



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Incentivos y rendimiento laboral de los trabajadores de la pollería  
granja linda, Nuevo Chimbote 2023**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
Licenciada en Administración**

**AUTORES:**

Gamboa Gonzales, Olenka Nicole Isabel (orcid.org/0000-0001-6813-0424)

Pulgar Zavaleta, Ayumi Alicia (orcid.org/0000-0002-2776-5551)

**ASESOR:**

Dr. Carrera Ramos, Pedro Alonso (orcid.org/0000-0002-0973-0769)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHIMBOTE - PERÚ

2023

## **DEDICATORIA**

A mis padres, hermanos y familia que me brindaron su apoyo incondicional cuando quería rendirme, a ellos que me apoyaron a desarrollarme en el ámbito estudiantil y profesional. Ellos son mi motivo para seguir y no rendirme para llegar a ser una gran profesional y pueda cumplir todos mis objetivos.

A mi madre, mis hermanas, mi pareja y sobre todo a mi hija, que me brindaron su apoyo incondicional, dándome fuerzas y ánimos para seguir adelante, ellos fueron mi soporte para no rendirme y continuar con mi sueño de terminar mi carrera.

**Olenka Nicole Isabel Gamboa Gonzales**

**Ayumi Alicia Pulgar Zavaleta**

## **AGRADECIMIENTO**

En primer lugar, agradecer a dios por brindarnos las fuerzas para no darnos por vencidas, agradecer a nuestros padres por confiar en nosotras y brindarnos el apoyo económico y moral para poder seguir con nuestros sueños, de igual manera agradecer a nuestro querido docente por guiarnos en este camino y ser un soporte para la culminación de nuestra tesis y por último a la universidad César Vallejo por contribuir una formación sólida en nuestra carrera profesional

Gamboa Gonzales, Olenka Nicole Isabel  
Pulgar Zavaleta, Ayumi Alicia



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, CARRERA RAMOS PEDRO ALONSO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesor de Tesis Completa titulada: "INCENTIVOS Y RENDIMIENTO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA POLLERÍA GRANJA LINDA, NUEVO CHIMBOTE 2023", cuyos autores son GAMBOA GONZALES OLENKA NICOLE ISABEL, PULGAR ZAVALA AYUMI ALICIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, 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 Completa 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, 09 de Diciembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CARRERA RAMOS PEDRO ALONSO DNI: 06435263 ORCID: 0000-0002-0973-0769	Firmado electrónicamente por: PCARRERA el 20-12- 2023 08:34:05

Código documento Trilce: TRI - 0690156



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Declaratoria de Originalidad de los Autores**

Nosotros, GAMBOA GONZALES OLENKA NICOLE ISABEL, PULGAR ZAVALA AYUMI ALICIA 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 Y RENDIMIENTO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA POLLERÍA GRANJA LINDA, NUEVO 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>
GAMBOA GONZALES OLENKA NICOLE ISABEL DNI: 75150510 ORCID: 0000-0001-8813-0424	Firmado electrónicamente por: NGAMBOAGO9 el 18-12-2023 11:22:50
PULGAR ZAVALA AYUMI ALICIA DNI: 76842004 ORCID: 0000-0002-2776-5551	Firmado electrónicamente por: AAPULGARZ el 18-12-2023 11:22:56

Código documento Trilce: INV - 1589387

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA .....	ii
AGRADECIMIENTO .....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR.....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DE LOS AUTORES .....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS .....	vi
ÍNDICE DE TABLAS .....	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT.....	ix
I.INTRODUCCIÓN .....	1
II.MARCO TEÓRICO .....	4
III.METODOLOGÍA .....	10
3.1 Tipo y diseño de investigación .....	10
3.2 Variables y Operacionalización.....	11
3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis .....	12
3.4.Técnicas e instrumento de recolección de datos.....	13
3.5.Procedimiento.....	14
3.6 Método de análisis de datos .....	14
3.7 Aspectos éticos.....	14
IV. RESULTADOS .....	16
V. DISCUSIÓN.....	23
VI. CONCLUSIONES .....	27
VII.RECOMENDACIONES.....	29
REFERENCIAS .....	30
ANEXOS.....	37

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1:</b> <i>Prueba de normalidad por kolmogorov-Smirnov y Shapiro-wilk</i>	26
<b>Tabla 2:</b> <i>Correlación entre incentivos y rendimiento laboral de los trabajadores de la pollería granja linda, Nuevo Chimbote 2023</i>	28
<b>Tabla 3:</b> <i>Opinión de los trabajadores sobre los incentivos laborales de la pollería granja linda, Nuevo Chimbote 2023</i>	29
<b>Tabla 4:</b> <i>Opinión de los trabajadores sobre el rendimiento laboral de los trabajadores de la pollería.</i>	30
<b>Tabla 5:</b> <i>Correlación entre incentivos económicos y el rendimiento laboral de los trabajadores de la pollería granja linda, Nuevo Chimbote 2023.</i>	31
<b>Tabla 6:</b> <i>Correlación entre incentivos no económicos y rendimiento laboral de los trabajadores de la pollería granja linda, Nuevo Chimbote 2023</i>	32
<b>Tabla 7:</b> <i>Correlación entre incentivos educativos y rendimiento laboral de los trabajadores de la pollería granja linda, Nuevo Chimbote 2023</i>	33

## RESUMEN

La presente investigación, tiene como objetivo general determinar la relación que existe entre los incentivos y el rendimiento laboral de los trabajadores de la pollería granja linda, Nuevo Chimbote 2023, El tipo de investigación es aplicada con diseño no experimental transversal. La muestra fue censal con una población de 45 trabajadores. El recojo de información se realizó con la técnica de encuesta y como instrumento el cuestionario que fue revisado por 3 expertos y pasado por una prueba de confiabilidad estadística, el valor para incentivos fue de 0.912 y 0.805 para rendimiento laboral. Como el 60% de trabajadores están de acuerdo de los incentivos que brinda la empresa y el 42% de los trabajadores brindan un buen rendimiento en sus puestos de trabajo. En conclusión, en esta investigación se afirma que existe relación entre las variables ya que se logró resaltar que a medida que la empresa aumente los incentivos, tienden a aumentar el rendimiento laboral de los trabajadores.

**Palabra clave:** Incentivos, rendimiento laboral, trabajadores

## **ABSTRACT**

The general objective of this research is to determine the relationship that exists between incentives and work performance of workers at the Farma Linda chicken shop, Nuevo Chimbote 2023. The type of research is applied with a non-experimental cross-sectional design. The sample was census with a population of 45 workers. The collection of information was carried out with the survey technique and as an instrument the questionnaire that was reviewed by 3 experts and passed through a statistical reliability test, the value for incentives was 0.912 and 0.805 for work performance. Since 60% of workers agree with the incentives provided by the company and 42% of workers provide good performance in their jobs. In conclusion, this research affirms that there is a relationship between the variables since it was possible to highlight that as the company increases incentives, the work performance of the workers tends to increase.

**Keyword:** Incentives, Job performance, workers

## I. INTRODUCCIÓN

En un mundo competitivo, actualmente los incentivos laborales para una empresa son fundamentales para el rendimiento de los trabajadores, independientemente de sus destrezas, porque estos incentivos pueden inducir y establecer la productividad que beneficie a la empresa. Pero pocas entidades aplican o crean sistemas de incentivos laborales para sus empleados, considerando que cuando hablamos de incentivos, no solo mencionamos la parte económica, sino también el reconocimiento de logros, agradecimientos entre otros.

En el contexto Internacional señala Malagón (2016), que hoy en día, las organizaciones buscan constantemente mejorar el rendimiento de sus trabajadores para que la productividad crezca a satisfacción mutua, y para ello se han implantado sistemas de incentivos que permiten a los empleados recibir diferentes servicios, independientemente de que sean de la misma empresa o de fuera.

Por su lado Tamayo (2016), nos menciona que, debido a la importancia del personal, se propone realizar para el personal programas didácticos, tales como programas de incentivos o programas de capacitación y desarrollo continuo del personal. Además, se enfatiza la motivación como una forma de aumentar la satisfacción y lograr mayor rendimiento. Por lo tanto, el incentivo que la empresa brinde a sus trabajadores servirá para que ellos se sientan motivados a seguir desempeñándose eficazmente, de igual manera al incentivar al trabajador también ayudará a atraer a nuevos talentos que querrán formar parte de la empresa.

En el Perú lamentablemente algunas empresas no le dan importancia a este tema tan relevante para el bienestar de sus trabajadores y de la empresa misma, se ha reportado casos de empresas que hacen trabajar a sus trabajadores horas de más y no hay ninguna remuneración por ese esfuerzo, donde lo único que logran es que los trabajadores se sientan fastidiados y sin ganas de trabajar. Para Moran et. al (2022), en su revista nos dicen que todo empresario sabe cómo manejar los planes de negocios para conseguir los objetivos de sus organizaciones y para lograr ello el capital humano es fundamental. De tal modo que para cumplir con los objetivos trazados las empresas tienen que hacer frente a constantes cambios y para lograr ello el rendimiento del trabajador es muy importante y solo se podrá lograr

otorgando incentivos para que se sientan motivados a seguir dando todo de ellos con la finalidad de lograr lo que se quiere.

Actualmente la pollería Granja linda Nuevo Chimbote, cuenta con 45 trabajadores, se sabe por ellos mismos que la empresa no se preocupa en brindar capacitaciones a sus trabajadores razón por la que hay bajo rendimiento, además no se encuentran satisfechos con las remuneración e incentivos que la empresa les da cada mes ya que no cubre los gastos de la canasta familiar, por ello no tienen esas ganas de realizar sus funciones productivamente que va ayudar conseguir el propósito de la empresa, asimismo tienen que trabajar horas extras que no están siendo remuneradas pasándose de sus horas laborables por lo que los trabajadores demuestran malestar, incomodidad y descuido en sus labores, y eso se ve reflejado por el usuario que no se sienten satisfechos con el servicio brindado.

Ante lo indicado se expone como problema general: ¿Cuál es la relación que existe entre el incentivo y rendimiento laboral de los trabajadores de la pollería granja linda, Nuevo Chimbote 2023? Y para los problemas específicos se plantea: ¿Cuál es el nivel de los incentivos laborales de los trabajadores en la empresa La Granja Linda, Nuevo Chimbote 2023?, ¿Cuál es el nivel del rendimiento laboral de los trabajadores en la empresa La Granja Linda, Nuevo Chimbote 2023?, ¿Cuál es la relación entre los incentivos económicos y rendimiento laboral de los trabajadores de la pollería granja linda, Nuevo Chimbote?, ¿Cuál es la relación entre los incentivos no económicos y el rendimiento laboral de los trabajadores de la pollería granja linda, Nuevo Chimbote? y ¿Cuál es la relación entre incentivos educativos y rendimiento laboral de los trabajadores de la pollería granja linda, Nuevo Chimbote 2023?

La justificación es la siguiente: Teóricamente porque servirá como guía para otros estudios semejantes encaminados a mejorar las condiciones laborales de los empleados en las empresa, también va a favorecer a que la pollería granja linda de mejores incentivos como motivación para su personal, en lo práctico porque el rendimiento que se vea en cada trabajador será gracias a la motivación que ellos sentirán gracias a los incentivos, por último, metodológica porque la investigación a realizar es para comprender que tanto se relaciona el incentivo y rendimiento laboral.

A fin de responder la problemática, como objetivo general nos enfocamos en determinar la relación que existe entre los incentivos y el rendimiento laboral de los trabajadores de la pollería granja linda, Nuevo Chimbote 2023.

Así mismo, planteamos los siguientes objetivos específicos, a) Identificar el nivel de los incentivos laborales de los trabajadores en la empresa la granja linda, Nuevo Chimbote 2023; b) Identificar el nivel del rendimiento laboral de los trabajadores en la empresa la granja linda, Nuevo Chimbote 2023; c) determinar la relación la relación entre los incentivos económicos y el rendimiento laboral de los trabajadores de la pollería granja linda, Nuevo Chimbote 2023; d) determinar la relación entre los incentivos no económicos y el rendimiento laboral de los trabajadores de la pollería granja linda, Nuevo Chimbote 2023; e) Identificar la relación entre los incentivos educativos y el rendimiento laboral de los trabajadores de la pollería granja linda, Nuevo Chimbote 2023.

