



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Incentivos laborales y productividad en los colaboradores de la  
Constructora Santa Fe S.A.C., Chimbote- 2023**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

**Licenciada en Administración**

**AUTORAS:**

Agurto Rojas, Sandra Isabel (orcid.org/0000-0002-3328-0681)

Lucero Robles, Noely Samanta (orcid.org/0000-0002-7164-2057)

**ASESOR:**

Mg. Canchari Preciado, Miguel Angel (orcid.org/0000-0002-8873-8450)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHIMBOTE - PERÚ

2023

## **DEDICATORIA**

Dedico esta tesis a mi querida madre, Verónica Rojas de la Cruz por haberme apoyado desde el principio hasta el final de mi carrera universitaria, a mi amado abuelito Antonio Rojas Villanueva a quien ya no está presente conmigo físicamente pero siempre lo tengo presente en mis pensamientos y mi abuelita Rosa De la cruz de Rojas por su atención y cuidados.

A mi amada madre Lilian Robles Sánchez, quien fue mi soporte y motivo para la ejecución de esta presente investigación.

Sandra Isabel Agurto Rojas

Noely Samanta Lucero Robles

## **AGRADECIMIENTO**

Agradecer en primer lugar a Jehová Dios por darnos salud, también a la gerente general de la organización, que nos dio la oportunidad de realizar la investigación brindándonos la información necesaria para nuestro estudio y nuestro asesor, Mg. Miguel Ángel Canchari Preciado quien con su buen juicio, intelecto y ayuda nos guio con mucha paciencia en todo este proceso.

**Sandra Isabel Agurto Rojas**

**Noely Samanta Lucero Robles**



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, CANCHARI PRECIADO MIGUEL ANGEL, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesor de Tesis titulada: "INCENTIVOS LABORALES Y PRODUCTIVIDAD EN LOS COLABORADORES DE LA CONSTRUCTORA SANTA FE S.A.C., CHIMBOTE- 2023", cuyos autores son AGURTO ROJAS SANDRA ISABEL, LUCERO ROBLES NOELY SAMANTA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 14.00%, 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.

CHIMBOTE, 20 de Junio del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
CANCHARI PRECIADO MIGUEL ANGEL <b>DNI:</b> 46105455 <b>ORCID:</b> 0000-0002-8873-8450	Firmado electrónicamente por: MCANCHARIP el 24- 06-2023 09:47:22

Código documento Trilce: TRI - 0546050





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

**Declaratoria de Originalidad de los Autores**

Nosotros, AGURTO ROJAS SANDRA ISABEL, LUCERO ROBLES NOELY SAMANTA estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "INCENTIVOS LABORALES Y PRODUCTIVIDAD EN LOS COLABORADORES DE LA CONSTRUCTORA SANTA FE S.A.C., CHIMBOTE- 2023", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
SANDRA ISABEL AGURTO ROJAS DNI: 72940369 ORCID: 0000-0002-3328-0681	Firmado electrónicamente por: SAGURTOR el 20-06-2023 14:41:36
NOELY SAMANTA LUCERO ROBLES DNI: 75182216 ORCID: 0000-0002-7164-2057	Firmado electrónicamente por: NLUCERORO24 el 20-06-2023 09:20:03

Código documento Trilce: TRI - 0546060



## ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA .....	ii
AGRADECIMIENTO .....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR.....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR / AUTORES.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS .....	vi
ÍNDICE DE TABLAS .....	vii
ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS .....	viii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT.....	x
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	4
III. METODOLOGÍA .....	17
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	17
3.2. Variables y operacionalización .....	17
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis .....	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	19
3.5. Procedimientos .....	20
3.6. Método de análisis de datos.....	21
3.7. Aspectos éticos.....	21
IV. RESULTADOS.....	22
V. DISCUSION.....	30
VI. CONCLUSIONES .....	35
VII. RECOMENDACIONES .....	36
REFERENCIAS .....	37
ANEXOS.....	48

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1:</b> <i>Prueba de Normalidad de variables y dimensiones</i> .....	22
<b>Tabla 2:</b> <i>Relación entre incentivos laborales y productividad</i> .....	23
<b>Tabla 3:</b> <i>Nivel de incentivos laborales</i> .....	24
<b>Tabla 4:</b> <i>Nivel de productividad de los trabajadores</i> .....	26
<b>Tabla 5:</b> <i>Relación entre incentivos laborales y eficiencia</i> .....	28
<b>Tabla 6:</b> <i>Relación entre incentivos laborales y eficacia</i> .....	29

## ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

<b>Figura 1:</b> <i>Nivel de la variable incentivos laborales de en la Constructora e Inversiones Santa Fe S.A.C, Chimbote 2023.</i> .....	24
<b>Figura 2:</b> <i>Nivel de productividad en la Constructora e Inversiones Santa Fe S.A.C, Chimbote 2023.</i> .....	26



## RESUMEN

El presente trabajo tuvo como objetivo general determinar la relación entre los incentivos laborales y la productividad de los colaboradores de la de la Constructora e Inversiones Santa Fe S.A.C, Chimbote 2023, la investigación fue de tipo aplicada con un enfoque cuantitativo, con un diseño de estudio no experimental transversal, teniendo como muestra a 46 trabajadores. A su vez se utilizó instrumentos de recolección de datos validados por expertos y para medir el nivel de confiabilidad se utilizó el Alfa de Cronbach, obteniendo un coeficiente de confiabilidad de  $\alpha=,821$  para incentivos laborales y  $\alpha=,953$  para productividad.

Para obtener los resultados se utilizó la prueba estadística de Rho de Spearman que arrojó un resultado de 0,670 mostrando una relación positiva moderada entre las variables incentivos laborales y productividad, además se identificaron los niveles de las variables siendo el de incentivos laborales el de mayor predominancia con un 91,3% del nivel regular, concluyendo que a mejor incentivos laborales para los trabajadores, mejor será la productividad al desempeñar sus funciones y tareas en su trabajo, ya que serán personas más consideradas con la empresa.

**Palabras clave:** incentivos laborales, eficiencia, eficacia, productividad

## ABSTRACT

The present work had as a general objective to determine the relationship between work incentives and the productivity of the collaborators of Constructora e Inversiones Santa Fe S.A.C, Chimbote 2023, the research was of an applied type with a quantitative approach, with a study design non-cross-sectional experimental, having 46 workers as a sample. At the same time, data collection instruments validated by experts were carried out and to measure the level of reliability, Cronbach's Alpha was improved, obtaining a reliability coefficient of  $\alpha=.821$  for work incentives and  $\alpha=.953$  for productivity.

To obtain the results, the Spearman's Rho statistical test was produced, which yielded a result of 0.670, showing a moderate positive relationship between the variables labor incentives and productivity, in addition, the levels of the variables were identified, with labor incentives being the most prevalent with 91.3% of the regular level, concluding that the better labor incentives for workers, the better the productivity will be when performing their functions and tasks at work, since they will be more considerate people with the company.

**Keywords:** work incentives, efficiency, effectiveness, productivit

## **I. INTRODUCCIÓN**

A nivel internacional, el estudio realizado por Marchi y otros (2014) en un hospital público de Brasil encontró que los colaboradores perciben la falta de motivación, la baja apreciación y la baja compensación como factores que contribuyen a la postura incorrecta en condiciones de trabajo, esto conlleva a la insatisfacción de los colaboradores, que a su vez puede conducir a una baja productividad. Los expertos de Wazcar Verduzco nos dicen que es importante reconocer qué detalles son fomentados individualmente por los miembros del equipo, prácticas de alto impacto que a menudo se pasan por alto, ya que un estudio del 2016 realizado por Center for Organizational Excellence en EE. UU. mostró que solo el 51 % de los colaboradores sienten que la empresa los valora, y el 36% declararon no haber percibido alguna recompensa en todo el tiempo que vienen laborando.

En el contexto nacional de acuerdo con un estudio realizado por la empresa Call Center Teleatento del Perú S.A.C., en su autoevaluación de su productividad, cerca del 45% consideró que son regularmente productivos y que las funciones que realizan al 53% les genera tensión separándolos de su labor, que si se mejoran los incentivos, entonces ello conducirá una mayor productividad, ya que solo el 40% del personal se encuentran regularmente complacidos con los incentivos ofrecidos por la organización, Desposorio (2017).

Si la empresa no ofrece un programa de incentivos que se ajuste a las necesidades de los empleados, estos abandonarán intencionalmente la empresa para buscar un mejor trabajo en otro país, y alrededor del 70% renunciará intencionalmente. Castro, et al. (2018).

En las entidades manufactureras de la ciudad de Chimbote se les realizó una encuesta a los 60 colaboradores del área de productividad y entrevistaron a los encargados, a través de la encuesta solo el 42.50% de los encuestados se mostró satisfecho con los incentivos laborales recibidos, debido a que las empresas analizadas carecían de dichos incentivos en áreas responsables, conduciendo a la insatisfacción y reducción de la productividad. Velásquez (2015).

La empresa en estudio, es una sociedad anónima cerrada ubicada en el distrito de Nuevo Chimbote, dedicada al rubro de la venta de agregados y que cuenta con

más de 40 trabajadores. La empresa, no cuenta actualmente con un sistema de incentivos bien elaborado, además existe desconocimiento de la gestión administrativa por parte del gerente , a su vez los colaboradores sienten una desvalorización de su esfuerzo en el trabajo causando deficiencia de empeño, esta negatividad puede volverse severa a largo plazo generando problemas de estrés que pueden conducir a otros tipos de situaciones inesperadas, el hecho que los colaboradores no perciben utilidades genera que tengan una falta de compromiso con la empresa en mención y como solo se les brinda un incentivo en el mes de diciembre genera una gran desmotivación por parte de estos, siendo ese el principal problema. El objeto de análisis para este proyecto está relacionado con el requerimiento que tienen los colaboradores, que no es necesariamente económico, sino de reconocimiento social, actividades que involucren a la familia, gestos especiales ofrecidos durante eventos, como cumpleaños del colaborador, logros profesionales, aniversarios de la empresa u otras actividades que mejoran el entorno laboral y refuerce el compromiso con la empresa, porque si los colaboradores siguen sintiendo esta gran desmotivación y sumando todo lo que ya se ha dicho, esta baja productividad afectaría la economía generando así carencia de objetivos y metas por parte de los ya mencionados, evidenciando que la empresa no vela por los intereses laborales de los colaboradores porque sus procesos administrativos son realizados de manera empírica, sosteniendo la falta de capacitación para el área administrativa con respecto a temas laborales que reduce la posibilidad de alcanzar el objetivo anual en ventas. Todo ello lleva a un bajo rendimiento de la productividad, por consecuencia también se hacen notables las faltas constantes por parte de los colaboradores en su centro de trabajo, siendo uno de las principales motivos la rotación del personal, lo cual se ven conflictos en el trabajo que despierta un sentimiento hostil entre compañeros y una comunicación deficiente hacia los jefes, que puede empeorar o incluso volver complicado resolver dichos conflictos lo que podría llevar a la quiebra a la empresa, porque la producción no fue exitosa, no pudieron satisfacer, establecer objetivos, especialmente en los mercados que tienen demanda muy elevada por parte del cliente y hay otras empresas están compitiendo para satisfacer estas necesidades.

El problema que se encontró en esta investigación es ¿cuál es la relación entre los incentivos laborales y la productividad de los colaboradores en la Constructora e Inversiones Santa Fe S.A.C Chimbote 2023?

La justificación de este estudio es la siguiente: La justificación teórica es relevante porque las teorías utilizadas son de diferentes autores que nos ayudan a profundizar en sus temas o nuevos conceptos sobre los incentivos laborales y la productividad de las empresas para resaltar su competitividad con otras empresas del sector.

La justificación práctica de la empresa en estudio, necesita comprender la relación entre los incentivos laborales y la productividad de sus colaboradores para lograr un mayor impacto de marca en el mercado que refleje los cambios positivos percibidos.

La justificación metodológica se basa en que la investigación se efectúa dentro de las reglas del método de investigación científica y, además, utiliza herramientas de recolección de datos debidamente validada y confiable.

Por ello, el objetivo general de esta investigación es, Determinar la relación entre los incentivos laborales y la productividad de los colaboradores de la de la Constructora e Inversiones Santa Fe S.A.C, Chimbote 2023. Referente a los objetivos específicos, se puede mencionar: Identificar el nivel de incentivos laborales en la Constructora e Inversiones Santa Fe S.A.C, Chimbote 2023, Identificar el nivel de productividad en la Constructora e Inversiones Santa Fe S.A.C, Chimbote 2023, Determinar la relación entre los incentivos laborales y la eficiencia de los colaboradores en la Constructora e Inversiones Santa Fe S.A.C, Chimbote 2023 y Determinar la relación entre los incentivos laborales y la eficacia de los colaboradores en la Constructora e Inversiones Santa Fe S.A.C, Chimbote 2023.

## II. MARCO TEÓRICO

López (2018), en su investigación de tesis, con el motivo principal de desarrollar un proyecto estratégico para aumentar la producción de una organización que produce snacks en Metepec, México, 2018 a través de la cultura organizacional. El tipo de investigación es mixto ya que incluye aspectos cuantitativos y cualitativos y corresponde a estudio de caso y tipo exploratorio. Su población es de 10 personas, de los cuales la muestra está conformada por 8 colaboradores, y se utiliza como procedimiento para la recaudación de datos, la entrevista. Se concluyó que las empresas estudiadas necesitaban reestructurar misión, visión, metas, valores y políticas, las cuales según los hallazgos estaban mal estructuradas y necesitaban ser fortalecidas. Solo el 80% de los empleados actuales entienden la razón de ser, a donde se quiere llegar, los objetivos, valores y políticas de la empresa.

Gutiérrez, et al. (2022), en su artículo donde el objetivo principal fue analizar cómo los trabajadores remotos realizan el trabajo día a día, siendo el teletrabajo uno de los temas más debatidos relacionados con la pandemia del coronavirus. Para el análisis se utilizó métodos cuantitativos y estadísticos de regresión discreta y lineal con datos de una encuesta a 813 trabajadores remotos ubicados en Chihuahua, México. Los efectos mostraron que la mayoría de las personas afirmaron ser igual o menos productivas en este modelo, lo que estuvo influenciado por la interacción familiar y las habilidades digitales por clase y edad. La conclusión es que, a pesar de las situaciones desfavorables, el trabajo a distancia beneficia a la mayoría de las personas con muchos pendientes.

Carrillo (2016), en su investigación donde el motivo primordial fue, reconocer la repercusión de los incentivos en la producción de los empleados de la Comercializadora P.S, Quito 2016. Este estudio es correlacional transversal no experimental bajo el procedimiento derivativo, la población total fue de 12 empleados, y los efectos expresados en este estudio implantaron que el sueldo emocional repercute en la producción de los empleados.

Torres y Gutiérrez (2022), investigación que sostuvo como fin establecer la conexión entre los incentivos y el salario emocional en las organizaciones del ámbito comercio en Villavicencio-Meta, Colombia. Se realizó un estudio

cuantitativo con dirección inferencial, con un muestreo no probabilístico, se halló la afirmación de una correlación desfavorable para los incentivos y el salario emocional, así mismo que se tienden a medir con una regularidad de utilización algunos de los beneficios colectivos extrajudicial demasiado bajo, se llegó a la conclusión que, los incentivos como los sueldos no son muy notorios comparados con otros ámbitos.

