



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION

**“INCENTIVOS LABORALES Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DE LOS
TRABAJADORES DEL HOSPITAL ESSALUD III DE CHIMBOTE - 2018.”**

**TESIS PARA OBTENER EL TITULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
ADMINISTRACIÓN**

AUTORES:

CASTRO CORNEJO, JAIRO RUBEN

VÁSQUEZ PONTE, DALIA YOMIRA

ASESOR:

MGTR. GUTIERREZ CHILCA, RANDALL MANOLO

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

GESTIÓN DE ORGANIZACIONES

CHIMBOTE – PERÚ

2018



ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS

Código : F07-PP-PR-02.02
Versión : 09
Fecha : 23-03-2018
Página : 1 de 1

El jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (a)

.....
CASTRO CORNEJO JAIRO RUBEN
.....

cuyo título es:

.....
INCENTIVOS LABORALES Y SU RELACION CON EL
DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES DEL HOSPITAL
ESSALUD III DE CHIMBOTE -2018
.....
.....

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 17 (Número).....
..... DIECISIETE (Letras).

Chimbote 05 de 12 Del 2018.


.....
PRESIDENTE


.....
SECRETARIO


.....
VOCAL

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS	Código : F07-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	---------------------------------------	---

El jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (a)

..... VASQUEZ MONTE DALIA YOMIRA

cuyo título es:

..... INCENTIVOS LABORALES Y SU RELACION CON

..... EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES DEL HOSPITAL

..... ESSALUD III DE CHIMBOTE -2018.

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 17 (Número).....

..... DIECISIETE (Letras).

Chimbote. 05 de 12 Del 2018.



PRESIDENTE



SECRETARIO



VOCAL

DEDICATORIA

A Dios.

Por bendecir nuestras vidas con su infinito amor y bondad, renovando nuestras fuerzas constantemente así permitiéndonos llegar hasta esta etapa tan importante en nuestras

A nuestras madres Jenny Maritza y Flor Carmela.

Por apoyarnos en todo momento y circunstancias de nuestras vidas, motivándonos siempre con su amor único de madres.

A nuestros padres William Ernesto y Rubén.

Por los ejemplos de perseverancia y constancia a pesar de las adversidades, por sus consejos y valor mostrado para salir adelante, sobre todo por su amor incondicional.

AGRADECIMIENTO

Nuestro más sincero agradecimiento al Mg. Randall Manolo Gutiérrez Chilca y Cristian Urbina Suasnabar por el apoyo y asesoramiento constante durante para la realización de nuestra tesis.

A nuestros profesores de la Facultad de Ciencias Empresariales de la “Universidad César Vallejo”, por sus enseñanzas y paciencia en este largo proceso de estudio.

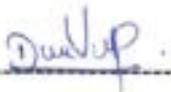
Gracias a todas esas personas importantes en nuestras vidas, que estuvieron presentes durante el desarrollo de nuestra formación y siempre prestos a brindarnos su apoyo.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Nosotros Dalia Yomira Vásquez Ponte con DNI N°77436167 y Jairo Ruben Castro Cornejo con 71772861 a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y autentica.

Así mismo, declaramos también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumimos la responsabilidad que corresponde ante cualquier falsedad, ocultamientos u omisión tanto de los documentos como de información aportada por cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad Cesar Vallejo.



Dalia Yomira Vásquez Ponte

DNI 77436167



Jairo Rubén Castro Cornejo

DNI 71772861

Chimbote, Diciembre del 2018

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento del reglamento de grados y títulos de la Universidad César Vallejo presento ante ustedes la Tesis Titulada **“INCENTIVOS LABORALES Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES DEL HOSPITAL ESSALUD III DE CHIMBOTE - 2018”**, la misma que sometemos a vuestra consideración esperamos cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título de Profesional de Administración de empresas.

Esperamos cumplir con los requisitos de conformidad.

Autores.

INDICE

ACTA DE APROBACIÓN DE TESIS	ii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	vi
PRESENTACIÓN	vii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	11
1.1. REALIDAD PROBLEMÁTICA	11
1.2. TRABAJOS PREVIOS	13
1.3. TEORIAS RELACIONADAS AL TEMA	18
1.4. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	21
1.5. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO.....	21
1.6. HIPÓTESIS.....	22
1.7. OBJETIVOS	22
II. MÉTODO:	23
2.1. Diseño de la Investigación:.....	23
2.2. Operacionalización de variables	24
2.3. Población y Muestra.....	25
2.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.	27
2.5. Métodos de análisis de datos	28
2.6. Aspectos éticos.....	28
III. RESULTADOS	29
IV.DISCUSIONES	50
V. CONCLUSIONES	52
VI. RECOMENDACIONES	55
REFERENCIAS	56
ANEXOS	59

RESUMEN

La presente investigación es de nivel descriptiva – correlacional y diseño no experimental – transversal, con una población de estudio finita de 600 trabajadores y su muestra estuvo conformada por 234 trabajadores. La técnica para la obtención de datos fue la encuesta, para lo cual se aplicó como instrumento el cuestionario. El análisis de datos fue procesado con el software estadístico, donde se utilizó la estadística la prueba del coeficiente del Rho de spearman, los cuadros y gráficos, y la distribución de frecuencia según lo planteado en los objetivos de investigación.

Como objetivo general de la investigación se planteó determinar la relación entre los incentivos laborales y el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital EsSalud III Chimbote – 2018; del cual se obtuvo que existe una correlación positiva entre las variables de incentivos laborales y el desempeño laboral, con un coeficiente del Rho de spearman de 0,459 positiva moderada y una significancia de 0.000 siendo menor a 0.05 aceptándose la hipótesis alterna, lo cual significa que a mayores incentivos laborales mayores será el desempeño laboral de los trabajadores en el Hospital EsSalud III Chimbote. Así también analizar los incentivos laborales del cual obtuvimos que el 50% lo ubica en un nivel alto, 10% un nivel medio y el 40% un nivel bajo; así también analizar el desempeño laboral obteniendo como resultados que el 46% lo califica con un nivel alto, 19% un nivel medio y el 35% un nivel bajo, y en nuestro último objetivo, identificamos a dos incentivos laborales que incluyen en la mejora del desempeño laboral de los trabajadores, siendo estos el incentivo asistencial y recreativo ya que muestran una correlación positiva.

Palabra clave: Incentivos laborales, desempeño laboral.

ABSTRACT

The present investigation is of descriptive level - correlational and non - experimental design - transversal, with a population of finite study of 600 workers and its sample was conformed by 234 workers. The technique for obtaining data was the survey, for which the questionnaire was applied as an instrument. The data analysis was processed with the statistical software, where the statistic was used, the Rho coefficient test of spearman, the charts and graphs, and the frequency distribution according to what was set out in the research objectives.

The general objective of the research was to determine the relationship between work incentives and work performance of EsSalud Hospital III Chimbote workers - 2018; from which it was obtained that there is a positive correlation between the variables of work incentives and work performance, with a coefficient of Rho of spearman of 0.459 positive moderate and a significance of 0.000, which means that the higher the work incentives the higher the work performance of the workers in the Hospital EsSalud III Chimbote. Also analyze the work incentives from which we obtained that 50% place it at a high level, 10% a medium level and 40% a low level; also analyze the work performance obtaining as results that 46% qualifies with a high level, 19% a medium level and 35% a low level, and in our last objective, we identify two work incentives that include in the improvement of the labor performance of workers, being these the care and recreational incentive since they show a positive correlation.

Keyword: Work incentives, work performance.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. REALIDAD PROBLEMÁTICA

Ubicando el problema de nuestra investigación a nivel internacional, Smith (1992) “Entre lo público y lo privado. Nuevos incentivos para la atención de la salud”. Indica que en Europa y en algunos países actualmente en el intento de mejorar el servicio que ofrecen en el sector salud, están resaltando la importancia de tener una mayor eficiencia, esta iniciativa es a raíz de que se encuentra insatisfacción en los incentivos que prevalecen en la organización y el sueldo obtenido por los servicios ofrecidos conllevando a muchos países a plantear cambios drásticos. La propuesta escogida consiste en crear actividades o metas que compitan en el ámbito laboral para conseguir un mejor incentivo en cada centro de salud que existiera, de tal modo mejorar la forma de sus incentivos según su desempeño laboral de sus trabajadores y así sean mejor recompensados.

A nivel nacional según Pardo, Andia, Rodríguez, Pérez y Moscoso (2011) “Remuneraciones, beneficios e incentivos laborales percibidos por trabajadores del sector salud en el Perú”, manifiestan una realidad expuesta por el congresista Segundo Tapia quien indica que el personal que trabaja en el sector Salud, entre médicos, enfermeras, asistentes y trabajadores administrativos, debe contar con los incentivos laborales necesarios para dar el mejor servicio a la población en todo el país. De manera que se presentó un proyecto de ley al congreso y tienen que ver con el sector Salud, siendo aceptado en primera estancia por el poder ejecutivo; lo cual consiste que los trabajadores profesionales, no profesionales, asistenciales y administrativos de ESSALUD puedan estar dentro de un régimen laboral establecido. Ofreciéndoles un bono de salud pública, ya que, de manera injusta y discriminatoria, no se otorgaba al personal asistencial que realizaba la labor administrativa, tanto en el Ministerio de Salud (MINSa) como en las direcciones y gerencias regionales, así también las redes de salud. Por ello presentamos un proyecto para que se considere a este personal, y esperamos que se haga efectivo en el pleno del Congreso.

Mientras tanto al centrarnos en nuestra localidad encontramos que nuestro problema es de gran importancia ya que hoy en día vivimos constantemente insatisfechos con los servicios brindados por parte del sector salud, en Nuevo Chimbote y Chimbote contamos con tres

hospitales del estado siendo estos el hospital Eleazar Guzmán Barrón, La caleta y EsSalud , estas dos primeras pertenecen en su totalidad al MINSA(Ministerio de Salud) y EsSalud que tiene ambas partes el lado privado y del estado, para estas instituciones la población tiene quejas de los cuales podemos resaltar el tiempo que demoran en conseguir una cita para su paciente, así también el exceso de tiempo en que realizan los documentos requeridos para la atención del mismo, errores en los informes médicos,etc sin embargo las mismas deben asistir de cualquier modo, ya que no cuentan con los recursos económicos necesarios para optar por una atención particular. Por ello es que a modo de aporte para una solución a esta realidad problemática realizamos esta investigación centrándonos en el hospital EsSalud III de Chimbote.

Iniciando con una noticia explicaremos el problema que acontecemos a nivel local, (Médicos de EsSalud iniciaron paro de 48 horas y frustraron consultas, 2018, febrero 28).Se llevó a cabo este paro por parte de los médicos que constantemente vienen haciendo reclamos porque están desconformes con el incremento salarial, los mismo que exponen que la escala salarial debe ser de un 25% y en la actualidad un médico de nivel 1 está ganando 4 mil soles y el medico de nivel 5 está en los 5 mil soles, es por ello los reclamos y la exigencia a un mayor interés por la seguridad social. Así también existen reclamos respecto al desempeño laboral de los trabajadores del hospital EsSalud III Chimbote, calificándolos como incompetentes y poco éticos, según reclamos de los asegurados principalmente exponiendo que existe un exceso de tiempo en el que se deben realizar los trámites administrativos así como también el desinterés en servicio que brindan ya que constantemente existen irregularidades en sus informes médicos, todos estos reclamos son parte del resultado del desempeño laboral de los trabajadores del hospital, según el cual podemos observar que hay mucho por corregir.

Por ello este proyecto se enfocará en los trabajadores del “Hospital ESSALUD III Chimbote”, ya que encontramos problemas en ambas variables, buscando la manera de mejorar esta situación mediante los incentivos laborales. Solucionando los problemas, beneficiando al trabajador y mejorando la reputación de la organización, a su vez generando resultados positivos que afectan directamente a los pacientes que son atendidos en las instalaciones del hospital EsSalud. Así también mediante la aplicación de la teoría y práctica

se determinará si existe relación entre los incentivos laborales y el desempeño laboral de los trabajadores de ESSALUD en la ciudad de Chimbote.

1.2. TRABAJOS PREVIOS

Son la indagación realizada por distintos autores que nos apoyaran en el presente trabajo de investigación:

1.2.1. Internacionales

Guzmán y Olave (2004). En su tesis titulada, “Análisis de la motivación, incentivos y desempeño en dos empresas chilenas” (Tesis de pregrado). Universidad de Chile, Santiago, Chile. La metodología que se empleo fue de tipo descriptiva – correlacional, asimismo se establecen las metas a lograr mediante el estudio, la que tiene por finalidad mostrar la realidad del marco teórico, se concluyó:

En el estudio de ambas empresas de Chile que son de distintos rubros, determinamos que nos da una visión general para poder implementar y desarrollar las actividades de recursos humanos. Puntualmente el proceder de la organización para estudiar las propiedades más importantes de la fuerza laboral y de esta manera motivar a los trabajadores a través de incentivos valorados por ellos. La precisión con la que Lefersa como Hewlett Packard, la manera en como aplican los incentivos a sus trabajadores tienen un papel muy importante en sus empresas. La forma que ha llevado a la práctica fue correctamente en cada una de las diferentes funciones de los recursos humanos, este diagnóstico se obtuvo a través de tres puntos importantes los cuales son el tiempo que laboran los empleados dentro de la empresa, el buen clima laboral y las capacitaciones.

Guillermo (2005). En la tesis titulada, “Los incentivos laborales y el desempeño del personal de los Call centers de los grupos financieros” (Tesis de postgrado). Universidad Rafael Landívar, Vista Hermosa, Guatemala. Su metodología es de tipo descriptivo con el diseño no experimental. La población estuvo constituida por tres Call Centers que ofrecen una prestación de servicio al cliente a distintas financieras, y la muestra final fue de 60 sujetos, se concluyó:

Que los funcionarios de estas entidades financieras creen que los incentivos intervienen en el desempeño, lo sobresaliente son días de descanso con goce de sueldo como el incentivo más influyente y siendo más puntuales el grupo financiero B es el que evidencia un destacado desempeño ya que todos sus empleados se ubican en una zona superior, a diferencia de los grupos A y C que gran parte de los empleados están en el tope del mejoramiento grupal.

Leal (2007). En su tesis titulada, “Inteligencia emocional y Desempeño laboral en las Instituciones de Educación superior públicas” (Tesis Pregrado). Universidad Rafael Beloso Chacín. Trujillo, Venezuela. En la presente investigación se empleó la metodología de tipo cuantitativo, descriptivo- correlacional, diseño no experimental transeccional, así también cuenta con una población finita. Se concluyó:

Se demostró la existencia de una relación alta y positiva entre las variables estudiadas, verificando las aptitudes de la Inteligencia Emocional, actualmente en el desempeño laboral de los directivos de las instituciones de Educación superior Públicas del estado Trujillo se aprecia que son tal cual se encuentran presentes en las actividades genéricas, laborales y básicas. De tal modo se estableció que el liderazgo es el indicador que mayor número de coincidencias presenta.

1.2.2. Nacional

Alvitez y Ramírez (2013). En la tesis titulada, “Relación entre el programa de compensación e incentivos y la motivación en los empleados de la empresa del grupo Almer” (Tesis de pregrado). Universidad Privada Antenor Orrego. Trujillo, Perú. El presente estudio tiene como diseño empleado en la investigación comprendió al de una sola casilla. Con una población y muestra de 10 empleados. Lo cual se utilizó herramientas y técnicas para la obtención de información más certera en la situación laboral, Se concluyó:

Que, si los incentivos y compensaciones son elevadas, la satisfacción del trabajador va ser mayor, los empleados aprecian más como incentivo y compensación la retribución económica, pero el Programa de Incentivos y Compensaciones empleado por la

empresa del Grupo Almer es considerado muy simple, ya que solo cuentan con el sueldo como motivación, el cual al ser bajo no genera motivación y más aún si no es complementado con otro tipo de incentivos y/o compensaciones económicas y/o no económicas. Determinando el nivel de satisfacción de los empleados de la Empresa del Grupo Almer; 28% de los empleados se siente muy satisfecho, mientras que 12% se siente satisfecho, 38% no siente ni satisfacción, ni insatisfacción, 9% siente insatisfacción y 13% siente mucha insatisfacción con la motivación que la empresa les genera.

Altamirano (2015). En la tesis titulada, “Los incentivos Laborales y el Desempeño de los trabajadores de Seciel Norte S.A.C. 2015”, (Tesis de pregrado). Universidad Nacional de Trujillo. Trujillo – Perú. La metodología que se empleo fue de tipo descriptivo – transeccional de una sola casilla, así mismo se utilizó los beneficios que tiene cada empleador. La población y muestra estuvo constituida por 25 trabajadores de la empresa. Se Concluyó:

Que los incentivos influyen positivamente en el desempeño de los trabajadores, agradándoles que reconozcan su buen desempeño, resaltando también que prefieren los incentivos económicos y en cuanto al desempeño los empleados poseen destrezas y experiencias que están en un nivel intermedio, su conducta es buena y el desempeño de sus metas son apenas aceptable, otro punto muy importante que es la satisfacción de los colaboradores tiene como resultado que no se encuentran del todo satisfechos, aun cuando los empleados tienen una relación aceptable con sus colegas de trabajo.

Noriega (2016). En su tesis titulada” Los incentivos laborales en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Latino Distribuciones S.A.C distrito de Trujillo”. (Tesis de pregrado). Universidad Nacional de Trujillo. Trujillo – Perú. En el presente estudio se aplicó un diseño transeccional - descriptivo ya que solo se analizó los resultados para establecer la influencia que existe en ambas variables, así también se contó con una población de 48 colaboradores y su muestra fue 24 colaboradores, los mismos que fueron evaluados a través de la técnica de encuesta. Concluyendo que:

A través de los resultados se logró observar que los incentivos que brinda la empresa Latino Distribuciones S.A.C a sus colaboradores se basan en incentivos recreativos e

incentivos laborales, no logra cubrir las expectativas de estos generando inconformidad, a lo que se resume que esta empresa no cuenta con sistemas de incentivos efectivos que mejoren e incrementen el desempeño laboral.