Por consiguiente, según Huamanchumo y Rodríguez (2015). Nos menciona que la hipótesis es una suposición inicial en forma de proposición real y sensata de algo que puede o no ser posible p.93). Por lo tanto, todo ello nos conlleva a plantear como hipótesis general: Existe relación entre los incentivos y el rendimiento laboral de la pollería granja linda, Nuevo Chimbote 2023; así mismo las hipótesis específicas son: Los incentivos económicos se relacionan con el rendimiento laboral de los trabajadores de la pollería granja linda, Nuevo Chimbote; Los incentivos no económicos se relacionan con el rendimiento laboral de los trabajadores de la pollería granja linda, Nuevo Chimbote; Los incentivos educativos se relacionan con el rendimiento laboral de los trabajadores de la pollería granja linda, Nuevo Chimbote.

## II. MARCO TEÓRICO

Para el marco teórico es indispensable y de suma importancia que al momento de realizar una investigación se considere algunos antecedentes que sirvan para trabajar las dos variables que elegimos para esta investigación, las mismas que deben de ser analizadas e interpretadas.

En Ecuador Sánchez, Hurel y Aguirre (2022), tuvieron como objetivo en su investigación determinar cuáles eran las causas por el cual los trabajadores no estaban motivados para realizar sus labores y cómo influyen los incentivos que otorgan las empresas en el rendimiento del colaborador, concluyendo que lo que provoca esta desmotivación y bajo rendimiento es porque no reciben un buen salario que les ayude a sobrevivir el mes completo aparte que tampoco se les otorga comisiones extras, por ello es que hay bastante rotación de personal puesto que la empresa no tiene interés de incentivar al trabajador a seguir en la empresa.

En México, según Espinoza y toscano (2020), en su artículo concluyó que actualmente en las empresas, el salario emocional es de suma importancia para que el trabajador tenga un buen rendimiento y se sientan motivados, porque se sentirán satisfechos para rendir mayor productividad, ya que será un impacto positivo para la empresa porque el contar con un personal estable con experiencia servirá para cumplir con sus objetivos, por lo tanto el trabajador no sentirá la necesidad de dejar la empresa ya que el sueldo que ganan servirá para solventar los gastos que tengan en el hogar.

En Ecuador, según Csizmadia y Chillogallo (2017), en su investigación tuvieron como objetivo, Identificar el impacto que genera el incentivos no monetarios en la satisfacción laboral, se concluyó que los incentivos no monetarios tienen un impacto positivo en las empresas que logran la satisfacción laboral de sus trabajadores, y su principal impacto puede reflejarse en el rendimiento laboral, puesto que el trabajador no solo busca incentivo económico, también requiere un buen ambiente laboral y sobre todo tener una flexibilidad ya que podrán tener tiempo para estar con su familia y tiempo para poder seguir laborando.

Para Carrión (2020), durante su trabajo de investigación al desarrollar un programa para aumentar el rendimiento laboral en la investigación, llegaron a la conclusión

de que los trabajadores no están satisfechos con el aumento de salario porque no se le paga debido a la responsabilidad en la organización y los riesgos a los que están expuestos. Los incentivos no monetarios también son muy importantes porque pueden ayudar a motivar a los empleados a trabajar mejor y brindar un buen servicio.

Para Carreón et al., (2019), El propósito de su investigación era motivar a los empleados para aumentar la eficiencia y mejorar la producción. Un incentivo diseñado para alentar a los asociados a aumentar el salario del 47 % al 73 %, para que ahora los asociados se sientan motivados a hacer bien su trabajo y se pueda lograr con el objetivo esperado.

Los antecedentes de estudio en el contexto nacional fueron:

Para Rolin (2020), su propósito fue en su investigación comprender la correlación de incentivo al conocimiento y el rendimiento de los trabajadores, por lo que quisieron comprender la nueva tendencia empresarial, porque querían identificar la relación entre dichas variables. Por lo tanto, los autores concluyeron que el sistema de incentivos es fundamental para que los trabajadores se sientan con ganas de trabajar y de aprender desarrollándose de forma positiva en sus áreas para el objetivo de la empresa.

Los autores Dávila et al., (2022), tenían como finalidad en su investigación definir la relación entre incentivos y desempeño organizacional en una empresa peruana. Por lo tanto concluyeron que mediante los datos obtenidos que los trabajadores desean obtener en su puesto de trabajo incentivos económicos y no económicos por el cual la empresa debe mejorar esos aspectos brindando programas de reconocimientos por el esfuerzo del trabajador, ascensos y sobre todo un sueldo más alto que les ayude a solventar sus gastos económicos, asimismo es de suma importancia que haya un ambiente tranquilo donde el personal sepa todo lo que está aportando para la empresa de esa forma se sentirá valorado. En tal sentido esta investigación nos demostró la importancia de complementar estas dos variables y para ello las empresas deben estar atentos si desean lograr sus objetivos.

En lima, Castro, Rivera y Cerna (2018), en su artículo tuvieron como finalidad desarrollar un estudio para determinar la motivación y los incentivos laborales para lograr eficiencia en sus trabajadores en la función pública, este estudio fue de tipo teórico ya que solo usaron su material de estudio conjunto de normas legales, finalmente percibieron que no se entiende realmente la importancia de las variables motivación e incentivos los cuales no se responsabilizan en las disposiciones gubernamentales por el cual hay un exceso de responsabilidad y deberes para los servidores públicos donde se les carga con demasiadas obligaciones.

El autor Acuña (2022), tuvo como finalidad estudiar los incentivos y su influencia en el rendimiento laboral. Para este estudio la población fue de 226 trabajadores, como instrumento usaron el cuestionario y para confirmar la confiabilidad se realizó una prueba piloto a 30 trabajadores. Asimismo, para este estudio se concluyó que, si hay un coeficiente de correlación entre incentivos y rendimiento, ya que los trabajadores no sólo necesitan incentivos económicos, también necesitan incentivos recreativos en donde puedan relajarse y despejar su mente del estrés laboral, y más aún necesitan los incentivos educativos ya que les va a permitir a seguir creciendo profesionalmente.

En Trujillo, De la cruz y Sánchez (2020), en su artículo el propósito fue decretar qué relación hay entre los incentivos laborales y el rendimiento de cada trabajador, para así determinar los incentivos que ofrecen las pequeñas empresas para saber si contribuyen a las ganancias para el beneficio de la empresa. Este fue un estudio aplicado con un enfoque cuantitativo, un diseño correlacional no experimental. El proyecto del pequeño centro comercial contaba con 400 empleados, de ello se obtuvo una muestra de 196 trabajadores mediante el método de encuesta probabilística. La información se obtiene a través de la tecnología de encuestas utilizando el cuestionario y la herramienta de evaluación del desempeño. Donde la mitad de empleados testifican que se les brindan incentivos económicos y la otra mitad afirman que se les brinda incentivos educativos, por ello concluyen que si hay una correlación significativa para motivación laboral y rendimiento. Por esta razón, se acepta la hipótesis alterna de esta investigación.

En Cajamarca Cabanillas y Leyva (2018), señalaron en el artículo que los incentivos en la fuerza laboral no tuvieron gran impacto en el rendimiento de los

empleados de Mi Banco, ya que aumentaron su productividad y eficiencia, se cumplieron objetivos, se resaltaron los índices de criminalidad, lo que se trajo mayores ganancias creando así una empresa más rentable.

Carhuayal (2020), en su artículo de opinión dice que, desde la conformación del grupo como organización, ha cobrado relevancia el estudio del clima organizacional, donde atribuyen efectos buenos y malos en la organización, además es un elemento esencial para los empleados sentirse positivos y motivados. Y eludir el apoyo humano, mejorando así el rendimiento laboral, la rentabilidad y la productividad de los integrantes que integran la organización. Esta estructura está directamente relacionada con el rendimiento ya que son manejados por los empleados e impulsados activa o pasivamente por los jefes de la organización, los líderes y la cultura organizacional. Por lo tanto, es de relevancia entender la relación directa que existe entre estos conceptos y comprender lo que necesitan los miembros que forman una organización para lograr las metas comunes para la mejora de ella. Aunque, en una empresa familiar, estos conceptos solo son aceptados solo por los empleados, por lo que los jefes de la empresa no tienen que preocuparse por motivar a los empleados, lo que proporciona un mejor clima laboral en la empresa.

Siguiendo con la investigación reforzaremos su veracidad con los siguientes conceptos de autores para Incentivo:

Chiavenato (2019), nos dice que los incentivos son recompensas económicas y no económicas que se otorgan a los trabajadores para alentarlos a desarrollar sus funciones al máximo de sus capacidades; Por otro lado, Silva (2021), Nos indica que los incentivos laborales son objetos, servicios, eventos o actividades que alientan a un empleado a trabajar más para la empresa. Estos pueden ser incentivos monetarios, no monetarios, interpersonales o de desarrollo profesional.

Así mismo, Urrego (2016), menciona que los incentivos de desempeño se definen como los beneficios recibidos además del sueldo o salario recibido, es decir, bonos, premios y reconocimientos, primas, vacaciones, seguros de vida, etc. Es un programa de incentivos por desempeño porque quieren alentar y motivar a los

empleados a tener éxito en su trabajo o proporcionar el entorno adecuado para realizar sus tareas diarias.

A través de Neyra (2018), se conoce que el incentivo es un medio de subsistencia proporcionado a una persona, grupo o sector económico para aumentar la producción en el trabajo y tengan un mejor rendimiento. Un reconocimiento que premia el rendimiento por encima de la demanda. La motivación es todo aquello que alienta y obliga a los empleados a seguir ciertos comportamientos, generalmente dirigidos a lograr los siguientes objetivos: mejor calidad, menores costos, mayor cantidad y más satisfacción; por lo tanto, una promesa de compensación por la realización de una acción específica deseada por el inductor se tiene que ver reflejado en los incentivos.

Se puede mencionar que las dimensiones para la primera variable incentivos son:

La primera dimensión es incentivos económicos, que según Álvarez (2021), nos dicen que son aquellos en los que la empresa paga a un empleado una bonificación monetaria; El monto se puede agregar a un salario fijo o proporcionar de otra manera, como para usar en ciertas tiendas con tarjetas.

Para esta dimensión tomamos en cuenta los siguientes indicadores: sueldos y gratificaciones.

La siguiente dimensión es Incentivo no económico a través de Ortiz y Aguilar (2016), que estas son recompensas que no requieren pago en moneda y representan un reconocimiento o recompensa que el empleado valora muchas veces más que el dinero mismo, por lo que las empresas deben velar por que se logre un buen equilibrio entre las recompensas monetarias y no monetarias.

Para esta dimensión tomamos en cuenta los siguientes indicadores: Agradecimiento, flexibilidad de horarios, reconocimientos

Y como última dimensión es Incentivo educativo que según Gonzales (2020), los incentivos educativos están claramente destinados a ayudar a la formación profesional del empleado con cursos como formación técnica, tecnología, licenciatura, profesional y maestría, que pueden ser impartidos por convenio en beneficio tanto de la organización como del empleado.

Para esta dimensión tomamos en cuenta los siguientes indicadores: Cursos y Capacitaciones

Posteriormente continuamos con los conceptos de rendimiento laboral según autores:

Gabini y Salessi (2016), el rendimiento laboral se define como la capacidad que tienen los empleados para realizar tareas dentro de una organización en función de sus habilidades y destrezas, para el logro de metas que pueden ser alcanzados en un periodo de tiempo determinado; los autores Bautista y Cienfuego (2020), Nos dicen que las empresas ponen en prueba a sus trabajadores con la intención de poder lograr los objetivos de la organización dando mejor rendimiento (p. 112); De la misma manera Viswesvaran y Unos (2014) nos dicen que se entiende como las conductas que indirectamente sustentan en el ámbito laboral y directamente en el ámbito social y mental de cualquier ser. (p. 22)

Por ello se pudo identificar las dimensiones que acompañan a esta variable: tenemos el rendimiento en la tarea, seguido el rendimiento en el contexto y por último los comportamientos laborales contraproducentes.

Rápidamente se considera por el autor una descripción breve de cada dimensión que sigue para la variable rendimiento.

En primer lugar, nos dice que rendimiento en la tarea, es el porcentaje en que una persona demuestra sus competencias en una actividad que contribuye a lograr con objetivo, para esta dimensión tomamos en cuenta los siguientes indicadores: planeamiento y organización del trabajo, eficiencia laboral

La siguiente dimensión es el rendimiento en el contexto, se enfoca en comportamientos auxiliares que son directos o indirectos que a la larga son útiles para los aspectos psicológicos y sociales de una entidad; para esta dimensión tomamos en cuenta los siguientes indicadores: Tareas laborales desafiantes y habilidades laborales. Como última dimensión tenemos los comportamientos laborales contraproducentes, son hábitos de trabajo poco saludables que, aunque no sean visibles para los demás en el lugar de trabajo, en realidad son conductas negativas de un individuo que perjudican el desarrollo. Para esta dimensión tomamos en cuenta los siguientes indicadores: negatividad y acciones que dañan a la empresa.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

##### 3.1.1 Tipo de investigación

Dado que esta investigación comenzó con un problema y sea punto a encontrarle una solución mediante bases teóricas de referencia a las variables, elegimos un diseño de investigación aplicada. Esto se hizo con fines prácticos para resolver problemas y mejorar la toma de decisiones. Ríos (2020), además se consideró un enfoque cuantitativo, según Gómez (2006), este enfoque consistirá en recopilar averiguaciones, de tal modo puedan obtener una población exacta mediante un estudio estadístico el cual estudiaran ya que de esta manera desarrollaran establecer conclusiones (p.60).