Ramírez, et al. (2022), en su investigación donde su propósito principal es observar y estudiar la investigación sobre las variables de este estudio para elegir aspectos comunes que favorezcan a las empresas a través de una adecuada gestión de la producción. Este método permite buscar y revisar información. Se concluyó que, si se quiere ser rivalizante en el mercado internacional, se deben reforzar los aspectos organizacionales para lograr una máxima producción con el único fin de lograr que los clientes estén satisfechos y cumplir con las expectativas de según sus necesidades.

Vázquez (2021) este estudio tuvo como finalidad estudiar el impacto de la IED en la productividad laboral en la manufactura en México durante el 2007-2015. Para este método se estiman diferentes indicadores econométricos utilizando distintas mediciones de productividad a través del método generalizado de momentos, lo que permite considerar posibles problemas de endogeneidad, de modo que la relación IED/PIB sea positiva y estadísticamente significativa. La tasa de aumento de la capacidad productiva en la manufactura se estima a partir del índice de productividad. Llegó a la conclusión de que existe evidencia de que la IED puede impulsar el crecimiento de la economía en los estados al aumentar la productividad laboral.

Rodríguez y Alemar (2022) en su artículo en donde la finalidad fue estudiar la reacción sobre la petición de empleo a los impulsos de los ofertantes, la demanda global y la producción a través de un resumen estructural propuesto por Blanchard y Blanchard Kua (1989). Para ello se analizó la situación económica de Puerto Rico. Según los resultados, la demanda laboral en el corto plazo responde más a los impulsos de productividad que a los impulsos de oferta y demanda agregadas. Sin embargo, a largo plazo, la fuerza de la demanda detalla un superior tamaño de variaciones imprevistas en el trabajo dándose los impulsos de la oferta,

logrando mantenerse hasta más de ocho años. Se concluyó que, en este contexto, es necesario considerar la importancia de mejorar la productividad para dar cuenta de las fluctuaciones del empleo en las discusiones de política pública en el país.

Tena (2017), en su estudio donde pretendió analizar el probable efecto de la incorporación de una renta básica ciudadana sobre los incentivos laborales. Se llegó a la conclusión de que era imposible esperar que los RB generaran mucho trabajo remunerado perdido, pero que lo distribuyeran más. Para los trabajadores precarios, la RB podría ser una gran herramienta de activación que aumentaría la integración social y disminuiría la inestabilidad y la polarización social y laboral.

Tena y Noguera (2016), la finalidad de esta investigación es discutir el resultado de la entrada de una renta básica en los incentivos laborales para la ciudadanía. Más específicamente, se busca explorar si la medida está condenada al fracaso porque conduciría a un retiro masivo del mercado laboral o, de otro modo, dicho retiro no establece un ambiente admisible entonces la propuesta es sustentable y factible a este respecto. Para esta disputa, se utilizan modelos formales de teoría de juegos porque estos modelos tienen varias ventajas sobre las formulaciones psicológicas intuitivas. El documento concluye que la medida es factible y sostenible en los escenarios empíricos más plausibles, como argumentan los defensores de la renta básica.

Oun Tep (2016), en su tesis donde el motivo primordial de este estudio es precisar la importancia de los incentivos y su efectividad en el cumplimiento del personal del Consejo de Inversiones de Camboya – CIB. La metodología de este estudio utiliza un análisis cualitativo para determinar la correlación entre las recompensas, el reconocimiento y el desenvolvimiento laboral de los colaboradores. Los datos de las entrevistas cualitativas se analizaron mediante un análisis temático, que demostró ser un factor significativo en la correlación entre dichos incentivos en forma de recompensas y reconocimiento y un mejor desempeño laboral. Por lo tanto, dentro del alcance del estudio, se puede concluir que tanto los incentivos financieros como los no financieros tienen impactos potenciales en el cumplimiento laboral y de los colaboradores en las organizaciones de servicio público de Camboya.



Duran y Gómez (2017), en su proyecto de estudio, cuyo objeto principal fue reconocer que incide en la producción laboral. El banco de Colombia, determino utilizar el jornal efusivo con el fin de poder llegar a cumplir con el objetivo planteado por la entidad. Esta investigación tiene como finalidad verificar afirmativamente los componentes que influyen en la productividad laboral, la población seleccionada, participante y muestra de colaboradores en el ámbito empresarial, para utilizar la pregunta tipo escala Likert como método de recolección de datos se investigó. Así, los resultados de este estudio, si bien permiten determinar que los cooperativistas se sienten muy complacidos con los incentivos no monetarios que proporciona el banco. Se concluyó que los salarios emocionales contribuyen significativamente a la motivación de las personas para aumentar su productividad laboral, ya que estos estímulos están asociados con un clima de trabajo agradable y, por lo tanto, se alinea con las metas de la empresa. Las entidades a su vez se relacionan con los objetivos personales de cada persona.

Taza (2021), esta investigación tuvo como fin reconocer los incentivos laborales asociados a la producción en el ámbito de la portabilidad para la empresa Atento Perú S.A.C. dichos estudios utilizan métodos cuantitativos, utilizando una muestra de 50 empleados de la misma empresa, y pueden demostrar una conexión entre incentivo laboral y la productividad en la empresa, resultando en dos el nivel de significación bilateral es 0,000. Se concluye que los incentivos laborales están relacionados con la producción en el “campo de la transferibilidad en la Sede Corporativa Atento Perú SAC 2020 Callao”, como lo muestra el señalizador estadístico de Pearson 90.1%, por lo que las empresas toman en cuenta al momento de formular estrategias para incrementar la productividad este punto es muy importante.

Bravo (2017) en su tesis, donde el motivo principal de esta presente fue especificar la conexión entre los incentivos laborales y la productividad en las empresas XYGO S.A. Su diseño fue no experimental cruzado, y para el progreso de este se llevó a cabo una investigación cruzada descriptiva con encuesta a 85 trabajadores, y se realizó un análisis de inferencia mediante correlaciones de Rho Spearman, encontrando que los incentivos y sus variables se asociaron con la

productividad, y las variables de productividad se asociaron con los incentivos. Existió una relación entre la dimensión ( $p < 0,05$ ). Por lo tanto, se concluyó que, si se propusieran metas de productividad en la administración empresarial actual, se daría paso a alcanzar altos grados de satisfacción de los trabajadores y fortalecer la conexión entre la entidad y sus trabajadores.

Cerna y Samán (2021) en su tesis, donde el propósito principal de este estudio fue precisar la conexión entre los incentivos laborales y la productividad del colaborador en la compañía de Transportes y Servicios Llacanora S.A.C. El estudio se realizó bajo un nivel descriptivo pertinente y un diseño transversal no experimental con un total de 39 trabajadores. Para calcular dicha conexión entre ambas variables se aplicó el Alfa de Cronbach, donde la motivación laboral obtuvo un valor de 0,869 y la productividad un valor de 0,857, lo que indica que la herramienta tiene una alta confiabilidad. En esta encuesta se determinó que si existe una coherencia positiva promedio no importante entre los incentivos laborales y la productividad del trabajador.

Zelada (2016), en su trabajo de investigación, cuyo fin primordial fue conocer cómo los programas de incentivos pueden mejorar la productividad en People Outsourcing S.A.C. El estudio está diseñado para ser continuo o en línea, con 26 trabajadores representativos, y utiliza encuestas individuales como técnica de recopilación de información. Con fundamento en los efectos alcanzados, concluyó que desde 2013, la empresa ha enfrentado una disminución persistente en la productividad del poder de demanda, observándose caídas que van del 39% al 23%. En cuanto a factores importantes para el desarrollo tenemos: El salario y los incentivos representan el 38,5% y 23,1% respectivamente, y se ha desarrollado un plan de incentivos de acuerdo a las necesidades del personal de ventas de la empresa.

Ordoñez y Quiroz (2018) en su estudio, su principal objetivo fue definir la conexión entre los incentivos laborales y el desenvolvimiento de los empleados en Autonort Cajamarca SAC, 2018, para realizar un estudio utilizaron los tipos de descripción correspondientes. El poblamiento muestral fue más de 70 encuestados. Existiendo una adecuación indudable débil, comparando además la significación que se acerca (Sig. Aprox. = 0,037) pequeño en intensidad que el grado de

significación (0,05) por lo que se puede estar seguros de que hay una conexión y la hipótesis de esta encuesta se acepta como válida.

Dávila, et al. (2022), el propósito de la investigación fue puntualizar la conexión entre los incentivos laborales y cumplimiento laboral en empresas peruanas, definidas como estudios descriptivos pertinentes más aplicados que experimentales. La población consta de 92 colaboradores. Para la recolectar los datos se utilizó un sondeo con 30 propuestas y 5 probabilidades de respuesta, utilizando una escala tipo Likert, involucrando las variables de incentivos laborales y cumplimiento laboral, y dimensiones: resultado, ejecución de tareas y validez. La observación de la información recaudada se trabajó con el programa SPSS. El análisis de correlación se ejecutó utilizando el Estadístico Rho de Spearman. La conclusión es que, si hay una correlación entre los incentivos laborales y el cumplimiento, a nivel superior de motivación laboral, mejor desempeño organizacional.

Dulce (2018) En la investigación realizada tuvo finalidad detallar los incentivos laborales de los municipios año 2018, teniendo como muestra a 170 empleados de los municipios de la Provincia del Santa. El estudio utilizó un diseño descriptivo simple para recopilar información relevante para los sujetos del estudio. Durante la investigación, las cifras arrojadas se procesaron mediante el Excel, expresados en forma de datos estadísticos e interpretados uno a uno. Compare los efectos para confirmar y comprobar que estos objetivos, establecidos desde el principio, son los resultados previstos de esta encuesta. Así se refleja en el cálculo del Alfa de Cronbach que resultó ser del 87%, donde se ha descrito el objetivo general, con un 33,19% de colaboradores en Santa afirmando que hay poco incentivo monetario en Santa y un 25,49% creyendo que casi siempre pueden obtener incentivos no monetarios, el 31% afirma que casi siempre obtienen incentivos en todos los equipos en Provincia del Santa, Chimbote 2018.

Lara y Mestanza (2018), en el estudio realizado se tuvo como fin la correlación entre los incentivos laborales y la motivación de los colaboradores en Autonort. El diseño de la investigación fue no experimental en la dirección de que no tuvo variables manipuladas y secciones transversales porque los datos se recopilaban en un momento determinado. Es una correlación descriptiva, lo que nos aprueba

examinar la relación entre las variables, es decir, si acepta ( $H_1$ ), significa que si AUTONORT S.A., en 2018, hubo una relación importante entre incentivos laborales y la motivación en los colaboradores corporativos. Al analizar los resultados obtenidos cuando se analizó la variable incentivos laborales, el 30% de los colaboradores mostró incentivos en función de su facilitación organizacional, mientras que el 8% mostró indiferencia. Asimismo, se analizaron las siguientes variables de motivación, en las cuales el 30% estuvo conforme con la motivación en la empresa para comunicarse con ellos, mientras que al 8% no le importó.

Agurto (2018), tuvo como finalidad investigar el enlace entre los incentivos laborales y la productividad de los empleados. La empresa WC Pesca S.A.C., Chimbote 2018 con una población de 35 personas que son los empleados de la mencionada Mype. Al ejecutar las encuestas, los resultados que se obtuvieron son insertados para poder llevarse a cabo a través de la programación de Excel y SPSS y presentados como estadísticas e interpretados uno a uno. A continuación, se compararon los efectos para confirmar y validar si estas metas planteadas desde un principio eran los efectos ansiados de esta encuesta. La encuesta concluyó que el 66% de los empleados reportaron bajos niveles de incentivos en el trabajo, este resultado se debe a que la mayoría de los cooperativistas perciben que su reconocimiento es menor, así mismo porque el grado de beneficio que se les proporciona es menor según los cooperativistas, y en menor medida porque los cooperativistas tienen un bajo nivel de percepción social, medio y bajo.

En cuanto a la variable teórica incentivos laborales, objeto de estudio, Chiavenato (2003), señala que los incentivos son gratificaciones tangibles o intangibles a cambio de ser parte de una entidad y, una vez afiliado, contribuir con tiempo, esfuerzo u otros recursos disponibles. Independientemente sea su finalidad, se debe mantener fundamentalmente el equilibrio entre producto o tecnología, inducción y contribución de la organización.

Para Abulraheem (2016), se define como una peculiaridad intrincada que utilizan las empresas para captar y conservar su recurso humano siendo este el máspreciado.

Por otro lado, se debe considerar que los incentivos laborales son una forma de otorgar el triunfo de una entidad, a través de los frutos alcanzados y los resultados que están causando los trabajadores. Dessler y Varela (2017).

Según Rodríguez (2017), nos dice que este es el retorno de un todo que engloba tanto aspectos económicos como no económicos, condicionado a medir los resultados del trabajo o seguir ciertas reglas de comportamiento. Es todo lo que incita el comportamiento del trabajador para alcanzar objetivos de nivel de perfección, cantidad, bajo costo y mejor bienestar.

Los incentivos laborales se entienden como todo aquello que impulsa y motiva a los trabajadores para poder alcanzar las metas que se realizan dentro de la empresa, existen varias modalidades de incentivos, y se elige el que mejor se adapte a los requerimientos. Dado lo anterior, se determina que el talento humano es muy importante, lo que plantea un gran desafío para investigar las percepciones sobre los incentivos laborales para lograr la estabilidad laboral, ya que por ello los programas de incentivos buscarán alcanzar altos niveles de satisfacción y reducir intención de rotación.

Gómez (2013), menciona que los incentivos se separan en: incentivos monetarios y no monetarios.

Los incentivos monetarios aluden a todos los tipos de rentabilidad financiera, prestaciones materiales y bonificaciones que perciben los colaboradores que se encuentran dentro de su relación laboral con una entidad. Así, los incentivos laborales son los frutos del desempeño de los empleados, y estas retribuciones están alineadas con las metas de dicha entidad. Abulraheem (2016).

Sherman Jr. & Chruden (1999) asegura que no se debe suponer que a mayor cantidad de dinero conducirá a una elevada productividad y satisfacción laboral, pero un sistema de incentivos monetarios que vincule directamente los salarios a la producción puede ser particularmente efectivo como estímulo de esta última si se establecen estándares apropiados y el sistema se administra con eficacia.

Los incentivos monetarios siempre se refieren a la cantidad económica que los profesionales reciben por su trabajo, y realmente deben motivar a los empleados para aumentar su productividad.

En los incentivos monetarios, existen varias formas que las organizaciones utilizan para recompensar a los empleados, algunas de las cuales se mencionan a continuación:

Los bonos, son el ingreso adicional que recibe el trabajador cuando completa un trabajo extra al que se le encomienda, es decir, cuando el trabajador personalmente trabaja más para completar la tarea encomendada, se le pagará además del salario fijo Sherman et al. (2001).

Comisiones, es decir, a los trabajadores se les paga por el trabajo realizado, especialmente como un porcentaje del volumen total de las transacciones comerciales Werther, et al. (1995), las comisiones son principalmente relevantes para el departamento de ventas, ya que dependerán de lo que venda cada trabajador será su remuneración percibida.