Torres (2016). En la tesis titulada “Incentivos laborales y clima organizacional en la gerencia de medio ambiente de la municipalidad de Pachacamac – 2016”. (Tesis de postgrado). Universidad Cesar Vallejo. Pachacamac – Perú. La presente investigación es de nivel descriptiva - correlacional y de diseño no experimental – transversal, porque no existe ninguna manipulación en las variables, asimismo se empleó una muestra de 60 personas de una población de 170, concluyendo que:

Entre ambas variables existe una relación significativa ya que se obtuvo un coeficiente de 0.61 el cual se trabajó con un nivel de significancia de α : 0.05, demostrando así que existe una correlación positiva. De este modo se logra observar que cualquier variación que se pueda realizar en alguna de las variables, por mínima que sea repercutirá de manera significativa en la otra.

Laura (2017). En la tesis titulada, “Incentivos laborales y el nivel de desempeño de los trabajadores operativos de la empresa Compartamos Financiera” (Tesis de pregrado). Universidad Nacional del Altiplano. Puno, Perú. En la presente investigación se empleó la metodología de tipo descriptivo correlacional, el método de estudio fue cuantitativo para determinar la relación entre ambas variables. Lo cual se aplicó una encuesta a 27 empleados en el área de crédito de la empresa Compartamos Financiera S.A. Se concluyó:

Que existe una relación directa entre incentivos y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa reconociendo que los incentivos cualitativos tienen un nivel de importancia igual que los incentivos cuantitativos, porque para los empleados es tan importante que la organización les considere la labor en su área de trabajo como la remuneración económica. Pero a su vez sobresale la importancia de los incentivos cuantitativos como se muestra con un 59,26% que indica que están en un nivel alto; esto debido a que piensan que la remuneración, comisiones, etc. que perciben, en la empresa, son muy estimulantes y atractivos. Finalizando con un porcentaje de 70,37% del total de los incentivos percibidos calificando que están en un nivel alto y que

inciden fuertemente en su desempeño laboral, siendo los incentivos económicos de mayor importancia a diferencia de los no económicos.

1.2.3. Local

Ostolaza y Zavaleta (2008). En su tesis titulada, “El perfil motivacional y su incidencia en el desempeño laboral de boticas Vía Salud, en el distrito de Chimbote y nuevo Chimbote” (Tesis de licenciatura). Universidad Cesar Vallejo. Nuevo Chimbote, Perú. Presenta una metodología tipo descriptivo, un diseño no experimental, tuvo una población de 25 trabajadores, su muestra fue la misma y como técnica de estudio se utilizó la encuesta, lo que concluye:

Una relación directa entre ambas variables, indicando que la motivación en este sector se califica como nivel medio, lo que es distinto en el desempeño que se posiciona en un nivel alto, decidiendo así aplicar un sistema motivacional incluyendo a todo el personal así de este modo lograr una de las metas principales que es competir con las grandes cadenas internacionales y brindar un servicio eficiente.

Alvarado (2011). En la tesis titulada, “Análisis de la motivación, incentivos laborales y productividad de la Pesquera JADA S.A” (Tesis de pregrado). Universidad Cesar Vallejo. Nuevo Chimbote, Perú. Posee una metodología de tipo Descriptiva – Correlacional, con una población y muestra de 20 trabajadores de la empresa, incluyendo un recojo de los datos de las variables en un cuestionario, se concluye:

Que la investigación inicio con la indagación de lo que son las organizaciones, el cual es el escenario donde se realizan las interacciones entre las personas, con este tema claro identificamos parte del funcionamiento de la organización, y observamos que entre sus funciones esta la motivación de las personas que integran la corporación , para tener una mejor base se investigó distintas teorías de motivación con la finalidad de comprender como lograr influir en las personas, teniendo en cuenta que poseen distintas carencias que son cambiantes con el tiempo. Es primordial señalar que sí logramos concluir que todos los individuos tienen carencias que varían con el tiempo así también poder guiarse de modelos muy parecidos y es por ello que es viable elegir medidas generales para lograr incentivarlos individualmente logrando una productividad óptima, beneficiando a ambas partes.

Quispe (2015). En la tesis titulada “Clima organizacional y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Nvo.chimbote – 2015”. (Tesis de pregrado). Universidad Cesar Vallejo. Nvo.chimbote – Perú. Esta investigación aplico un diseño no experimental, transeccional correlacional, contando con una población de 64 trabajadores siendo su muestra la misma, a los mismos que se les aplico la técnica de encuesta. Concluyendo que:

Según el objetivo general de esta investigación existe una relación directa: positiva moderada entre ambas variables esto indica que a medida que incrementa la relación en un mismo sentido, crece para ambas variables ya que la significatividad es considerable porque a través de la evidencia estadística se obtuvo resultados menores a 0.01, no siendo suficientes para rechazar la relación.

1.3. TEORIAS RELACIONADAS AL TEMA

El aporte teórico que brinda esta investigación se centrara en los resultados de la información adquirida de la variable de incentivo laboral y desempeño laboral. Lo que permitirá avalar la tesis.

La presente investigación tendrá una responsabilidad sobre el contexto de empresarial en el área de recursos humanos porque busca el bienestar de los trabajadores y de la empresa a través del estudio de la relación entre los incentivos laborales y el desempeño del trabajador. En las bases teóricas se observó precisar los conceptos según autores de incentivos laborales y desempeño laboral.

1.3.1. INCENTIVOS LABORALES

Según Barro y Jiménez (1998) Los incentivos proponen distintos montos de pago en relación al indicador de desempeño. Tiende a aumentar la perspectiva en el trabajador a razón que luego del desempeño obtendrán una compensación, pese a que la disimilitud del lapso puede ser una semana hasta un año. Los incentivos continuos inducen un aumento en la productividad, pero también se producen algún efecto negativo. Además, remuneran la alta producción obtenida de los trabajadores, por lo tanto, la implicación de ganancias resalta el interés recíproco en los trabajadores y la organización para alcanzar el éxito.

Según Infante (2008) Hace referencia a aquello que estimula o induce a los empleados a tener un comportamiento que frecuentemente dirige de manera directa o indirecta a lograr

los propósitos, como más calidad, mayor proporción, menos costo y más satisfacción, de este modo proponer incentivos al aumentar la producción, teniendo en cuenta que no debe decrecer la calidad y puntualidad, así también prevaleciendo el ahorro de la materia prima.

Según Krajewski y Larry (2003) Los incentivos son un estímulo que el empleador implanta o concede a los colaboradores de la organización ya sea de manera individual o grupal con el fin de elevar los niveles de producción en la empresa, así también de mejorar el estándar del desempeño laboral.

Según Werther y Davis (2005) Los incentivos laborales son definidos como objetos, sucesos o condiciones que inducen a la actividad. Constituidos por una lista de estímulos que pueden ser financieros y no financieros pero que en toda circunstancia están enfocados al logro de metas establecidas.

1.3.1.1. DIMENSIONES

Werther & Davis (1995) Sugieren que los incentivos laborales se dividen en las siguientes dimensiones:

- Incentivo económico: Es todo desembolso que efectúa una compañía a sus obreros, que se pueden dar en honorarios, bonos, prestaciones sociales, oportunidades de mejora, entre otros. La intención de estos incentivos es impulsar a los empleados a realizarse de manera individual tanto como en equipo para lograr sus objetivos y distinguirse en su labor en los tiempos establecidos.

- Incentivo recreativo: Es una necesidad esencial para lograr relacionarse socialmente. La que reside en brindar condiciones de descanso, motivación, recreación y salud mental al empleado y en determinados casos también a sus parientes. El progreso y el uso como metodología o complemento en la ejecución de cada acción humana permite constituir cada uno de ellos en un sector donde se permite el desarrollar de ocupaciones enfocadas al entretenimiento y realización de la educación lúdica, artística y deportiva, con el fin de generar una salud física y mental adecuada.

- Incentivo educativo: El crecimiento, la formación, capacitación y especializaciones profesionales son motivadores y dan a los profesionales de salud una mayor confianza para

ejecutar sus actividades. La enseñanza con el tiempo, efectivamente manejado, se logran de modo similar todos los fines propios y de la corporación, con ello se provoca el progreso de las capacidades necesarias para exonerar cuidados más enérgicos a los pacientes. Asimismo, implica beneficios personales permanentes para los profesionales de salud, pues hace que potencie su valor en el mercado laboral.

- Incentivo Asistencial: Ofrecen seguridad al trabajador y a su familia en ciertas ocasiones imprevisibles, asistencia médica, hospitalaria, seguro de accidentes. Siendo así el estímulo adicional propuesto con la finalidad de lograr cambios de conducta en los trabajadores que favorezcan a la organización.

1.3.2. DESEMPEÑO LABORAL

Según Chiavenato (2001) Es definida como “eficacia del funcionario que trabaja en el interior de una organización, siendo considerada indispensable para la compañía, trabajando así el personal para mejorar el trabajo y satisfacción laboral”. De tal modo que el desempeño en los empleados es el acoplamiento de su conducta y rendimiento, Con la responsabilidad de cambiar inicialmente toda acción con la finalidad calcular y analizar la acción. El desempeño determina la productividad laboral, esto significa la suficiencia del empleado para fabricar, crear, realizar, finalizar y generar trabajo en un menor periodo, con menos sacrificio y una calidad superior ,siendo regida a evaluación la que concederá resultados del desenvolvimiento.

Según D´Vicente (1997) Es el nivel de realización que alcanza el trabajador al cumplir la metas en la organización en el tiempo establecido. Así también nos dice que el desempeño laboral está constituido por actividades tangibles, observables, medibles y otras que se deducen.

Según Stoner (1996) Sostiene que el desempeño laboral es la forma en que los integrantes de una organización trabajan eficazmente, con la finalidad de lograr metas comunes sujetas a normas esenciales implantadas con anticipación.

1.3.2.1 DIMENSIONES

Según Robbins y Judge exponen las siguientes dimensiones para el desempeño laboral.

- Resultados: Consideran que el fin es más importante que los medios por lo cual la organización debe evaluar los resultados de las tareas del empleado, para los cuales se evalúan criterios tales como cantidad de trabajo producido, reducción de desperdicios y el tiempo en que se realizan las tareas.
- Comportamientos: parte de la evaluación del desempeño implica analizar y evaluar directamente las acciones de las personas que trabajan en las organizaciones, con el fin de evaluar con mayor facilidad el desempeño laboral a través de ciertos comportamientos como la cooperación, sociabilidad, responsabilidad, actitud e iniciativa.
- Características: se considera importante su participación en la evaluación del desempeño, ya que es importante identificar a los empleados según sus características las cuales lo distinguen de los demás, están pueden ser el conocimiento del cargo y facilidad de aprendizaje.

1.4. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cuál es la relación entre los incentivos laborales y el desempeño de los trabajadores del Hospital ESSALUD III de Chimbote - 2018?

1.5. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

1.5.1 Teórica:

La investigación del estudio propuesta, es significativo ya que mediante aplicaciones y conceptos básicos de teoría nos permitirá exponer la relación de los incentivos laborales y desempeño del trabajador, utilizando como instrumento de medición al cuestionario, teniendo en cuenta las dimensiones que facilitaran medir ambas variables.

1.5.2 Metodológica:

La presente investigación es un ejemplar que podrá ser aplicado por otros estudiantes para investigaciones consecutivas, lo que servirá de guía o apoyo. Siendo una investigación aplicada, no experimental - transversal.

Los resultados de la investigación serán a base a la información sobre la relación de los incentivos laborales y el desempeño del trabajador del “Hospital ESSALUD Chimbote”. De igual forma el estudio planteado puede utilizarse como antecedente para el avance de nuevas investigaciones de las diversas carreras profesionales de la Universidad Cesar Vallejo – Filial Chimbote.

1.5.3. Práctica:

Esta investigación nos permitirá resolver los posibles problemas que afecta al Hospital III de ESSALUD - Chimbote, en la cual se realizara una encuesta en el manejo de incentivos laborales y la relación con el desempeño laboral que poseen su personal.

1.5.4. Social:

En el aspecto social, esta investigación pretende ofrecer un aporte al gerente para que pueda beneficiar y contribuir en los incentivos laborales en su desempeño del trabajador del Hospital ESSALUD III Chimbote y con esto ellos podrán ayudarse y detectar sus puntos débiles y fortalecer sus habilidades o capacidades. De igual modo ayudará a obtener un mayor enfoque en el desempeño del trabajador.

1.6. HIPÓTESIS.

H.1: Existe relación entre los incentivos laborales con el desempeño de los trabajadores del Hospital ESSALUD III de Chimbote - 2018.

H.O: No existe relación entre los incentivos laborales con el desempeño de los trabajadores del Hospital ESSALUD III de Chimbote - 2018.

1.7. OBJETIVOS

- **GENERALES**
 - Determinar la relación de incentivos laborales y desempeño laboral en los trabajadores del Hospital ESSALUD III de Chimbote - 2018.

- **ESPECIFICOS**
 - ✓ Analizar los incentivos laborales de los trabajadores del Hospital ESSALUD III de Chimbote - 2018.
 - ✓ Analizar el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital ESSALUD III de Chimbote - 2018.

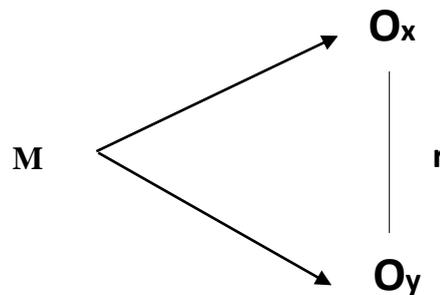
 - ✓ Determinar que dimensiones de incentivos laborales mejoran el desempeño de los trabajadores del Hospital ESSALUD III de Chimbote - 2018.

II. MÉTODO:

2.1. Diseño de la Investigación:

“El diseño más pertinente para esta Investigación es no Experimental – transversal; porque, no se va a maniobrar ninguna variable ya que los datos son tomados tal cual como sucede”, con ello se examinará la relación de una y otra variable en un período dado. Hernández (2014)

“La investigación es de nivel Descriptiva– Correlacional, cuyo propósito es describir que vinculo hay entre las variables de Desempeño Laboral e Incentivo Laboral”. Hernández, Fernández y Baptista (2010)



Donde:

M: Es la muestra en la que se realiza el estudio.

Ox,Oy: Nos indica las observaciones obtenidas en cada una de las dos variables distintas.

r: posible relación entre ambas variables estudiadas.

2.2. Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Unidad de medida
INCENTIVOS LABORALES	Los incentivos laborales son definidos como objetos, sucesos o condiciones que inducen a la actividad. Constituidos por una lista de estímulos que pueden ser financieros y no financieros pero que en toda circunstancia están enfocados al logro de metas establecidas. Werther y Davis (2005)	Es un estímulo percibido por cada empleado de forma grupal o individual, para que realicen eficientemente su trabajo, logrando mayores ganancias y beneficios para la organización. Lo cual será medido con las siguientes dimensiones: * Incentivo Económico, I. Recreativo, I. Educativo e I. Social.	Incentivo económico	Sueldos	Ordinal
				Bonos	
				Por méritos	
			Incentivo recreativo	Recreación	
				Descanso	
				Motivación	
			Incentivo educativo	Capacitaciones P.	
				Especializaciones P.	
			Incentivo asistencial	Asistencia medica	
			DESEMPEÑO LABORAL	El desempeño laboral es la eficacia del funcionario que trabaja en el interior de una organización, siendo considerada indispensable para la compañía, trabajando así el personal para mejorar el trabajo y satisfacción laboral. Chiavenato(2001)	
Reducción de desperdicios					
tiempo					
Comportamientos	Cooperación				
	Responsabilidad				
	Sociabilidad				
	Actitud				
Características	Conocimiento del cargo				
	Facilidad de aprendizaje				

Elaboración propia

2.3. Población y Muestra

2.3.1 Población:

Para esta investigación trabajaremos con una población finita de 600 trabajadores del hospital EsSalud III de Chimbote - 2018.

2.3.2 Muestra:

$$\eta = \frac{z^2(N)(p)(q)}{E^2(N - 1) + z^2(p)(q)}$$

Donde se tiene que:

n = tamaño de muestra

z = índice de confiabilidad = 1.96

p = probabilidad de acierto = 0.5

q = probabilidad de fracaso = 0.5

E = error permisible = 5%

N = población = (Número de trabajadores)

Reemplazando:

$$\eta = \frac{1.96^2(600)(0.5)(0.5)}{0.05^2(599) + 1.96^2(0.5)(0.5)} = 234.44 = 234$$

Muestra: para esta investigación trabajaremos con una muestra de 234 trabajadores, aplicando el muestreo probabilístico aleatorio simple para la muestra final.

2.3.2.1 Criterios de inclusión y exclusión de la muestra

2.3.2.1.1 Criterios de inclusión

Personal Administrativo y Asistencial (médicos) del Hospital EsSalud III en Chimbote, 2018.

2.3.2.1.2 Criterios de exclusión

Trabajadores de mantenimiento del Hospital EsSalud III en Chimbote, 2018.

Personal de limpieza, lavandería y cocina del Hospital EsSalud III en Chimbote, 2018.

2.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

- Técnica:

Para la presente investigación la técnica que se empleo es la encuesta, la cual nos facilitó conseguir datos relacionados a los incentivos laborales y el desempeño laboral de los trabajadores en el hospital EsSalud III Chimbote-2018.