##### 3.1.2. Diseño de investigación

**Este estudio empleó un diseño transversal no experimental.**

Se consideró en esta investigación un diseño transversal no experimental.

Para Toro y Parra (2006) en el diseño no experimental no se puede cambiar o modificar las variables independientes, debido a que para estudiar a los fenómenos tal cual se presenta primero tenemos que observarlos.

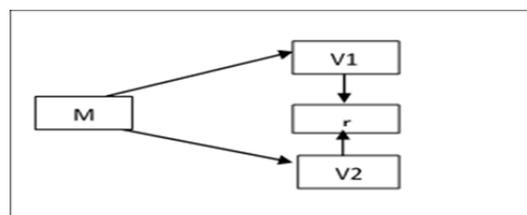
Para Toro y Parra (2006) Nos dicen que para los diseños transaccionales o trasversal se reúnen datos al instante que solo se pueden analizar en un momento dado y por una sola vez, además la investigación es correlacional, según Cancela, et al (2010), la finalidad de los estudios correlacionales es precisar cuál es el vínculo que hay entre las variables más importantes, el cual se realiza por indicadores exactos que dan la información necesaria sobre la relación que hay entre ellas. Por ello nuestra investigación es correlacional, ya que estadísticamente mediremos la relación que hay entre las variables.

M: Trabajadores

O1: Incentivos

O2: Rendimiento laboral

r: Relación



## 3.2 Variables y Operacionalización

### **Variable 1:** Incentivos

**Definición conceptual:** Según Chiavenato (2019), los incentivos son recompensas económicas y no económicas que se otorgan a los trabajadores para alentarlos a desarrollar sus funciones al máximo de sus capacidades.

**Definición operacional:** Los incentivos de desempeño son un conjunto de recompensas que se otorgan a los empleados con base a las metas que alcanzan para mejorar el desempeño de los responsables del servicio al cliente. Mis variables van hacer medidas a través de las siguientes dimensiones: incentivo económico, incentivo no económico e incentivo educativo.

#### **Indicadores:**

Para incentivos se consideró los siguientes indicadores:

- Económicos: sueldos, gratificaciones
- No económicos: agradecimiento, flexibilidad de horarios, reconocimientos
- Educativos: capacitaciones, cursos

**Escala de medición:** Ordinal

### **Variable 2:** Rendimiento Laboral

#### **Definición conceptual:**

Gabini & Salessi (2016), el rendimiento laboral se define como la capacidad que tienen los empleados para realizar tareas dentro de una organización en función de sus habilidades y destrezas, para el logro de metas que pueden ser alcanzados en un periodo de tiempo determinado.

**Definición operacional:** Es la forma en que los empleados efectúan sus actividades laborales y actúa como un parámetro contra el cual se mide y evalúa el desempeño para determinar si un empleado está progresando en la empresa. Esto se logra en base a las siguientes dimensiones: rendimientos en las tareas, rendimiento en el contexto y comportamientos contraproducente.

#### **Indicadores:**

Para rendimiento se consideró los siguientes indicadores:

- Rendimientos en las tareas: Planeamiento y organización del trabajo, eficiencia laboral.

- Rendimiento en el contexto: Tareas laborales desafiantes, Habilidades laborales.
- Comportamientos contraproducentes: Negatividad y Acciones que dañan a la organización.

**Escala de medición:** Ordinal

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

#### **3.3.1 Población**

Incluye todas las unidades que componen el análisis de un evento para calcularse en un estudio que integre el conjunto de N entidades que participan en un determinado rasgo (Tamayo y Tamayo, 2004).

La población de estudio es finita, ya que para la investigación dichos trabajadores están contabilizados en una base de datos que tiene la empresa, lo que nos llegó a facilitar la información teniendo un total de 45 trabajadores.

#### **Criterio de inclusión:**

- Se incluyó a todos los trabajadores de la pollería granja linda, Nuevo Chimbote

#### **Criterio de exclusión:**

- No se consideró al dueño.

#### **3.3.2 Muestra**

Para López y Fachelli (2015), afirma que la muestra censal es igual al total de la población y este se usa cuando la cantidad de población es poca y se puede considerar a dichos sujetos. Para esta investigación la muestra fue censal con el total de 45 trabajadores.

#### **3.3.3 Muestreo**

Para Otzen y Dentroola (2017), define que el muestreo no probabilístico simple es un tipo de muestreo que involucra un subconjunto de individuos seleccionados aleatoriamente de la población con objetivo para representar a toda la población.

Para esta investigación considerará un muestreo no probabilístico simple, debido que se escogerá a los mismos integrantes de la muestra de un total de 45 trabajadores.

### **3.3.4 Unidad de análisis**

Está representada por todas las personas que trabajan dentro de la pollería granja linda Nuevo Chimbote que son: los meseros, las meseras, cocineros, ayudantes de cocina, vigilantes, personales administrativos.

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

#### **Técnicas**

Caro (2018), Señala que los métodos de recopilación de datos son métodos utilizados para recopilar y medir datos de manera organizada y específica.

En este estudio se utilizaron las encuestas como método para obtener información más específica para medir las variables de investigación.

#### **Instrumento**

Salas (2020), indica que los cuestionarios son recursos que ayudan a los investigadores a estudiar a los fenómenos y poder obtener información de ellos.

El instrumento fue creado por el autor Koopmans (2014) que luego logro ser validada por los autores Gabini y Salessi (2016), que está compuesta por 19 preguntas, que se realizó con escala Likert que tiene 5 opciones para escoger según la respuesta, que está conformada por las tres dimensiones de la variable rendimiento. **(Anexo 2)**

#### **Validez**

Según Hernández (1991), se entiende como la efectividad del resultado cuando un instrumento requiere medir algo.

Para la validación del cuestionario acudimos a tres expertos que se encargaron de verificar que todo esté acorde a las variables, a las dimensiones, objetivos e indicadores. **(Anexo 4)**

#### **Confiabilidad**

Según Hernández y Mendoza (2018), nos dicen que los resultados coherentes que puede dar una investigación son gracias al grado del instrumento ya que es de mucha confiabilidad.

Por tal motivo, el alfa de Cronbach es el tipo de confiabilidad que se empleara para esta investigación, ya que aportara mayor profundidad y mayor consistencia en los resultados. Por ende, la confiabilidad que se obtuvo en el cuestionario incentivo es de 0.917 es decir que el instrumento evaluado tiene una confiabilidad alta y para el

cuestionario rendimiento laboral es de 0.842, esto quiere decir que existe una confiabilidad alta para el uso del instrumento. **(Anexo 6)**

### **3.5. Procedimiento**

El procedimiento correspondiente de la investigación se refiere a buscar dar respuesta a las preguntas y objetivos planteados. Primero se envió una carta de permiso al gerente de la pollería con el propósito de pedir que nos permitiera realizar nuestro trabajo de investigación dentro de la empresa sin parar las actividades de los trabajadores. Antes de realizar la investigación se conversó con los trabajadores y se les hizo de conocimiento que se les va aplicar un cuestionario, para que así nos brinden el permiso correspondiente y estén de acuerdo a colaborar con nosotros. Una vez aplicado el cuestionario a todos los trabajadores y ya se obtenga una base de datos concreta, se procedió a procesar toda la información en software estadístico IBM SPSS Versión 26.

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

Es el proceso para categorizar, codificar, procesar e interpretar la información que se reunió a través de la recopilación de datos para producir resultados específicos y concluyentes que abordan la pregunta de investigación. Arteaga (2020).

Por lo tanto, los datos que fueron recolectados se pasaron al SPSS para examinar los resultados de cada variable de nuestro estudio, para luego ser expresados en tablas o gráficos con frecuencias porcentuales para una mejor comprensión de los resultados.

### **3.7 Aspectos éticos**

Se respetó la privacidad de los participantes y no se expondrá las identidades. Al mismo tiempo, todos los datos recopilados para este proyecto se mantendrán privados con fines académicos, y es posible que todos los trabajadores con interés en el tema puedan tener acceso a él. Estos datos también se utilizaron como una contribución para futuras investigaciones. Esta investigación sigue la estructura metodológica de la Universidad César Vallejo, donde se respetara lo decretado en el Artículo N°4: Investigación con Personas, Artículo N°7: Publicación de las Investigaciones, Artículo N° 8: Asumir Responsabilidades el Investigador, Artículo N°9: Política Anti plagio, Artículo N°10: Derechos del Autor, Artículo N°11: Autores Principales y Personal Investigador, Artículo N°12: Instalaciones y Equipos,

Resolución Consejo Universitario N° 0262-2020, por tal motivo se consideró cada aspecto ético; Asimismo, se actuó con total transparencia en las distintas búsquedas de información lo cual se refleja en cada resultado obtenido, en contraste se respetó también la información intelectual de los autores tomados en esta investigación, consiguiendo la originalidad.

#### IV. RESULTADOS

Prueba de normalidad de datos

**Tabla 1**

*Resultados de la prueba de normalidad*

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Incentivos	,914	45	,003
Rendimiento Laboral	,870	45	,000

*Nota.* Corrección de la significación de Lilliefors

#### **Interpretación:**

De acuerdo a la muestra de esta investigación fue censal de 45 trabajadores de la pollería, por ende, al ser menor de 50 la población se aplicará la prueba de shapiro wilk. Según la información procesada, el nivel de significancia es menor a 0.05 para ambas variables, por lo tanto, los datos no tienen una distribución normal.

Entonces empleamos la prueba Rho de sperman para medir la relación de las variables.

De acuerdo a los objetivos y las hipótesis de esta investigación los resultados son los siguientes:

**OG:** Determinar la relación que existe entre los incentivos y el rendimiento laboral de los trabajadores de la pollería granja linda, Nuevo Chimbote 2023.

**H1:** Existe relación entre los incentivos y el rendimiento laboral de los trabajadores de la pollería granja linda, Nuevo Chimbote 2023

**H0:** No existe relación entre los incentivos y rendimiento laboral de los trabajadores de la pollería granja linda, Nuevo Chimbote 2023

**Tabla 2**

*Relación entre incentivos y rendimiento laboral*

			Rendimiento laboral	Incentivos
Rho de Spearman	Rendimiento laboral	Coeficiente de correlación	1,000	0,686
		Sig. (bilateral)		0,000
		N	45	45
	Incentivos	Coeficiente de correlación	0,686	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	
		N	45	45

*Nota.* Base de datos SPSS

**Interpretación:**

Para  $p$  su valor es  $0.000 < 0.05$ , se muestra que existe una relación significativa entre las variables incentivo y rendimiento laboral, rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis de la investigación, el coeficiente de correlación de Spearman es de 0.686 lo que muestra una correlación positiva moderada, esto quiere decir que a medida que los incentivos aumentan, tiende a aumentar el rendimiento laboral en una proporción considerable, según esta correlación.

**OE1:** Identificar el nivel de los incentivos laborales de los trabajadores en la empresa la granja linda, Nuevo Chimbote 2023.

**Tabla 3**

*Opinión de los trabajadores sobre el nivel de los incentivos laborales*

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	<b>TOTALMENTE EN DESACUERDO</b>	1	2,2
	DESACUERDO	3	6,7
	<b>NEUTRAL</b>	4	8,9
	DE ACUERDO	10	22,2
	<b>TOTALMENTE DE ACUERDO</b>	27	60,0
	Total	45	100,0

*Nota.* Base de datos SPSS

**Interpretación:**

De la tabla 3, el 60% de trabajadores indican estar totalmente de acuerdo con los incentivos, el 8.9% es neutral y el 2.2% de los trabajadores están totalmente en desacuerdo con los incentivos, es decir, que la mayoría de los trabajadores están satisfechos con los incentivos que la pollería les ofrece.

**OE2:** Identificar el nivel del rendimiento laboral de los trabajadores en la empresa la granja linda, Nuevo Chimbote 2023.