Entre otros incentivos no económicos, se considera mayores niveles de compromiso, autonomía y varias otras mejoras para el bienestar trayendo consigo una calidad de vida laboral de los empleados, Werther, et al. (1995).

Según Días (2016), que concuerda con esto, menciona que los incentivos no monetarios incluyen todos los incentivos que no tienen que ver con el pago o recompensas y aumentan la moral del trabajador hasta el punto en que el desempeño es evidente, algunos incentivos no económicos pueden ser: Vacaciones, reconocimiento, viajes, entretenimiento y más.

Mcadams (2013), los incentivos no monetarios más populares de valor significativo recibidos por la mejora del desempeño o el reconocimiento son, viajes, oportunidades educativas, tiempo libre pagado, recompensas simbólicas comúnmente conocidas como reconocimiento e incentivos sociales.

Los incentivos no monetarios están diseñados para fomentar el éxito de los empleados. Objetivos marcados por la empresa y recompensados con gestos, premios y menciones destinados a subir la moral y reconocer el esfuerzo.

Chiavenato (2009) mencionan algunos tipos de incentivos no monetarios:

Como incentivos asistenciales, él nos menciona que su propósito es proporcionar al colaborador y a sus parientes estabilidad en alguna ocasión en la que se diera algún acontecimiento inesperado, como, por ejemplo: atención médica, acogedora, asistencia dental, seguro contra emergencias. Chiavenato (2009).

La finalidad de los incentivos recreativos es brindar entretenimiento, recursos necesarios para relajarse, distracción y buena salud mental, al colaborador, y en ciertos casos a su entorno familiar. Chiavenato (2009).

Como apoyo social menciona que estos ven la manera de ofrecer al empleado recursos para que se le haga más sencillo a este y sienta holgura, con el objetivo perfeccionar su día a día, estos pueden ser, proporcionarle un comedor dentro de la organización, movilidad, aparcamiento, horarios flexibles, cooperativas de consumos, cajeros en el lugar de trabajo y la colaboración en las áreas del trabajo que se presta entre empleados y supervisores. Chiavenato (2009)

Por otro lado, con respecto a la productividad Kour, et al. (2019), mencionan que es una estrategia implementada para mejorar el desarrollo interior de una empresa teniendo en cuenta sus factores externos. Sin mencionar que los desafíos que estas enfrentan actualmente a causa de las aceleradas variaciones en el planeta, como el progreso tecnológico, descubrimientos, la flexibilidad a factores fuera de su control, necesitan ser capaces de diferenciarse y optar el camino correcto para la empresa acorde a sus medios, opciones, su facultad; sin estudiar estos factores, es imposible ser productivo, ya que existiría desconocimiento del contexto total de la situación que se da en la organización.

A su vez, Díaz, et al. (2018), menciona que la capacidad de la productividad, como herramienta direccional para administrar el sistema productivo en función a las posibilidades con las que cuenta la entidad, es un elemento en cualquier industria que brinda una forma eficiente de hacer las cosas, y diversas organizaciones se destacan por su buena administración, control y evaluación de este eje.

Para Rojas, et al. (2018), las funciones de controlar la productividad según factores, incluyendo avalar buenos resultados de la empresa, no sólo en términos monetarios, sino también integrando los planeamientos que se requieran para poner en pie el plan y operación de la empresa, habla de la estabilización entre eficiencia y eficacia, entendida como un todo correlacionado.

La productividad se refiere a la conexión entre el todo de un producto y los medios empleados para lograr el nivel de producción antes mencionado, es decir, la producción y el insumo, entendiéndola como el desarrollo del producto. Medina (2010)

La forma en que se utilizan los agentes de producción en el procedimiento para lograr cumplir con la necesidad y servicios sociales, este es una parte estratégica en una organización por tanto si los bienes y servicios no son elaborados con altos estándares de calidad de productividad, no hay competitividad. Cequea y Nunes (2011)

Considerando la naturaleza multidimensional de la productividad y, por consiguiente, los múltiples factores que repercute en su crecimiento, estos creadores también confirmaron que el recurso humano desempeña un papel decisivo en cuanto al análisis de la productividad de una organización, ya que este está presente en todas las labores.

Robbins y Judge (2013), especifica que el comportamiento organizacional tiene un alto nivel de análisis, que se considera en la productividad. Asimismo, muestran que una empresa se caracteriza como productiva cuando logra convertir los insumos en bienes terminados, teniendo en cuenta el valor de menor costo.

Llevar a cabo un proceso que requiera la participación del grupo y establezca una relación de trabajo permanente entre ellos.

La productividad está entrelazada con la facultad de un producto para satisfacer adecuadamente la demanda del cliente y encajar en el sistema de producción de una organización. Por lo tanto, la calidad del diseño y la entrega del producto determinarán en gran medida el valor que las partes interesadas estén dispuestas a pagar por él y, por tanto, el resultado obtenido al final del proceso de producción.



Pedraja, et al. (2009) en general, la eficiencia organizacional se limita a medidas económicas y financieras, debe considerar factores de éxito más allá de la rentabilidad, ya que pueden afectar a otros factores más importantes en el largo plazo. Las evaluaciones de eficacia también deben compararse con aspectos internos o aspectos de la industria a la que pertenecen.

Por estas razones las organizaciones preeminencia la eficiencia que les de la seguridad que se tendrá utilidades sobre otros rasgos que involucran a los trabajadores. Gallegos y Castillo (2022)

Según Mayo, et al. (2009), cuando se utiliza el término eficacia, se hace referencia al estado en que una organización ha alcanzado metas previamente identificadas, es decir, un indicio que nos muestra la competencia de la organización para lograr los fines propuestos, mismos autores nos dicen que existen varios modelos de eficacia organizacional.

Los estudios basados en la contingencia en gestión estratégica argumentan que la eficacia del ajuste estratégico se refiere a cómo la alineación entre los factores contingentes y las estrategias afecta el desempeño de los negocios. Quang (2022)

La eficiencia y la eficacia son logros a cumplir totalmente independientes, con conceptos diferentes y en base a las investigaciones siempre se logra encontrar un punto diferenciador, contradiciendo esto a como lo plantean comúnmente. Rojas, et al. (2018).

Sari, et al. (2019) nos exponen algunos de los indicadores de productividad, como la optimización de recursos en las MYPES, esto se debe a que las cadenas productivas algunas veces presentan falencias que frenan el desempeño óptimo de los procesos operativos. Un motivo es la delimitación de la organización con labores y bienes desfasados, debido a ello, producción no puede ser constante, sino que responde a la magnitud de pedidos que se reciben en la producción que va de la mano con la demanda, que comúnmente varía y es impredecible. Esto conlleva a un resultado en donde no se encuentran mejoras el diseño de la fábrica y la retribución de medios.

Por otro lado, en cuanto al método, Bermúdez (2011) recalca que este debe ser doblegable, solucionable y característico de la posición inicial a modelar. Esto asegura que las decisiones tomadas sean objetivas y realistas. Las contribuciones

fundamentales de estos métodos se focalizan en la disminución de costos y ahorrar los medios disponibles en la producción dentro de la organización.

Asimismo, en materia de eficiencia y productividad, se han venido desarrollando investigaciones, principalmente en la última década, que han buscado favorecer un campo de la gestión estratégica que no ha prestado mucha atención a las formas de medir los resultados empresariales. Huerta, et al. (2015)

En consecuencia, la totalidad de estudios que mensuran la producción empresarial se han centrado en la teoría fundamentada en los recursos. En cambio, al analizar la productividad y los resultados de una empresa, se destaca que deben desagregarse para evaluar la variación en la productividad de una empresa a través del tiempo y en paralelo con otras entidades del sector industrial. Halkos y Tzeremes (2007).

El grado de productividad condicionado también está determinado por las formas de trabajo y producción que determina la organización, teniendo en cuenta el movimiento humano realizado, las herramientas empleadas, los implementos de trabajo, los materiales transformados mediante el uso de máquinas, mediante la optimización de los recursos, de manera más eficiente, para producir, con el mínimo esfuerzo, costo y tiempo dedicado a aumentar la productividad. Fontalvo, et al. (2018).

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

##### **3.1.1. Tipo de investigación:**

La investigación es aplicada porque se adentra en el entendimiento sobre la realidad para levantar y transformar los hallazgos de la investigación básica, y para Vargas (2009), en la investigación aplicada, los indagadores tratan de solucionar dificultades notorias y hallar una contestación a cuestiones en particular. En concreto, la investigación aplicada se centra en solucionar conflictos actuales.

Con un enfoque cuantitativo correlacional, respecto a ello, Hernández (2010) menciona que, a través este enfoque se utiliza la recolección y estudio de la información para de esa manera lograr contestar la interrogante de investigación y corroborar la hipótesis anticipadamente establecida, y se basan en medidas numéricas, enumeraciones y muchas veces usan el censo para construir con precisión de indicadores de conducta de la población.

##### **3.1.2. Diseño de investigación**

Se empleó un diseño no experimental, tal cual menciona Hernández (2010), estos fueron estudios realizados sin alterar deliberadamente las variables, es decir, fueron de autodeterminación que no cambiamos intencionalmente las variables para ver cómo afectan a otras.

Una vez más, el estudio se identificó como un estudio transversal. Al respecto, Vieytes (2004) señaló que un estudio transversal cristaliza los datos recolectados en un solo momento, es decir, los datos son recolectados en un instante, teniendo como finalidad mencionar las variables e investigar su repercusión en conjunto en un tiempo determinado.

#### **3.2. Variables y operacionalización**

##### **Variable1: Incentivos Laborales**

- **Definición conceptual:**

Chiavenato (2003), señala que los incentivos son gratificaciones tangibles o intangibles a cambio de ser parte de una entidad y, una vez afiliado, contribuir

con tiempo, esfuerzo u otros recursos disponibles. Independientemente sea su finalidad, se debe mantener fundamentalmente el equilibrio entre producto o tecnología, inducción y contribución de la organización.

- **Definición operacional:** Fue medido mediante un cuestionario que estuvo constituido mediante las dimensiones que son: Incentivos Monetarios e Incentivos no Monetarios.

- **Indicadores:** Como indicadores tenemos a comisiones, bonos, apoyo social, asistenciales y recreativo.

- **Escala de medición:** Ordinal

**Variable 2:** Productividad

- **Definición conceptual:**

Para Rojas, et al. (2018), las funciones de controlar la productividad según factores, incluyendo avalar buenos resultados de la empresa, no sólo en términos monetarios, sino también integrando los planeamientos que se requieran para poner en pie el plan y operación de la empresa, habla de la estabilización entre eficiencia y eficacia, entendida como un todo correlacionado.

- **Definición operacional:** Fue medido mediante un cuestionario que estuvo constituido mediante las dimensiones que son dos: Eficiencia y Eficacia

- **Indicadores:** Como indicadores tenemos a optimización de recursos, métodos, resultados y condiciones.

- **Escala de medición:** Ordinal

### **3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis**

#### **3.3.1. Población:**

Según Lerma (2016) es una porción de todos los miembros de la misma especie con una determinada característica o correspondiente a la misma definición.

Para el siguiente estudio la población estuvo constituida por 46 colaboradores de la Constructora e Inversiones Santa Fe S.A.C.

- **Criterio de inclusión:** Siendo así, tenemos a: Los colaboradores de la empresa en estudio, que son formales, los que tienen un año o más laborando en

la empresa y los que tienen conocimiento acerca de nuestra investigación, donde se incluyó a 46 colaboradores.

- **Criterio de exclusión:** Se excluyeron de la investigación a los colaboradores de la Constructora e Inversiones Santa Fe S.A.C. del distrito de Chimbote que son formales pero que tengan menos de un año laborando en la empresa.

**3.3.2. Muestra:** Para Arias, et al. (2016), una muestra es una población específica de la que recopilamos datos útiles para la investigación. Usamos la población como muestra porque la población es accesible y cooperativa. López y Fachelli (2015) explica la magnitud de la muestra censal, utilizando esta designación cuando la población es un tanto reducida, es decir, en la relación exhaustivamente por unidad de población. La muestra son los mismos 46 empleados.

**3.3.3. Muestreo:** Es la selección de un subconjunto de la población de interés en un estudio Otzen y Manterola (2017).

En vista de tener una muestra censal no se aplicó muestreo.

**3.3.4. Unidad de análisis:** Los colaboradores de la Constructora e Inversiones Santa Fe S.A.C. del distrito de Chimbote.

#### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

**Técnicas:** según Bastis Consultores (2021), nos menciona que este es el método del investigador para hacer conexiones entre él y sus participantes con la finalidad de adquirir información sobresaliente que le permita dar respuesta a sus objetivos. Para la investigación se utilizó la encuesta.

**Instrumento:** Específicamente para Hernández, (2010), un cuestionario se establece en una serie de interrogantes abiertas y/o cerradas sobre una o más variables a mensurar y es posiblemente la herramienta más utilizada para recopilar datos.

Se eligió un cuestionario para cada variable: Incentivos laborales y Productividad, el cuestionario fue fraccionado en dos partes la primera engloba a incentivos y la segunda parte a productividad con 14 items para cada variable, y tiene una peculiaridad de un determinado orden con interrogantes precisas de múltiples

alternativas. Se empleó un lenguaje idóneo y simple, para hacer un instrumento doblegable. Y para las variables, se adaptó el modelo del instrumento de medición de Sprada y De Paula (2018).

Validación de contenido: El cuestionario se sometió a la consideración de expertos para garantizar su validez, y los expertos consideraron que las mediciones reflejan la naturaleza del estudio en función de su experiencia y la teoría aceptada sobre el tema.

En la medición del nivel de confiabilidad, el instrumento que mide el nivel de confiabilidad, los incentivos en el trabajo y su relación con la productividad, así es el Alfa de Confiabilidad de Cronbach.

Según Moreno (2017), la confiabilidad de la investigación se refiere al nivel de confianza o seguridad con que los efectos logrados por el indagador alcanzan ser aprobados teniendo en cuenta los métodos llevados a cabo para ejecutar el estudio.

Los resultados arrojados del coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach para el cuestionario de incentivos laborales y productividad, establece la coherencia interna de los ítems expuestos para medir las variables de interés, es decir, detectó si existe algún ítem que tenga mayor o menor error de medida, la muestra piloto se aplicó a 10 sujetos con características muy parecidas a la muestra, en donde arrojó un coeficiente de confiabilidad de  $\alpha=,821$  para incentivos laborales y  $\alpha=,953$  para productividad llegando a la conclusión que el cuestionario presentó confiabilidad y así pudo ser aplicado a los integrantes de la muestra.

### **3.5. Procedimientos**

Se solicitó la información a la empresa, mediante una entrevista con la Gerente general. Luego se procedió a crear un instrumento, como continua solicitud, se fijó el día exacto para la aplicación de la encuesta con el personal que se encuentra a cargo de la empresa en estudio y como última petición se llevó a cabo la encuesta al capital humano de la organización. Se utilizaron computadoras, donde se procesó la información. Todos los formularios de recopilación de información estuvieron exactamente registrados, siendo estos datos derivados a una base electrónica.