- Instrumento:

El instrumento que se utilizó en nuestras dos variables es el cuestionario, el cual se conformó por una serie de preguntas, todas estas relacionadas directamente a nuestras variables e indicadores los que se encuentran especificados en nuestro cuadro de operacionalización, todo esto con el propósito de recolectar la información requerida para el continuar con el proceso de la investigación.

- Validación:

La validación nos permitió emplear un instrumento certero y medir con objetividad, para ello el cuestionario que utilizamos fue validado por evaluadores experimentados, que corresponden a dos temáticos y un metodólogo.

- Confiabilidad:

Para la presente investigación se aplicó la prueba del Alfa de Cronbach, para la cual se necesitó de una sola aplicación y se basa en la medición de las respuestas del encuestado relacionadas a los ítems del instrumento. Después de la aplicación de la encuesta, se adjuntarán todos los datos obtenidos para llevar a cabo el análisis pertinente.

Un instrumento de medición es considerado confiable de acuerdo al grado en que se aplica de forma repetitiva a un mismo sujeto u objeto de estudio, del cual se obtendrá resultados equivalentes o similares. Hernández, R (2013)

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

α - Alfa de Cronbach
K - Número de ítems
Vi - Varianza de cada ítem
Vt - varianza del total

2.5. Métodos de análisis de datos

Prueba de hipótesis: se utilizó la prueba de coeficiente Rho de Spearman que es la medida de correlación para variables en un nivel de medición ordinal (ambas), esta prueba se utiliza en los rangos, números en orden de cada grupo de sujetos y compara. Hernández, R. (2013)

Gráficos: Así también para los resultados de las encuestas expresadas en sus cuadros y gráficos correspondiente para realizar un mejor análisis de resultados aplicamos el software SPSS 15.00 y el Excel.

Distribución de frecuencias: Es un conjunto de puntuaciones ordenadas en sus respectivas categorías, necesaria para la presentación de una información tabulada, detallada y ordenada, lo que en consecuencia generara un análisis rápido y objetivo. Hernández, R. (2013)

2.6. Aspectos éticos

En esta investigación se coordinó previamente los requerimientos necesarios con la institución a trabajar que es el Hospital EsSalud III Chimbote. Los trabajadores a quienes se aplicará la encuesta están a disposición de responder a cada interrogante con la mayor veracidad requerida, a modo que no será necesario la manipulación o influencia en el cambio de datos a favor nuestro. Así también consideramos nuestra investigación viable y confiable, ya que uno de los responsables practica en el área administrativa del hospital contando con acceso a información precisa y confiable.

III. RESULTADOS

Objetivo General: Determinar la relación entre incentivos laborales y el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital EsSalud III Chimbote – 2018.

Tabla 1:

Correlación entre incentivos laborales y el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital EsSalud III Chimbote

Correlaciones

		INCENTIVO _LABORAL	DESEMPEÑO_LABORAL
Rho de Spearman	IL Coeficiente de correlación	1,000	,494**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	234	234
D L	Coeficiente de correlación	,494**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	234	234

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores del hospital EsSalud III Chimbote en el año 2018.

Interpretación:

El coeficiente de correlación del Rho spearman es 0.494 el cual indica una correlación positiva de nivel moderado, y el valor de significancia bilateral es igual a 0,000 siendo esta menor a 0.05, aprobando la hipótesis alterna, por consiguiente existe relación positiva entre las variables de incentivos laborales y desempeño laboral de los trabajadores del hospital EsSalud III Chimbote.

Objetivos específicos

Objetivo N°1: Analizar los incentivos laborales de los trabajadores del Hospital ESSALUD III Chimbote - 2018.

Tabla 2:

Opinión de los trabajadores sobre los incentivos laborales en el hospital EsSalud III Chimbote.

Opinión del trabajador	Trabajadores Encuestados	
	N°	%
Alto	116	50%
Medio	24	10%
Bajo	94	40%
TOTAL	234	100%

Fuente: cuestionario aplicado a los trabajadores del hospital EsSalud III Chimbote en el año 2018.

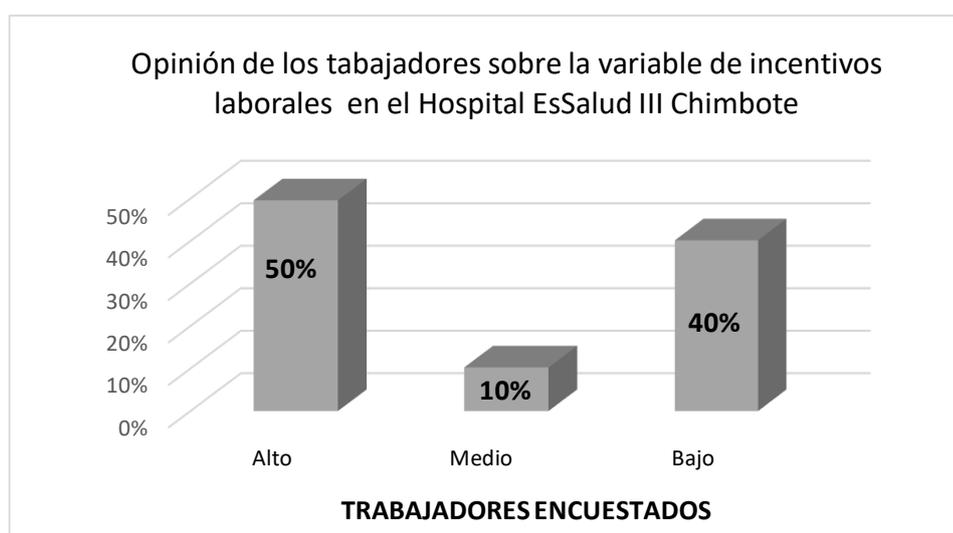


Figura 2: *Opinión de los trabajadores sobre los incentivos laborales en el hospital EsSalud III Chimbote.*

Fuente: tabla 2

INTERPRETACION:

- El 10% de los trabajadores encuestados, indicaron que los incentivos laborales están en un nivel medio.
- El 50% de los trabajadores encuestados, indicaron que los incentivos laborales están en un nivel alto.

Tabla 3:

Los incentivos laborales en su dimensión de incentivos económicos, según los trabajadores del hospital EsSalud III Chimbote.

Opinión del trabajador	Trabajadores Encuestados	
	N°	%
Alto	99	42%
Medio	58	25%
Bajo	77	33%
TOTAL	234	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores del hospital EsSalud III Chimbote en el año 2018.

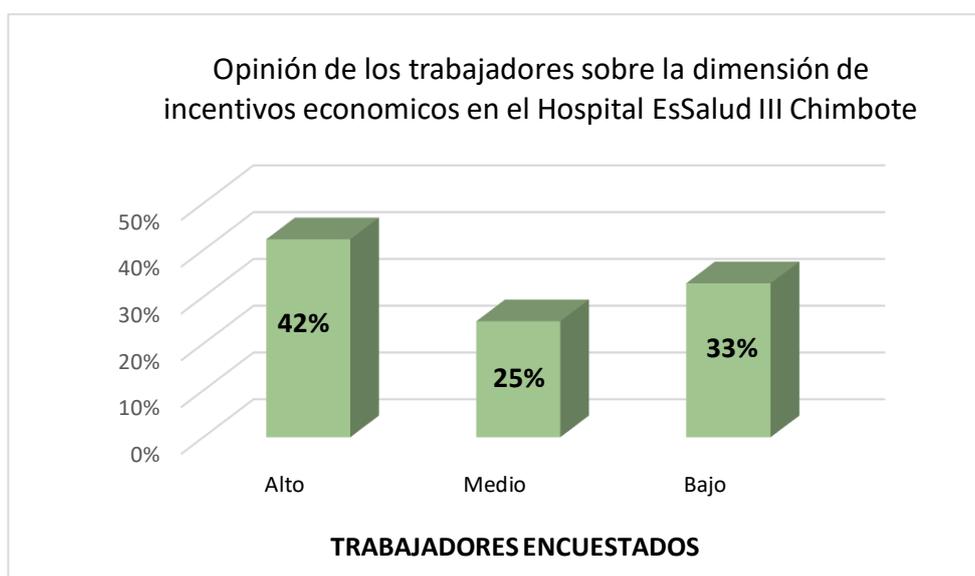


FIGURA 3: *Incentivos laborales en su dimensión de incentivos económicos según los trabajadores del hospital EsSalud III Chimbote.*

Fuente: tabla 3

INTERPRETACIÓN:

- El 25% de los trabajadores encuestados, indicaron que los incentivos económicos están en un nivel medio.
- El 42% de los trabajadores encuestados, indicaron que los incentivos económicos están en un nivel alto.

TABLA 4:

Incentivos laborales en su dimensión de incentivos recreativos según los trabajadores del hospital EsSalud III Chimbote.

Opinión del cliente	Trabajadores Encuestados	
	N°	%
Alto	119	51%
Medio	32	14%
Bajo	83	35%
TOTAL	234	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores del hospital EsSalud III Chimbote en el año 2018.

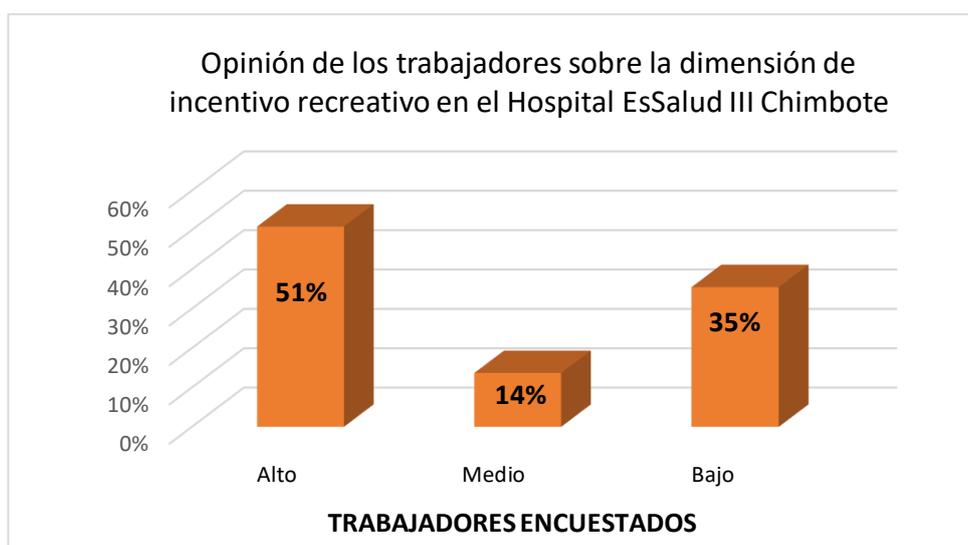


FIGURA 4: *Incentivos laborales en su dimensión de incentivos recreativos según los trabajadores del hospital EsSalud III Chimbote.*

Fuente: Tabla 4

INTERPRETACIÓN:

- El 14% de los trabajadores encuestados, indicaron que los incentivos recreativos están en un nivel medio.
- El 51% de los trabajadores encuestados, indicaron que los incentivos recreativos están en un nivel alto.

TABLA 5:

Incentivos laborales en su dimensión de incentivos educativos según los trabajadores del hospital EsSalud III Chimbote.

Opinión del Trabajador	Trabajadores Encuestados	
	N°	%
Alto	105	45%
Medio	42	18%
Bajo	87	37%
TOTAL	234	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores del hospital EsSalud III Chimbote en el año 2018.

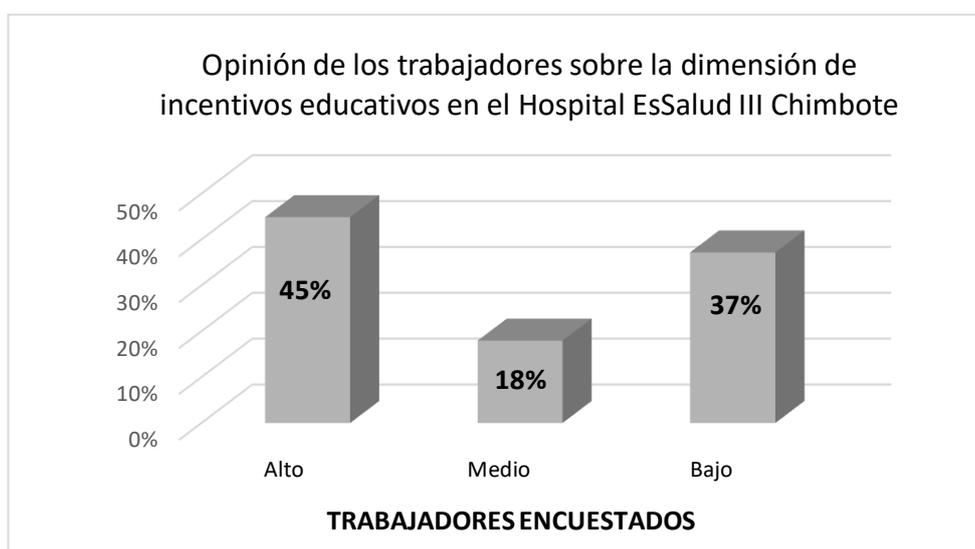


FIGURA 5: *Incentivos laborales en su dimensión de incentivos educativos según los trabajadores del hospital EsSalud III Chimbote.*

Fuente: Tabla 5

INTERPRETACIÓN:

- El 18% de los trabajadores encuestados, indicaron que los incentivos educativos están en un nivel medio.
- El 45% de los trabajadores encuestados, indicaron que los incentivos educativos están en un nivel alto.

Tabla 6:

Incentivos laborales en su dimensión de incentivo asistencial según los trabajadores del hospital EsSalud III Chimbote.

Opinión del trabajador	Trabajadores Encuestados	
	N°	%
Alto	176	75%
Medio	0	0%
Bajo	58	25%
TOTAL	234	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores del hospital EsSalud III Chimbote en el año 2018.

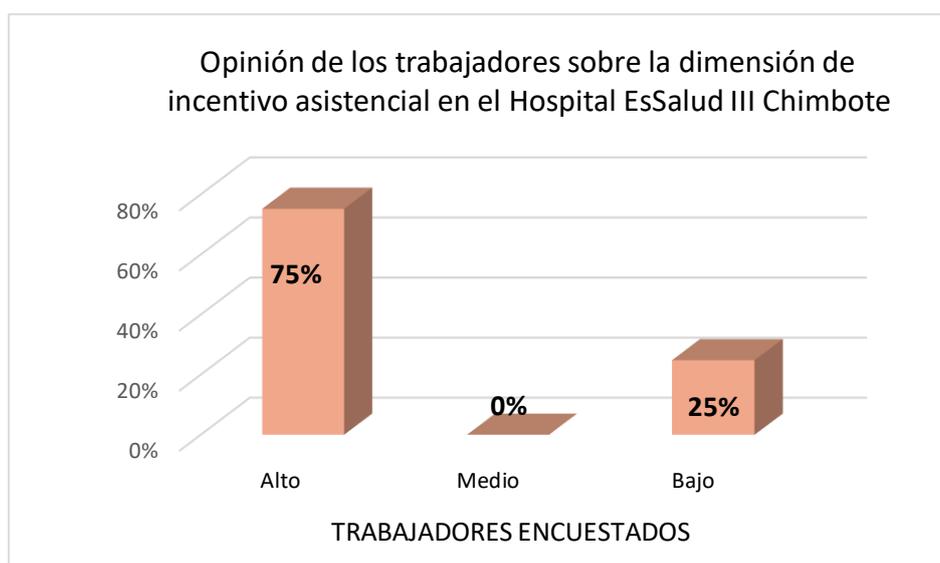


FIGURA 6: *Incentivos laborales en su dimensión de incentivos asistencial según los trabajadores del hospital EsSalud III Chimbote.*

Fuente: Tabla 6

INTERPRETACIÓN:

- El 25% de los trabajadores encuestados, indicaron que el incentivos asistencial está en un nivel bajo.
- El 75% de los trabajadores encuestados, indicaron que el incentivo asistencial está en un nivel alto.

Indicadores de incentivos laborales

Tabla 7:

Opinión sobre el indicador de sueldo según los trabajadores del hospital EsSalud III Chimbote.

Opinión del trabajador	Trabajadores Encuestados	
	N°	%
Alto	121	52%
Medio	38	16%
Bajo	75	32%
Total	234	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores del hospital EsSalud III Chimbote en el año 2018.

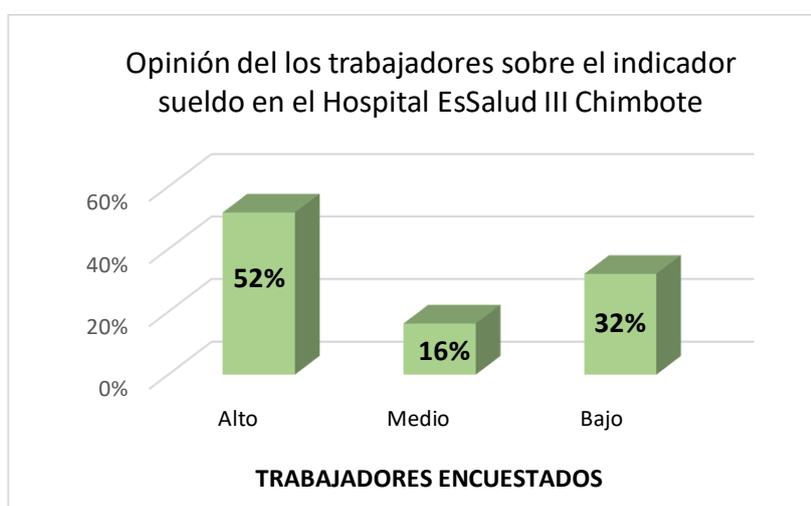


Figura 7: *Opinión sobre el indicador de sueldo según los trabajadores del hospital EsSalud III Chimbote.*

Fuente: Tabla 7

INTERPRETACIÓN:

- El 16% de los trabajadores encuestados, opinaron que el indicador sueldo está en un nivel medio.
- El 52% de los trabajadores encuestados, opinaron que el indicador sueldo está en un nivel alto.