**Tabla 4**

*Opinión de los trabajadores sobre el rendimiento laboral*

		Frecuencia
		Porcentaje
Válidos	TOTALMENTE EN DESACUERDO	1
	2,2	
	DESACUERDO	1
	2,2	
	NEUTRAL	5
	11,1	
	DE ACUERDO	19
	42,2	
	TOTALMENTE DE ACUERDO	19
	42,2	
	Total	45
	100,0	

*Nota.* Base de datos SPSS

**Interpretación:**

Respecto a la tabla 4, el 42% de trabajadores indico estar totalmente de acuerdo con el rendimiento que le ponen a su puesto de trabajo, el otro 42% están de acuerdo, mientras el 11.1% de trabajadores son neutrales, eso quiere decir, qué los trabajadores sienten que están brindando un buen rendimiento en su puesto de trabajo.

**OE3:** Determinar la relación entre los incentivos económicos y el rendimiento laboral de los trabajadores de la pollería granja linda, Nuevo Chimbote 2023.

**H1:** Los incentivos económicos se relacionan con el rendimiento laboral de los trabajadores de la pollería granja linda, Nuevo Chimbote

**H0:** Los incentivos económicos no se relacionan con el rendimiento laboral de los trabajadores de la pollería granja linda, Nuevo Chimbote

**Tabla 5**

*Relación entre incentivos económicos y el rendimiento laboral.*

			Incentivo económico	Rendimiento laboral
Rho de Spearman	Incentivo económico	Coefficiente de correlación	1,000	0,596
		Sig. (bilateral)		0,000
		N	45	45
	Rendimiento laboral	Coefficiente de correlación	0,596	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	
		N	45	45

*Nota.* Base de datos SPSS

**Interpretación:**

Para  $p$  su valor es  $0.000 < 0.05$ , se muestra que existe una relación significativa entre la dimensión incentivo económico y la variable rendimiento laboral, rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis de la investigación, el coeficiente de correlación de Spearman es de 0.596 lo que muestra una correlación positiva moderada. En otras palabras, según este contexto, a medida que los incentivos económicos aumentan, tiende a aumentar el rendimiento laboral en una proporción considerable, según esta correlación.

**OE4:** Determinar la relación entre los incentivos no económicos y el rendimiento laboral de los trabajadores de la pollería granja linda, Nuevo Chimbote 2023.

**H1:** Los incentivos no económicos se relacionan con el rendimiento laboral de los trabajadores de la pollería granja linda, Nuevo Chimbote

**H0:** Los incentivos no económicos no se relacionan con el rendimiento laboral de los trabajadores de la pollería granja linda, Nuevo Chimbote

**Tabla 6**

*Relación entre los incentivos no económicos y rendimiento laboral*

			Incentivo no económico	Rendimiento laboral
<b>Rho de Spearman</b>	Incentivo no económico	Coeficiente de correlación	1,000	0,635
		Sig. (bilateral)		0,000
		N	45	45
	Rendimiento laboral	Coeficiente de correlación	0,635	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	
		N	45	45

*Nota.* Base de datos SPSS

**Interpretación:**

Para  $p$  su valor es  $0.000 < 0.05$ , se muestra que existe una relación significativa entre la dimensión incentivo no económico y la variable rendimiento laboral, rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis de la investigación, el coeficiente de correlación de Spearman es de 0.635 lo que muestra una correlación positiva moderada. En otras palabras, a medida que los incentivos no económicos, tiende a aumentar el rendimiento laboral en una proporción considerable, según esta correlación.

**OE°5:** Identificar la relación entre los incentivos educativos y el rendimiento laboral de los trabajadores de la pollería granja linda, Nuevo Chimbote 2023.

**H1:** Los incentivos educativos se relacionan con el rendimiento laboral de los trabajadores de la pollería granja linda, Nuevo Chimbote

**H0:** Los incentivos educativos no se relacionan con el rendimiento laboral de los trabajadores de la pollería granja linda, Nuevo Chimbote

**Tabla 7**

*Relación entre incentivos educativos y rendimiento laboral*

			Incentivo educativo	Rendimiento laboral
Rho de Spearman	Incentivo Educativo	Coeficiente de correlación	1,000	0,487
		Sig. (bilateral)		0,001
		N	45	45
	Rendimiento laboral	Coeficiente de correlación	0,487	1,000
		Sig. (bilateral)	0,001	
		N	45	45

*Nota.* Base de datos SPSS

**Interpretación:**

Para  $p$  su valor es  $0.000 < 0.05$ , se muestra que existe una relación significativa entre la dimensión incentivo educativos y la variable rendimiento laboral, rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis de la investigación, el coeficiente de correlación de Spearman es de 0.487 lo que muestra una correlación positiva moderada. En otras palabras, a medida que los incentivos educativos aumentan, tiende a aumentar el rendimiento laboral en una proporción considerable, según esta correlación.

## V. DISCUSIÓN

Teniendo en cuenta el objetivo general determinar la relación que existe entre los incentivos y rendimiento laboral de los trabajadores de la pollería granja linda, Nuevo Chimbote, se empleó el cuestionario para los 45 trabajadores, donde todas las respuestas fueron validadas en el software IBM SPSS Versión 26.

Para este objetivo el valor del estadístico de spearman es de 0.686, además esta correlación es significativa, positiva moderada entre incentivos y rendimiento laboral siendo Sig. 0,000, aceptando la hipótesis alterna. En pocas palabras, los incentivos que la empresa brinde a sus trabajadores serán de suma importancia para que ellos tengan un buen rendimiento en sus labores y logren los objetivos de la empresa. Así mismo este resultado coincide con lo hallado por Dávila et al. (2022), donde investiga la relación entre incentivos y desempeño organizacional dentro de una empresa peruana, el resultado para la correlación fue 0.820, y 0,000 la significancia, es decir,  $p < 0,05$ . Aquí se concluyó que mientras más sean los incentivos mejor será el desempeño laboral. Así mismo, Rolin (2020) en su artículo de investigación propuso crear un plan de incentivos que ayude al trabajador a sentirse motivado a seguir dando todo lo mejor en la realización de sus labores, los incentivos pueden ser dinero o reconocimientos que ayuden a retribuir en el crecimiento de la empresa. Estas investigaciones hacen alusión a cómo los incentivos son importantes para el rendimiento del trabajador ya que logrará que el trabajador valore más su trabajo y se sentirá comprometido en lograr los objetivos. Teóricamente se sustenta en Chiavenato (2019), Los incentivos son recompensas económicas o no económicas que se otorgan a los trabajadores para alentarlos a desarrollar sus funciones al máximo de sus capacidades. Por otro lado, Gabini & Salessi (2016), el rendimiento laboral se define como la capacidad que tienen los empleados para realizar tareas dentro de una organización en función de sus habilidades y destrezas, para el logro de metas que pueden ser alcanzados en un periodo de tiempo determinado.

En contexto al primer objetivo específico identificar el nivel de los incentivos laborales de los trabajadores de la empresa la granja linda, Nuevo Chimbote 2023. Para este objetivo se tuvo como resultado que el 60% de trabajadores están totalmente de acuerdo con los incentivos, el 8.9% de trabajadores es neutral,

mientras que el 2.2% de los trabajadores están totalmente en desacuerdo con los incentivos, en otras palabras, la mayoría de los trabajadores están contentos con el incentivo que la pollería les ofrece. Similares conclusiones obtuvieron Álvarez (2021), en investigación de tipo descriptiva el 20% de trabajadores están muy de acuerdo con los incentivos que les ofrece la organización, el 26.7% de trabajadores están de acuerdo, mientras el 26.7% indican ser neutros, el 6.7% en desacuerdo y el 20% muy en desacuerdo. Por ello concluyen que las empresas deben de aplicar incentivos dentro de sus organizaciones para fomentar un mayor rendimiento laboral. Ambas investigaciones hacen alusión al nivel de incentivos y sus hallazgos determinaron que están totalmente de acuerdo y de acuerdo con los incentivos. Teóricamente se sustenta en Silva (2021), que los incentivos son bienes, eventos o actividades que ofrece la empresa para incentivar a sus trabajadores a realizar mejor sus funciones. Los incentivos pueden ser económicos como los sueldos, bonificaciones o horas extras o no monetarios como agradecimientos y reconocimientos, finalmente los educativos que ayudan al desarrollo profesional. En referencia al segundo objetivo específico como los principales hallazgos se estableció identificar el nivel del rendimiento laboral de los trabajadores en la empresa la granja linda, Nuevo Chimbote. Para este objetivo se logró un resultado que el 42.2% de los trabajadores están de acuerdo, al igual que el 42,2% de los trabajadores que están totalmente de acuerdo con el rendimiento que ofrecen, por el contrario, el 2.2% están totalmente en desacuerdo con el rendimiento que ponen en la realización de sus tareas. Esto quiere decir que la mayoría de los trabajadores están contentos con el rendimiento que ofrecen en su lugar de trabajo. Este resultado se puede comparar con la investigación de Ortiz y Aguilar (2016), en su investigación exploratoria donde estudia el desempeño de los empleados, tiene como resultado que el 92%, de trabajadores, dicen estar muy de acuerdo que un buen salario mejora el rendimiento laboral y el 8% de los empleados dicen estar solo de acuerdo. Por ellos se concluye que el rendimiento de los trabajadores suma mucho para el logro de los objetivos ya que pondrán más esmero y ganas para la realización de sus labores. Teóricamente se sustenta con Viswesvaran y Unos (2014) Dicen que el desempeño laboral se entiende como un comportamiento que apoya indirectamente el ambiente de trabajo y apoya directamente cualquier entorno social y psicológico existente.

Teniendo en cuenta al tercer objetivo el valor del estadístico de Spearman es de 0.596 con correlación positiva moderada entre incentivos económicos y rendimiento laboral con Sig. 0,000, aceptando la hipótesis alterna. Esto quiere decir que los incentivos económicos influyen positivamente en el rendimiento laboral que pone cada empleado, por ello la pollería realiza reconocimientos económicos como horas extras y aumento de salario ya que ello permitirá que los trabajadores se sientan motivados y tengan mejor rendimiento en sus puestos. Este resultado se logra relacionar con la investigación que ejecutó Reyes y Sanchez (2018), en su investigación tipo correlacional realizó un estudio analizar que tanto influye los incentivos económicos en el desempeño laboral, que tuvo como efecto un resultado en el coeficiente de correlación 0.258, y Sig. 0,000. Los resultados muestran hay una correlación positiva baja entre la dimensión incentivo económico y la variable desempeño laboral. Estas investigaciones hacen alusión que las empresas deben reconocer no solo el sueldo a sus trabajadores, también se le debe reconocer horas extras, comisiones y cualquier pago justo por sus labores que realizan. Teóricamente Álvarez (2021), en su investigación nos dice que los incentivos pueden ser económico ya que son las compensaciones monetarias que una empresa paga a sus empleados, estas cantidades pueden agregarse al salario fijo o proporcionarse de otras formas, como tiendas de tarjetas individuales.

En base al cuarto objetivo el valor del estadístico de Spearman es de 0,635 con correlación positiva moderada entre incentivos no económicos y rendimiento laboral con Sig. 0,000, aceptando la hipótesis alterna. En pocas palabras las empresas deben brindar a sus empleados incentivos no económicos como por ejemplo agradecimientos o diplomas que sirven para reconocer el rendimiento de su personal para que se motiven y se sientan felices de seguir realizando las labores que se les fue encomendada. Este resultado se puede comparar con la investigación que realizó Acuña (2022), en una empresa agrícola estudio los incentivos no económicos y desempeño laboral de los trabajadores, aquí el valor del estadístico de Spearman es de 0,635 con correlación positiva moderada entre incentivos no económicos y rendimiento laboral con Sig. 0,000. En conclusión, que existe evidencia de que, si una empresa implementa un sistema de incentivos no económicos, el rendimiento de los empleados mejorará en sus funciones, debido a que el reconocimiento público del superior inmediato es el principal incentivo para

seguir brindando sus servicios mejor. Estos resultados también se pueden comparar con la investigación de Carrión (2020), donde concluye que, al carecer de incentivos no económicos, desmotivará al personal y ello puede influir en la producción de la empresa, en el trabajo diario que realizan, y también puede influir en el logro de los objetivos ya que o se les estaría reconociendo los esfuerzos y méritos propios que pueden realizar al momento de culminar sus labores. Teóricamente Ortiz y Aguilar (2016), nos explica que estas recompensas no deben pagarse en dinero, sino dando a los empleados reconocimientos o recompensas, para que así los empleados tiendan a valorar más este reconocimiento, por lo que las empresas deben garantizar un buen equilibrio entre lo monetario y lo no monetario.