Para el examen estadístico y la observación de los efectos, se requirió el uso de programa SPSS, con fines demostrativos, se utilizaron estadísticas descriptivas, representadas como tablas de frecuencia.

### **3.6. Método de análisis de datos**

A fin de verificar, se analizaron los documentos para la encuesta actual, se optó por usar Microsoft Excel, un programa que permitió tabular cada dato recolectado con una gráfica de porcentaje de manera ordenada, además, se utilizó el programa estadístico SPSS y este corroboró el procedimiento, que se demuestra en la generación sistemática de tablas de frecuencia, facilitó el análisis de la situación actual, dando así respuestas concisas a cada uno de los objetivos formulados.

### **3.7. Aspectos éticos**

Esta encuesta se ejecutó de conformidad con las normativas y reglamentos de conducta, fue fidedigna y auténtica ya que se ajustó a todos los parámetros requeridos, respetó la identidad de la persona que fue encuestada que estuvo en el comienzo mismo del procesamiento del cuestionario, se le comunicó el propósito de la investigación, también se informó que dentro del consentimiento informado el cuestionario es totalmente anónimo para no dañar ni abusar contra su integridad, de acuerdo a los términos ya dichos a las personas ellos tuvieron la decisión de responder o no la encuesta.

Esta investigación necesita de la información obtenida de la encuesta, por lo cual se la realiza a los colaboradores de la empresa para así poder lograr saber cuál es la opinión de cada uno de los participantes a dicha encuestas. El fin de esto fue conocer las opiniones del personal y a través de esta investigación poder hacer cambios los cuales serán convenientes para ellos.

Las personas participantes de dicho cuestionario no fueron dañadas ni nada ya que todo se realizó en anonimato, protegiendo su identidad y siendo tratadas de la manera que se merecen.

#### IV. RESULTADOS

**Tabla 1**

*Prueba de Normalidad de variables y dimensiones*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Incentivos Laborales	,117	46	,129	,941	46	,022
Productividad	,098	46	,200*	,918	46	,003
Eficiencia	,106	46	,200*	,929	46	,008
Eficacia	,138	46	,028	,912	46	,002

*Nota.* Base de datos

#### **Interpretación**

En la tabla 3 observamos que tanto como las variables de incentivos laborales y productividad, las dimensiones de eficiencia y eficacia también cuentan con un sig bilateral  $< 0,05$ , lo que indica que no tienen una tendencia normal rechazando así la  $H_0$ , es decir no se encuentran alineados y para ello se utilizara las pruebas no paramétricas de Rho de Spearman.



**Objetivo General:** Determinar la relación entre los incentivos laborales y la productividad de los colaboradores de la de la Constructora e Inversiones Santa Fe S.A.C, Chimbote 2023.

**Tabla 2**

*Relación entre incentivos laborales y productividad*

			Incentivos laborales	Productividad
Rho	de Incentivos	Coeficiente	de 1,000	,670**
Spearman	laborales	correlación		
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	46	46
	Productividad	Coeficiente	de ,670**	1,000
		correlación		
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	46	46

*Nota.* Base de datos

### Interpretación

La prueba estadística Rho de Spearman nos da a conocer la afirmación de la hipótesis, donde la significancia bilateral alcanza un 0.000 que nos indica que existe relación entre las variables incentivos laborales y productividad.

Para el grado de relación nos arroja un resultado de 0, 670 mostrando una relación positiva moderada entre las variables, por lo que se acepta la hipótesis la cual menciona que los incentivos laborales se relacionan significativamente con la productividad de los trabajadores de la Constructora e Inversiones Santa Fe S.A.C., Chimbote 2023.

**Objetivo específico 1:** Identificar el nivel de incentivos laborales en la Constructora e Inversiones Santa Fe S.A.C, Chimbote 2023.

**Tabla 3**

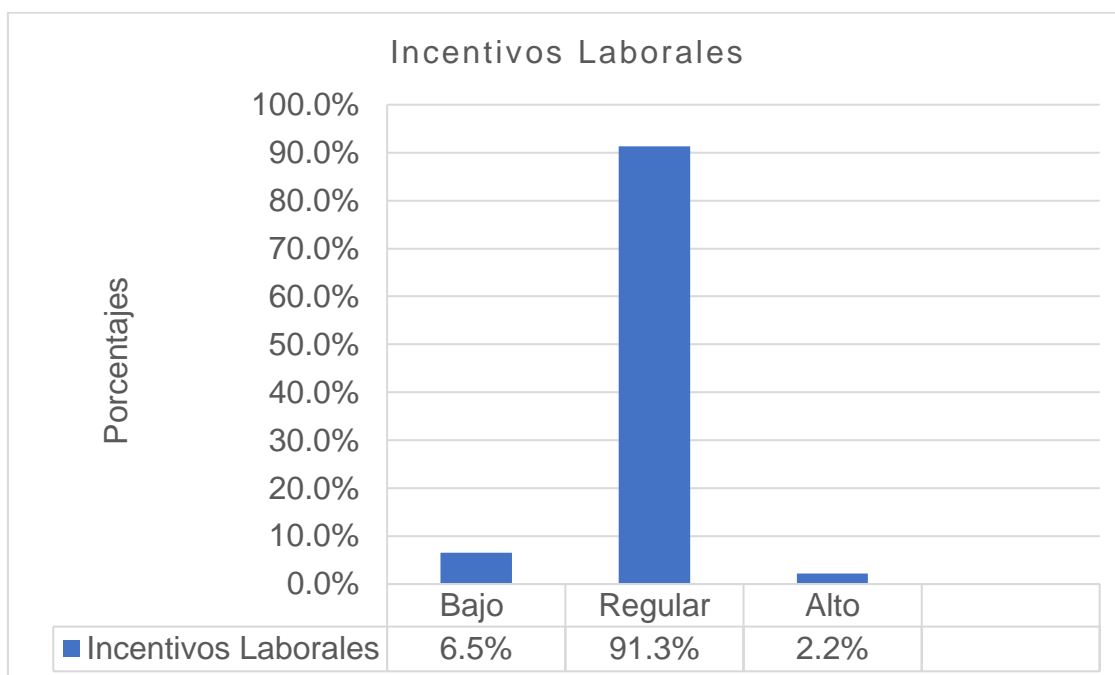
*Nivel de incentivos laborales*

Incentivos laborales	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	3	6,5 %
Regular	42	91,3 %
Alto	1	2,2 %
Total	46	100 %

*Nota.* Base de datos

**Figura 1**

*Nivel de la variable incentivos laborales de en la Constructora e Inversiones Santa Fe S.A.C, Chimbote 2023.*



*Nota.* Tabla 3

### Interpretación

La tabla nos muestra que el nivel de incentivos laborales es de predominancia regular con 91,3%, seguido de 6,5% en el nivel bajo y solo un 2,2% del nivel alto,

esto refleja una situación precaria de incentivos laborales en la Constructora e Inversiones Santa Fe S.A.C, Chimbote 2023.

**Objetivo específico 2:** Identificar el nivel de productividad en la Constructora e Inversiones Santa Fe S.A.C, Chimbote 2023.

**Table 4**

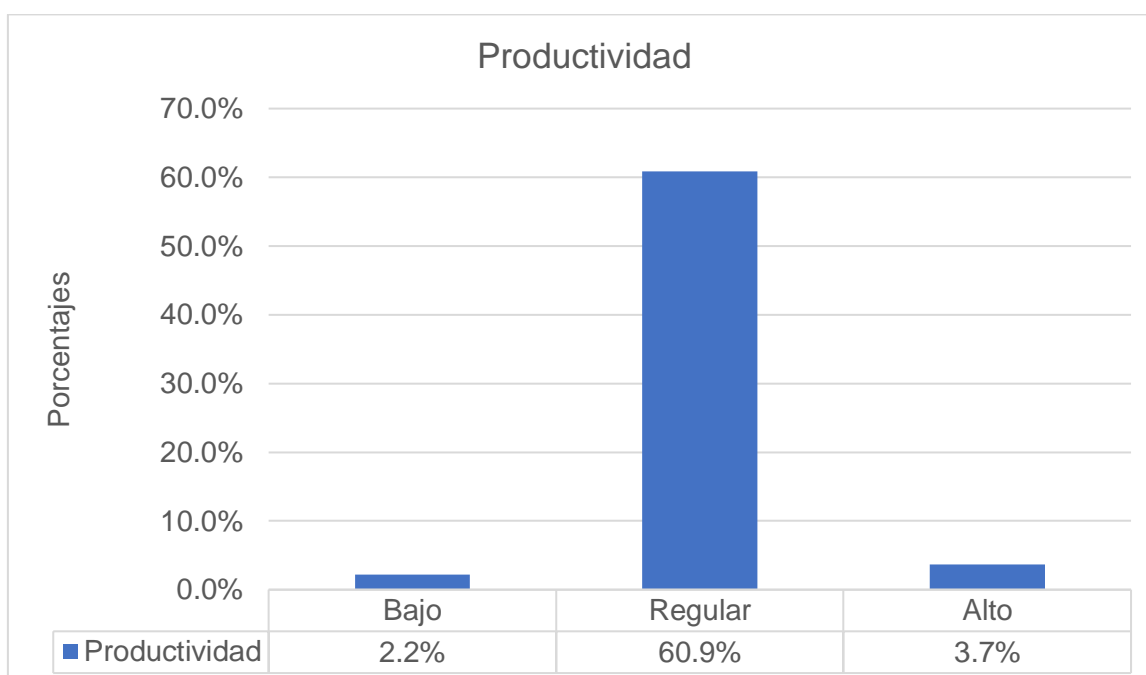
*Nivel de productividad de los trabajadores*

Productividad	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	1	2,2 %
Regular	28	60,9 %
Alto	17	3,7 %
Total	46	100 %

*Nota.* Base de datos

**Figura 2**

*Nivel de productividad en la Constructora e Inversiones Santa Fe S.A.C, Chimbote 2023.*



*Nota.* Tabla 4

### Interpretación

Se observa en la tabla y figura la distribución de los niveles de la variable productividad, en donde según la perspectiva de los trabajadores su capacidad productiva predominante se encuentra en un nivel regular con un 60,9%,

comprendiendo de esta forma que el personal tiene la idea que aún hay mucho porque mejorar.

**Objetivo específico 3:** Determinar la relación entre los incentivos laborales y la eficiencia de los colaboradores en la Constructora e Inversiones Santa Fe S.A.C, Chimbote 2023.

**Tabla 5**

*Relación entre incentivos laborales y eficiencia*

		Incentivos laborales		
		Eficiencia		
Rho de Spearman	Incentivos Laborales	Coeficiente de correlación	de 1,000	,688**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	46	46
	Eficiencia	Coeficiente de correlación	de ,688**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	46	46

*Nota.* Base de datos

### **Interpretación**

Rho de Spearman aprueba la afirmación de la hipótesis en donde la significancia bilateral obtiene un 0.000 dando la razón a la hipótesis de este estudio en donde demuestra que existe relación entre la variable incentivos laborales y la dimensión eficiencia.

Para el grado de relación nos indica que es de 0, 688 lo que significa que existe una relación positiva moderada entre la variable y la dimensión en estudio, en donde si los incentivos laborales mejoran asimismo puede acrecentar la eficiencia en los trabajadores evaluados.

**Objetivo específico 4:** Determinar la relación entre los incentivos laborales y la eficacia de los colaboradores en la Constructora e Inversiones Santa Fe S.A.C, Chimbote 2023.

**Tabla 6**

*Relación entre incentivos laborales y eficacia*

		Incentivos		
			Laborales	Eficacia
Rho	de Incentivos	Coeficiente de correlación	1,000	,582**
Spearman	Laborales	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	46	46
		Eficacia	Coeficiente de correlación	,582**
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	46	46

*Nota.* Base de datos

### **Interpretación**

De acuerdo con la anterior tabla la prueba estadística Rho de Spearman aprueba la afirmación de la hipótesis en donde la significancia bilateral nos da un 0.000 que demuestra la existente relación entre la variable incentivos laborales y la dimensión eficacia. Para el grado de relación nos indica una escala positiva moderada correspondiente a 0,582 entre la variable incentivos laborales y la dimensión eficacia confirmando la injerencia de los alicientes para incrementar el rendimiento de los trabajadores lo cual permitirá lograr las metas establecidas.

## V. DISCUSION

En relación al objetivo general el cual es determinar la relación entre los incentivos laborales y la productividad de los colaboradores donde según la tabla 3, se observa la significancia bilateral alcanzando un 0.000, esto demuestra la relación existente entre las variables incentivos laborales y productividad. Para el grado de relación nos indica que es de 0,670 mostrando una relación positiva moderada entre las variables, por lo que se acepta la hipótesis alterna la cual menciona la relación significativa entre las variables.

Igual resultado obtuvieron en su investigación Taza (2021), su objetivo fue determinar los incentivos laborales asociados a la productividad en el ámbito de la portabilidad para la empresa Atento Perú S.A.C., dichos estudios utilizan métodos cuantitativos, utilizando una muestra de 50 empleados de la misma empresa, y pueden demostrar una relación entre la motivación laboral de la empresa y la productividad, resultando que el nivel de significación bilateral es 0,000, un 5% (0,05) inferior al nivel considerado en la encuesta, y el nivel de confianza es del 95%, por lo que se acepta la hipótesis de la encuesta y es posible una conclusión favorable que nos dice que los incentivos laborales están relacionados con la productividad, como lo muestra el señalizador estadístico de Pearson 90.1%.

Así mismo, Cerna y Samán (2021) en su tesis, donde el propósito principal de este estudio fue precisar la conexión entre los incentivos laborales y la productividad del colaborador en la compañía de Transportes y Servicios Llacanora S.A.C. El estudio que se realizó bajo un nivel descriptivo pertinente y un diseño transversal no experimental con 39 trabajadores, utilizando Alfa de Cronbach para calcular dicha conexión entre ambas variables, donde la motivación laboral obtuvo un valor de 0,869 y la productividad un valor de 0,857, lo que indicó confiabilidad en la herramienta y llegando a la conclusión que dicha encuesta afirma la existencia de una coherencia positiva promedio entre los incentivos laborales y la productividad del trabajador.

Ambos resultados hallados tanto en esta investigación como en la de Taza, Cerna y Samán, pueden afirmar que los incentivos laborales conservan una conexión directa con la productividad de los trabajadores ya que es una variable que



competen a como estos perciben que la empresa aprecia su trabajo porque si están más considerados pueden cumplir con sus funciones.

El estudio arrojó resultados acordes a las variables que se estudian, lo que da pase a que puedan comparar estos resultados con antecedentes de otros estudios tomando en cuenta de ideas teóricas semejantes.

Para la discusión del objetivo específico 1, el cual es identificar el nivel de incentivos laborales, en la presente investigación se puede observar que el nivel de incentivos es de predominancia regular con 91,3%, seguido de 6,5% en el nivel bajo y solo un 2,2% del nivel alto, esto refleja una situación precaria de incentivos laborales en la Constructora e Inversiones Santa Fe S.A.C, Chimbote 2023.