Tabla 8:

Opinión sobre el indicador de recreación, según los trabajadores del hospital EsSalud III Chimbote.

Opinión del trabajador	Trabajadores Encuestados	
	N°	%
Alto	153	65%
Medio	0	0%
Bajo	81	35%
Total	234	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores del hospital EsSalud III Chimbote en el año 2018.

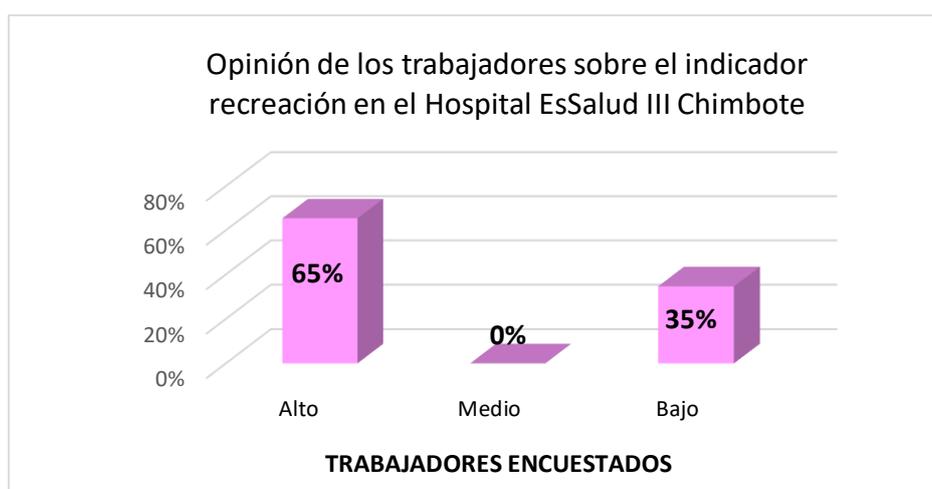


Figura 8: *Opinión sobre el indicador de recreación, según los trabajadores del hospital EsSalud III Chimbote.*

Fuente: Tabla 8

INTERPRETACIÓN:

- El 35% de los trabajadores encuestados, opinaron que el indicador recreación está en un nivel bajo.
- El 65% de los trabajadores encuestados, opinaron que el indicador recreación está en un nivel alto.

Tabla 9:

Opinión sobre el indicador de motivación, según los trabajadores del hospital EsSalud III Chimbote.

Opinión del trabajador	Trabajadores Encuestados	
	N°	%
Alto	159	68%
Medio	0	0%
Bajo	75	32%
Total	234	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores del hospital EsSalud III Chimbote en el año 2018.



Figura 9: *Opinión sobre el indicador de motivación, según los trabajadores del hospital EsSalud III Chimbote.*

Fuente: Tabla 9

INTERPRETACIÓN:

- El 32% de los trabajadores encuestados, opinaron que el indicador motivación está en un nivel bajo.
- El 68% de los trabajadores encuestados, opinaron que el indicador motivación está en un nivel alto.

Tabla 10:

Opinión sobre el indicador de capacitación, según los trabajadores del hospital EsSalud III Chimbote.

Opinión del trabajador	Trabajadores Encuestados	
	N°	%
Alto	137	59%
Medio	53	23%
Bajo	44	19%
Total	234	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores del hospital EsSalud III Chimbote en el año 2018.

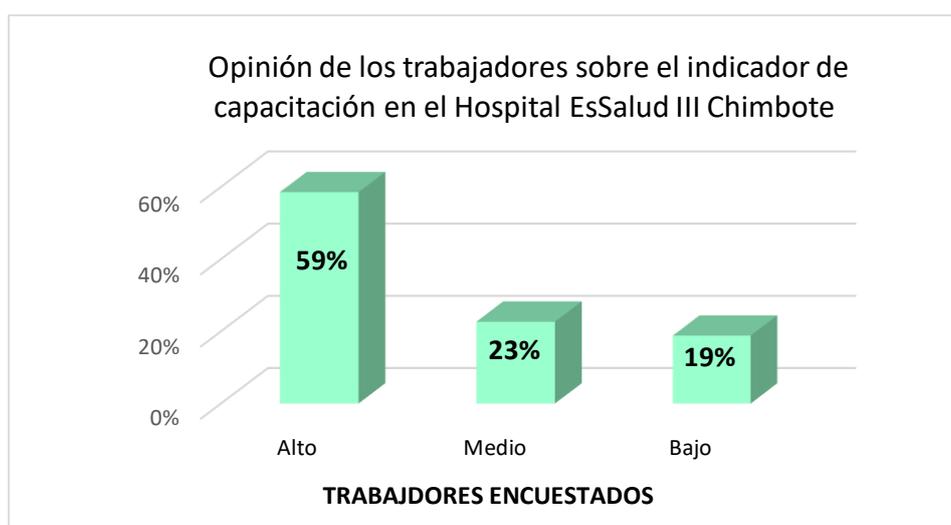


Figura 10: *Opinión sobre el indicador de capacitación, según los trabajadores del hospital EsSalud III Chimbote.*

Fuente: Tabla 10

INTERPRETACIÓN:

- El 19% de los trabajadores encuestados, opinaron que el indicador capacitación está en un nivel bajo.
- El 59% de los trabajadores encuestados, opinaron que el indicador capacitación está en un nivel alto.

OBJETIVO N° 02: Analizar el desempeño laboral de los trabajadores del hospital EsSalud III Chimbote – 2018.

Tabla 11:

Opinión de los trabajadores sobre el desempeño laboral en el hospital EsSalud III Chimbote.

Opinión del trabajador	Trabajadores Encuestados	
	N°	%
Alto	108	46%
Medio	44	19%
Bajo	82	35%
Total	234	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores del hospital EsSalud III Chimbote en el año 2018.

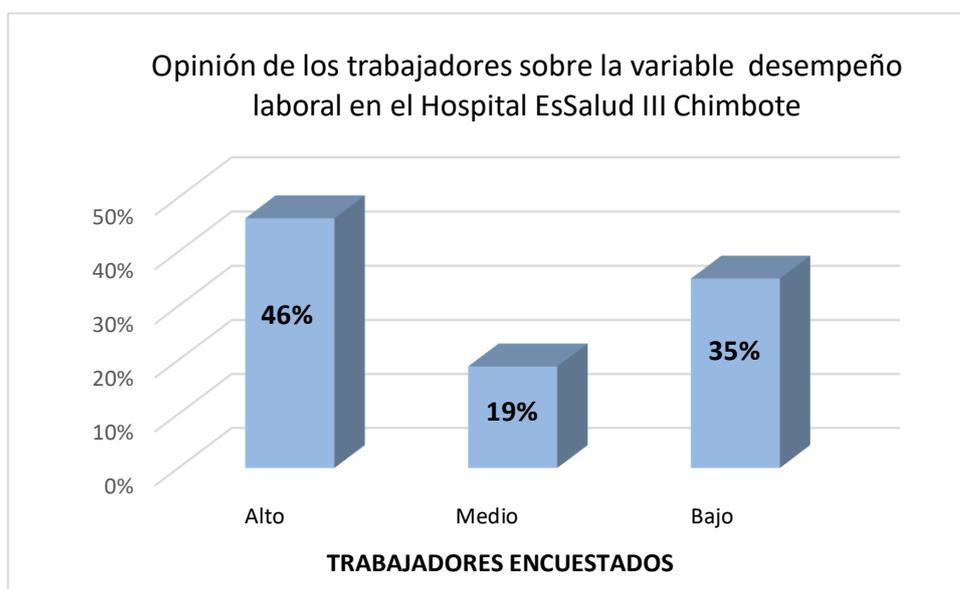


FIGURA 11: *Opinión de los trabajadores sobre el desempeño laboral en el hospital EsSalud III Chimbote.*

Fuente: Tabla 11

INTERPRETACIÓN:

- El 19% de los trabajadores encuestados, indicaron que el desempeño laboral está en un nivel medio.
- El 46% de los trabajadores encuestados, indicaron que el desempeño laboral está en un nivel alto.

Tabla 12:

El desempeño laboral en su dimensión de resultado, según los trabajadores del hospital EsSalud III Chimbote – 2018.

Opinión del trabajador	Trabajadores Encuestados	
	N°	%
Alto	143	61%
Medio	0	0%
Bajo	91	39%
Total	234	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores del hospital EsSalud III Chimbote en el año 2018.

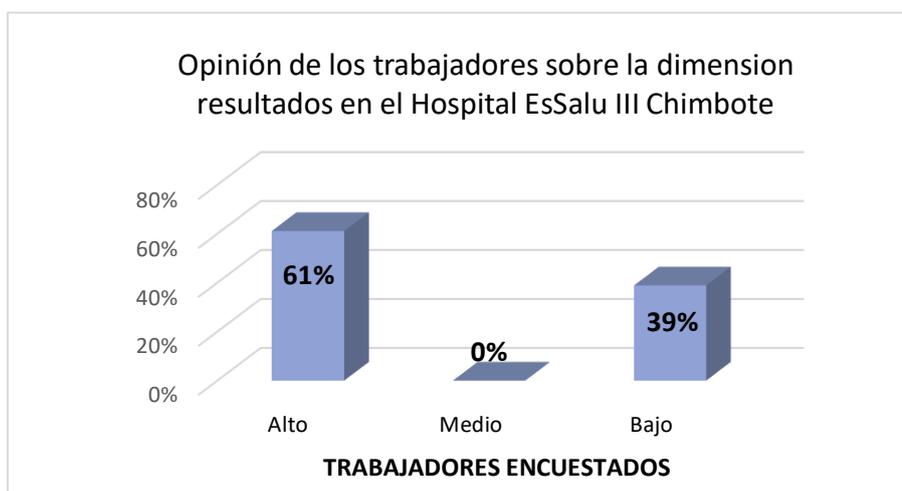


Figura 12: *Opinión de los trabajadores sobre el desempeño laboral en el hospital EsSalud III Chimbote.*

Fuente: Tabla 12

INTERPRETACIÓN:

- El 39% de los trabajadores encuestados, indicaron que la dimensión resultados está en un nivel bajo.
- El 61% de los trabajadores encuestados, indicaron que la dimensión resultados está en un nivel alto.

Tabla 13:

El desempeño laboral en su dimensión comportamientos, según los trabajadores del hospital EsSalud III Chimbote – 2018.

Opinión del trabajador	Trabajadores Encuestados	
	N°	%
Alto	100	43%
Medio	84	36%
Bajo	50	21%
Total	234	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores del hospital EsSalud III Chimbote en el año 2018.

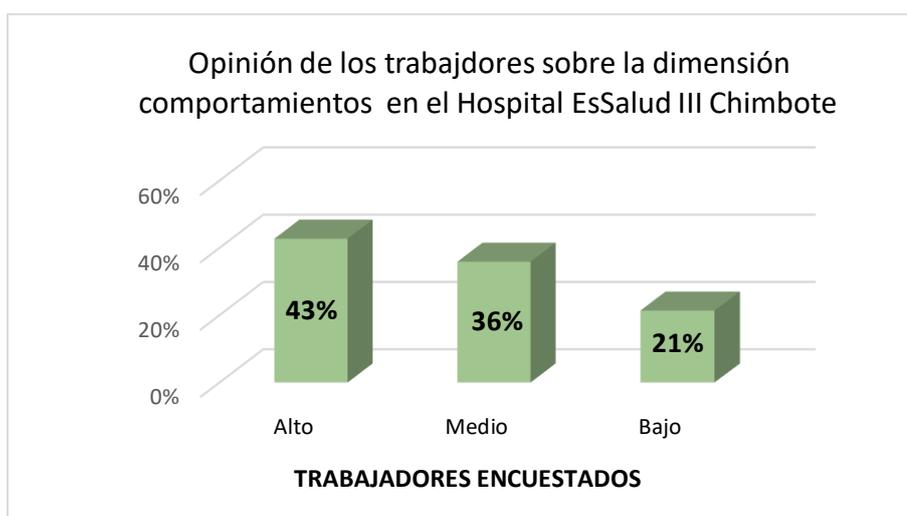


Figura 13: *Opinión de los trabajadores encuestados sobre la dimensión de comportamientos en el hospital EsSalud III Chimbote.*

Fuente: Tabla 13

INTERPRETACIÓN:

- El 21% de los trabajadores encuestados, indicaron que la dimensión comportamientos está en un nivel bajo.
- El 43% de los trabajadores encuestados, indicaron que la dimensión comportamientos está en un nivel alto.

Tabla 14:

El desempeño laboral en su dimensión característica, según los trabajadores del hospital EsSalud III Chimbote – 2018.

Opinión del trabajador	Trabajadores Encuestados	
	N°	%
Alto	109	47%
Medio	58	25%
Bajo	67	29%
Total	234	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores del hospital EsSalud III Chimbote en el año 2018.

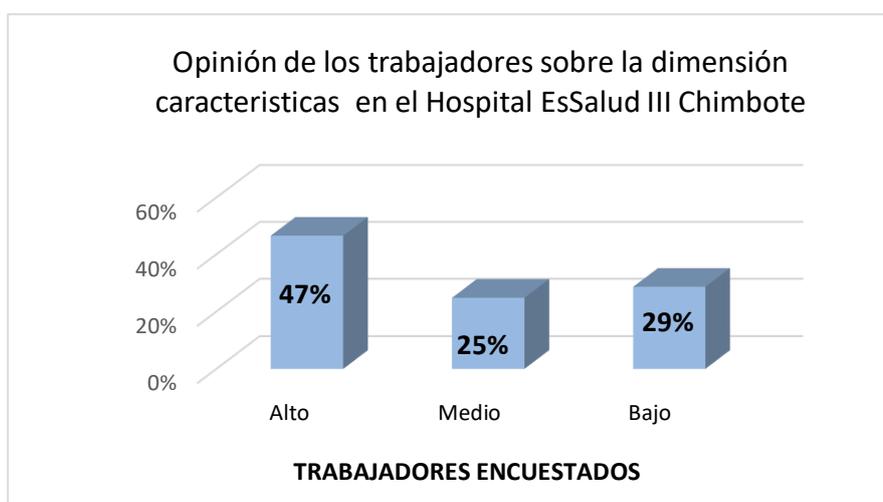


Figura 14: *Opinión de los trabajadores encuestados sobre la dimensión de características en el hospital EsSalud III Chimbote.*

Fuente: Tabla 14

INTERPRETACIÓN:

- El 25% de los trabajadores encuestados, indicaron que la dimensión característica está en un nivel medio.
- El 47% de los trabajadores encuestados, indicaron que la dimensión característica está en un nivel alto.

Indicadores de desempeño laboral

Tabla 15:

Opinión sobre el indicador de cantidad producida, según los trabajadores del hospital EsSalud III Chimbote.

Opinión del trabajador	Trabajadores Encuestados	
	N°	%
Alto	191	82%
Medio	0	0%
Bajo	43	18%
Total	234	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores del hospital EsSalud III Chimbote en el año 2018.

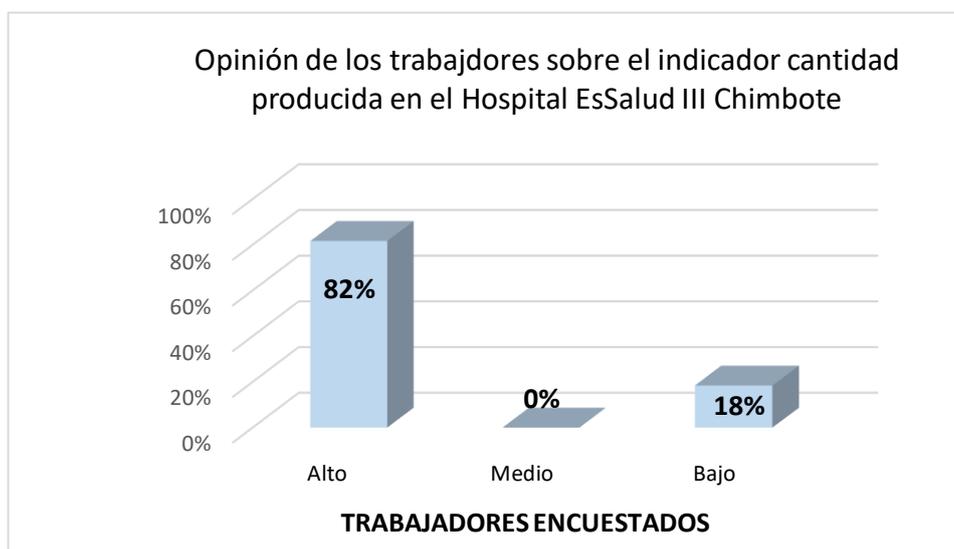


Figura 15: *Opinión sobre el indicador de cantidad producida, según los trabajadores del hospital EsSalud III Chimbote.*

Fuente: Tabla 15

INTERPRETACIÓN:

- El 18% de los trabajadores encuestados, opinaron que el indicador cantidad producida está en un nivel bajo.
- El 82% de los trabajadores encuestados, opinaron que el indicador cantidad producida está en un nivel alto.

Tabla 16:

Opinión sobre el indicador de tiempo, según los trabajadores del hospital EsSalud III Chimbote.

Opinión del trabajador	Trabajadores Encuestados	
	N°	%
Alto	208	89%
Medio	0	0%
Bajo	26	11%
Total	234	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores del hospital EsSalud III Chimbote en el año 2018.