Y como último objetivo específico el valor del estadístico de spearman es de 0,487 con correlación positiva moderada entre incentivos educativos y rendimiento laboral con Sig. 0,000, aceptando la hipótesis alterna. En pocas palabras es importante brindar incentivos educativos como capacitaciones, charlas y cursos a sus trabajadores porque ayudara a que tengan un crecimiento personal y laboral porque todo lo aprendido lo podrán aplicar en beneficio también del crecimiento de la empresa ya que al estar más preparados estarán más aptos para lograr los objetivos de la empresa. Este resultado se puede comparar con la investigación que realizó González (2020), donde al estudio que realizaron usaron el coeficiente de correlación de spearman, para confirmar si existe una correlación positiva moderada entre incentivos educativos y rendimiento laboral que dio como resultado 0.774 siendo la significancia 0.000, aceptando la hipótesis alterna. En pocas palabras los incentivos educativos son importantes para motivación de los empleados, indican que mientras brinden cursos, capacitaciones que sirvan para su crecimiento profesional, el trabajador estará feliz y por ende causará mayor motivación en ellos a seguir brindando su conocimiento para el crecimiento de la empresa. Teóricamente sustenta Gonzales (2020), que los incentivos educativos tienen como objetivo ayudar directamente a los empleados en su formación profesional a través de cursos, capacitación técnica y/o programas profesionales para que a un futuro tengan los conocimientos necesarios para aportar beneficios a la organización cumpliendo con los objetivos planteados de la empresa.

## **VI. CONCLUSIONES**

1. Según los resultados se determinó la relación entre incentivos y rendimiento laboral de los trabajadores de la pollería granja linda, Nuevo Chimbote 2023, con una correlación positiva de 0,686 y Sig. 0,000. Por lo tanto, se concluye que el rendimiento laboral tiende a aumentar significativamente a medida que aumentan los incentivos.
2. Para el primer objetivo específico del 100% de los encuestados, el 60% de trabajadores afirmaron estar totalmente de acuerdo con los incentivos laborales que da la pollería, el 8.9% de trabajadores son neutrales, mientras que el 2.2% de los trabajadores afirmaron estar totalmente en desacuerdo con los incentivos que da la pollería. Por lo tanto, se concluye que el 60% de los trabajadores están contentos con los incentivos que la pollería les ofrece.
3. También para nuestro segundo objetivo específico el 42% de trabajadores afirmaron estar totalmente de acuerdo con el rendimiento que ponen a su puesto de trabajo, el otro 42% afirman estar de acuerdo con el rendimiento que ponen en su puesto de trabajo, mientras el 11.1% de trabajadores son neutrales. Por lo tanto, se concluye que de los 100% de encuestados el 84% de trabajadores sienten que están brindando un buen rendimiento en su puesto de trabajo.
4. Así mismo, para el tercer objetivo específico se determinó la relación entre incentivos económicos y rendimiento laboral de los trabajadores de la pollería granja linda, Nuevo Chimbote 2023, con una correlación positiva moderada de 0,596 y Sig. 0,000. Por lo tanto, se concluye que el pago de bonificaciones, horas extras y bonificaciones ayuda a los empleados a desempeñar bien su trabajo.
5. Así mismo, para el cuarto objetivo específico se determinó la relación entre incentivos no económico y rendimiento laboral de los trabajadores de la pollería granja linda, Nuevo Chimbote 2023, con una correlación positiva moderada de 0,635 y Sig. 0,000. Por lo tanto, se concluye que los incentivos como el agradecimiento o el reconocimiento que la empresa puede brindar a sus trabajadores son importantes para hacerlos sentir valorados y motivados a mejorar su rendimiento.

6. Finalmente, para nuestro último objetivo específico se determinó la relación entre incentivos educativos y rendimiento laboral de los trabajadores de la pollería granja linda, Nuevo Chimbote 2023, con una correlación positiva moderada de 0,487 y Sig. 0,000. Por lo tanto, se concluye que los incentivos como cursos o capacitaciones que la empresa puede brindar a sus trabajadores para su crecimiento profesional son de gran ayuda para que los trabajadores se sientan motivados a seguir creciendo y poder brindar un rendimiento alto en sus puestos laborales.

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. Se recomienda que la pollería Granja Linda continúe utilizando estrategias innovadoras para motivar a los trabajadores y lograr buenos resultados, ya que se obtuvo una correlación positiva entre las variables.
2. Se recomienda a la pollería implementar programas de reconocimiento, ofrecer bonificaciones basadas en el rendimiento, proporcionar oportunidades de desarrollo profesional o crear un ambiente de trabajo positivo con eventos y actividades para el equipo, además, recoger feedback de los empleados ya que ayuda a identificar áreas específicas de mejora, en mérito de incrementar el nivel de incentivos.
3. También se recomienda a pollería implementar estrategias para perfeccionar el nivel de rendimiento de los empleados, como realizar reuniones diarias para comprender sus actividades y tareas pendientes para que todos puedan tomar decisiones dentro de la empresa que los ayuden a sentirse incluidos y comprometidos y así crear un ambiente de trabajo agradable.
4. Respecto a los incentivos económicos se recomienda que la empresa reconozca económicamente las horas extras, que se brinde bonificaciones a los trabajadores por realizar un excelente trabajo, esto aumentará la productividad ya que se sentirán motivados a mejorar su rendimiento.
5. Para los incentivos no económicos se recomienda a la pollería implementar programas de reconocimientos y agradecimientos, como otorgar días libres para los trabajadores de la pollería esto ayudará al empleado a sentirse bien a tener días de relajos para llegar al trabajo más motivados y con un rendimiento alto.
6. Finalmente, para fomentar la formación, se recomienda que las empresas realicen cursos o formaciones que ayuden a los empleados a crecer profesionalmente y en el trabajo, ya que esto no sólo beneficiará a los empleados. Sino también para la empresa ya que si hay mayor conocimiento el personal estará preparado para atender de una forma eficiente a los clientes logrando que regresen.

## REFERENCIAS

- Acuña, A. (2022). *“Incentivos no económicos y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa agraria azucarera andahuasi, distrito de sayán, 2020.* [Tesis de licenciatura, Universidad alas peruanas]. Obtenido de [https://repositorio.uap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12990/10522/Tesis\\_incentivosNOecon%C3%B3micos\\_Desempe%C3%B1oLaboral\\_Empresa\\_AgrariaAzucarera\\_Andahuasi\\_Say%C3%A1n.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12990/10522/Tesis_incentivosNOecon%C3%B3micos_Desempe%C3%B1oLaboral_Empresa_AgrariaAzucarera_Andahuasi_Say%C3%A1n.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Alvarez, F. (2021). *“Los Incentivos Laborales Y Su Relación Con El Desempeño De Los trabajadores En La Empresa Beetech, Trujillo, 2021”.* [Tesis de pregrado, Universidad nacional del Norte] <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/30184/Tesis.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Arteaga, G. (2020). *¿Qué es el análisis de datos? Metodos, técnicas y herramientas.* Testsiteforme. Obtenido de: <https://www.testsiteforme.com/tecnica-de-procesamiento-y-analisis-de-datos/>
- Bautista, R. y Cienfuego, R. (2020). *El desempeño laboral desde una perspectiva teórica.* (p.112). [Tesis pregrado, Universidad peruana Unión]. Obtenido de [https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/3687/Rosita\\_Trabajo\\_Bachiller\\_2020.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/3687/Rosita_Trabajo_Bachiller_2020.pdf?sequence=4&isAllowed=y)
- Business Innova Sciences” 1(3), 28-37. <https://doi.org/10.58720/bis.v1i3.16>
- Cabanilla, F y Leyva, E. (2018). *Incidencia de los incentivos laborales en el rendimiento de los trabajadores del Área de Cobranza, de la Empresa Financiera "Mi Banco"; Cajamarca, 2018.* [Tesis de pregrado, Universidad privada Antonio Guillermo Urrello]. Obtenido de: <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/832>
- Cancela G., Rocío; Cea M., Noelia; Galindo L., Guido; Valilla G., Sara. (2010). *Metodología de la Investigación Educativa: Investigación ex post facto.* Universidad Autónoma de Madrid, p. 8. En línea: [http://www.uam.es/personal\\_pdi/jmurillo/InvestigaciónEE/Presentaciones/Curso\\_10/EX-POST-FACTO\\_Trabajo.pdf](http://www.uam.es/personal_pdi/jmurillo/InvestigaciónEE/Presentaciones/Curso_10/EX-POST-FACTO_Trabajo.pdf) Consultado: 07 de abril del 2018

- Carhuayal, O. (2020). *El clima organizacional y su influencia en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa G.S.H S.A. Gestión del tercer milenio*, Vol. 23 - N.º 46 - 2020, pp. 57 – 64. <https://doi.org/10.15381/gtm.v23i46.19134>
- Caro, L. (2018). *Técnicas e Instrumentos para la Recolección de Datos*. [https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w25172w/M1CCT05\\_S3\\_7\\_Tecnicas\\_e\\_instrumentos.pdf](https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w25172w/M1CCT05_S3_7_Tecnicas_e_instrumentos.pdf)
- Carreón R, Ramírez T, Carreón, y Carreón R. (2019). *Incentivos para aumentar la eficiencia de una línea de producción textil*. Coloquio de investigación multidisciplinaria, 7(1), 1029–1035. <https://doi.org/10.5281/zenodo.4308777>
- Carrion, M. (2020). *Análisis de productividad laboral basada en incentivos para Laboratorio Clínico del Hospital Metropolitano Quito*. [Tesis de pregrado, Instituto superior tecnológico honorable consejo provincial de pichincha]. Obtenido de <https://repositorio.tecnologicopichincha.edu.ec/bitstream/123456789/247/1/Carrion%20Diaz%2c%20Manuel%20Eduardo%20-%2035%20AE%206.pdf>
- Castro, L. A., Rivera, F. A., y Serna, G. J. (2018). *Motivación e incentivos laborales en las normas de Gestión de Recursos Humanos del Sector Público*. *Gestión En El Tercer Milenio*, Vol. 21 - N.º 41 - 2018, pp. 43 – 52. <https://doi.org/10.15381/gtm.v21i41.15421>
- Chiavenato, I. (2019). *Gestión del talento humano: el nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones*. McGraw-Hill Interamericana. [https://books.google.com.pe/books?id=HeiwzQEACAAJ&dq=libros+de+chiavenato&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwj8oomZ\\_p73AhXFKLkGHczFDtMQ6AF6BAgFEAE](https://books.google.com.pe/books?id=HeiwzQEACAAJ&dq=libros+de+chiavenato&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwj8oomZ_p73AhXFKLkGHczFDtMQ6AF6BAgFEAE)
- Csizmádia, D. y Chillogallo C. (2017). *“Incentivos no monetarios y antecedentes de su efecto en la satisfacción laboral: una revisión teórica”*. [Tesis de maestría, Universidad Espíritu Santo]. Obtenido de: [http://201.159.223.2/bitstream/123456789/1609/1/CHILLOGALLO\\_CAMPUSANO\\_EVELIN\\_ELIZABETH\\_MDTM-P-2015.pdf](http://201.159.223.2/bitstream/123456789/1609/1/CHILLOGALLO_CAMPUSANO_EVELIN_ELIZABETH_MDTM-P-2015.pdf)
- Dávila, R., Agüero, E., 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.