Estos resultados de algún modo coinciden con la investigación de Agurto (2018), en la cual el objetivo es de determinar los incentivos laborales y la productividad de los empleados. La empresa WC Pesca S.A.C., Chimbote 2018 con una población de 35 personas. La encuesta concluyó que el 66% de los empleados reportaron bajos niveles de incentivos en el trabajo; este resultado se debe a que la mayoría de los cooperativistas perciben que su reconocimiento es menor, así mismo porque el grado de beneficio que se les proporciona, y en menor medida porque tienen un bajo nivel de percepción social.

Oun Tep (2016), por su lado, en su tesis donde el motivo primordial de su estudio fue precisar la importancia de los incentivos del personal del Consejo de Inversiones de Camboya – CIB. Teniendo una metodología con un análisis cualitativo para determinar la correlación entre las recompensas, el reconocimiento y el desenvolvimiento laboral de los colaboradores, siendo los datos de las entrevistas cualitativas analizándose mediante un análisis temático, que demostró ser un factor significativo en la correlación entre dichos incentivos en forma de recompensas y reconocimiento y un mejor desenvolvimiento. Por lo tanto, dentro del alcance del estudio, se concluyó que tanto los incentivos financieros como los no financieros tienen impactos potenciales en el cumplimiento laboral y de los colaboradores en las organizaciones de servicio público de Camboya.

Estos resultados hallados en las investigaciones dan pie a que se pueda hablar de los incentivos laborales como un factor importante dentro de una organización en

donde si se toma en cuenta lo que tu personal siente o piensa tendrás una cadena de trabajo fortalecida.

Esto corrobora lo que dice Rodríguez (2017), que menciona que aquello es todo lo que incita el comportamiento del trabajador para alcanzar objetivos de nivel de perfección, cantidad, bajo costo y mejor bienestar.

Para la discusión de los resultados del objetivo específico 2, se observa la distribución de los niveles de la variable productividad, en donde según la perspectiva de los trabajadores su capacidad productiva predominante se encuentra en un nivel regular con un 60,9%, comprendiendo de esta forma que el personal tiene la idea que aún hay mucho por que mejorar.

Los resultados se pueden ver contrastados en la investigación de Duran y Gómez (2017), cuyo objetivo principal fue identificar que inciden en la productividad laboral, los resultados de esta investigación, si bien permiten determinar que los cooperativistas se sienten complacidos con los incentivos no monetarios que proporciona el banco. Se concluyó que los salarios emocionales contribuyen significativamente a motivar al personal para aumentar su productividad laboral.

Después de observar ambos resultados, entendemos la repercusión que la primera variable tiene sobre esta debido a que los colaboradores que no perciban que su trabajo está siendo valorado tendrán un nivel productivo regular, como bien se puede observar. Para entenderlo mejor el autor Sriratanaviriyakul (2019), menciona que se necesita de una estrategia para mejorar el desarrollo interior de una empresa teniendo en cuenta sus factores externos; sin estudiar estos factores, es imposible ser productivo, ya que existiría desconocimiento del contexto total de la situación que se da en la organización.

El objetivo específico 3 de la investigación, en donde se halló la afirmación de la hipótesis en donde la significancia bilateral alcanza un 0.000 aprobándose así la existencia de la relación entre la variable incentivos laborales y la dimensión eficiencia. Para el grado de relación nos indica que es de 0, 688 esto significa la existencia de una relación positiva moderada entre la variable y la dimensión en estudio, en donde si los incentivos laborales mejoran de alguna manera también puede mejorar la eficiencia en los trabajadores evaluados.

Está presente se identifica de algún modo con los resultados del estudio de Dávila, et al. (2022), estudio que consta de 92 colaboradores. se utilizó una escala tipo Likert, involucrando las variables motivación laboral y productividad, con sus dimensiones: resultado, ejecución de tareas y validez. La observación de la información recaudada se realizó con el programa SPSS. El análisis de correlación se ejecutó utilizando el Estadístico Rho de Spearman. La conclusión es que, si hay una correlación entre la motivación laboral y la productividad, a mayor nivel de motivación laboral, mejor desempeño organizacional.

Estos resultados de ambas investigaciones llegan a concluir que la eficiencia de los colaboradores de la constructora puede variar de acuerdo a las condiciones la empresa les otorgue.

La teoría de Pedraja, et al. (2009) nos dice que en general, la eficiencia organizacional se limita a medidas económicas y financieras, pero donde también se debe considerar factores de éxito más allá de la rentabilidad.

Para el objetivo específico 4 que es determinar la relación entre incentivos laborales y la eficacia en los colaboradores, de acuerdo con la tabla 8 la prueba la significancia bilateral obtiene un 0.000 aprobando la hipótesis alterna en donde demuestra la relación entre la variable incentivos laborales y la dimensión eficacia. Para el grado de relación nos indica una escala positiva moderada correspondiente a 0,582 entre la variable incentivos laborales y la dimensión eficacia confirmando la injerencia de los alicientes para incrementar el rendimiento de los trabajadores lo cual permitirá lograr las metas establecidas.

Estos resultados coinciden con Bravo (2017) donde el su objetivo fue especificar la conexión entre los incentivos laborales y la productividad en las empresas XYGO S.A. Diseño no experimental cruzado, con encuesta a 85 trabajadores, y se realizó un análisis de inferencia mediante correlaciones de Rho Spearman, encontrando que la motivación las variables de productividad se asociaron con las variables de productividad.

Los resultados rescatan que los incentivos laborales condicionan de manera directa la eficacia, donde el colaborador percibe que cuando se le es reconocido por su esfuerzo, este puede desempeñarse a través de las normas y la cultura establecida por la organización de alguna manera.

En la teoría de Quang (2022), los estudios basados en la contingencia en gestión estratégica argumentan que la eficacia de este ajuste se refiere a cómo la alineación entre los factores contingentes y las estrategias afecta el desempeño de los negocios.

## VI. CONCLUSIONES

1. Se determinó la relación entre las variables incentivos laborales y productividad en los trabajadores de la Constructora e Inversiones Santa Fe viéndose que en la prueba estadística Rho de Spearman se halló relación de las variables de estudio con un coeficiente de 0,670, donde es conveniente mejorar los incentivos laborales para los trabajadores, porque así mejorará la productividad al desempeñar sus labores y tareas encomendadas en su trabajo, ya que se convertirán en un personal más considerado con la empresa.
2. Se identificó el nivel de incentivos laborales en los trabajadores en donde se percibe que el 91,3% tiene un enfoque regular, observándose particularidades de que los colaboradores de Constructora e Inversiones Santa Fe percibe regularmente un incentivo por su trabajo desempeñado.
3. Se identificó el nivel de productividad de los colaboradores donde podemos notar que el 60,9% también se encuentra en un enfoque regular, estos resultados pueden evidenciar que los trabajadores de Constructora e Inversiones Santa Fe no tienen en su mayoría un buen nivel productivo, esto es debido a que el programa de incentivos por parte de la empresa es precario y los trabajadores consideran que no existe ese impulso que los empuje a seguir mejorando en su capacidad productiva.
4. Se determinó la relación entre la variable incentivos laborales y la dimensión eficiencia, en donde la relación arroja un  $Rho=0,688$ , considerándose en un enfoque positiva moderada viéndose que si los incentivos laborales mejoran de alguna manera también puede mejorar la eficiencia en los trabajadores evaluados.
5. Por último, se determinó la relación entre incentivos laborales y la eficacia en los colaboradores, en donde se dice que existe relación entre la variable y la dimensión que nos indica una escala positiva moderada correspondiente a 0,582 confirmando la injerencia de los alicientes para incrementar el rendimiento de los trabajadores lo cual permitirá lograr las metas establecidas.

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. Se le recomienda al administrador, establecer un sistema de incentivos alentador para el colaborador que se adecue tanto a las exigencias del personal como también al de la organización por ejemplo el tiempo libre remunerado, debido a que la familia es muy importante para el colaborador, 8 horas libres remuneradas en donde el trabajador puede asistir a eventos escolares u otras actividades familiares, lo cual puede ser recuperado con 15 min de tiempo extra en sus labores diarias.
2. Se le recomienda al administrador que con el propósito de mejorar en la productividad se aconseja que se consideren otras variables de estudio como por ejemplo sobre, el liderazgo, trabajo en equipo, entre otros.
3. Se recomienda al administrador poner en práctica la propuesta de los incentivos laborales, monetarios asociados a bonos, comisiones, e incentivos no monetarios tales como recreativos, reconocimiento, asistenciales y de apoyo social.
4. Se recomienda al administrador, que la organización lleve a cabo la encuesta efectuada en esta investigación de forma habitual, siendo preferible al menos una vez al año con ello se podrá identificar que incentivos se deben implementar de acuerdo a la condición laboral de cada trabajador para que en caso sea requerido un mejor plan pueda incorporarse en el costo del presupuesto del año siguiente.
5. Se le recomienda al administrador, manejar una capacidad de control sobre el rendimiento del personal a través herramientas relacionadas con implementación metas trazadas de trabajo y tareas que de esta manera den paso al logro de fines planteados; de igual manera el personal debería encargarse de divulgar entre sus compañeros el dato de estos objetivos trazados para que se les pueda otorgar de los incentivos establecidos.

## REFERENCIAS

- Abulraheem, M. (2016). *The Influence of Rewards on Employees Performance* *British Journal of Economics, Management & Trade*, 13(4), 1-25.  
<https://www.journaljemt.com/index.php/JEMT/article/view/12535>
- Agurto Miranda, C. (2018). *Los incentivos laborales y la productividad de los colaboradores de la empresa WC PESCA S.A.C en la ciudad de Chimbote*. [Tesis para obtener el título profesional de Licenciada en Administración, Universidad Cesar Vallejo], Repositorio UCV.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39190/Agurto\\_MCDP-SD.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39190/Agurto_MCDP-SD.pdf?sequence=2&isAllowed=y)
- Alva Zapata, J., Juárez Morales, J. (2014). *Relación entre el nivel de Satisfacción Laboral y el nivel de Productividad de los colaboradores de la empresa CHIMU AGROPECUARIA S.A. del distrito de Trujillo*. [Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Administración, Universidad Privada Antenor Orrego]. Repositorio Institucional UPAO.  
[https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/716/1/ALVA\\_JOSE\\_S\\_ATISFACCI%c3%93N\\_LABORAL\\_AGROPECUARIA.pdf](https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/716/1/ALVA_JOSE_S_ATISFACCI%c3%93N_LABORAL_AGROPECUARIA.pdf)
- Arias J, Villasís M, y Miranda, M. (2016). *El protocolo de investigación III: la población de estudio*. *Revista Alergia México*, 63(2),201-206.  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=486755023011>
- Ávila H (2006). *Introducción a la Metodología de la Investigación*. Edición electrónica. Cuauhtémoc (Chihuahua), Instituto Tecnológico de Cd. Cuauhtémoc.  
<http://www.eumed.net/libros-gratis/2006c/203/index.htm>
- Bastis Consultores Empresariales, C.A. (2021, 7 de marzo). *Los Instrumentos para la Recolección de Datos*.  
<https://bastisconsultores.com/e-books/>

- Bermúdez, Y. (2011). *Aplicaciones de programación lineal, entera y mixta*. Ingeniería Industrial. Actualidad y Nuevas Tendencias, II (7), 85-104.  
<http://servicio.bc.uc.edu.ve/ingenieria/revista/Inge-Industrial/volII-n7/art6.pdf>
- Bravo Muñoz J (2017). *Los incentivos laborales y su relación en la productividad de la empresa XYGO S.A., distrito de Miraflores*. [Tesis para obtener el título profesional de licenciado en Administración, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12262/Bravo\\_MJM-SD.pdf?sequence=6&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12262/Bravo_MJM-SD.pdf?sequence=6&isAllowed=y)
- Castro, L., Rivera, A., y Serna, J. (2018). *Motivación e incentivos laborales en las normas de Gestión de Recursos Humanos del Sector Público*. Gestión En El Tercer Milenio, 21(41), 43–52.  
<https://doi.org/10.15381/gtm.v21i41.15421>
- Carrillo, J. (2016). *Incentivos Laborales y la productividad de la empresa Comercializadora PS*. [Tesis de Pregrado, Universidad Central del Ecuador].  
<http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/7550/1/T-UCE-0007-411i.pdf>
- Cequea, M. y Núñez, M. (2011). *Factores humanos y su influencia en la productividad*. Revista Venezolana de Gerencia, 16 (53): 116-137.  
[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S169285632018000100047](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S169285632018000100047)
- Cerna Benavides, M. y Saman Gaona, S. (2021). *“Relación entre los incentivos laborales y la productividad de los trabajadores de la empresa de transportes y servicios Llacanora S.A.C., Cajamarca, 2021”*. [Tesis para optar el título profesional de licenciada en Administración, Universidad Privada del Norte] Repositorio institucional UPN.  
<https://hdl.handle.net/11537/29485>
- Chiavenato, I. (2003). *Introducción a la teoría general de la administración*. Sao Paulo, 6a. ed. - Editora Campus, Rio de Janeiro



Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional. La Dinámica del éxito en las organizaciones*. Segunda Edición. Editorial Mc Graw Hill. Interamericana Editores, S.A. México

Dávila, R., Agüero, C., Palomino, J. y Zapana, D. (2022). Incentivos laborales y desempeño organizacional en trabajadores de una empresa peruana. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(1), 576-583.

[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S221836202022000100576&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S221836202022000100576&lng=es&tlng=es).

