Caja Trujillo, Tarapoto, 2022."** En dicha investigación me comprometo a mantener en reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa, salvo que se crea a bien su socialización.

Se adjunta la carta de autorización de uso de información en caso que se considere la aceptación de esta solicitud para ser llenada por el representante de la empresa.

Agradeciéndole anticipadamente por vuestro apoyo en favor de mi formación profesional, hago propicia la oportunidad para expresar las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,



Varas Tuesta Ingrid Fiorella

DNI: 73451862



Ramos Perez Maria Veronica

DNI: 47711873



Joffre Luis Rios Cardenas
Administrador de Agencia
CAJA TRUJILLO

AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA

Yo RIOS CARDENAS, JOFFRE LUIS identificado con DNI 44146178, en mi calidad de ADMINISTRADOR de la empresa CAJA TRUJILLO con R.U.C N° 20132243230, ubicada en la ciudad de TARAPOTO, San Martín.

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

A Las señoritas VARAS TUESTA, INGRIT FIORELLA identificado con DNI N° 73451862, y RAMOS PEREZ, MARIA VERONICA identificado con DNI N° 47711873 de la Carrera profesional de Administración, para que utilice la siguiente información de la empresa:

*Información de Metas e incentivos del personal de agenda.

Con la finalidad de que pueda desarrollar su Informe estadístico, Trabajo de Investigación, Tesis, para optar al grado de Bachiller, o Título Profesional.

- (X) Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o
() Mencionar el nombre de la empresa.



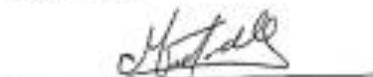
Rios Cardenas Joffre Luis
Administrador de Agencia
Caja Trujillo

Rios Cardenas Joffre Luis
DNI: 44146178

El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación, en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente, asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.



Varas Tuesta Ingrid Fiorella
DNI: 73451862



Ramos Perez Maria Veronica
DNI: 47711873



**ANEXO 3 DIRECTIVA DE INVESTIGACIÓN N° 001-2022-VI-UCV
AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN
LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES**

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20132243230
Caja Municipal de Ahorro y Crédito de Trujillo SA- Caja Trujillo	
Nombre del Titular o Representante legal: Joffre Luis Rios Cardenas	
Nombres y Apellidos Joffre Luis Rios Cardenas	DNI: 44146178

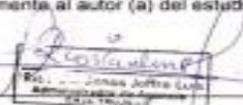
Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7°, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [] no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación: Los incentivos laborales y el comportamiento laboral de los colaboradores en la Caja Trujillo, Tarapoto, 2022.	
Nombre del Programa Académico: Administración	
Autor: Maria Veronica Ramos Perez Ingrit Fiorella Varas Tuesta	DNI: 47711873 73451862

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Tarapoto 17 junio de 2022

Firma: 
 RUC: - Joffre Luis Rios Cardenas
 Representante legal de la Organización
 Caja Municipal de Ahorro y Crédito de Trujillo SA

(*): Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo Artículo 7°, literal "f" Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo si se da en sus bases un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello,

**Anexo N.º 5 DEL PROTOCOLO PARA LA REVISIÓN DE LOS
PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN POR PARTE DEL COMITÉ DE ÉTICA
EN INVESTIGACIÓN**

Ficha de evaluación de los proyectos de investigación

Título del proyecto de Investigación: **Los incentivos laborales y el comportamiento laboral de los colaboradores en la Caja Trujillo, Tarapoto, 2022.**

Autor/es: Ramos Pérez María Verónica / Varas Tuesta Ingrid Fiorella

Escuela profesional: Administración

Lugar de desarrollo del proyecto: Tarapoto, Perú

Criterios de evaluación	Alto	Medio	Bajo	No precisa
I. Criterios metodológicos				
1. El proyecto cumple con el esquema establecido en la guía de productos de investigación.	Cumple totalmente	----	No cumple	-----.
2. Establece claramente la población/participantes de la investigación.	La población/participantes están claramente establecidos	----	La población/participantes no están claramente establecidos	-----
II. Criterios éticos				
1. Establece claramente los aspectos éticos a seguir en la investigación.	Los aspectos éticos están claramente establecidos	----	Los aspectos éticos no están claramente establecidos	-----
2. Cuenta con documento de autorización de la empresa o institución (Anexo 3 Directiva de Investigación N° 001-2022-VI-UCV).	Cuenta con documento debidamente suscrito	----	No cuenta con documento debidamente suscrito	No es necesario
3. Ha incluido el ítem del consentimiento informado en el instrumento de recojo de datos.	Ha incluido el ítem	----	No ha incluido el ítem	-----

Mgtr. Macha Huamán
Roberto
Presidente

Dr. Fernández Bedoya Víctor
Hugo
Vicepresidente

Dra. Ramos Farroñán
Emma Verónica
Vocal 1

Mgtr. Huamaní Paliza Frank
David
Vocal 2 (opcional)

**Anexo N.º 6: DEL PROTOCOLO PARA LA REVISIÓN DE LOS
PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN POR PARTE DEL COMITÉ DE ÉTICA
EN INVESTIGACIÓN**

Dictamen del Comité de Ética en Investigación

El que suscribe, presidente del Comité de Ética en Investigación de la Facultad de Ciencias Empresariales, deja constancia que el proyecto de investigación titulado **“Los incentivos laborales y el comportamiento laboral de los colaboradores en la Caja Trujillo, Tarapoto, 2022.”**, presentado por los autores Ramos Pérez María Verónica y Varas Tuesta Ingrid Fiorella, ha sido evaluado, determinándose que la continuidad del proyecto de investigación cuenta con un dictamen: favorable() observado() desfavorable().

....., de de 2022

Mgtr. Macha Huamán Roberto
Presidente del Comité de Ética en Investigación
Facultad de Ciencias Empresariales

C/c
• Sr



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, JOSÉ TARRILLO PAREDES, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, asesor de Tesis titulada: "Los incentivos laborales y el comportamiento laboral de los colaboradores en la Caja Trujillo, Tarapoto, 2022.

", cuyos autores son RAMOS PÉREZ MARÍA VERÓNICA, VARAS TUESTA INGRIT FIORELLA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 26.00%, 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.

TARAPOTO, 04 de Diciembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
JOSÉ TARRILLO PAREDES DNI: 40223528 ORCID: 000000332293189	Firmado electrónicamente por: JOTARRILLOP el 14- 12-2022 11:12:44

Código documento Trilce: TRI - 0471658