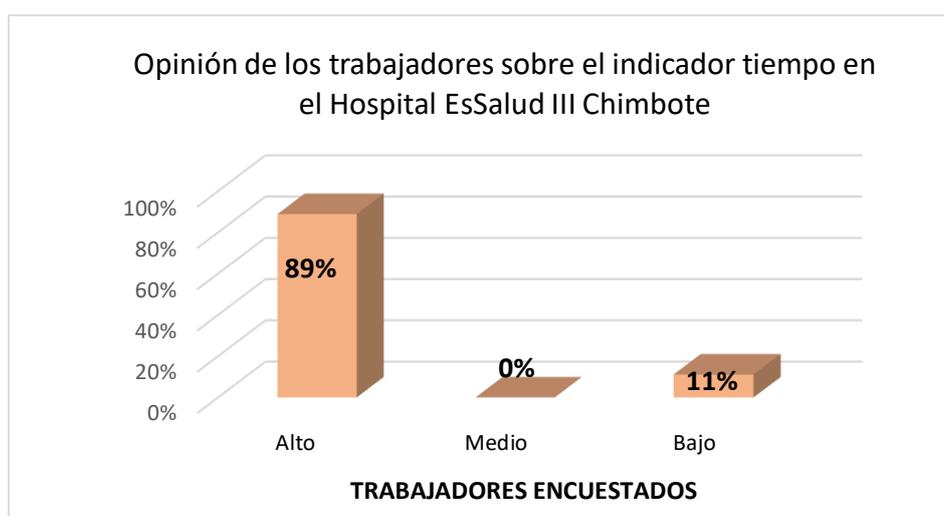


Figura 16: *Opinión sobre el indicador de tiempo, según los trabajadores del hospital EsSalud III Chimbote.*

Fuente: Tabla 16

INTERPRETACIÓN:

- El 11% de los trabajadores encuestados, opinaron que el indicador tiempo está en un nivel bajo.
- El 89% de los trabajadores encuestados, opinaron que el indicador tiempo está en un nivel alto.

Tabla 17:

Opinión sobre el indicador de responsabilidad, según los trabajadores del hospital EsSalud III Chimbote.

Opinión del trabajador	Trabajadores Encuestados	
	N°	%
Alto	113	48%
Medio	95	41%
Bajo	26	11%
Total	234	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores del hospital EsSalud III Chimbote en el año 2018.

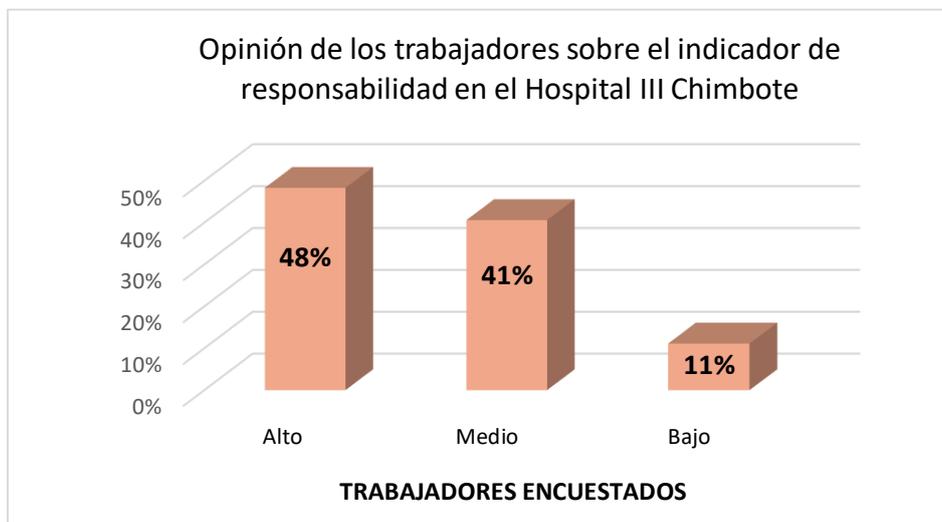


Figura 17: *Opinión sobre el indicador de responsabilidad, según los trabajadores del hospital EsSalud III Chimbote.*

Fuente: Tabla 17

INTERPRETACIÓN:

- El 11% de los trabajadores encuestados, opinaron que el indicador responsabilidad está en un nivel bajo.
- El 48% de los trabajadores encuestados, opinaron que el indicador responsabilidad está en un nivel alto.

Tabla 18:

Opinión sobre el indicador de conocimiento del cargo, según los trabajadores del hospital EsSalud III Chimbote.

Opinión del trabajador	Trabajadores Encuestados	
	N°	%
Alto	113	48%
Medio	58	25%
Bajo	63	27%
Total	234	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores del hospital EsSalud III Chimbote en el año 2018.

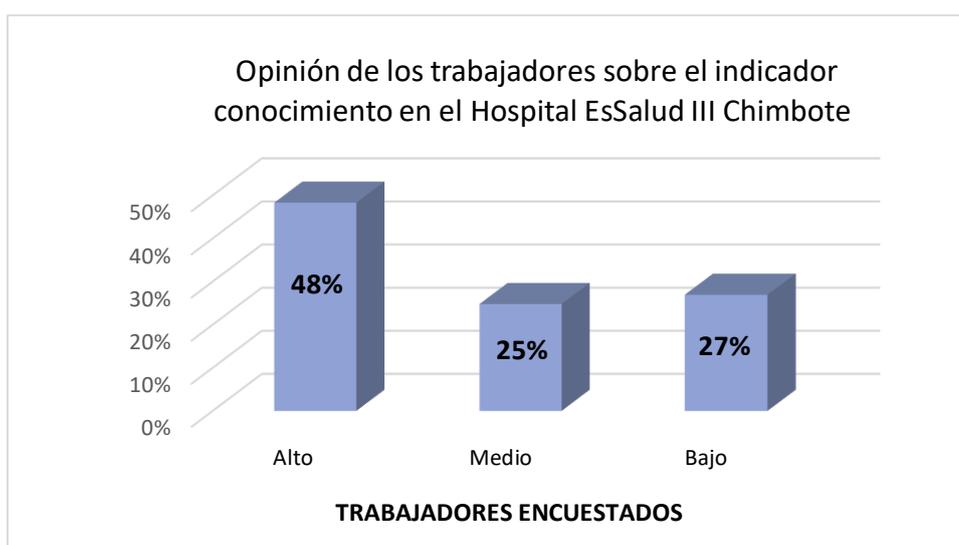


Figura 18: *Opinión sobre el indicador de conocimiento del cargo, según los trabajadores del hospital EsSalud III Chimbote.*

Fuente: Tabla 18

INTERPRETACIÓN:

- El 25% de los trabajadores encuestados, opinaron que el indicador conocimiento está en un nivel medio.
- El 48% de los trabajadores encuestados, opinaron que el indicador conocimiento está en un nivel alto.

OBJETIVO N° 03: Determinar que incentivos laborales mejoran el desempeño de los trabajadores del Hospital ESSALUD III de Chimbote - 2018.

Tabla 19:

Correlación entre la dimensión incentivo económico y la variable de desempeño laboral.

		DESEMPEÑO_ LABORAL	INCENTIVO_ECO NOMICO
DESEMPEÑO_LABORAL	Coeficiente de correlación	1.000	-.292**
	Sig. (bilateral)	.	.000
	N	234	234
INCENTIVO_ECONOMICO	Coeficiente de correlación	-.292**	1.000
	Sig. (bilateral)	.000	.
	N	234	234

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores del hospital EsSalud III Chimbote en el año 2018.

INTERPRETACIÓN:

El coeficiente de correlación del Rho spearman es $-.292$ el cual indica una correlación negativa de nivel moderado, y el valor de significancia bilateral es igual a $0,000$ siendo esta menor a 0.05 , por lo consiguiente existe relación positiva entre la variable de desempeño laboral y la dimensión de incentivos económicos de los trabajadores del hospital EsSalud III Chimbote.

Tabla 20:

Correlación entre la dimensión incentivo recreativo y la variable desempeño laboral.

Correlaciones			DESEMPEÑO_ LABORAL	INCENTIVO_RE CREATIVO
Rho de Spearman	DESEMPEÑO_LABORAL	Coefficiente de correlación	1.000	.830**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	234	234
	INCENTIVO_RECREATIVO	Coefficiente de correlación	.830**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	234	234

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores del hospital EsSalud III Chimbote en el año 2018.

INTERPRETACIÓN:

El coeficiente de correlación del Rho spearman es 0.830 el cual indica una correlación positiva de nivel muy alta, y el valor de significancia bilateral es igual a 0,000 siendo esta menor a 0.05, por lo consiguiente existe relación positiva entre la variable desempeño laboral y la dimensión de incentivos recreativos de los trabajadores del hospital EsSalud III Chimbote.

Tabla 21:

Correlación en la dimensión de incentivo educativo y la variable de desempeño laboral.

Correlaciones			DESEMPEÑO_ LABORAL	INCENTIVO_EDU CATIVO
Rho de Spearman	DESEMPEÑO_LABORAL	Coeficiente de correlación	1.000	.112
		Sig. (bilateral)	.	.086
		N	234	234
	INCENTIVO_EDUCATIVO	Coeficiente de correlación	.112	1.000
		Sig. (bilateral)	.086	.
		N	234	234

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores del hospital EsSalud III Chimbote en el año 2018.

INTERPRETACIÓN:

El coeficiente de correlación del Rho spearman es .112 el cual indica una correlación positiva de nivel muy bajo, y el valor de significancia bilateral es igual a 0.086 siendo esta mayor a 0.05, por lo consiguiente no existe relación entre la variable desempeño laboral y la dimensión de incentivo educativo de los trabajadores del hospital EsSalud III Chimbote.

Tabla 22:

Correlación entre la dimensión de incentivo asistencial y la variable de desempeño laboral.

		DESEMPEÑO_	INCENTIVO_A
		LABORAL	SISTENCIAL
Rho de Spearman	DESEMPEÑO_LABORAL	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.208
		N	.000
			234
	INCENTIVO_ASISTENCIAL	Coeficiente de correlación	.208
		Sig. (bilateral)	1.000
		N	.000
			234

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores del hospital EsSalud III Chimbote en el año 2018.

INTERPRETACIÓN:

El coeficiente de correlación del Rho spearman es 0.208 el cual indica una correlación positiva de nivel bajo, y el valor de significancia bilateral es igual a 0,000 siendo esta menor a 0.05, por lo consiguiente existe relación positiva entre la variable desempeño laboral y la dimensión de incentivos asistencial de los trabajadores del hospital EsSalud III Chimbote

IV.DISCUSIONES

A continuación se presentara el análisis de los resultados comparándolos con investigaciones de distintos autores:

- Laura (2017). En la tesis titulada, “Incentivos laborales y el nivel de desempeño de los trabajadores operativos de la empresa Compartamos Financiera” (Tesis de pregrado). Universidad Nacional del Altiplano. Puno, Perú. Se obtuvo como resultado la relación directa entre ambas variables tanto como incentivos y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa lo cual es confirmado en la tabla 1 donde los resultados muestran que el coeficiente de correlación del Rho spearman es 0.494 el cual indica una correlación positiva de nivel moderado, y el valor de significancia bilateral es igual a 0,000 siendo esta menor a 0.05, aprobando la hipótesis alterna, por lo consiguiente existe relación positiva entre las variables de incentivos laborales y desempeño laboral de los trabajadores del hospital EsSalud III Chimbote.
- Noriega (2016). En su tesis titulada” Los incentivos laborales en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Latino Distribuciones S.A.C distrito de Trujillo”. (Tesis de pregrado). Universidad Nacional de Trujillo. Trujillo – Perú. A través de los resultados se logró observar que los incentivos que brinda esta empresa a sus colaboradores se basan en incentivos recreativos cubrir las expectativas de estos generando inconformidad en los mismos , a lo que se resume que esta empresa no cuenta con sistemas de incentivos efectivos que mejoren e incrementen el desempeño laboral. De igual modo se puede observar en la tabla 20 que expresa la relación que existe entre la variable desempeño laboral y la dimensión de incentivo recreativo, siendo esta la dimensión que mayor participación tiene con una correlación de 0.830 la cual muestra un nivel muy alto a diferencia de la correlación entre la variable desempeño laboral y la dimensión de incentivos económicos que nos arroja una correlación negativa de -0.292 , es decir que los trabajadores no reciben incentivos económicos, a lo que se asume la inconformidad de los trabajadores y concuerda con los resultados del antecedente mencionado.
- Alvitez y Ramírez (2013). En la tesis titulada, “Relación entre el programa de compensación e incentivos y la motivación en los empleados de la empresa del grupo

Almer” (Tesis de pregrado). Universidad Privada Antenor Orrego. Trujillo, Perú. Lo que concluyo es que si los incentivos y compensaciones son elevadas, la satisfacción del trabajador va ser mayor, los empleados aprecian más como incentivo y compensación la retribución económica, pero el Programa de Incentivos y Compensaciones empleado por la empresa del Grupo Almer es considerado muy simple, ya que solo cuentan con el sueldo como motivación, el cual al ser bajo no genera motivación y más aún si no es complementado con otro tipo de incentivos y/o compensaciones económicas y/o no económicas. Lo cual es corroborado con la tabla 19 mostrándonos la inexistente participación del incentivo económico en esta institución, sumándole a esto tenemos también expresada en la realidad problemática de nuestra investigación, que mediante un paro de 48 horas los trabajadores del hospital EsSalud III Chimbote dieron a conocer su inconformidad con respecto a su salario, ya que no se respeta y cumple la escala salarial para el pago de los trabajadores tanto asistenciales como administrativos.

- Altamirano (2015). En la tesis titulada, “Los incentivos Laborales y el Desempeño de los trabajadores de Seciel Norte S.A.C. 2015”, (Tesis de pregrado). Universidad Nacional de Trujillo. Trujillo – Perú. Se concluyó en cuanto al desempeño los empleados poseen destrezas y experiencias que están en un nivel intermedio, su conducta es buena y el desempeño de sus metas son apenas aceptable, otro punto muy importante que es la satisfacción de los colaboradores tiene como resultado que no se encuentran del todo satisfechos, aun cuando los empleados tienen una relación aceptable con sus colegas de trabajo. Así también podemos observar según el análisis realizado de la variable desempeño laboral en la tabla 14 que un 47% de los encuestados responde que su desempeño laboral en la institución se encuentra en un nivel alto, aun cuando no perciben incentivos económicos, por lo tanto se corrobora lo expuesto en el antecedente mencionado.

V. CONCLUSIONES

Conclusión general

1. Se determinó que existe una correlación positiva entre la variable incentivos laborales y la variable desempeño laboral, el coeficiente de correlación del Rho

spearman es 0.494 el cual indica una relación positiva de nivel moderado, y el valor de significancia bilateral es igual a 0,000 siendo esta menor a 0.05, aprobando la hipótesis alterna, este resultado significa que mientras haya mayor incentivo laboral, mayor será el desempeño de los trabajadores del Hospital EsSalud III Chimbote. Por tanto los incentivos laborales influyen directamente en el desempeño de los trabajadores con un nivel de significancia de 0.000 (Tabla 1)

Conclusiones específicas

2. Se analizó la variable de incentivos laborales a través de niveles, según los trabajadores encuestados califican a la variable un 50% alto y el 10% medio. Así mismo en las dimensiones encontramos el incentivo económico con un 42% alto y el 25% medio, el incentivo recreativo es calificado con un 51% alto y el 14% medio, incentivo educativo según los encuestados muestra un 45% alto y el 18% medio, el incentivo asistencial es calificado con un 75% alto y el 25% medio, de igual modo en los indicadores tenemos el sueldo calificado según los encuestados con un 52% alto y el 16% medio, en recreación un 65% alto y el 35% bajo, motivación el 68% alto y 32% bajo y el indicador capacitación muestra un 59% alto y el 19% bajo. (tablas 2,3,4,5,6,7,8,9 y 10)

3. Se analizó la variable desempeño laboral a través de niveles, según los trabajadores encuestados califican a la variable con un 46% alto y el 19% medio. Así mismo en las dimensiones encontramos a la dimensión de resultados con un 61% alto y el 39% bajo, comportamientos es calificado con un 43% alto y el 21% bajo, características muestra un 47% alto y el 25% medio, de igual modo en los indicadores tenemos cantidad producida con el 82% alto y el 18% bajo, en el tiempo un 89% alto y 11% bajo, y el indicador conocimiento muestra un 48% alto y el 25% medio. (tablas 11,12,13,14,15,16,17 y 18)

4. En el análisis para identificar que incentivos laborales mejoran el desempeño en los trabajadores, identificamos al incentivo asistencial y recreativo ya que muestran una correlación positiva, siendo el incentivo recreativo el que muestra una relación más significativa, ya que su correlación del Rho de spearman es de 0.830 el cual indica una relación positiva de nivel muy alta. (tablas 20 y 22)

VI. RECOMENDACIONES

- Se sugiere a la institución analizar y mejorar sus incentivos laborales ya que se pudo demostrar en los resultados una correlación positiva de nivel moderado que existe entre las variables estudiadas, del cual se deduce que a mayor incentivos laborales mayor será el desempeño laboral de los trabajadores, así se obtendrá mejoras en la institución.
- Se recomienda al director del Hospital EsSalud III poner mayor énfasis con respecto al incentivo económico ya que es uno de los más importantes dentro de los incentivos laborales, y se ha demostrado que a los trabajadores no se le brinda este incentivo y puede traer consecuencias mayores a nivel de desempeño de los trabajadores.
- Se sugiere al jefe de área de capacitaciones ponerle énfasis a la opinión de los trabajadores con respecto al nivel de incentivo educativo, ya que según nuestros resultados expuestos existe una carencia clara con respecto a este incentivo, observándose un problema importante al cual se sugiere darle importancia y la debida solución, con el fin de mejorar el desempeño y servicio que brindan los trabajadores a los asegurados de la institución.
- Se sugiere al director poner mayor énfasis con respecto al desempeño de los trabajadores, ya que según los resultados de la investigación un 54% de los trabajadores se encuentran en el nivel medio y bajo, para lo cual se necesita una rigurosa evaluación en esta variable y así mejorar de manera general el desempeño de los trabajadores en la institución.
- Se recomienda al director de la institución, corroborar que el personal a contratar cumpla con los requisitos y el perfil adecuado para los puestos de trabajo a desempeñar, ya que según los resultados obtenidos de la investigación en el indicador conocimiento un 52% de los trabajadores se encuentran en el nivel medio y bajo.