Dessler, G. y Varela, R. (2017), *Administración de recursos humanos: enfoque latinoamericano*. 14va ed. Pearson Educación.  
[https://books.google.com.pe/books/about/Administraci%C3%B3n\\_de\\_recursos\\_humanos\\_enfo.html?id=rD-dzQEACAAJ&redir\\_esc=y](https://books.google.com.pe/books/about/Administraci%C3%B3n_de_recursos_humanos_enfo.html?id=rD-dzQEACAAJ&redir_esc=y)

Desposorio Jara, M. (2017). *Los Incentivos Laborales y su Influencia en la Productividad de la empresa CALL CENTER TELEATENTO DEL PERU S.A.C., Plataforma BBVA, de la ciudad de Trujillo*. [Tesis para optar el título profesional de Licenciada en Administración, Universidad Nacional de Trujillo]. Repositorio Institucional UNT.  
<https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/9100/desposoriojaria maria.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Días Linares, H., (2016). *Implementación de incentivos no económicos para la mejora del desempeño laboral* [Tesis de grado, Universidad Nacional de Trujillo]. Repositorio Institucional UNT.  
<https://repositorio.umsa.bo/xmlui/bitstream/handle/123456789/20667/TESIS%20DE%20GRADO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Díaz, N., Leal, M., y Urdaneta, A. (2018). *ADN organizacional y productividad en las empresas familiares Organizational DNA and productivity in the family business* *Introducción*. *Desarrollo Gerencial*, 10(1), 105-122.  
<https://doi.org/10.17081/dege.10.1.2987>

- Dulce Airac, R. (2018). *Los incentivos laborales de los colaboradores en la Municipalidad provincial del Santa, 2018*. [Tesis para optar el grado académico de Maestro en Gestión Pública, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38908/Dulce\\_A\\_RJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38908/Dulce_A_RJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Duran Ardila, Y. y Gómez Blanco, S. (2017). *Productividad laboral y grado de satisfacción con los beneficios no salariales que ofrece una entidad bancaria de la zona oriente de Colombia*. [Tesis para obtener el grado de Maestría en Administración de Empresas, Universidad Autónoma de Bucaramanga]. Repositorio Institucional. [https://repository.unab.edu.co/bitstream/handle/20.500.12749/2109/2017\\_Tesis\\_Duran\\_Ardila\\_Yakelim.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repository.unab.edu.co/bitstream/handle/20.500.12749/2109/2017_Tesis_Duran_Ardila_Yakelim.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Fontalvo, T., De La Hoz, E., y Morelos, J. (2018). *Productivity and its Factors: Impact on Organizational Improvement*. *Dimensión Empresarial*, 16(1), 47-60. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S169285632018000100047](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S169285632018000100047)
- Gallegos, M, y Castillo, T. (2022), *Efficiency, workload, occupational health and safety in the construction industry in the main cities of Ecuador*. Artículo de Investigación. Universidad Nacional de Chimborazo. [http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2631-26542022000100150&lang=es](http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2631-26542022000100150&lang=es)
- Gómez, E. (2013). *Motivación y Gestión del talento Humano*. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>
- Gutiérrez, M., Bordas, J., Piñón L, y Sapién, A. (2022). *Do I work where I live? Or do I live where I work? Conditions related to productivity of teleworkers in Chihuahua, Mexico*. *Información tecnológica*, 33(2), 309-320. [https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S071807642022000200309&lng=es&nrm=iso&tlng=es](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S071807642022000200309&lng=es&nrm=iso&tlng=es)

- Halkos, G., y Tzeremes, N. (2007). *Productivity Efficiency and Firm Size. An Empirical Analysis of Foreign Owned Companies*. *International Business Review*, 16(6), 713-731.  
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0969593107000807>
- Hernández, R. (2010), *Metodología de la Investigación*, McGraw-Hill Interamericana. Mexico D.F.  
<http://metodoscomunicacion.sociales.uba.ar/wpcontent/uploads/sites/219/2014/04/Hernandez-Sampieri-Cap-1.pdf>
- Huerta, P., Almodóvar, P., Pedraja, L., Navas, J., y Contreras, S. (2015). *Factores que impactan los resultados empresariales: un estudio comparativo entre empresas chilenas y españolas*. *INNOVAR. Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, 25(56), 21-41.  
<https://www.redalyc.org/pdf/818/81835367003.pdf>
- Kour, J., El Den, J., y Sriratanaviriyakul, N. (2019). *The role of positive psychology in improving employees' performance and organizational productivity: An experimental study*. *Procedia Computer Science*, 161, 226-232.  
<https://doi.org/10.1016/j.procs.2019.11.118>
- Lara Pinedo, Z., Mestanza Atilano, J. (2018). *Incentivos Laborales y Motivación en los colaboradores de la Empresa Autonort S.A - Chimbote*. [Tesis para obtener el título profesional de Licenciada en Administración, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV.  
[https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV\\_2ffa44439493e808c6775645e6807b28/Description#tabnav](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_2ffa44439493e808c6775645e6807b28/Description#tabnav)
- Lerma, H. (2016). *Metodología de la Investigación: Propuesta, anteproyecto y proyecto (5ta ed.)*. Ecoe Ediciones.  
[https://www.google.com.pe/books/edition/Metodolog%C3%ADa\\_de\\_la\\_investigaci%C3%B3n\\_5ta\\_ed/COzDDQAAQBAJ?hl=es&gbpv=1](https://www.google.com.pe/books/edition/Metodolog%C3%ADa_de_la_investigaci%C3%B3n_5ta_ed/COzDDQAAQBAJ?hl=es&gbpv=1)

- López, O. (2018). *Cultura organizacional y productividad. Estudio de caso en una microempresa productora de botanas en Metepec, Estado de México, 2018*. [Tesis para obtener el título de licenciado en administración, Universidad Autónoma del Estado de México]. Repositorio Institucional. <http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/95193/TESIS%20Omar%20L%C3%B3pez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- López P. y Fachelli S. (2015), *Metodología de la investigación social cuantitativa*. Recuperado de: [https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163564/metinvsocua\\_a2016\\_cap1-2.pdf](https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163564/metinvsocua_a2016_cap1-2.pdf)
- Marchi R., Da silva, L., Oliveira, A., Carmo, M. (2014), *Carga horaria de trabajo de los enfermeros y su relación con las reacciones fisiológicas de estrés*. Artículo de investigación. Universidade de São Paulo. <https://www.scielo.br/j/rlae/a/NpMQSrbV9mcbrnvTjDsPyXg/?format=pdf&lang=es>
- Martín, N., Gómez, J. & Pérez, V. (2007). *El deleite de la Eficiencia*. *Universia Business Review*. 14, 56 - 67. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S16928563201800100047](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S16928563201800100047)
- Mayo, J., Loredó, N., & Reyes, S. (2009). *Procedimiento para evaluar la eficacia organizacional*. *Folletos Gerenciales*. 10(6): 41 - 53. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S16928563201800100047](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S16928563201800100047)
- McAdams, J. (2013), *Premiar el desempeño: Una guía del directivo para mejorar los resultados a través de las personas*. Ediciones Diaz Santos S.A. <https://books.google.hn/books?id=GYJKIWNyNUC&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>

- Medina, J. (2010). *Modelo Integral de productividad, Aspectos importantes para su implementación*. Escuela de Administración y Negocios, 69: 110 - 109.  
[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S169285632018000100047](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S169285632018000100047)
- Moreno, E. (2017, 19 de junio). *Metodología de la Investigación, pautas para hacer una tesis*.  
<https://tesis-investigacion-cientifica.blogspot.com/2017/06/que-es-la-confiabilidad-en-una.html>
- Ordoñez Rojas, H y Quiroz Tirado, V (2018). *Relación de los Incentivos Laborales con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa AUTONORT CAJAMARCA S.A.C.* [Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Administración. Universidad Privada del Norte]. Repositorio Institucional UPN.  
[https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/15109/Ordo%C3%B1ez%20Rojas%20Henry%20%20Quiroz%20Tirado%20V%C3%ADctor%20Joel\\_total.pdf?sequence=5&isAllowed=y](https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/15109/Ordo%C3%B1ez%20Rojas%20Henry%20%20Quiroz%20Tirado%20V%C3%ADctor%20Joel_total.pdf?sequence=5&isAllowed=y)
- Otzen, T. & Manterola C. (2017). *Sampling techniques on a population study*. *Int. J. Morphol.*, 35(1):227-232.  
<https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>
- Oun Tep (2016). *Exploring the importance of employee incentives and their effectiveness in improving quality performance in a Cambodian Public Organization*. [Tesis en cumplimiento parcial del requisito del grado de Maestría en Estudios de Gestión, Universidad Victoria de Wellington].  
<https://researcharchive.vuw.ac.nz/xmlui/bitstream/handle/10063/4152/thesis.pdf?sequence=2>

Pedraja, L., Rodríguez, E., y Rodríguez, J. (2009). Gestión del conocimiento, eficacia organizacional en pequeñas y medianas empresas. *Revista Venezolana de Gerencia*, 14(48), 495-506.

[http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S131599842009000400002&lng=es&tlng=es](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S131599842009000400002&lng=es&tlng=es).

Quang, N. (2022), *The Strategic Fit's Effectiveness In The Competitive Market: Focus On Small Businesses In An Emerging Country*. Revista científica. Universidad FPT, Vietnam.

<https://www.scielo.br/j/rae/a/MQ8fNGYGsZQJTBmc3YnjPJq/?lang=en#>

Ramírez Méndez, G., Magaña Medina, E., y Ojeda López, R. (2022). *Productivity, aspects that benefit the organization. Systematic review of scientific production*. Universidad de Sonora, Mexico.

[https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S244863882022000200189&lang=es](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S244863882022000200189&lang=es)

Rangel E. & López F. (2022). *Foreign direct investment and labor productivity in the regional manufacturing industry*. *EconoQuantum*, 19(1), 20-52. Epub 23 de mayo.

[https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S187066222022000100020](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S187066222022000100020)

Robbins, P. y Judge, C. (2013), *Comportamiento organizacional*. 15va Ed. Pearson.

[https://www.pucesa.edu.ec/wpcontent/uploads/2019/11/2\\_ComportamientoOrganizacional\\_13\\_edicion.pdf](https://www.pucesa.edu.ec/wpcontent/uploads/2019/11/2_ComportamientoOrganizacional_13_edicion.pdf)

Rodríguez C y Alemar E (2022). *Dynamic Effects of Aggregate Supply and Demand and Productivity Shocks on Labor Demand: The Case of Puerto Rico*. *Economía: teoría y práctica*, (56), 105-130. Epub 25 de abril.

[https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S018833802022000100105&lng=es&nrm=iso&tlng=es](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S018833802022000100105&lng=es&nrm=iso&tlng=es)

- Rodríguez, D. (2017). *Los Incentivos Laborales y su influencia en el rendimiento de los colaboradores del Centro de contacto del Banco de Crédito del Perú, sucursal La Esperanza*. [Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Administración, Universidad Nacional de Trujillo]. Repositorio Institucional UNT.  
[http://www.dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/9106/rodriguezaliaga\\_deysi.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://www.dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/9106/rodriguezaliaga_deysi.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Rojas, M., Jaimes, L., y Valencia, M. (2018). *Efectividad, eficacia y eficiencia en equipos de trabajo*. Espacios, 39(6).  
<http://www.revistaespacios.com/a18v39n06/a18v39n06p11.pdf>
- Sari, M., Syahputri, K., Rizkya, I., y Siboro, N. (2019). *Optimization in Critical Work Center Using Theory of Constraints*, IOP Science, 648(1), 1-6.  
<https://doi.org/10.1088/1757-899X/648/1/012017>
- Sherman, Bohlander & Snell (2001). *Administración de Recursos Humanos* (14a. ed.). Ed. Thomson Learning. Estados Unidos.  
[https://www.academia.edu/43559723/Administraci%C3%B3n\\_de\\_recursos\\_humanos\\_14ed\\_Bohlander\\_George\\_Snell\\_Scott](https://www.academia.edu/43559723/Administraci%C3%B3n_de_recursos_humanos_14ed_Bohlander_George_Snell_Scott)
- Sherman, Jr. & Chruden, H. (1999). *Administración de Personal* (14a. ed.). Ed. Compañía Editorial Continental. México.  
<http://www.elmayorportaldegerencia.com/Libros/Personal/%5BPD%5D%20Libros%20-%20Administracion%20de%20Recursos%20Humanos%202.pdf>
- Taza Alcos J. (2021). *Los incentivos laborales y su relación con la productividad en la empresa ATENTO PERU S.A.C., sede Callao*. [Tesis para optar el título profesional de licenciado en Administración y Negocios Internacionales, Universidad Peruana de Ciencias e Informática]. Repositorio.  
<http://repositorio.upci.edu.pe/bitstream/handle/upci/360/Tesis%20Final%20Presentado%20%20Joaquin%20Taza%20Alcos.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Tena (2017), *The impact of Basic Income on labor incentives*. Artículo de investigación. Universitat Autònoma de Barcelona, Spain.  
<https://www.redalyc.org/journal/628/62856024012/>

- Tena J & Noguera J (2016). *Basic Income and Labour Incentives: A Game Theory Approach*. Revista de ciencia política (Santiago), 36(2), 563-582.  
[https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718090X2016000200008&lng=es&nrm=iso&tlng=es](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718090X2016000200008&lng=es&nrm=iso&tlng=es)
- Torres y Gutierrez (2022). *Los Incentivos y el Salario Emocional en el Sector Comercio de Villavicencio – Colombia*. Universidad de los Llanos. Artículo de investigación.  
[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S012486932023000100110&lang=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S012486932023000100110&lang=es)
- Vargas, Z. (2009). *La investigación aplicada: una forma de conocer las realidades con evidencia científica*. Revista Educación, 33 (1),155-165.  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44015082010>
- Vázquez López, Raúl. (2021). *Labour productivity and external competitiveness in the Mexican manufacturing sector after trade liberalization 2007-20015*. Cuadernos de Economía, 40(82), 137-164. Epub March 01, 2021.  
<https://doi.org/10.15446/cuad.econ.v40n82.80510>
- Velásquez, N. (2015), *Gestión de motivación laboral y su influencia en la productividad de las empresas industriales en Chimbote*. Revista, In Crescendo. Institucional. 2015; 6(2): 77-88.  
<file:///C:/Users/User/Downloads/DialnetGestionDeMotivacionLaboralYSuInfluenciaEnLaProduct-5294087.pdf>
- Vieytes, R. (2004). *Metodología de la Investigación en organizaciones, mercado y sociedad. Epistemología y técnicas*. 1º, ed., Buenos Aires de las Ciencias.  
[https://books.google.com.pe/books/about/METODOLOGIA\\_DE\\_LA\\_INVESTIGACION\\_EN\\_ORGAN.html?id=suCbOwAACAAJ&redir\\_esc=y](https://books.google.com.pe/books/about/METODOLOGIA_DE_LA_INVESTIGACION_EN_ORGAN.html?id=suCbOwAACAAJ&redir_esc=y)
- Werther, W. y Davis, K. (1995) *Administración de Personal y Recursos Humanos*. México: McGraw Hill.  
<https://jgestiondeltalentohumano.files.wordpress.com/2013/11/administracion-de-personal-y-recursos-humanos-tercera-edicion-william-werther-keith-davis.pdf>



Zelada Villanueva, R. (2016). *Plan de Incentivos para mejorar la Productividad de la fuerza de ventas de la empresa PEOPLE OUTSOURCING S.A.C., sucursal Trujillo*. [Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Administración, Universidad Nacional de Trujillo]. Repositorio Institucional UNT.

[https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/8120/zeladavillanueva\\_robinson.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/8120/zeladavillanueva_robinson.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

## ANEXOS

### ANEXO N.º 01 MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Incentivos Laborales	Chiavenato (2003), señala que los incentivos son gratificaciones tangibles o intangibles a cambio de ser parte de una entidad y, una vez afiliado, contribuir con tiempo, esfuerzo u otros recursos disponibles. Independientemente sea su finalidad, se debe mantener fundamentalmente el equilibrio entre producto o tecnología, inducción y contribución de la organización.	Fue medido mediante un cuestionario que estuvo constituido mediante las dimensiones que son: Incentivos Monetarios e Incentivos no Monetarios.	Incentivos Monetarios  Incentivos no monetarios	Comisiones  Bonos  Apoyo social  Asistenciales  Recreativos	Ordinal
Productividad	Para Rojas, et al. (2018), las funciones de controlar la productividad según factores, incluyendo avalar buenos resultados de la empresa, no sólo en términos monetarios, sino también integrando los planeamientos que se requieran para poner en pie el plan y operación de la empresa, habla de la estabilización entre eficiencia y eficacia, entendida como un todo correlacionado.	Fue medido mediante un cuestionario que estuvo constituido mediante las dimensiones que son dos: Eficiencia y Eficacia	Eficiencia  Eficacia	Optimización de recursos  Métodos  Resultados  Condiciones	Ordinal

## **ANEXO N.º 02 INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS**

### **CUESTIONARIO SOBRE INCENTIVOS LABORALES Y PRODUCTIVIDAD EN LOS TRABAJADORES DE LA CONSTRUCTORA E INVERSIONES SANTA FE S.A.C., CHIMBOTE - 2023**

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 entre los incentivos laborales y la productividad de los colaboradores de la de la empresa Constructora e Inversiones Santa Fe S.A.C, Chimbote 2023, Asimismo, 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: [noelysamantalucerorobles@gmail.com](mailto:noelysamantalucerorobles@gmail.com)

#### **INSTRUCCIONES:**

Marca con un aspa (x) la respuesta que mejor represente para usted el grado en el que se encuentra de acuerdo con las preguntas, siguiendo la escala valorativa del 1 al 5.