<https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/2589/2538>

- De la cruz y Sánchez (2020). *Incentivos laborales y el desempeño de los colaboradores de las microempresas del centro comercial Zona Franca Trujillo, 2020*. [Título de pregrado, Universidad Cesar Vallejo].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/51570/DeLaCruz\\_UEA-S%c3%a1nchez\\_VCJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/51570/DeLaCruz_UEA-S%c3%a1nchez_VCJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Espinoza, K y Toscano, J. (2020). *Salario emocional: una solución alternativa para la mejora del rendimiento laboral*. *Nova Rua*, Vol. 12 Núm. 20 (2020): enero-junio 2020  
<http://revistas.uacj.mx/ojs/index.php/NovaRua/article/view/3768/3108>
- Gabini, S. (2018). *Potenciales predictores del rendimiento laboral*. UAI, Editorial.  
<https://uai.edu.ar/media/111496/gabini-potenciales-predictores-del-rendimiento-laboral.pdf>
- Gabini, S. y Salessi, S. (2016). *Validación de la escala de rendimiento laboral individual en trabajadores argentinos*. *Revista Evaluar*, VOL. 16 NÚM. 1.  
<http://dx.doi.org/10.35670/1667-4545.v16.n1.15714>
- Gonzales, R. (2020). *Influencia De Los Incentivos Laborales En La Motivación Del trabajador De La Distribuidora Sipan Distribuciones Sac*. [Tesis de pregrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo].  
[https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2720/3/TL\\_GonzalesNi%C3%B1oRoger.pdf](https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2720/3/TL_GonzalesNi%C3%B1oRoger.pdf)
- Hernández, R. (1991). *Metodología de la investigación*. Mc – Graw- Hill. D.F. México.  
<https://www.monografias.com/trabajos106/confiabilidad-y-validez/confiabilidad-y-validez.shtml>
- Hernández, R., Méndez, S., Mendoza, C. y Cuevas, A. (2018). *Fundamentos de Investigación*. México: McGraw Hill.
- Huamanchumo, H. y Rodríguez, J. (2015). *Metodología de la investigación en las organizaciones*. Editorial Summi: Lima – Perú.
- López P. y Fachelli S. (2015), *Metodología de la investigación social cuantitativa*, *Bellaterra: Universitat Autònoma de Barcelona*, 2015  
[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)

- Mata, L. (2020). *Confiabilidad y la validez en la investigación*.  
<https://investigaliacr.com/investigacion/confiabilidad-de-instrumentos-y-validez-de-resultados-en-la-investigacion-cuantitativa/>
- Montenegro, J. (2019). *Los criterios científicos de credibilidad*.  
<https://es.slideshare.net/juanmontenegro2000/jmo-2019-criterios-cientificos>
- Neyra, P. (2018). *Incentivo laborales: Revisión conceptual desde la psicología*. [Tesis de pregrado, Universidad San Ignacio de Loyola].  
<https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/33f413ae-ab98-4cf3-bd16-9e4bd58e2da6/content>
- Ortiz, K y Aguilar, K (2016). *Análisis De Incentivos Laborales Y Su Influencia En El Desempeño De Los Empleados De La Empresa De Electrodomésticos Marcimex S.A. De La Ciudad De Milagro*. [Tesis de pregrado, Universidad estatal de Milagro].  
<https://repositorio.unemi.edu.ec/bitstream/123456789/2843/1/AN%C3%81LISIS%20DE%20INCENTIVOS%20LABORALES%20Y%20SU%20INFLUENCIA%20EN%20EL%20DESEMPE%C3%91O%20DE%20LOS%20EMPLEDOS%20DE%20LA%20EMPRESA%20DE%20ELECTRODOM%C3%89STICOS%20MARCIMEX%20S.A.%20DE%20LA%20CIUDAD%20DE.pdf>
- Reyes M.,y Sanchez M. (2018). *“influencia de los incentivos en el desempeño laboral de la fuerza de venta de la distribuidora bvc farma eirl de la ciudad de trujillo año 2017”*. [Tesis de pregrado, Universidad privada del norte].  
<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/13166/Reyes%20Becerra%20Mayra%20%20Sanchez%20Julca%20Mileidy%20Jacqueline.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ríos, P. (2020). *Metodología de la Investigación: Un enfoque pedagógico*.  
<https://es.scribd.com/read/487673232/Metodologia-de-la-Investigacion-Un-Enfoque-Pedagogico>
- Rolin Díaz, C. (2020). *“Sistema De Incentivo Al Conocimiento: Una Herramienta Clave Para Mejorar El Rendimiento Laboral*. Business Innova Sciences: *Revista de Ciencias Empresariales*, Vol. 1 No. 3 (2020):  
<https://www.innovasciencesbusiness.org/index.php/ISB/article/view/16>
- Salas, D. (2020). *El cuestionario*. Investigalia.  
<https://investigaliacr.com/investigacion/la-encuesta-y-el->

- [cuestionario/#:~:text=Por%20su%20parte%20Hern%C3%A1ndez%2C%20Fern%C3%A1ndez,217\).](#)
- Sánchez, E., Hurel, C., & Aguirre, M., (2022). *Work motivation: a look at the incentives for workers in the city of Machala in Ecuador*. 593 Digital Publisher CEIT, 7(4-1), 462-473. <https://doi.org/10.33386/593dp.2022.4-1.1243>
- Sandoval, A., (2019). *Work performance and service excellence in the operations area*.  
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6254/Sandoval%20Alayo%20Edward%20Ricardo.pdf?sequence=5&isAllowed=y>
- Silva, D. (2021). *Work incentive to have employees*. Blog zendesk.  
<https://www.zendesk.com.mx/blog/tipos-incentivos-laborales/#:~:text=Los%20incentivos%20laborales%20son%20objetos,interpersonales%20o%20de%20desarrollo%20profesional>.
- Otzen, T & Dentreola, C. (2017). *Técnicas de muestreo en un estudio poblacional*.  
[https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0717-95022017000100037](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95022017000100037)
- Tamayo, M. (2004). *The process of scientific research: Includes evaluation and administration of research projects (Fourth ed.)*. Mexico City: Limusa.  
Obtained from <http://evirtual.uaslp.mx/ENF/220/Biblioteca/Tamayo%20Tamayo-El%20proceso%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%20cient%C3%ADfica2002.pdf>
- Toro, I & Parra, R. (2006). *Method and knowledge: research methodology*. EAFIT University Editorial Fund: Medellín.  
[https://books.google.com.pe/books?id=4Y-kHGjEjy0C&pg=PA158&dq=dise%C3%B1o+no+experimental&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjHlavdqN7wAhWirpUCHVHdDHAQ6AEwAXoEC\\_AgQAq#v=onepage&q=dise%C3%B1o%20no%20experimental&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=4Y-kHGjEjy0C&pg=PA158&dq=dise%C3%B1o+no+experimental&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjHlavdqN7wAhWirpUCHVHdDHAQ6AEwAXoEC_AgQAq#v=onepage&q=dise%C3%B1o%20no%20experimental&f=false)
- Urrego, P. (2016). *Incentive for Human Talent*.  
<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/TH/1.estrategia-tarea-todos-incentivos-minsalud.pdf>

**ANEXOS**

**Anexo 1: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES**

<b>VARIBALE</b>	<b>DEFINICIÓN CONCEPTUAL</b>	<b>DEFINICIÓN OPERACIONAL</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>ESCALA</b>
Incentivos	Según Chiavenato (2019), Los incentivos son recompensas económicas o no económicas que se otorgan a los trabajadores para alentarlos a desarrollar sus funciones al máximo de sus capacidades	Es la forma en que los empleados realizan actividades laborales y actúa como un parámetro contra el cual se mide y evalúa el desempeño para determinar si un empleado está progresando en la empresa. Esto se logra en base a las siguientes dimensiones: rendimientos en las tareas, rendimiento en el contexto y comportamientos contraproducente.	Incentivos Económicos	Sueldos	Ordinal
				Gratificaciones.	
			Incentivos no económicos	Agradecimiento	
				Flexibilidad de horarios	
				Reconocimiento.	
			Incentivo Educativo	Capacitaciones	
Cursos					

Rendimiento Laboral	Gabini & Salessi (2016), el rendimiento laboral es definido como aquella capacidad de ejecución del trabajo, que puede llegar a ser alcanzado por los trabajadores, en base al logro de metas, dentro de la organización misma y por un tiempo determinado, a base de las destrezas y las habilidades	Es la forma en que los empleados realizan actividades laborales y actúa como un parámetro contra el cual se mide y evalúa el desempeño para determinar si un empleado está progresando en la empresa. Esto se logra en base a las siguientes dimensiones: rendimientos en las tareas, rendimiento en el contexto y comportamientos contraproducentes.	Rendimiento en las tareas	Planeamiento y organización del trabajo	Ordinal
				Eficiencia laboral.	
			Rendimiento en el contexto	Tareas laborales desafiantes	
				Habilidades laborales.	
			Comportamiento Laborales Contraproducentes	Negatividad	
				Acciones que dañan a la empresa.	

## Anexo 2: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

### UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN FICHA DE ENCUESTA

Estimado trabajador, sus respuestas en el siguiente cuestionario son de mucha importancia ya que contribuirán a una investigación de tipo académica, que busca establecer la relación entre las variables incentivos y rendimiento laboral. Toda la información será confidencial.

De la misma manera se requiere su **consentimiento informado** para poder aplicarle el instrumento de investigación. En ese sentido agradeceré marcar el siguiente recuadro en señal de conformidad:

Declaro estar informado de la aplicación de la siguiente encuesta y en señal de conformidad marco con una x el casillero:

Estoy de acuerdo

No estoy de acuerdo

**TIEMPO DE DURACIÓN: 15 MINUTOS**

#### **INSTRUCCIONES**

Marcar con una (X) el número según la importancia que usted considere

TOTALMENTE EN DESACUERDO	DESACUERDO	NEUTRAL	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO
1	2	3	4	5

## V1. INCENTIVOS

Ítems		ALTERNATIVAS DE RESPUESTAS				
		1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN 1: ECONOMICO</b>						
1	¿Está satisfecho con la remuneración que recibe mensualmente?					
2	¿Considera que su salario es suficiente para cubrir sus necesidades económicas?					
3	¿Se siente valorado/a por la empresa al reconocer las horas extras que realiza?					
4	¿Su salario actual le motiva a enfocarse mejor en las tareas que realiza?					
5	¿Cree que la pollería administra eficientemente sus recursos para motivar a los trabajadores?					
6	¿La pollería cumple puntualmente con los beneficios y bonificaciones que le corresponden?					
<b>DIMENSIÓN 2: NO ECONOMICOS</b>						
7	¿Recibe agradecimientos por parte de la empresa por su desempeño?					
8	¿Considera que los agradecimientos de su jefe por su buen desempeño son importantes para su motivación?					
9	¿La pollería proporciona tiempo libre o pausas para que los empleados se relajen?					
10	¿Considera que la pollería tiene una actitud tolerante y comprensiva con los empleados que están estudiando?					
11	¿Cuándo enfrenta una emergencia personal, la pollería le brinda permisos o flexibilidad?					
12	La pollería realiza reuniones o eventos especiales para reconocer el desempeño y logros de los empleados.					
13	¿Regularmente, los jefes reconocen los esfuerzos de los empleados mediante agradecimientos o elogios?					
<b>DIMENSIÓN 3: EDUCATIVOS</b>						
14	La pollería ofrece programas de capacitación y formación para mejorar sus habilidades laborales.					
15	¿La pollería le proporciona constancias o certificados por las capacitaciones que ha completado?					
16	¿La pollería brinda capacitaciones a los nuevos trabajadores para su adaptación y crecimiento?					
17	¿La pollería cuenta con un plan de desarrollo profesional individualizado para cada empleado?					
18	¿La pollería realiza reuniones periódicas para evaluar el estado de avance de su trabajo y ofrecer retroalimentación?					
19	¿La pollería ofrece cursos o programas de aprendizaje continuo para su desarrollo profesional?					

## V2. RENDIMIENTO LABORAL

Ítems		ALTERNATIVAS DE RESPUESTAS				
		1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN: RENDIMIENTO EN LAS TAREAS</b>						
1	¿Usted planifica sus actividades para lograr los resultados de forma anticipada y adecuada?					
2	¿Al concluir sus labores, siente satisfacción por cumplir con lo planificado?					
3	¿Fija objetivos medibles y alcanzables para poder trabajar en equipo?					
4	¿Revisa y actualiza sus tareas pendientes?					
5	¿Acepta todas las tareas que le asignan?					
6	¿Delega su trabajo a otros con frecuencia?					
<b>DIMENSIÓN: RENDIMIENTO EN EL CONTEXTO</b>						
7	¿Se les ocurre soluciones creativas frente a los nuevos problemas?					
8	¿Usted busca nuevos desafíos en el trabajo?					
9	¿En el desarrollo de sus labores, usted enfrenta las dificultades de forma asertiva?					
10	¿Considera que trabajar en equipo resulta en un buen rendimiento?					
11	¿Las relaciones interpersonales entre los miembros de su equipo de trabajo son cordiales y abiertas?					
12	¿Actúa con determinación para lograr metas y mejorar su rendimiento?					
13	¿Toma la iniciativa para identificar problemas y promover mejoras en su trabajo?					
<b>DIMENSIÓN: COMPORTAMIENTO LABORALES CONTRAPROCUCENTES</b>						
14	¿Se concentra en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarse en las cosas positivas?					
15	¿Comenta aspectos negativos de su puesto de trabajo a sus compañeros?					
16	¿Sustrajo materiales o recursos sin permiso para llevárselo a su casa?					
17	¿Usted tomó dinero de un empleador sin permiso?					
18	¿Maltrató verbalmente a alguien de su trabajo?					
19	¿Robó algo que pertenecía a otra persona en su trabajo?					

**Anexo 2.****AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD  
EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES**

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°066-2023-VI-UCV

## Datos Generales

Nombre de la Organización: La Granja Linda	RUC: 20569146926
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos: Garcia Cotrina Lynda	DNI: 40054576

## Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 8º, literal "c" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (RCU Nro. 0470-2022/UCV) (\*), **autorizo** [  ], no autorizo [  ] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación: "Incentivo y rendimiento laboral de los trabajadores de la pollería granja linda Nuevo Chimbote 2023"	
Nombre del Programa Académico: Administración	
Autor: Nombres y Apellidos Gamboa Gonzales Olenka Nicole Isabel Pulgar Zavaleta Ayumi Alicia	DNI: 75150510 76842004

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.