REFERENCIAS

- Altamirano, R. (2015). “Los incentivos Laborales y el Desempeño de los trabajadores de Sociel Norte S.A.C. 2015” (Tesis de pregrado) Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo, Perú.
- Alvarado, B. (2011).”Análisis de la motivación, incentivos laborales y productividad de la Pesquera JADA S.A” (Tesis de pregrado) Universidad Cesar Vallejo, Nuevo Chimbote, Perú.
- Alvitez, F y Ramírez, M. (2013). “Relación entre el programa de compensaciones e incentivos y la motivación en los empleados de la empresa del grupo Almer” (Tesis de pregrado) Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo, Perú. Recuperado de http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/212/1/ALVITEZ_FELIX_COMPENSACION_INCENTIVOS.pdf
- Barro, M y Jiménez, P. (1998). Como Dominar las Relaciones Empresariales. (7ª.Ed.). España: Playor, S.A. Editorial.
- Chiavenato, I. (2001). Administración de Recursos Humanos para el Alto Desempeño. (5ª.Ed.) México: Editorial Mc Graw-Hill.
- Diario de Chimbote (02 de febrero del 2018). Médicos de EsSalud iniciaron paro de 48 horas y frustraron consultas. Recuperado de <http://diariodechimbote.com/portada/noticias-locales/99783-2018-02-28-05-50-28>
- Guillermo, J. (2005). Los incentivos laborales y el desempeño del personal de los call centers de los grupos financieros. (Tesis de pregrado).Universidad Rafael Landívar. Recuperado de <http://biblio3.url.edu.gt/Publi/Tesis/2005/01/01/Guillermo-Jose.pdf>
- Guzmán,P y Olave,S. (2004). Análisis de la motivación, incentivos y desempeño en dos empresas chilenas.(tesis de pregrado)Universidad de Chile,Santiago,Chile. Recuperado de http://www.tesis.uchile.cl/tesis/uchile/2004/guzmanl_p/sources/guzmanl_p.pf

- Hermández, R. (2013). Metodología de la Investigación. (6ª.ed). México: McGraw-Hill.
- Hermández,R.Baptista,P & Fernadez,C. (2010). Metodología de la Investigación. (5ª.ed). México: McGraw-Hill.
- Krajewski, L., & Larry, R. (2003). Administración de operaciones, estrategias y análisis. (5° ed.). México: Pearson Educación.
- Kootz, H., & Wehrich, H. (2001). Administración.(11° ed.). México: McGraw-Hill.
- Laura,D (2017). “Incentivos laborales y el nivel de desempeño de los trabajadores operativos de la empresa Compartamos Financiera” (tesis pregrado)Universidad Nacional del Altiplano,Puno,Perú. Recuperado de http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/4783/Laura_Vega_De_war_Magdiel.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Leal, M. (2007). “Inteligencia emocional y Desempeño laboral en las Instituciones de Educación superior públicas” (Tesis Pregrado). Universidad Rafael Bellosó Chacín. Trujillo, Venezuela.
- Noriega, I. (2016). “Los incentivos laborales en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Latino Distribuciones S.A.C distrito de Trujillo”. (Tesis de pregrado). Universidad Nacional de Trujillo, Perú.
- Ostolaza,E y Zavaleta,A. (2008). "El perfil motivacional y su incidencia en el desempeño laboral del personal de boticas Via Salud en el distrito de Chimbote y Nuevo Chimbote en el año 2008." (tesis de pregrado) Universidad Cesar Vallejo,Nuevo Chimbote,Perú.
- Pardo, K., & Andía, M., & Rodríguez, A., & Pérez, W., & Moscoso, B. (2011). “Remuneraciones, beneficios e incentivos laborales percibidos por trabajadores del sector salud en el Perú”. Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=36319050024>
- Quispe, E. (2015). “ Clima organizacional y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Nvo Chimbote – 2015”. Universidad Cesar Vallejo, Nuevo Chimbote. Perú.
- Robbins, S y Judge,T.(2009). Comportamiento Organizacional.(13ed).México: Mc Graw Hill interamericana.

Smith, B. (1992). Entre lo público y lo privado. Nuevos incentivos para la atención a la salud. Recuperado de <http://www.redalyc.org/Earticulo.oa?id=10634412>

Torres, E. (2016). “Incentivos laborales y Clima organizacional en la gerencia de medio ambiente de la municipalidad de Pachacamac, 2016” (Tesis de postgrado) Universidad Cesar Vallejo, Pachacamac, Perú.

Werther, W. & Davis, K. (2005) Administración de personal y recursos humanos.(7ª ed.).México: Mc Graw Hill interamericana.

ANEXOS

ANEXO N° 1

CUESTIONARIO

Este cuestionario tiene como fin analizar la relación de incentivos laborales y el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital EsSalud III Chimbote. A continuación, se desarrolla una serie de preguntas, por lo que solicitamos su apoyo y participación, respondiendo con veracidad, marcando con una “X”. Le agradecemos por su colaboración y tiempo.

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

INCENTIVO LABORAL	1	2	3	4	5
1. ¿El sueldo que percibe logra cubrir sus necesidades básicas?					
2. ¿El sueldo que brinda la institución está relacionado directamente al rendimiento laboral?					
3. ¿La institución brinda bonos a sus trabajadores?					
4. ¿Considera que el bono que percibe compensa su labor como trabajador?					
5. ¿La institución acostumbra a dar aumento de sueldo según el mérito del trabajador?					
6. ¿El aumento recompensa el logro y aportación que brinda a la institución?					
7. ¿Se realizan actividades de campo como paseos, reuniones, etc.?					
8. ¿El hospital celebra días festivos con los colaboradores?					
9. ¿Logra cumplir lo que planifica en el tiempo de vacaciones que le asignan en la institución?					
10. ¿La actitud de mi superior me impulsa a trabajar más?					
11. ¿El ambiente laboral me motiva a trabajar?					
12. ¿Mi jefe se preocupa por la superación de los empleados?					
13. ¿La institución cuenta con cursos de capacitación?					
14. ¿Considero que los cursos de capacitación son interesantes y necesarios para mi desarrollo laboral?					
15. ¿Tiene apoyo para seguir estudiando más especializaciones profesionales?					
16. ¿Hay apoyo económico para quienes estudian algo relacionado al trabajo?					
17. ¿Hay tolerancia en los horarios a los trabajadores que estudian?					

18. ¿La institución es sensible a las necesidades del trabajador y su familia?					
DESEMPEÑO LABORAL					
19. ¿Su nivel de producción es acorde a lo que está establecido por las políticas de la institución?					
20. ¿Ud. considera que utiliza correctamente los recursos con los que cuenta el hospital?					
21. ¿Ud. Cree que el tiempo de realización de las tareas que hace es el tiempo optimo?					
22. ¿Ud. mantiene un ambiente de colaboración con sus compañeros de trabajo?					
23. ¿Ud. ayuda a sus compañeros cuando estos tienen algún problema?					
24. ¿Ud. mantiene una buena relación e interacción con sus compañeros de trabajo?					
25. ¿Su grado de responsabilidad está acorde a su capacidad profesional?					
26. ¿Ud. muestra una actitud positiva en las distintas situaciones que se presentan en su trabajo?					
27. ¿Ud. suele aportar ideas o soluciones que beneficien al hospital?					
28. ¿Ud. conoce completamente las funciones que se le han asignado en su puesto de trabajo?					
29. ¿El nivel de conocimiento técnico que posee le permite su desenvolvimiento en su puesto de trabajo?					
30. ¿Ud. considera que tiene facilidad de aprendizaje en distintos temas que sean necesarios para el desempeño de su labor?					
31. ¿Ud. logra adaptarse a los cambios que se generen en su entorno?					

ANEXO N°02

N° ENCUESTADO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
	¿El sueldo que percibe logra cubrir sus necesidades básicas?	¿El sueldo que brinda la institución está relacionado directamente al rendimiento laboral?	La institución brinda bonos a sus trabajadores?	¿Considero que el bono que percibe recompensa su labor como trabajador?	¿La institución acostumbra a dar aumento de sueldo según el mérito del trabajador?	¿El aumento recompensa el logro y aportación que brinda a la institución?	¿Se realizan actividades de campo como, paseos, reuniones etc?	¿El hospital celebra días festivos con los colaboradores?	¿Logra cumplir lo que planifica en el tiempo de vacaciones que le asignan en la institución?	¿La actitud de mi superior me impulsa a trabajar más?	¿El ambiente laboral me motiva a trabajar?	¿Mi jefe se preocupa por la superación de los empleados?	¿La institución cuenta con cursos de capacitación?	¿Considero que los cursos de capacitación son interesantes y necesarios para mi desarrollo laboral?	¿Tiene apoyo para seguir estudiando más especializaciones profesionales?	¿Hay apoyo económico para quienes estudian algo relacionado con el trabajo?	¿Hay tolerancia en los horarios a los trabajadores que estudian?	¿La institución es sensible a las necesidades del trabajador y su familia?	
1	3	2	3	1	2	1	3	4	3	3	4	3	2	4	1	1	2	5	47
2	4	3	4	2	2	2	4	5	4	2	3	4	3	5	2	2	1	4	56
3	4	2	4	1	2	2	3	4	3	3	4	3	3	5	2	1	1	4	51
4	4	3	3	2	1	2	3	5	4	2	3	3	3	5	1	2	2	5	53
5	3	2	4	1	1	1	4	4	3	2	3	3	2	4	2	2	1	4	46
6	4	2	3	2	2	2	3	5	3	3	4	3	2	4	1	1	1	4	49
7	4	2	4	1	2	2	4	5	4	3	3	4	3	5	2	2	2	5	57
8	3	3	3	2	1	2	3	4	3	2	4	3	2	4	1	1	2	4	47
9	4	3	4	1	2	2	4	5	4	3	3	4	2	5	2	2	2	5	57
10	4	3	4	2	2	2	4	5	4	3	4	4	3	4	2	2	2	5	59
	0.23333	0.2778	0.2667	0.2778	0.2333	0.1778	0.2778	0.2667	0.27778	0.2667	0.2778	0.2667	0.2778	0.2778	0.2667	0.26667	0.26667	0.27778	23.5111
	3.7	2.5	3.6	1.5	1.7	1.8	3.5	4.6	3.5	2.6	3.5	3.4	2.5	4.5	1.6	1.6	1.6	4.5	
INCENTIVOS LABORALES																			
INTERPRETACIÓN: El presente calculo corresponde a un instrumento de 18 preguntas y se realizo a una muestra piloto de 10 personas, con una escala de liker de 1 a 5 desde la categoria "Nunca" hasta la categoria "Siempre", el orden es indistinto, pueden hacerlo en el orden contrario el calculo sera el mismo.																			
suma de var/item	4.7333																		
k	18																		
alfa	0.8457																		

ANEXO N°03

Nº ENCUESTADO	1 ¿Su nivel de producción es acorde a lo que es establecido por las políticas de la institución?	2 ¿Ud. Considera que son utilizados correctamente los recursos con los que cuenta el hospital?	3 ¿Ud. Cree que el tiempo de realización de las bases que hace es el tiempo óptimo?	4 ¿Existe un ambiente de colaboración entre empleadas?	5 ¿Ud. Ayuda a sus compañeros cuando es necesario algún problema?	6 ¿Ud. Mantiene una buena relación e interacción con sus compañeros de trabajo?	7 ¿Su grado de responsabilidad es la acorde con su capacidad profesional?	8 ¿Ud. Muestra una actitud positiva en las distintas situaciones que se presentan en su trabajo?	9 ¿Ud. Suele aportar ideas o soluciones que benefician al hospital?	10 ¿Ud. Conoce completamente las funciones que se le han asignado en su puesto de trabajo?	11 ¿El nivel de conocimiento técnico que posee le permite su desenvolvimiento en su puesto de trabajo?	12 ¿Ud. Considera que tiene facilidad de aprendizaje en distintas áreas que sean necesarias para el desempeño de su trabajo?	13 ¿Ud. Logra adaptarse a los cambios que se generan en su entorno?	
1	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	48
2	4	5	4	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	52
3	3	4	3	3	4	5	3	4	5	4	5	4	3	50
4	3	5	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	45
5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	57
6	3	5	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	47
7	4	4	4	4	5	5	4	3	5	3	5	3	3	52
8	3	5	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	52
9	4	5	3	3	5	4	4	4	4	3	5	4	4	52
10	4	4	3	3	5	4	3	3	4	3	4	3	3	46
	0.277778	0.266667	0.266667	0.277778	0.277778	0.266667	0.266667	0.266667	0.233333	0.266667	0.266667	0.233333	0.266667	13.21111
	3.5	4.6	3.4	3.5	4.5	4.4	3.4	3.4	4.3	3.4	4.4	3.7	3.6	

suma de var/iten	3.43333
k	13
alfa	0.80179

INTERPRETACIÓN: El presente cálculo corresponde a un instrumento de 13 preguntas y se realizó a una muestra piloto de 10 personas, con una escala de liker de 1 a 5, desde la categoría "Nunca" hasta la categoría "Siempre", el orden es indistinto, pueden hacerlo en el orden contrario, el cálculo será el mismo

DESEMPEÑO LABORAL

ANEXO N°04

MATRIZ DE OPERACIONALIZACION

TITULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
" INCENTIVOS LABORALES Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES DEL HOSPITAL III ESSALUD DE CHIMBOTE - 2018"	¿Cuál es la relación entre los incentivos laborales y el desempeño de los trabajadores del Hospital ESSALUD III de Chimbote - 2018?	General: Determinar la relación de Incentivos laborales y Desempeño laboral en los trabajadores del Hospital ESSALUD III de Chimbote - 2018	INCENTIVO LABORAL	Los incentivos laborales son definidos como objetos, sucesos o condiciones que inducen a la actividad. Constituidos por una lista de estímulos que pueden ser financieros y no financieros pero que en toda circunstancia están enfocados al logro de metas establecidas. Werther y Davis (2005)	Es un estímulo percibido por cada empleado de forma grupal o individual, para que realicen eficientemente su trabajo, logrando mayores ganancias y beneficios para la organización. Lo cual será medido con las siguientes dimensiones: Incentivo Económico, I. Recreativo, I. Educativo e I. Social.	Incentivo Económico	Sueldos	1, 2
							Bonos	3,4
							Por Merito	5,6
						Incentivo Recreativo	Recreación	7,8
							Descanso	9
						Incentivo Educativo	Motivación	10,11,12
							Capacitaciones	13,14
			Incentivo Asistencial	Especialización Profesional	15,16,17			
				Asistencia Médica	18			
			DESEMPEÑO LABORAL	El desempeño laboral es la eficacia del funcionario que trabaja en el interior de una organización, siendo considerada indispensable para la compañía, trabajando así el personal para mejorar el trabajo y satisfacción laboral. Chiavenato (2001)	Es el cumplimiento de las tareas asignadas del trabajador lo llevará a cumplir los objetivos o metas establecidas de la organización. Lo cual será medido con las siguientes dimensiones: Resultados, comportamientos y características.	Resultados	Cantidad producida	19
							Reducción de desperdicios	20
							Tiempo	21
						Comportamientos	Cooperación	22,23
							Sociabilidad	24
Responsabilidad	25							
Características	Actitud	26,27						
	Conocimiento del cargo	28,29						
	Facilidad de aprendizaje	30,31						

ANEXO N°05

FICHA TÉCNICA

I. DATOS INFORMATIVOS

1. Técnica e instrumentos: encuesta / cuestionario
2. Nombre del instrumento: cuestionario “Incentivos laborales y desempeño laboral”
3. Autor original: Castro Cornejo y Vásquez Ponte
4. Forma de aplicación: Colectiva
5. Medición: relación de los incentivos laborales y el desempeño laboral.
6. Administración: Trabajadores administrativos y asistencial.
7. Tiempo de aplicación: 30 minutos

II. OBJETIVO DE INSTRUMENTO

“Determinar la relación entre los incentivos laborales y el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital EsSalud III Chimbote – 2018”

III. RECATEGORIZACIÓN DE ESCALA

En esta investigación para el análisis de datos, se procedió a recategorizar las escalas de la siguiente manera.

Escala de Likert	Recategorización de escalas
Nunca	Bajo
Casi Nunca	
A veces	Medio
Casi Siempre	Alto
Siempre	

ANEXO N°06

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "LOS INCENTIVOS LABORALES Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DEL TRABAJADOR DEL HOSPITAL ESSALUD - 2018"

OBJETIVO: Determinar la relación de incentivos laborales y desempeño laboral en los trabajadores del Hospital ESSALUD III de Chimbote en el año 2018.

DIRIGIDO A: Los trabajadores del Hospital Essalud III Chimbote – 2018.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : *Ulises Susán Cruz*

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : *Magister*

[Firma]
Dr.
DNI: *0475038*

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

ANEXO N°07

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "LOS INCENTIVOS LABORALES Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DEL TRABAJADOR DEL HOSPITAL ESSALUD - 2018"

OBJETIVO: Determinar la relación de incentivos laborales y desempeño laboral en los trabajadores del Hospital ESSALUD III de Chimbote en el año 2018.