La siguiente tabla especifica el significado de la escala de valoración recién mencionada.

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

## I. PREGUNTAS DE ESTUDIO:

N°	Dimensiones / ítems	Valoraciones				
<b>Variable 1: INCENTIVOS LABORALES</b>						
<b>D1</b>	<b>Incentivos Monetarios</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	¿Recibe comisiones brindadas por parte de la empresa?					
2	¿Percibe bonos de acuerdo a su productividad?					
3	¿La empresa cumple con otorgarle incentivos como escolaridad, canastas navideñas?					
4	¿Se le renumeran adecuadamente por el esfuerzo realizado?					
5	¿ Los pagos están relacionados directamente con su rendimiento laboral?					
6	¿Se le permite aportar nuevas ideas en su puesto de trabajo?					
<b>D2</b>	<b>Incentivos No Monetarios</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
7	¿Se siente apreciado/a en el trabajo por la dirección de los mandos superiores?					
8	¿Con qué frecuencia le ayuda la dirección de la empresa cuando surgen problemas en el trabajo?					
9	¿El cargo que usted desempeña lo reconocen con estímulos?					
10	¿Considera que la empresa le brinda un plan de salud eficiente para Usted y para su familia?					
11	¿Considera que puede tomarse tiempo libre, de forma coordinada, cuando debe atender una necesidad personal?					
12	¿La empresa le otorga asistencia médica en situación de enfermedad?					
13	¿Se les invita a participar en campeonatos deportivos con otras empresas?					
14	¿La empresa realiza actividades recreativas como paseos y eventos deportivos u otros?					
<b>Variable 2: PRODUCTIVIDAD</b>						
<b>D1</b>	<b>Eficiencia</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
15	¿Genera alternativas de solución ante cualquier problema?					
16	¿Trabaja en equipo para mejorar el uso adecuado de los recursos en la empresa?					
17	¿Desarrolla estrategias para mejorar la gestión de los recursos y materiales?					

18	¿Realiza su trabajo con el uso adecuado de los recursos?					
19	¿Desempeña su trabajo de manera comprometida?					
20	¿Se aprovecha al máximo las capacitaciones brindadas?					
21	¿Se maneja las emociones de manera profesional en todo momento?					
<b>D2</b>	<b>Eficacia</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
22	¿Cumple con las metas dentro de los cronogramas establecidos?					
23	¿Cumple con las tareas asignadas?					
24	¿Su nivel de producción es acorde a lo que está establecido por las políticas de la organización?					
25	¿Su grado de responsabilidad está acorde a su capacidad profesional?					
26	¿Considera que el tiempo de realización de las actividades que hace es lo óptimo?					
27	¿Se hace uso de todos los recursos designados por la organización?					
28	¿Anticipa cualquier dificultad antes de realizar sus labores diarias?					

## ANEXO N.º 03 EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Incentivos laborales y productividad en los trabajadores de la Constructora e Inversiones Santa Fe S.A.C., Chimbote – 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

<b>Nombres y Apellidos del juez:</b>	Calderón Yarleque Luis Alberto
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( ) Doctor ( X )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( ) Social ( ) Educativa ( X ) Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Docente de la Escuela Profesional de Administración
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad Tecnológica Del Perú S.A.C.
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( X )



### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de incentivos laborales
Autor(es):	Agurto Rojas Sandra Isabel Lucero Robles Noely Samanta
Procedencia:	Del autor, adaptada o validada por otros autores
Administración:	Colaboradores de la empresa
Tiempo de aplicación:	25 minutos
Ámbito de aplicación:	Constructora e Inversiones Santa Fe S.A.C.

Significación:	<p>Está compuesta por dos variables:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ La primera variable contiene dos dimensiones como incentivos monetarios y no monetarios, cinco indicadores y catorce Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.</li> <li>▪ La segunda variable contiene dos dimensiones como eficiencia y eficacia, cuatro indicadores y catorce Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.</li> </ul> <p>El cuestionario está compuesta</p>
----------------	--

#### 4. Soporte teórico

- **Variable 1: INCENTIVOS LABORALES**

Según Rodríguez (2017), nos dice que este es el retorno total que abarca tanto aspectos económicos como no económicos, condicionado a medir los resultados del trabajo o seguir ciertas reglas de conducta. Es todo lo que estimula o induce el comportamiento del trabajador para lograr metas de mayor calidad, cantidad, menor costo y mayor satisfacción.

- **Variable 2: PRODUCTIVIDAD**

Robbins y Judge (2013), Especifica que el comportamiento organizacional tiene un alto nivel de análisis, que se considera en la productividad. Asimismo, muestran que una empresa se caracteriza como productiva cuando logra el logro de convertir los insumos en bienes terminados, teniendo en cuenta el valor de menor costo.

Variable	Dimensiones	Definición
Incentivos laborales	Incentivos monetarios	Los incentivos monetarios se refieren a todas las categorías de beneficios financieros, servicios tangibles y beneficios que reciben los empleados como parte de su relación laboral con una organización. (Abulraheem, 2016)
	Incentivos no monetarios	Según Mcadams (1998), los incentivos no monetarios más populares de valor significativo recibidos por la mejora del desempeño o el reconocimiento son mercancías, viajes, oportunidades educativas, tiempo libre pagado, etc.
Productividad	Eficiencia	Pedraja, Rejas & otros (2009) En general, la eficiencia organizacional se limita a medidas económicas y financieras, pero la eficiencia debe considerar factores de éxito más allá de la rentabilidad.
	Eficacia	Según Mayo y otros. (2009), cuando se utiliza el término eficacia, se hace referencia al estado en que una organización ha alcanzado metas previamente identificadas.





## 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de Incentivos laborales y productividad en los trabajadores de la Constructora e Inversiones Santa Fe S.A.C., Chimbote – 2023”. elaborado por Agurto Rojas Sandra y Lucero Robles Noely en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde*

*sus observaciones que considere pertinente*

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel



**Variable del instrumento:** Incentivos Laborales

- Primera dimensión: Incentivos monetarios

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Comisión	<p>¿Recibe comisiones brindadas por parte de la empresa?</p> <p>¿Se le renumeran adecuadamente por el esfuerzo realizado?</p> <p>¿Los pagos están relacionados directamente con su rendimiento laboral?</p>	4	4	4	
Bonos	<p>¿Percibe bonos de acuerdo a su productividad?</p> <p>¿La empresa cumple con otorgarle incentivos como escolaridad, canastas navideñas?</p> <p>¿El cargo que usted desempeña lo reconocen con estímulos?</p>	4	4	4	



- Segunda dimensión: Incentivos no monetarios

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Apoyo social	<p>¿Se siente apreciado/a en el trabajo por la dirección de la organización centro?</p> <p>¿Con qué frecuencia le ayuda la dirección de la</p>	4	3	4	



	<p>organización cuando surgen problemas en el trabajo?</p> <p>¿Se le permite aportar nuevas ideas en su puesto de trabajo?</p>				
Asistenciales	<p>¿Considera que la empresa le brinda un plan de salud eficiente para Usted y para su familia?</p> <p>¿Considera que puede tomarse tiempo libre, de forma coordinada, cuando debe atender una necesidad personal?</p> <p>¿La empresa le otorga asistencia médica en situación de enfermedad?</p>	4	4	4	
Recreativos	<p>¿Se les invita a participar en campeonatos deportivos con otras empresas?</p> <p>¿La empresa realiza actividades recreativas como paseos y eventos deportivos u otros?</p>	4	4	4	

**Variable del instrumento: Productividad**

- Primera dimensión: Eficiencia

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Optimización de recursos	<p>¿Genera alternativas de solución ante cualquier problema?</p> <p>¿Desarrolla</p>	4	4	4	



	<p>estrategias para mejorar la gestión de los recursos y materiales?</p> <p>¿Realiza su trabajo con el uso adecuado de los recursos?</p> <p>¿Se aprovecha al máximo las capacitaciones brindadas?</p>				
Métodos	<p>¿Trabaja en equipo para mejorar el uso adecuado de los recursos en la empresa?</p> <p>¿Desempeña su trabajo de manera comprometida?</p> <p>¿Se maneja las emociones de manera profesional en todo momento?</p>	4	4	4	

- Segunda dimensión: Eficacia

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Resultados	<p>¿Cumple con las metas dentro de los cronogramas establecidos?</p> <p>¿Cumple con las tareas asignadas?</p> <p>¿Considera que el tiempo de realización de las actividades que hace es lo óptimo?</p> <p>¿Se hace uso de todos los recursos</p>	4	4	4	



	designados por la organización?				
Condiciones	¿Su nivel de producción es acorde a lo que está establecido por las políticas de la organización? ¿Su grado de responsabilidad está acorde a su capacidad profesional? ¿Anticipa cualquier dificultad antes de realizar sus labores diarias?	4	4	4	

.....  
Evaluador: Dr. CALDERON YARLEQUE LUIS ALBERTO

DNI: 40097132

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable

para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

## ANEXO N.º 04 Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Incentivos laborales y productividad en los trabajadores de la Constructora e Inversiones Santa Fe S.A.C., Chimbote – 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

<b>Nombres y Apellidos del juez:</b>	Santos Díaz Pablo Arnulfo	
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( <input checked="" type="checkbox"/> )	Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )	Social ( )
	Educativa ( <input checked="" type="checkbox"/> )	Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Administrativa	
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad San Pedro	
<b>Tiempo de experiencia profesional el área:</b>	2 a 4 años ( )	
	Más de 5 años ( <input checked="" type="checkbox"/> )	



### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de incentivos laborales
Autor(es):	Agurto Rojas Sandra Isabel Lucero Robles Noely Samanta
Procedencia:	Del autor, adaptada o validada por otros autores
Administración:	Colaboradores de la empresa
Tiempo de aplicación:	25 minutos
Ámbito de aplicación:	Constructora e Inversiones Santa Fe S.A.C.



Significación:	<p>Está compuesta por dos variables:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ La primera variable contiene dos dimensiones como incentivos monetarios y no monetarios, cinco indicadores y catorce Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.</li><li>▪ La segunda variable contiene dos dimensiones como eficiencia y eficacia, cuatro indicadores y catorce Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.</li></ul>
----------------	---





#### 4. Soporte teórico

- **Variable 1: INCENTIVOS LABORALES**

Según Rodríguez (2017), nos dice que este es el retorno total que abarca tanto aspectos económicos como no económicos, condicionado a medir los resultados del trabajo o seguir ciertas reglas de conducta. Es todo lo que estimula o induce el comportamiento del trabajador para lograr metas de mayor calidad, cantidad, menor costo y mayor satisfacción.

- **Variable 2: PRODUCTIVIDAD**

Robbins y Judge (2013), Especifica que el comportamiento organizacional tiene un alto nivel de análisis, que se considera en la productividad. Asimismo, muestran que una empresa se caracteriza como productiva cuando logra el logro de convertir los insumos en bienes terminados, teniendo en cuenta el valor de menor costo.

Variable	Dimensiones	Definición
Incentivos laborales	Incentivos monetarios	Los incentivos monetarios se refieren a todas las categorías de beneficios financieros, servicios tangibles y beneficios que reciben los empleados como parte de su relación laboral con una organización. (Abulraheem, 2016)
	Incentivos no monetarios	Según Mcadams (1998), los incentivos no monetarios más populares de valor significativo recibidos por la mejora del desempeño o el reconocimiento son mercancías, viajes, oportunidades educativas, tiempo libre pagado, etc.



Productividad	Eficiencia	Pedraja, Rejas & otros (2009) En general, la eficiencia organizacional se limita a medidas económicas y financieras, pero la eficiencia debe considerar factores de éxito más allá de la rentabilidad.
	Eficacia	Según Mayo y otros. (2009), cuando se utiliza el término eficacia, se hace referencia al estado en que una organización ha alcanzado metas previamente identificadas.



### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de Incentivos laborales y productividad en los trabajadores de la Constructora e Inversiones Santa Fe S.A.C., Chimbote – 2023”. elaborado por Agurto Rojas Sandra y Lucero Robles Noely en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintáxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.





<b>RELEVANCIA</b>  El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde*

*sus observaciones que considere pertinente*

5. No cumple con el criterio
6. Bajo Nivel
7. Moderado nivel
8. Alto nivel

**Variable del instrumento:** Incentivos Laborales

- Primera dimensión: Incentivos monetarios

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Comisión	<p>¿Recibe comisiones brindadas por parte de la empresa?</p> <p>¿Se le renumeran adecuadamente por el esfuerzo realizado?</p> <p>¿Los pagos están relacionados directamente con su rendimiento laboral?</p>	4	4	4	
Bonos	<p>¿Percibe bonos de acuerdo a su productividad?</p> <p>¿La empresa cumple con otorgarle incentivos como escolaridad, canastas navideñas?</p> <p>¿El cargo que usted desempeña lo reconocen con estímulos?</p>	4	4	4	



- Segunda dimensión: Incentivos no monetarios

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Apoyo social	<p>¿Se siente apreciado/a en el trabajo por la dirección de la organización centro?</p> <p>¿Con qué frecuencia le ayuda la dirección de la organización cuando surgen problemas en el trabajo?</p> <p>¿Se le permite aportar nuevas ideas en su puesto de trabajo?</p>		4	4	

Asistenciales	<p>¿Considera que la empresa le brinda un plan de salud eficiente para Usted y para su familia?</p> <p>¿Considera que puede tomarse tiempo libre, de forma coordinada, cuando debe atender una necesidad personal?</p> <p>¿La empresa le otorga asistencia médica en situación de enfermedad?</p>	4	4	4	
Recreativos	<p>¿Se les invita a participar en campeonatos deportivos con otras empresas?</p> <p>¿La empresa realiza actividades recreativas como paseos y eventos deportivos u otros?</p>	4	4	4	

**Variable del instrumento:** Productividad

- Primera dimensión: Eficiencia

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Optimización de recursos	<p>¿Genera alternativas de solución ante cualquier problema?</p> <p>¿Desarrolla estrategias para mejorar la gestión de los recursos y materiales?</p> <p>¿Realiza su</p>	4	4	4	

	trabajo con el uso adecuado de los recursos? ¿Se aprovecha al máximo las capacitaciones brindadas?				
Métodos	¿Trabaja en equipo para mejorar el uso adecuado de los recursos en la empresa?  ¿Desempeña su trabajo de manera comprometida?  ¿Se maneja las emociones de manera profesional en todo momento?	4	4	4	

- Segunda dimensión: Eficacia

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Resultados	¿Cumple con las metas dentro de los cronogramas establecidos? ¿Cumple con las tareas asignadas? ¿Considera que el tiempo	4	4	4	

	de realización de las actividades que hace es lo óptimo? ¿Se hace uso de todos los recursos designados por la organización?				
Condiciones	¿Su nivel de producción es acorde a lo que está establecido por las políticas de la organización? ¿Su grado de responsabilidad está acorde a su capacidad profesional? ¿Anticipa cualquier dificultad antes de realizar sus labores diarias?	4	4	4	



PABLO A. SANTOS DÍAZ  
REGISTRO ÚNICO DE CATEGORÍA  
-CAD N° 0482

.....