Lugar y Fecha: Nuevo Chimbote 12 de Junio de 2023.

LINDARPA INVERSIONES S.A.C.

Firma y sello Lynda García Cotrina  
(Titular o Representante legal de la Institución)

(\*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 8º, literal "c" 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 las tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, ni en el cuerpo de la tesis ni en los anexos, pero sí será necesario describir sus características.

## Anexo 2: EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS



### Anexo 2: Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Incentivos y Rendimiento laboral de los trabajadores de la pollería la granja linda Nuevo 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

Nombres y Apellidos del juez:	CHAUCA QUIÑONES MARIA ELENA	
Grado profesional:	Maestría ( )	Doctor ( x )
Área de formación académica:	Clínica ( )	Social ( )
	Educativa ( )	Organizacional ( X )
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	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:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	Gamboa Gonzales, Olenka Nicole Isabel Pulgar Zavaleta, Ayumi Alicia
Procedencia:	Adaptada
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Al personal administrativo y colaboradores de la pollería la granja linda
Significación:	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 03 dimensiones, de 7 indicadores y 20 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 03 dimensiones, de 6 indicadores y 20 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

#### 4. Soporte teórico

- Variable 1: Incentivos

Son retribuciones que se otorgan a los trabajadores ya sean económicos o no económicos con la Finalidad de incentivar a realizar el mejor esfuerzo en el desarrollo de sus funciones (Chiavenato, 2019).

- **Variable 2: Rendimiento Laboral**

Gabini & Salessi (2016), el rendimiento laboral es definido como aquella capacidad de ejecución del trabajo, que puede llegar a ser alcanzado por los colaboradores, en base al logro de metas, dentro de la organización misma y por un tiempo determinado, a base de las destrezas y las habilidades.



Variable	Dimensiones	Definición
Incentivo	Incentivos Económicos	Alvarez (2021) son aquellos en los que la empresa paga a un empleado una bonificación monetaria. El monto se puede agregar a un salario fijo o proporcionar de otra manera, como para usar en ciertas tiendas con tarjetas.
	Incentivos no económicos	Ortiz y Aguilar (2016) que estas son recompensas que no requieren pago en moneda y representan un reconocimiento o recompensa que el empleado valora muchas veces más que el dinero mismo, por lo que las empresas deben velar por que se logre un buen equilibrio entre las recompensas monetarias y no monetarias.
	Incentivos educativos	Gonzales (2020) Los incentivos educativos están claramente destinados a ayudar a la formación profesional del empleado con cursos como formación técnica, tecnología, licenciatura, profesional y maestría, que pueden ser impartidos por convenio en beneficio tanto de la organización como del empleado.
Rendimiento Laboral	Rendimiento en las tareas	Gabini (2018) nos dice que rendimiento en la tarea, es el porcentaje en que una persona demuestra sus competencias en una actividad que contribuye a lograr con objetivos (p.29).
	Rendimiento en el contexto	Gabini (2018) se enfoca en comportamientos auxiliares que son directos o indirectos que a la larga son útiles para los aspectos psicológicos y sociales de una entidad (p.29).
	Comportamientos laborales contraproducentes	Gabini (2018) , son hábitos de trabajo poco saludables que, aunque no sean visibles para los demás en el lugar de trabajo, en realidad son conductas negativas de un individuo que perjudican el desarrollo.

## 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Incentivos y Rendimiento laboral de los trabajadores de la pollería la granja linda Nuevo Chimbote 2023 " elaborado por Gamboa Gonzales Olenka Nicole Isabel y Pulgar Zavaleta Ayumi Alicia 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**
 **Primera dimensión: Incentivos Económicos**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Sueldos	1	4	4	4	
	2	4	4	4	
	3	4	4	4	
	4	4	4	4	
	5	4	4	4	
Gratificaciones	6	4	4	4	

 **Segunda dimensión: Incentivos no económico**


Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Agradecimiento	7	4	4	4	
	8	4	4	4	
Flexibilidad de horarios	9	4	4	4	
	10	4	4	4	
Reconocimiento	11	4	4	4	
	12	4	4	4	
	13	4	4	4	

 **Tercera dimensión: Incentivos Educativo**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Capacitaciones	14	4	4	4	
	15	4	4	4	
	16	4	4	4	
Cursos	17	4	4	4	
	18	4	4	4	
	19	4	4	4	

**Variable del instrumento:** Rendimiento laboral

□ Primera dimensión: Rendimiento en las tareas

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Planeamiento y organización del trabajo	1	4	4	4	
	2	4	4	4	
Eficiencia laboral	3	4	4	4	
	4	4	4	4	
	5	4	4	4	
	6	4	4	4	
	7	4	4	4	

□ Segunda dimensión: rendimiento en el contexto

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Tareas laborales desafiantes	8	4	4	4	
	9	4	4	4	
	10	4	4	4	
Habilidades laborales	11	4	4	4	
	12	4	4	4	
	13	4	4	4	

□ Tercera dimensión: Comportamiento Laborales Contraproducentes

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Negatividad	14	4	4	4	
	15	4	4	4	
Acciones que dañan a la organización.	16	4	4	4	
	17	4	4	4	
	18	4	4	4	
	19	4	4	4	



.....  
Dra. Chauca Quiñones María Elena  
DNI N° 32967420

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 2: Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Incentivos y Rendimiento laboral de los trabajadores de la pollería la granja linda Nuevo 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>	CARRION ADAN WILLIAM ARNOLD	
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( X )	Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )	Social ( )
	Educativa ( )	Organizacional ( X )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Planeamiento, Logística, Administración	
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad César Vallejo	
<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:

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario en escala ordinal
<b>Autor(es):</b>	Gamboa Gonzales, Olenka Nicole Isabel Pulgar Zavaleta, Ayumi Alicia
<b>Procedencia:</b>	Adaptada
<b>Administración:</b>	Virtual
<b>Tiempo de aplicación:</b>	15 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Al personal administrativo y colaboradores de la pollería la granja linda
<b>Significación:</b>	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 03 dimensiones, de 7 indicadores y 20 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 03 dimensiones, de 6 indicadores y 20 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

### 4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Incentivos

Son retribuciones que se otorgan a los trabajadores ya sean económicos o no económicos con la Finalidad de incentivar a realizar el mejor esfuerzo en el desarrollo de sus funciones (Chiavenato, 2019).

- **Variable 2: Rendimiento Laboral**

Gabini & Salessi (2016), el rendimiento laboral es definido como aquella capacidad de ejecución del trabajo, que puede llegar a ser alcanzado por los colaboradores, en base al logro de metas, dentro de la organización misma y por un tiempo determinado, a base de las destrezas y las habilidades.

Variable	Dimensiones	Definición
Incentivo	Incentivos Económicos	Alvarez (2021) son aquellos en los que la empresa paga a un empleado una bonificación monetaria. El monto se puede agregar a un salario fijo o proporcionar de otra manera, como para usar en ciertas tiendas con tarjetas.
	Incentivos no económicos	Ortiz y Aguilar (2016) que estas son recompensas que no requieren pago en moneda y representan un reconocimiento o recompensa que el empleado valora muchas veces más que el dinero mismo, por lo que las empresas deben velar por que se logre un buen equilibrio entre las recompensas monetarias y no monetarias.
	Incentivos educativos	Gonzales (2020) Los incentivos educativos están claramente destinados a ayudar a la formación profesional del empleado con cursos como formación técnica, tecnología, licenciatura, profesional y maestría, que pueden ser impartidos por convenio en beneficio tanto de la organización como del empleado.
Rendimiento Laboral	Rendimiento en las tareas	Gabini (2018) nos dice que rendimiento en la tarea, es el porcentaje en que una persona demuestra sus competencias en una actividad que contribuye a lograr con objetivos (p.29).
	Rendimiento en el contexto	Gabini (2018) se enfoca en comportamientos auxiliares que son directos o indirectos que a la larga son útiles para los aspectos psicológicos y sociales de una entidad (p.29).
	Comportamientos laborales contraproducentes	Gabini (2018) , son hábitos de trabajo poco saludables que, aunque no sean visibles para los demás en el lugar de trabajo, en realidad son conductas negativas de un individuo que perjudican el desarrollo.



## 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Incentivos y Rendimiento laboral de los trabajadores de la pollería la granja linda Nuevo Chimbote 2023 " elaborado por Gamboa Gonzales Olenka Nicole Isabel y Pulgar Zavaleta Ayumi Alicia 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**
 Primera dimensión: Incentivos Económicos

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Sueldos	1	4	4	4	
	2	4	4	4	
	3	4	4	4	
	4	4	4	4	
	5	4	4	4	
Gratificaciones	6	4	4	4	

 Segunda dimensión: Incentivos no económico



Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Agradecimiento	7	4	4	4	
	8	4	4	4	
Flexibilidad de horarios	9	4	4	4	
	10	4	4	4	
	11	4	4	4	
Reconocimiento	12	4	4	4	
	13	4	4	4	

 Tercera dimensión: Incentivos Educativo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Capacitaciones	14	4	4	4	
	15	4	4	4	
	16	4	4	4	
Cursos	17	4	4	4	
	18	4	4	4	
	19	4	4	4	

Variable del instrumento: Rendimiento laboral

□ Primera dimensión: Rendimiento en las tareas



Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Planeamiento y organización del trabajo	1	4	4	4	
	2	4	4	4	
Eficiencia laboral	3	4	4	4	
	4	4	4	4	
	5	4	4	4	
	6	4	4	4	
	7	4	4	4	

□ Segunda dimensión: rendimiento en el contexto

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Tareas laborales desafiantes	8	4	4	4	
	9	4	4	4	
	10	4	4	4	
Habilidades laborales	11	4	4	4	
	12	4	4	4	
	13	4	4	4	

□ Tercera dimensión: Comportamiento Laborales Contraproducentes

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Negatividad	14	4	4	4	
	15	4	4	4	
Acciones que dañan a la organización.	16	4	4	4	
	17	4	4	4	
	18	4	4	4	
	19	4	4	4	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

---

**Mba. Carrión Adán William Arnold**

**DNI: 70918504**

**CLAD: 19624**

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 Hyrkás et al. (2003).

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

## Anexo 2: Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Incentivos y Rendimiento laboral de los trabajadores de la pollería la granja linda Nuevo 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>	CARDOZA SERNAQUE MANUEL ANTONIO	
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( <input checked="" type="checkbox"/> )	Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )	Social ( )
	Educativa ( )	Organizacional ( <input checked="" type="checkbox"/> )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Docente de la Escuela Profesional de Administración	
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad César Vallejo	
<b>Tiempo de experiencia profesional en 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:

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario en escala ordinal
<b>Autor(es):</b>	Gamboa Gonzales, Olenka Nicole Isabel Pulgar Zavaleta, Ayumi Alicia
<b>Procedencia:</b>	Adaptada
<b>Administración:</b>	Virtual
<b>Tiempo de aplicación:</b>	15 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Al personal administrativo y colaboradores de la pollería la granja linda
<b>Significación:</b>	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 03 dimensiones, de 7 indicadores y 20 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 03 dimensiones, de 6 indicadores y 20 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

### 4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Incentivos

Son retribuciones que se otorgan a los trabajadores ya sean económicos o no económicos con la Finalidad de incentivar a realizar el mejor esfuerzo en el desarrollo de sus funciones (Chiavenato, 2019).

• **Variable 2: Rendimiento Laboral**

Gabini & Salessi (2016), el rendimiento laboral es definido como aquella capacidad de ejecución del trabajo, que puede llegar a ser alcanzado por los colaboradores, en base al logro de metas, dentro de la organización misma y por un tiempo determinado, a base de las destrezas y las habilidades.

Variable	Dimensiones	Definición
Incentivo	Incentivos Económicos	Álvarez (2021) son aquellos en los que la empresa paga a un empleado una bonificación monetaria. El monto se puede agregar a un salario fijo o proporcionar de otra manera, como para usar en ciertas tiendas con tarjetas.
	Incentivos no económicos	Ortiz y Aguilar (2016) que estas son recompensas que no requieren pago en moneda y representan un reconocimiento o recompensa que el empleado valora muchas veces más que el dinero mismo, por lo que las empresas deben velar por que se logre un buen equilibrio entre las recompensas monetarias y no monetarias.
	Incentivos educativos	Gonzales (2020) Los incentivos educativos están claramente destinados a ayudar a la formación profesional del empleado con cursos como formación técnica, tecnología, licenciatura, profesional y maestría, que pueden ser impartidos por convenio en beneficio tanto de la organización como del empleado.
Rendimiento Laboral	Rendimiento en las tareas	Gabini (2018) nos dice que rendimiento en la tarea, es el porcentaje en que una persona demuestra sus competencias en una actividad que contribuye a lograr con objetivos (p.29).
	Rendimiento en el contexto	Gabini (2018) se enfoca en comportamientos auxiliares que son directos o indirectos que a la larga son útiles para los aspectos psicológicos y sociales de una entidad (p.29).
	Comportamientos laborales contraproducentes	Gabini (2018) , son hábitos de trabajo poco saludables que, aunque no sean visibles para los demás en el lugar de trabajo, en realidad son conductas negativas de un individuo que perjudican el desarrollo.