DIRIGIDO A: Los trabajadores del Hospital Essalud III Chimbote – 2018.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		✓		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : *Aguilar Sánchez Sonia*
GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : *Magister*

[Firma]
Mgtr. *Sonia Aguilar Sánchez*
DNI: *32963014*

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

ANEXO N°08

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "LOS INCENTIVOS LABORALES Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DEL TRABAJADOR DEL HOSPITAL ESSALUD - 2018"

OBJETIVO: Determinar la relación de incentivos laborales y desempeño laboral en los trabajadores del Hospital ESSALUD III de Chimbote - 2018.

DIRIGIDO A: los trabajadores del Hospital Essalud III Chimbote – 2018.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR :

Olavón Arenas Edinson Miguel

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR :

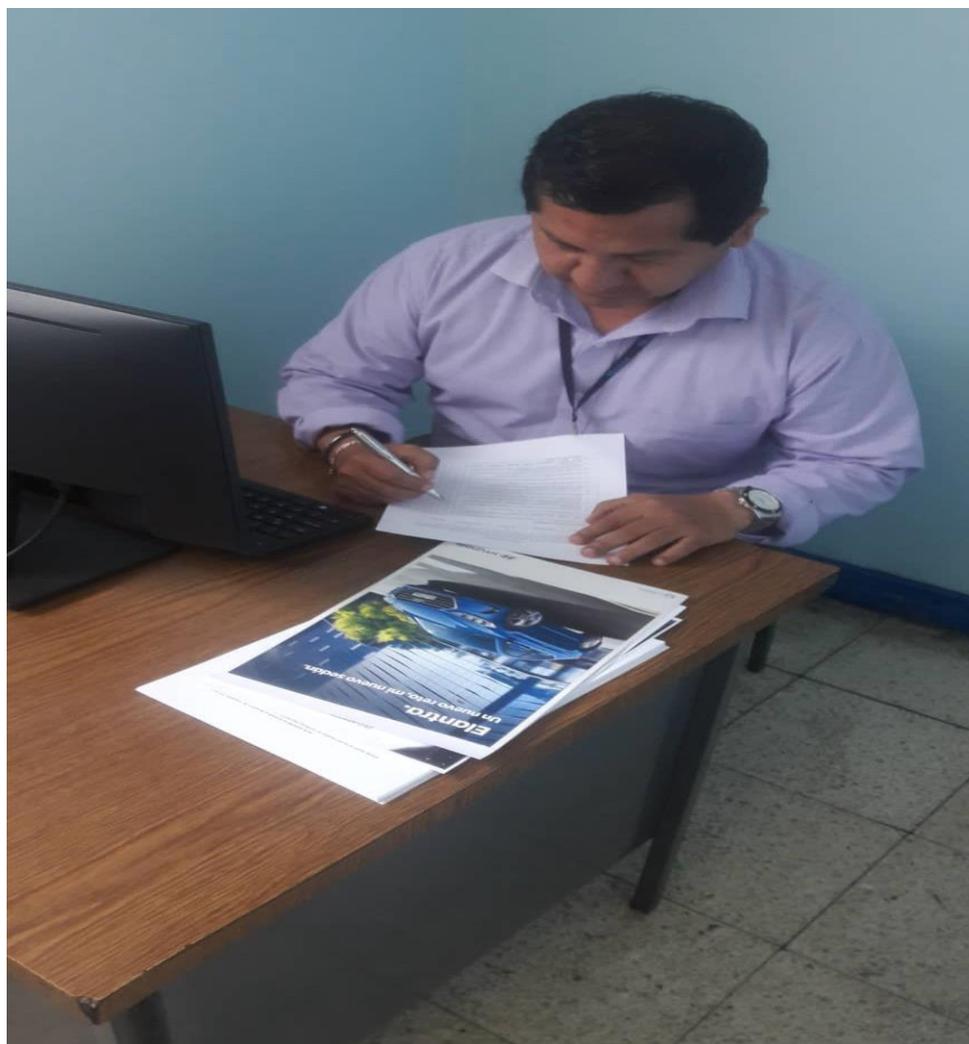
Magister


Dr. *Edinson Miguel Olavón Arenas*
DNI: *25573328*

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

Anexo N°09



ANEXO N°10



ANEXO N°11



ANEXO N°12

ARCHIVO
INICIO
INSERTAR
DISEÑO DE PÁGINA
FÓRMULAS
DATOS
REVISAR


 Nueva
A


 Tabla
B


 Imágenes
C


Imágenes en línea
Captura


Formas


SmartArt


 Complementos
I

1	BONOS								
2	P3	P4	TOTAL	CATEGORIZACION					
3									
4	3	3	6	3					
5	3	2	5	2					
6	2	3	5	2					
7	2	3	5	2					
8	3	3	6	3					
9	3	3	6	3					
10	2	2	4	1					
11	3	3	6	3					
12	3	3	6	3					
13	2	3	5	2					
14	2	2	4	1					
15	2	3	5	2					
16	3	3	6	3					
17	3	2	5	2					
18	3	2	5	2					
19	3	2	5	2					
20	2	3	5	2					
21	2	3	5	2					
22	2	3	5	2					
23	3	3	6	3					
24	3	2	5	2					
25	3	2	5	2					
26	3	2	5	2					
27	2	2	4	1					
28	2	3	5	2					
29	3	3	6	3					
30	3	3	6	3					
31	4	2	6	3					
32	3	2	5	2					
33	4	3	7	4					
34	5	2	7	4					
35	3	4	7	4					
36	2	4	7	4					

FORMULA PARA PERCENTIL 20=	5
FORMULA PARA PERCENTIL 40=	6
FORMULA PARA PERCENTIL 60=	7
FORMULA PARA PERCENTIL 80=	8

Opinion de trabajador	Cientes N'	Encuestados %
Nunca	24	10%
Casi nunca	26	11%
A veces	56	24%
Casi siempre	81	35%
Siempre	47	20%
TOTAL	234	100%

BONOS

Categoría	Porcentaje
Nunca	10%
Casi nunca	11%
A veces	24%
Casi siempre	35%
Siempre	20%

ANEXO N°13

 Nueva
K

 Tabla
L

 Imágenes
M

 Imágenes en línea
N

 Captura
O

 Formas
P

 SmartArt
Q

 Complementos
R

POR MERITO		TOTAL	CATEGORIZACION
P5	P6		
1	5	6	4
2	1	5	4
3	2	5	5
4	3	5	5
5	1	5	4
6	3	5	5
7	3	5	5
8	1	5	4
9	3	5	5
10	3	5	5
11	1	5	4
12	3	4	5
13	1	5	4
14	2	5	5
15	2	4	4
16	2	5	5
17	2	4	4
18	3	4	5
19	2	4	4
20	2	4	4
21	1	5	4
22	1	5	4
23	1	4	2
24	1	5	4
25	2	5	5
26	2	4	4
27	1	5	4
28	2	5	5
29	1	4	2
30	2	5	5
31	1	5	4
32	3	5	5
33	1	4	2
34	3	5	5
35	1	5	4
36	3	5	5

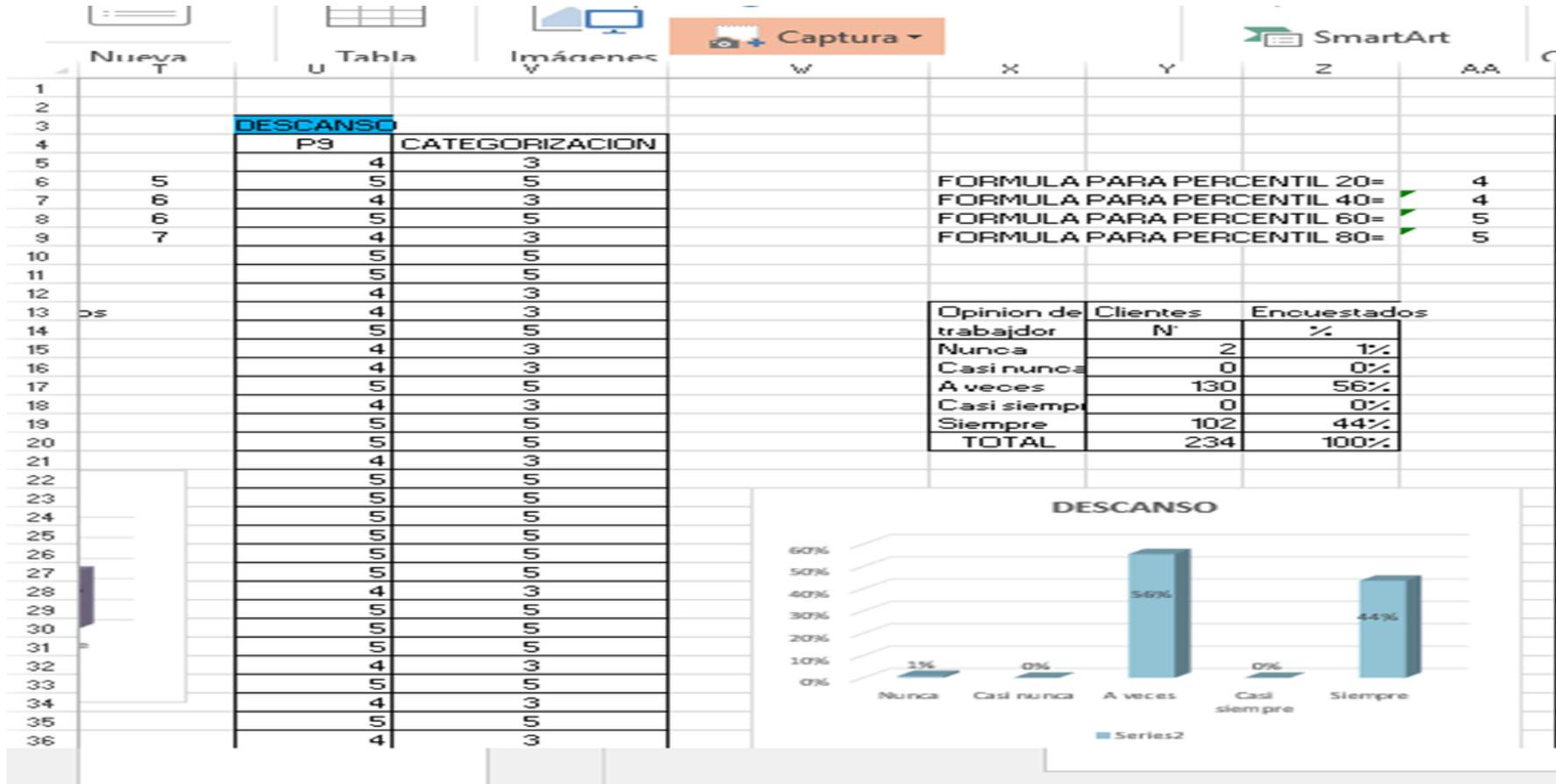
FORMULA PARA PERCENTIL 20= 5
 FORMULA PARA PERCENTIL 40= 6
 FORMULA PARA PERCENTIL 60= 6
 FORMULA PARA PERCENTIL 80= 7

Opinion de trabajador	Cientes N'	Encuestados %
Nunca	22	9%
Casi nunca	44	19%
A veces	0	0%
Casi siempre	103	44%
Siempre	65	28%
TOTAL	234	100%

POR MERITO

The bar chart displays the percentage distribution of responses for each merit category. The y-axis represents the percentage from 0% to 50%. The x-axis lists the categories: Nunca (9%), Casi nunca (19%), A veces (0%), Casi siempre (44%), and Siempre (28%).

ANEXO N°14



ANEXO N°16

Microsoft Excel interface showing a spreadsheet with data and a chart.

Spreadsheet Data:

	AL	AM	AN	AO	AP	AQ	AR	AS
1								
2								
3								
4		ASIST_MED						
5		P18	CATEGORIZACION					
6	4	3	4					
7	5	3	4					FORMULA PARA PERCENTIL 20=
8	5	3	4					FORMULA PARA PERCENTIL 40=
9	6	4	5					FORMULA PARA PERCENTIL 60=
10		4	5					FORMULA PARA PERCENTIL 80=
11		4	5					
12		3	4					
13	os	4	5					
14		4	5					
15		4	5					
16		3	4					
17		4	5					
18		4	5					
19		4	5					
20		3	4					
21		4	5					
22		3	4					
23		4	5					
24		3	4					
25		4	5					
26		3	4					
27		4	5					
28		3	4					
29		4	5					
30		3	4					
31		3	4					
32		4	5					
33		3	4					
34		5	5					
35		3	4					
36		3	4					

Opinion de Clientes Encuestados

Opinion de trabajador	N	%
Nunca	7	3%
Casi nunca	51	22%
A veces	0	0%
Casi siempre	116	50%
Siempre	60	26%
TOTAL	234	100%

ASISTENCIA MEDICA

Categoría	Porcentaje
Nunca	3%
Casi nunca	22%
A veces	0%
Casi siempre	50%
Siempre	26%

ANEXO N°17

Microsoft Excel interface showing a spreadsheet and a chart.

Spreadsheet Data:

REDUCCION DE DESPERDICIOS		
P20	CATEGORIZACION	
5	5	
5	5	
5	5	
5	5	
5	5	
4	3	
4	3	
4	3	
5	5	
5	5	
5	5	
4	3	
5	5	
5	5	
4	3	
5	5	
5	5	
5	5	
5	5	
5	5	
5	5	
5	5	
5	5	
5	5	
5	5	
4	3	
5	5	
4	3	

Formulas and Results:

FORMULA PARA PERCENTIL 20=	4
FORMULA PARA PERCENTIL 40=	4
FORMULA PARA PERCENTIL 60=	5
FORMULA PARA PERCENTIL 80=	5

Opinion de Clientes Encuestados:

	N°	%
Nunca	19	8%
Casi nunca	0	0%
A veces	108	46%
Casi siempre	0	0%
Siempre	107	46%
TOTAL	234	100%

Chart: REDUCCION DE DESPERDICIOS

Categorización	Porcentaje
Nunca	8%
Casi nunca	0%
A veces	46%
Casi siempre	0%
Siempre	46%

ANEXO N°18

Microsoft Excel interface showing a spreadsheet and a chart.

Spreadsheet Data:

COOPERACION				
	P22	P23	TOTAL	CATEGORIZACION
4	5	5	10	5
5	5	4	9	5
6	4	4	8	4
7	5	4	9	5
8	5	5	10	5
9	4	4	8	4
10	5	5	10	5
11	3	3	6	1
12	4	4	8	4
13	5	5	10	5
14	5	5	10	5
15	5	5	10	5
16	4	4	8	4
17	5	4	9	5
18	5	4	9	5
19	3	4	7	3
20	4	4	8	4
21	4	4	8	4
22	5	5	10	5
23	5	5	10	5
24	4	4	8	4
25	5	5	10	5
26	5	5	10	5
27	4	5	9	5
28	5	5	10	5
29	4	4	8	4
30	4	4	8	4
31	4	4	8	4
32	4	4	8	4
33	4	4	8	4

Formulas:

- FORMULA PARA PERCENTIL 20= 7
- FORMULA PARA PERCENTIL 40= 7
- FORMULA PARA PERCENTIL 60= 8
- FORMULA PARA PERCENTIL 80= 9

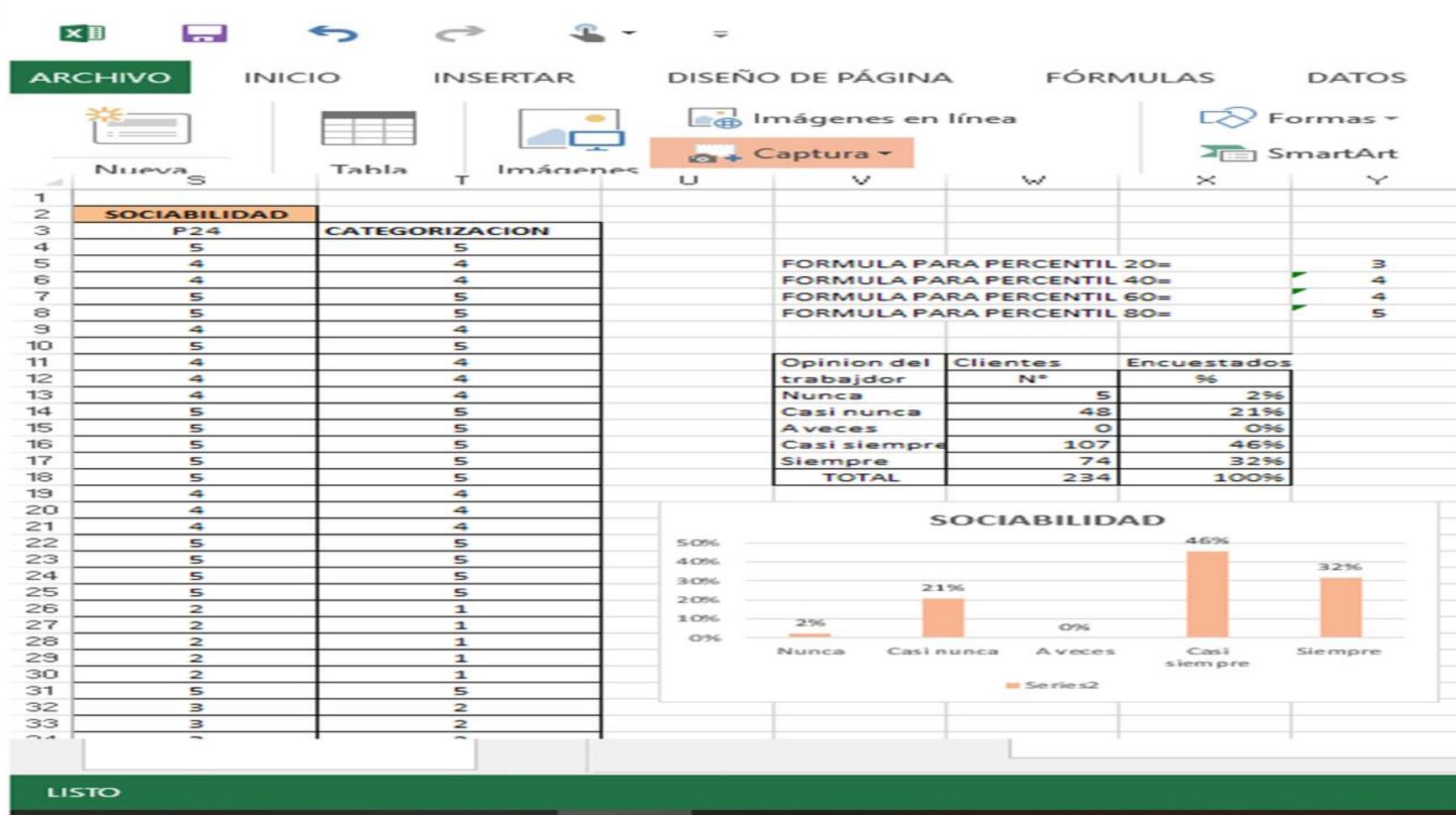
Opinion del trabajador

	Cientes N°	Encuestados %
Nunca	22	9%
Casi nunca	0	0%
A veces	75	32%
Casi siempre	64	27%
Siempre	73	31%
TOTAL	234	100%

COOPERACION

Categoría	Porcentaje
Nunca	9%
Casi nunca	0%
A veces	32%
Casi siempre	27%
Siempre	31%

ANEXO N°19



ANEXO N°20

Microsoft Excel interface showing a spreadsheet and a chart.