Evaluador: MSC. LIC. ADM. PABLO ARNULFO SANTOS DIAZ  
DNI: 32542582

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la



diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

## ANEXO N.º 05 Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Incentivos laborales y productividad en los trabajadores de la Constructora e Inversiones Santa Fe S.A.C., Chimbote – 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

<b>Nombres y Apellidos del juez:</b>	PAJUELO GONZÁLES LUIS ALFREDO		
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( <input checked="" type="checkbox"/> )	Doctor	( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )	Social	( )
	Educativa ( <input checked="" type="checkbox"/> )	Organizacional	( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Estadística		
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad Nacional del Santa		
<b>Tiempo de experiencia profesional el área:</b>	2 a 4 años	( )	
	Más de 5 años	( <input checked="" type="checkbox"/> )	



### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de incentivos laborales
Autor(es):	Agurto Rojas Sandra Isabel Lucero Robles Noely Samanta
Procedencia:	Del autor, adaptada o validada por otros autores

Administración:	Colaboradores de la empresa
Tiempo de aplicación:	25 minutos
Ámbito de aplicación:	Constructora e Inversiones Santa Fe S.A.C.
Significación:	<p>Está compuesta por dos variables:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ La primera variable contiene dos dimensiones como incentivos monetarios y no monetarios, cinco indicadores y catorce ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.</li> <li>▪ La segunda variable contiene dos dimensiones como eficiencia y eficacia, cuatro indicadores y catorce ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.</li> </ul>

#### 4. Soporte teórico

- **Variable 1: INCENTIVOS LABORALES**

Según Rodríguez (2017), nos dice que este es el retorno total que abarca tanto aspectos económicos como no económicos, condicionado a medir los resultados del trabajo o seguir ciertas reglas de conducta. Es todo lo que estimula o induce el comportamiento del trabajador para lograr metas de mayor calidad, cantidad, menor costo y mayor satisfacción.

- **Variable 2: PRODUCTIVIDAD**

Robbins y Judge (2013), Especifica que el comportamiento organizacional tiene un alto nivel de análisis, que se considera en la productividad. Asimismo, muestran que una empresa se caracteriza como productiva cuando logra el logro de convertir los insumos en bienes terminados, teniendo en cuenta el valor de menor costo.

Variable	Dimensiones	Definición
Incentivos laborales	Incentivos monetarios	Los incentivos monetarios se refieren a todas las categorías de beneficios financieros, servicios tangibles y beneficios que reciben los empleados como parte de su relación laboral con una organización. (Abulraheem, 2016)
	Incentivos no monetarios	Según Mcadams (1998), los incentivos no monetarios más populares de valor significativo recibidos por la mejora del desempeño o el reconocimiento son mercancías, viajes, oportunidades educativas, tiempo libre pagado, etc.
Productividad	Eficiencia	Pedraja, Rejas & otros (2009) En general, la eficiencia organizacional se limita a medidas económicas y financieras, pero la eficiencia debe considerar factores de éxito más allá de la rentabilidad
	Eficacia	Según Mayo y otros. (2009), cuando se utiliza el término eficacia, se hace referencia al estado en que una organización ha alcanzado metas previamente identificadas.



**5. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario de Incentivos laborales y productividad en los trabajadores de la Constructora e Inversiones Santa Fe S.A.C., Chimbote – 2023”. elaborado por Agurto Rojas Sandra y Lucero Robles Noely en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde*

*sus observaciones que considere pertinente*

9. No cumple con el criterio

10. Bajo Nivel
11. Moderado nivel
12. Alto nivel

**Variable del instrumento:** Incentivos Laborales

- Primera dimensión: Incentivos monetarios

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Comisión	<p>¿Recibe comisiones brindadas por parte de la empresa?</p> <p>¿Se le renumeran adecuadamente por el esfuerzo realizado?</p>	4	3	4	
Bonos	<p>¿Percibe bonos de acuerdo a su productividad?</p> <p>¿La empresa cumple con otorgarle incentivos como escolaridad, canastas</p>	3	4	3	

- Segunda dimensión: Incentivos no monetarios

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Apoyo social	<p>¿Se siente apreciado/a en el trabajo por la dirección de la organización centro?</p> <p>¿Con qué frecuencia le ayuda la dirección de la organización cuando surgen problemas en el trabajo?</p> <p>¿Se le permite aportar nuevas ideas en su puesto de trabajo?</p>	3	3	4	



Asistenciales	<p>¿Considera que la empresa le brinda un plan de salud eficiente para Usted y para su familia?</p> <p>¿Considera que puede tomarse tiempo libre, de forma coordinada, cuando debe atender una necesidad personal?</p> <p>¿La empresa le otorga asistencia médica en situación de enfermedad?</p>	4	4	3	
Recreativos	<p>¿Se les invita a participar en campeonatos deportivos con otras empresas?</p> <p>¿La empresa realiza actividades recreativas como paseos y eventos deportivos u otros?</p>	4	4	4	

**Variable del instrumento:** Productividad

- Primera dimensión: Eficiencia

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Optimización de recursos	<p>¿Genera alternativas de solución ante cualquier problema?</p> <p>¿Desarrolla estrategias para mejorar la gestión de los recursos y materiales?</p>	4	4	4	

	<p>¿Realiza su trabajo con el uso adecuado de los recursos?</p> <p>¿Se aprovecha al máximo las capacitaciones brindadas?</p>				
Métodos	<p>¿Trabaja en equipo para mejorar el uso adecuado de los recursos en la empresa?</p> <p>¿Desempeña su trabajo de manera comprometida?</p> <p>¿Se maneja las emociones de manera profesional en todo momento?</p>	4	4	4	

- Segunda dimensión: Eficacia

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Resultados	<p>¿Cumple con las metas dentro de los cronogramas establecidos?</p> <p>¿Cumple con las tareas asignadas?</p> <p>¿Considera que el tiempo de realización de las actividades que hace es lo óptimo?</p> <p>¿Se hace uso de todos los recursos designados por la organización?</p>	4	4	4	

Condiciones	¿Su nivel de producción es acorde a lo que está establecido por las políticas de la organización? ¿Su grado de responsabilidad está acorde a su capacidad profesional?	4	4	4	
-------------	---	---	---	---	--



.....

**Evaluador: MSC. LIC. ADM. PAJUELO GONZÁLES LUIS ALFREDO**  
**DNI: 32761325**

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.



# ANEXO N.º 06 Confiabilidad del instrumento

## Base de datos de prueba piloto

IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

17: IL4 Visible: 36 de 36 variables

	IL1	IL2	IL3	IL4	IL5	IL6	IL7	IL8	IL9	IL10	IL11	IL12	IL13	IL14	P15
1	3	4	2	4	3	5	4	4	3	3	5	4	2	1	4
2	2	3	3	4	4	4	4	3	3	2	5	4	1	1	3
3	2	3	3	4	3	5	5	3	4	2	4	5	2	2	3
4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	5	4	1	1	4
5	2	2	2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	1	3
6	2	3	3	4	3	4	4	3	2	2	4	5	1	1	3
7	2	2	2	4	3	4	4	2	2	2	4	4	1	1	4
8	1	2	3	4	3	4	3	2	3	3	5	5	2	2	3
9	3	3	3	5	5	5	5	4	4	3	5	5	2	2	5
10	2	2	3	4	5	4	4	3	4	3	5	5	1	1	4
11															
12															
13															
14															
15															
16															
17															
18															
19															
20															
21															

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode: ON

IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

22: Niv\_Inc\_Lab Visible: 36 de 36 variables

	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	Incentivos_Laborales	Productividad
1	4	3	4	5	4	5	4	4	4	5	3	5	5	47	59
2	5	3	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	43	59
3	4	3	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	47	55
4	4	3	3	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	44	57
5	3	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	43	45
6	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	41	44
7	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	37	54
8	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	42	52
9	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	54	66
10	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	46	59
11															
12															
13															
14															
15															
16															
17															
18															
19															
20															
21															

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode: ON

## Confiabilidad

Para establecer la confiabilidad del instrumento, Cuestionario de Incentivos Laborales y Productividad, se aplicó una prueba piloto con 10 participantes; posterior a ello, los resultados fueron sometidos a los procedimientos del método Alfa de Cronbach, cuyo cálculo fue  $\alpha = 0,821$ , para incentivos laborales y  $\alpha = 0,953$  para productividad, este resultado permite afirmar que el instrumento presenta una confiabilidad muy fuerte.

Alfa de Cronbach	N de elementos
,821	14

Alfa de Cronbach	N de elementos
,953	14



## ANEXO N.º 08 AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

### AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

#### Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20531818050
CONSTRUCTORA E INVERSIONES SANTA FE S.A.C.	
Nombre del Titular o Representante legal: Gerente General	
Nombres y Apellidos: Paola Vanessa Chero Obeso	DNI: 41615525

#### Consentimiento:

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

Nombre del Trabajo de Investigación	
Incentivos laborales y productividad en los trabajadores de la Constructora e Inversiones Santa Fe S.A.C., Chimbote - 2023	
Nombre del Programa Académico: Escuela de Administración	
Autor: Nombres y Apellidos Noely Samanta Lucero Robles Sandra Isabel Agurto Rojas	DNI: 75182216 72940369

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.

15 de octubre del 2022, Chimbote



CONSTRUCTORA E INGENIERIA  
SANTA DE R.  
Paola Vanessa Chero Obeso  
GERENTE GENERAL

---

**Chero Obeso Paola  
Vanessa**

(\*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, 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 el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.**

## ANEXO N.º 09 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: Incentivos laborales y productividad en los trabajadores de la Constructora e Inversiones Santa Fe S.A.C., Chimbote - 2022

Autor/es: Noely Samanta Lucero Robles, Sandra Isabel Agurto Rojas

Especialidad del autor principal del proyecto:(para PID) .....

Escuela profesional: Administración

Coautores del proyecto: (para PID) .....

Lugar de desarrollo del proyecto (ciudad, país): Chimbote, Perú

Criterios de evaluación	Alto	Medio	Bajo	No precisa
<b>I. Criterios metodológicos</b>				
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	-----
<b>II. Criterios éticos</b>				
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	-----

---

Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya  
**Presidente**

---

Dr. Jorge Alberto Vargas Merino  
**Vicepresidente**

---

Dr. Miguel Bardales Cárdenas  
**Vocal 1**

---

Mgrtr. Diana Lucila Huamani Cajaleon  
**Vocal 2**

**ANEXO N.º 10 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 Escuela Profesional de Administración, deja constancia que el proyecto de investigación titulado “Incentivos laborales y productividad en los trabajadores de la Constructora e Inversiones Santa Fe S.A.C., Chimbote - 2022”, presentado por los autores Noely Samanta Lucero Robles, Sandra Isabel Agurto Rojas, ha sido evaluado, determinándose que la continuidad del proyecto de investigación cuenta con un dictamen: favorable( ) observado( ) desfavorable( ).

....., de ..... de 2022

---

Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya  
**Presidente del Comité de Ética en Investigación**  
**Escuela Profesional de Administración**

C/c

• Sr., Dr..... investigador principal.

## ANEXO N.º 12

### CUESTIONARIO SOBRE INCENTIVOS LABORALES Y PRODUCTIVIDAD EN LOS TRABAJADORES DE LA CONSTRUCTORA E INVERSIONES SANTA FE S.A.C., CHIMBOTE - 2023

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; SI (X) NO ( ) doy mi consentimiento para continuar con la investigación que tiene por objetivo Determinar la relación entre los incentivos laborales y la productividad de los colaboradores de la de la empresa Constructora e Inversiones Santa Fe S.A.C, Chimbote 2023, Asimismo, 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: [noelysamantaluceroobles@gmail.com](mailto:noelysamantaluceroobles@gmail.com)

#### INSTRUCCIONES:

Marca con un aspa (x) la respuesta que mejor represente para usted el grado en el que se encuentra de acuerdo con las preguntas, siguiendo la escala valorativa del 1 al 5.

La siguiente tabla especifica el significado de la escala de valoración recién mencionada.

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

#### I. PREGUNTAS DE ESTUDIO:

Nº	Dimensiones / Items	Valoraciones				
<b>Variable 1: INCENTIVOS LABORALES</b>						
D1	<b>Incentivos Monetarios</b>	1	2	3	4	5
1	¿Recibe comisiones brindadas por parte de la empresa?			X		
2	¿Percibe bonos de acuerdo a su productividad?			X		
3	¿La empresa cumple con otorgarle incentivos como escolaridad, canastas navideñas?	X				
4	¿Se le remuneran adecuadamente por el esfuerzo realizado?				X	
5	¿ Los pagos están relacionados directamente con su rendimiento laboral?				X	



6	¿Se le permite aportar nuevas ideas en su puesto de trabajo?					X
D2	<b>Incentivos No Monetarios</b>	1	2	3	4	5
7	¿Se siente apreciado/a en el trabajo por la dirección de los mandos superiores?			X		
8	¿Con qué frecuencia le ayuda la dirección de la empresa cuando surgen problemas en el trabajo?				X	
9	¿El cargo que usted desempeña lo reconocen con estímulos?	X				
10	¿Considera que la empresa le brinda un plan de salud eficiente para Usted y para su familia?				X	
11	¿Considera que puede tomarse tiempo libre, de forma coordinada, cuando debe atender una necesidad personal?				X	
12	¿La empresa le otorga asistencia médica en situación de enfermedad?				X	
13	¿Se les invita a participar en campeonatos deportivos con otras empresas?	X				
14	¿La empresa realiza actividades recreativas como paseos y eventos deportivos u otros?	X				
<b>Variable 2: PRODUCTIVIDAD</b>						
D1	<b>Eficiencia</b>	1	2	3	4	5
15	¿Genera alternativas de solución ante cualquier problema?			X		
16	¿Trabaja en equipo para mejorar el uso adecuado de los recursos en la empresa?				X	
17	¿Desarrolla estrategias para mejorar la gestión de los recursos y materiales?				X	
18	¿Realiza su trabajo con el uso adecuado de los recursos?				X	
19	¿Desempeña su trabajo de manera comprometida?			X		
20	¿Se aprovecha al máximo las capacitaciones brindadas?				X	
21	¿Se maneja las emociones de manera profesional en todo momento?				X	
D2	<b>Eficacia</b>	1	2	3	4	5
22	¿Cumple con las metas dentro de los cronogramas establecidos?			X		
23	¿Cumple con las tareas asignadas?				X	
24	¿Su nivel de producción es acorde a lo que está establecido por las políticas de la organización?				X	

25	¿Su grado de responsabilidad está acorde a su capacidad profesional?				X	
26	¿Considera que el tiempo de realización de las actividades que hace es lo óptimo?			X		
27	¿Se hace uso de todos los recursos designados por la organización?				X	
28	¿Anticipa cualquier dificultad antes de realizar sus labores diarias?				X	