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

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Incentivos y Rendimiento laboral de los trabajadores de la pollería la granja linda Nuevo Chimbote 2023" elaborado por Gamboa Gonzales Olenka Nicole Isabel y Pulgar Zavaleta Ayumi Alicia 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**

Primera dimensión: Incentivos Económicos

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Sueldos	1	4	4	4	
	2	4	4	4	
	3	4	4	4	
	4	4	4	4	
	5	4	4	4	
Gratificaciones	6	4	4	4	

Segunda dimensión: Incentivos no económico



Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Agradecimiento	7	4	4	4	
	8	4	4	4	
Flexibilidad de horarios	9	4	4	4	
	10	4	4	4	
	11	4	4	4	
Reconocimiento	12	4	4	4	
	13	4	4	4	

Tercera dimensión: Incentivos Educativo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Capacitaciones	14	4	4	4	
	15	4	4	4	
	16	4	4	4	
Cursos	17	4	4	4	
	18	4	4	4	
	19	4	4	4	

**Variable del instrumento:** Rendimiento laboral

Primera dimensión: Rendimiento en las tareas

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Planeamiento y organización del trabajo	1	4	4	4	
	2	4	4	4	
Eficiencia laboral	3	4	4	4	
	4	4	4	4	
	5	4	4	4	
	6	4	4	4	
	7	4	4	4	

Segunda dimensión: rendimiento en el contexto

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Tareas laborales desafiantes	8	4	4	4	
	9	4	4	4	
	10	4	4	4	
Habilidades laborales	11	4	4	4	
	12	4	4	4	
	13	4	4	4	

Tercera dimensión: Comportamiento Laborales Contraproducentes

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Negatividad	14	4	4	4	
	15	4	4	4	
Acciones que dañan a la organización.	16	4	4	4	
	17	4	4	4	
	18	4	4	4	
	19	4	4	4	



CARDOZA SERNAQUÉ MANUEL ANTONIO  
DNI: 02855165

Fd.: 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 Gage y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGeehan, et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Harkis 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 (Voutiras & Latsopoulos, 1995, citados en Harkis et al. (2003).

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

### **Anexo 3:**

## **CONSENTIMIENTO INFORMADO \***

Título de la investigación: Incentivos y rendimiento laboral de los trabajadores de la pollería granja linda Nuevo Chimbote 2023

Investigador (a) (es): Gamboa Gonzales, Olenka Nicole Isabel  
Pulgar Zavaleta, Ayumi Alicia

### **Propósito del estudio**

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Incentivos y rendimiento laboral de los trabajadores de la pollería granja linda Nuevo Chimbote 2023”, cuyo objetivo es determinar la relación que existe entre los incentivos y el rendimiento laboral de los trabajadores de la pollería la granja linda Nuevo Chimbote 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus Chimbote, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución La Granja Linda Nuevo Chimbote

Describir el impacto del problema de la investigación.

Se generará información sobre cuál es la relación que existe entre el incentivo y rendimiento laboral de los trabajadores de la pollería granja linda Nuevo Chimbote 2023.

### **Procedimiento**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada:” Incentivos y rendimiento laboral de los trabajadores de la pollería granja linda Nuevo Chimbote 2023”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en el ambiente de autorizó de la institución La Granja Linda Nuevo Chimbote. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

### **Participación voluntaria (principio de autonomía):**

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

### **Riesgo (principio de no maleficencia):**

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

**Beneficios (principio de beneficencia):**

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

**Confidencialidad (principio de justicia):**

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) Gamboa Gonzales Olenka Nicole Isabel email [ngamboago9@ucvvirtual.edu.pe](mailto:ngamboago9@ucvvirtual.edu.pe), Pulgar Zavaleta Ayumi Alicia email [aapulgarz@ucvvirtual.edu.pe](mailto:aapulgarz@ucvvirtual.edu.pe) y Docente asesor Carrera Ramos Pedro Alonso email [pcarrera@ucvvirtual.edu.pe](mailto:pcarrera@ucvvirtual.edu.pe)

**Consentimiento**

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

Nombre y apellidos: Gamboa Gonzales, Olenka Nicole Isabel

Pulgar Zavaleta, Ayumi Alicia

Fecha y hora: 02/12/2023 18:00 p.m.

*[Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google].*

*\* Obligatorio a partir de los 18 años*

## Anexo 6: PRUEBA DE CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO

### Prueba de Confiabilidad del Instrumento

#### - Coeficiente Alfa de Cronbach -

#### I. Datos informativos:

- 1.1. Instrumento : Cuestionario sobre Incentivos  
1.2. Número de ítems : 19  
1.3. Unidades muestrales : 10

#### II. Prueba estadística de confiabilidad:

#### Coeficiente Alfa de Cronbach

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

#### Donde:

$\alpha$  : Coeficiente de confiabilidad del cuestionario

$K$  : Número de ítems del instrumento

$S_i^2$  : Sumatoria de las varianzas de los ítems.

$\sum S_i^2$  : Varianza total del instrumento

#### III. Coeficiente de confiabilidad:

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.912	19

#### IV. Interpretación

La prueba de confiabilidad de Alfa de Cronbach del Cuestionario sobre trabajo incentivos obtuvo un coeficiente de 0,912 indicando que existe una confiabilidad muy alta en el instrumento.

## V. Prueba piloto

CÁLCULO DE LA CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO MEDIANTE MÉTODO DE ALFA DE CROMBACH																				
		ÍTEMS																		
Sujetos	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	Total
1	4	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	3	5	5	5	5	4	4	86
2	5	4	5	5	5	5	5	2	1	2	4	4	1	5	4	4	4	3	4	72
3	4	4	4	5	4	5	4	2	4	3	2	3	4	4	3	3	3	2	5	68
4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	90
5	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	3	4	4	4	1	58
6	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	4	3	3	4	5	5	64
7	2	5	5	5	4	5	3	1	1	1	1	1	1	4	2	1	1	2	2	47
8	4	5	5	5	4	5	5	2	3	3	5	3	5	5	5	5	5	1	3	78
9	2	4	4	4	3	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	67
10	4	5	5	5	5	5	4	3	3	2	2	3	3	4	4	4	2	5	4	72
ESTADÍSTICOS																				
Varianza	1.1	0.3	0.3	0.2	0.5	0.2	1.0	0.9	1.9	1.2	2.4	1.8	1.7	0.3	1.1	1.5	1.8	2.1	1.6	
VARIABLE																				

K	19	Nº de ítems
ΣVi	21.8	Sumatoria de las varianzas por ítem
Vt	161.0666667	Varianza del puntaje de los totales

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

$$\alpha = \frac{19}{18} \left[ 1 - \frac{21.8}{161.1} \right]$$
  

$$\alpha = 1.05555556 \left[ 1 - 0.13507 \right]$$
  

$$\alpha = 1.05555556 \left[ 0.864928256 \right]$$
  

<b>α = 0.912979826</b>
------------------------

**Prueba de Confiabilidad del Instrumento**  
**- Coeficiente Alfa de Cronbach -**

**I. Datos informativos:**

- I.1. Instrumento : Cuestionario sobre rendimiento laboral
- I.2. Número de ítems : 19
- I.3. Unidades muestrales : 10

**II. Prueba estadística de confiabilidad:**

**Coeficiente Alfa de Cronbach**

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

**Donde:**

- $\alpha$  : Coeficiente de confiabilidad del cuestionario
- $K$  : Número de ítems del instrumento
- $S_t^2$  : Sumatoria de las varianzas de los ítems.
- $\sum S_i^2$  : Varianza total del instrumento

**III. Coeficiente de confiabilidad:**

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.805	19

**IV. Interpretación**

La prueba de confiabilidad de Alfa de Cronbach del Cuestionario sobre rendimiento laboral obtuvo un coeficiente de 0.805 indicando que existe una confiabilidad alta en el instrumento.

## V. Prueba piloto

CÁLCULO DE LA CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO MEDIANTE MÉTODO DE ALFA DE CROMBACH

Sujetos	ÍTEMS																			Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	
1	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	88
2	3	5	3	4	5	3	4	4	2	4	5	5	5	5	4	4	3	5	4	77
3	2	5	5	3	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	80
4	5	3	5	3	4	5	4	3	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	2	79
5	2	3	3	5	3	4	5	3	3	4	5	5	4	5	4	5	5	5	2	75
6	4	2	5	4	3	4	3	4	4	3	3	4	5	4	5	3	4	5	4	73
7	2	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	3	78
8	5	5	3	4	5	4	5	4	3	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	83
9	4	3	4	3	4	3	3	5	4	4	3	5	3	4	3	3	2	3	2	65
10	4	3	4	4	2	4	2	4	2	2	4	4	2	4	4	4	2	3	3	61
ESTADÍSTICOS																				
Varianza	1.6	1.1	0.7	0.5	1.2	0.4	1.1	0.5	0.7	0.8	0.6	0.3	1.0	0.3	0.5	0.6	1.3	0.7	1.3	
VARIABLE																				

K	19	Nº de ítems
$\sum Vi$	15.2	Sumatoria de las varianzas por ítem
Vt	64.32222222	Varianza del puntaje de los totales

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

$$\alpha = \frac{19}{18} \left[ 1 - \frac{15.2}{64.3} \right]$$

$$\alpha = 1.055555556 \left[ 1 - 0.23648 \right]$$

$$\alpha = 1.055555556 \left[ 0.763517015 \right]$$

$$\alpha = 0.805934627$$

## ANEXO 7: MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMATICA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INSTRUMENTO
<p><b>PROBLEMA GENERAL</b></p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el incentivo y rendimiento laboral de los trabajadores de la pollería granja linda Nuevo Chimbote 2023?</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL</b></p> <p>¿Determinar la relación que existe entre los incentivos y el rendimiento laboral de los trabajadores de la pollería granja linda Nuevo Chimbote 2023?</p>	<p><b>HIPOTESIS GENERAL</b></p> <p>Existe relación entre los incentivos y el rendimiento laboral de la pollería granja linda Nuevo Chimbote 2023.</p>	Incentivo	Incentivos Económicos	CUESTIONARIO
				Incentivos no económicos	
				Incentivos educativos	
<p><b>PROBLEMA ESPECIFICO</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre los incentivos económicos y rendimiento laboral de los trabajadores de la pollería granja linda Nuevo Chimbote?</p>	<p><b>OBJETIVOS ESPECIFICOS</b></p> <p>Identificar el nivel de los incentivos laborales de los trabajadores en la empresa la granja linda Nuevo Chimbote 2023.</p>	<p><b>HIPOTESIS ESPECIFICO</b></p> <p>Los incentivos económicos se relacionan con el rendimiento laboral de los trabajadores de la pollería granja linda nuevo Chimbote 2023.</p>			
	Identificar el nivel del rendimiento laboral de los	Los incentivos no económicos se relacionan		rendimiento en las tareas	

<p>¿Cuál es la relación entre los incentivos no económicos y el rendimiento laboral de los trabajadores de la pollería granja linda Nuevo Chimbote?</p> <p>¿Cuál es la relación entre incentivos educativos y rendimiento laboral de los trabajadores de la pollería granja linda 2023?</p>	<p>trabajadores en la empresa la granja linda Nuevo Chimbote 2023.</p> <p>Determinar la relación entre los incentivos económicos y el rendimiento laboral de los trabajadores de la pollería granja linda Nuevo Chimbote 2023.</p> <p>Determinar la relación entre los incentivos no económicos y el rendimiento laboral de los trabajadores de la pollería granja linda Nuevo Chimbote 2023.</p> <p>Identificar la relación entre los incentivos educativos y el rendimiento laboral de los trabajadores de la pollería granja linda Nuevo Chimbote 2023.</p>	<p>con el rendimiento laboral de los trabajadores de la pollería granja linda nuevo Chimbote 2023.</p> <p>Los incentivos educativos se relacionan con el rendimiento laboral de los trabajadores de la pollería granja linda nuevo Chimbote 2023.</p>	<p>Rendimiento laboral</p>	<p>rendimiento en el contexto</p>	
<p>Comportamientos Labores Contraproducentes</p>					

## Anexo 8: EVIDENCIAS DEL TRABAJO