Spreadsheet Data:

	P26	P27	TOTAL	CATEGORIZACION
4	4	4	8	5
5	5	4	9	5
6	5	5	10	5
7	4	3	7	4
8	4	4	8	5
9	5	4	9	5
10	5	5	10	5
11	4	4	8	5
12	4	3	7	4
13	4	3	7	4
14	4	3	7	4
15	5	3	8	5
16	4	3	7	4
17	3	2	5	1
18	4	5	9	5
19	5	3	8	5
20	4	3	7	4
21	4	4	8	5
22	3	5	8	5
23	3	2	5	1
24	5	5	10	5
25	3	3	6	2
26	5	4	9	5
27	4	3	7	4
28	5	4	9	5
29	5	4	9	5
30	4	3	7	4
31	5	4	9	5
32	4	2	6	2
33	4	4	8	5

Formulas and Summary:

FORMULA PARA PERCENTIL 20=	6
FORMULA PARA PERCENTIL 40=	7
FORMULA PARA PERCENTIL 60=	7
FORMULA PARA PERCENTIL 80=	8

Opinion del trabajador	Cientes N°	Encuestados %
Nunca	40	17%
Casi nunca	41	18%
A veces	0	0%
Casi siempre	66	28%
Siempre	87	37%
TOTAL	234	100%

Chart: ACTITUD

Opinion	Porcentaje
Nunca	17%
Casi nunca	18%
A veces	0%
Casi siempre	28%
Siempre	37%

ANEXO N°21

Microsoft Excel interface showing a spreadsheet and a chart.

Spreadsheet Data:

	P30	P31	TOTAL	CATEGORIZACION
3	4	4	8	4
4	5	5	10	5
5	4	4	8	4
6	4	4	8	4
7	4	4	8	4
8	4	4	8	4
9	4	4	8	4
10	5	5	10	5
11	4	4	8	4
12	4	4	8	4
13	4	4	8	4
14	4	4	8	4
15	3	3	6	1
16	4	4	8	4
17	3	3	6	1
18	5	5	10	5
19	4	4	8	4
20	4	4	8	4
21	3	4	7	2
22	4	4	8	4
23	4	3	7	2
24	5	5	10	5
25	4	4	8	4
26	5	5	10	5
27	5	5	10	5
28	5	5	10	5
29	5	4	9	5
30	4	3	7	2
31	5	4	9	5
32	3	3	6	1
33	4	4	8	4
34	5	5	10	5

Chart Data: FACILIDAD DE APRENDIZAJE

Opinion del trabajador	Cientes N*	Encuestados %
Nunca	11	5%
Casi nunca	57	24%
A veces	0	0%
Casi siempre	77	33%
Siempre	89	38%
TOTAL	234	100%

Chart Data: FACILIDAD DE APRENDIZAJE (Bar Chart)

Categoría	Porcentaje
Nunca	5%
Casi nunca	24%
A veces	0%
Casi siempre	33%

77	4	5	5	4	2	5	5	3	5	5	5	5	5	5	2	1	5	4	5	4	3	3	3	4	5	5	3	5	5	5	5
78	5	5	3	2	3	5	4	4	5	5	5	3	2	2	2	5	2	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5
79	3	2	3	2	2	4	4	4	4	3	3	4	5	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	
80	4	4	5	4	2	4	4	4	4	3	4	4	3	2	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	
81	2	2	4	3	2	4	5	5	4	5	4	1	1	2	1	2	2	4	2	3	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	
82	3	3	4	3	4	5	4	4	4	5	4	2	2	2	1	1	4	4	2	3	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	
83	3	3	3	3	2	5	4	4	5	4	5	3	2	2	1	2	3	3	3	2	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	
84	4	2	3	3	1	5	4	3	5	5	5	4	3	3	1	3	3	2	5	5	4	3	3	4	5	4	3	5	5	4	
85	3	1	3	1	1	5	5	3	5	5	5	3	5	1	1	1	1	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	
86	4	2	3	1	1	3	3	4	5	4	4	3	2	3	3	3	3	2	3	2	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	
87	4	3	4	3	1	1	5	5	5	5	5	4	5	1	1	3	3	3	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	
88	3	4	5	5	2	4	5	4	4	4	4	3	5	2	2	2	3	4	4	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	
89	3	5	3	3	1	3	4	3	4	3	4	2	5	1	1	3	3	4	5	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	
90	4	2	3	1	1	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
91	3	4	4	3	2	5	5	4	4	4	4	2	3	2	1	3	2	3	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	
92	3	3	3	3	2	5	4	4	5	4	5	3	2	2	1	2	3	3	3	2	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	
93	4	2	3	3	1	5	4	3	5	5	4	3	3	1	3	3	2	5	5	4	3	3	4	5	4	3	5	5	5	4	
94	3	1	3	1	1	5	5	3	5	5	5	3	5	1	1	1	1	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	
95	4	2	3	1	1	3	3	4	5	4	4	3	2	3	3	3	3	2	3	2	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	
96	4	3	4	3	1	1	5	5	5	5	5	4	5	1	1	3	3	3	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	
97	3	4	5	5	2	4	5	4	4	4	4	3	5	2	2	2	3	4	4	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	
98	3	5	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	2	5	1	1	3	4	5	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	
99	4	2	3	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
100	3	4	4	3	2	5	5	4	4	4	4	2	3	2	1	3	2	3	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	
101	3	2	3	3	1	4	3	2	4	4	4	5	4	4	2	2	2	3	4	5	3	5	5	3	4	3	2	4	4	4	5
102	4	3	4	4	1	4	3	2	4	3	3	4	3	4	1	1	2	2	4	5	4	3	5	4	4	3	2	4	3	3	4
103	3	2	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	2	2	4	4	4	3	5	3	4	4	3	3	4	3	4	3
104	3	2	3	3	3	5	3	4	4	3	4	5	4	4	2	2	2	3	4	4	3	4	3	5	3	4	4	3	4	5	
105	4	4	3	4	3	4	3	3	4	5	5	4	4	5	2	2	2	4	4	3	4	5	4	4	3	4	5	5	4	4	
106	4	3	5	3	1	4	3	2	4	4	4	5	4	3	1	2	4	4	5	3	4	5	3	4	3	2	4	4	4	4	
107	3	2	4	4	1	4	3	3	4	3	4	4	4	1	2	1	3	4	5	3	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	
108	3	4	3	3	1	4	3	2	4	3	4	5	4	5	2	1	2	2	4	4	3	4	5	3	4	3	2	4	3	4	5
109	3	2	3	5	2	4	3	3	4	3	4	4	3	4	2	2	1	3	4	5	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	
110	4	3	4	4	2	4	3	2	4	3	2	2	4	4	1	2	1	4	4	5	4	3	3	4	3	2	4	3	2	2	
111	4	4	4	3	2	4	3	2	4	3	3	3	5	5	2	2	2	3	4	4	3	4	3	3	4	3	2	4	3	3	3
112	3	2	5	4	2	4	3	4	4	3	4	4	5	4	3	1	1	2	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	
113	4	4	3	3	2	4	4	3	4	3	4	5	3	4	2	2	2	4	4	5	3	4	3	5	4	3	4	3	4	5	
114	4	3	3	3	2	4	3	4	5	3	4	4	3	5	1	2	1	3	4	4	3	4	3	5	4	3	4	5	3	4	4
115	3	2	4	3	2	5	3	4	4	5	4	5	5	4	2	1	1	3	5	4	4	5	5	4	5	3	4	4	5	4	5
116	4	3	5	4	2	4	3	3	4	3	3	4	3	4	1	2	2	2	5	4	3	4	3	5	4	3	3	4	3	3	4
117	3	2	3	3	2	5	4	2	4	3	4	5	3	5	3	1	1	2	4	5	3	5	4	5	5	4	2	4	3	4	5
118	4	3	3	3	2	5	3	4	4	3	3	4	5	4	3	2	2	3	4	4	3	4	3	5	3	4	4	3	3	4	4
119	4	4	5	4	1	4	3	3	4	4	3	4	4	5	1	2	1	4	5	4	2	4	4	5	4	3	3	4	3	3	4
120	3	2	4	3	1	4	3	2	4	5	4	4	5	4	1	1	1	3	5	4	3	4	3	5	4	3	2	4	5	4	4
121	4	3	3	3	1	3	3	2	4	3	4	4	4	5	3	1	1	2	4	5	2	4	3	5	3	2	4	3	4	4	4
122	4	4	3	3	1	4	4	3	4	3	4	3	5	4	1	2	2	4	5	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3
123	3	2	4	4	1	3	3	2	4	3	4	3	5	4	3	2	2	3	5	4	4	3	4	5	3	3	2	4	3	4	3
124	4	3	3	4	1	4	3	2	4	3	3	4	3	4	1	1	1	3	4	4	3	4	3	5	4	3	2	4	3	3	4
125	4	3	5	4	1	3	3	3	5	5	5	4	3	4	1	2	1	2	5	5	3	4	3	5	3	3	3	5	5	5	4
126	3	2	3	3	1	4	3	3	4	3	4	4	5	4	1	2	2	2	4	4	3	4	3	5	4	3	3	4	3	4	4
127	4	3	4	3	2	5	3	2	4	3	3	4	5	4	1	1	2	4	4	5	4	3	3	4	5	3	2	4	3	3	4
128	3	2	5	4	2	4	3	3	4	3	4	5	4	4	2	2	2	3	4	5	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	5
129	4	3	3	4	2	5	3	2	4	3	4	3	4	4	1	1	1	2	4	5	3	4	5	4	5	3	2	4	3	4	3
130	4	4	4	3	1	5	4	3	4	3	3	3	3	4	3	2	2	3	4	4	3	3	3	5	5	4	3	4	3	3	4
131	3	2	5	4	2	5	3	2	4	3	4	4	5	4	1	1	1	4	4	4	3	3	4	4	5	3	2	4	3	4	4
132	4	3	3	4	2	5	3	3	5	3	4	3	5	1	2	2	2	4	4	4	3	4	4	5	3	2	4	3	4	4	4
133	4	3	4	3	3	4	3	2	4	3	4	3	5	2	1	1	3	4	4	3	4	4	5	4	3	2	4	3	4	3	3
134	4	4	3	3	3	4	3	2	4	5	4	4	4	5	1	2	2	3	4	4	3	3	3	3	4	3	2	4	5	4	4
135	3	2	5	5	3	4	3	3	5	3	4	5	5	3	2	1	4	4	5	3	4	3	5	4	3	3	5	3	4	4	5
136	4	3	3	4	2	1	5	3	2	4	3	3	5	3	4	1	2	2	4	5	3	3	4	4	5	3	2	4	3	3	5
137	4	4	3	3	1	4	3	3	4	3	3	5	5	4	2	1	2	3	4	4	3	4	4	5	4	3	3	4	3	3	5
138	4	4	4	3	1	5	3	2	4	3	4	4	3	4	2	1	1	2	4	5	3	3	3	4	5	3	2	4	3	4	4
139	4	3	5	4	2	4	5	4	4	3	4	3	5	4	1	1	2	3	4	4	3	4	4	3	4	5	4	4	3	4	3
140	3																														

163	3	2	3	5	3	4	3	2	4	3	4	3	5	5	3	2	1	3	4	5	3	4	3	4	4	3	2	4	3	4	3	
164	4	3	3	5	1	4	5	3	4	5	5	4	5	4	1	1	2	3	5	4	4	3	4	3	4	4	5	3	4	5	4	
165	4	4	3	4	2	5	3	2	5	3	4	3	3	4	3	1	1	2	4	4	3	4	3	3	5	3	2	5	3	4	3	
166	4	3	3	5	3	4	3	3	4	5	5	3	4	5	2	2	2	4	4	5	3	5	4	3	4	3	3	4	5	5	3	
167	3	2	3	4	1	5	4	2	5	4	4	3	4	4	1	1	1	3	4	5	3	4	4	3	5	4	2	5	4	4	3	
168	4	3	5	5	1	4	3	4	4	3	4	5	4	5	2	2	2	3	5	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	5	
169	3	2	4	5	1	5	4	3	4	4	4	3	4	4	3	2	1	2	5	4	4	3	3	3	5	4	3	4	4	4	3	
170	4	4	3	4	2	4	3	3	5	5	5	4	3	4	1	1	2	4	4	4	3	5	4	5	4	3	3	5	5	5	4	
171	4	3	4	5	1	5	4	2	4	3	3	4	4	5	3	1	1	3	4	5	3	5	4	4	5	4	2	4	3	3	4	
172	3	2	3	4	1	4	3	3	5	5	4	3	5	4	1	2	2	3	4	5	4	3	4	5	4	3	3	5	5	4	3	
173	3	2	3	3	2	4	5	2	4	3	4	4	3	4	3	1	1	2	5	4	3	4	5	3	4	5	2	4	3	4	4	
174	4	3	3	4	1	5	3	4	4	3	5	4	4	5	1	1	2	4	4	5	4	3	4	5	5	3	4	4	3	5	4	
175	4	4	3	4	2	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	2	1	3	5	4	3	4	3	5	4	4	3	4	3	3	4	
176	3	2	3	4	2	5	3	2	4	3	4	4	5	5	1	2	2	2	5	4	3	4	3	5	5	3	2	4	3	4	4	
177	4	3	3	3	2	4	3	4	5	4	4	3	3	4	3	2	1	2	5	4	3	4	3	5	4	3	4	5	4	4	3	
178	3	2	3	3	1	5	3	3	4	5	5	4	3	4	1	2	1	4	4	4	5	3	4	4	5	3	3	4	5	5	4	
179	4	3	3	4	1	4	4	3	5	3	4	4	3	4	2	1	1	3	4	5	4	3	4	4	4	4	3	5	5	4	3	
180	3	2	3	4	2	4	3	2	4	3	3	5	3	5	2	1	2	4	5	4	3	4	5	3	4	3	2	4	3	3	5	
181	4	3	5	4	1	5	4	4	5	4	4	3	4	5	1	2	2	3	4	5	3	3	4	3	5	4	4	5	4	4	3	
182	4	4	4	5	3	4	3	3	5	3	4	5	4	5	3	1	2	2	4	4	3	5	4	3	4	3	3	5	3	4	5	
183	3	2	3	4	1	5	3	2	4	5	3	4	3	4	1	2	1	2	5	4	3	4	3	5	5	3	2	4	5	3	4	
184	4	3	3	4	3	4	5	4	5	3	3	4	4	5	3	2	2	4	4	5	3	4	3	4	4	5	4	5	3	3	4	
185	4	4	3	4	3	4	3	2	4	3	4	5	4	5	2	2	1	3	4	4	3	4	3	5	4	3	2	4	3	4	5	
186	4	3	5	4	1	5	3	2	3	3	5	4	3	4	3	2	2	4	5	4	3	4	5	3	5	3	2	3	3	5	4	
187	3	2	3	4	3	4	4	3	5	3	4	3	4	2	1	2	3	4	4	3	4	3	5	4	4	3	2	3	5	3	4	
188	4	3	3	4	3	5	3	4	4	3	5	4	4	4	3	2	1	2	4	4	3	4	5	3	5	3	4	4	3	5	4	
189	3	2	3	4	1	4	4	2	5	3	4	5	3	5	1	2	2	4	5	4	4	3	5	4	4	4	2	5	3	4	5	
190	3	2	3	5	1	5	4	3	4	3	5	4	4	5	2	1	1	3	4	4	3	4	3	5	5	4	4	3	4	3	5	4
191	4	3	4	4	1	4	3	3	4	3	5	4	3	4	3	2	2	2	5	4	3	4	5	3	4	3	3	4	3	5	4	
192	4	4	3	4	2	5	4	3	5	5	4	3	3	5	3	1	1	2	4	4	4	3	4	3	5	4	3	5	5	4	3	
193	4	3	3	5	2	4	3	2	4	3	4	3	4	3	5	2	1	2	4	4	5	3	4	3	5	4	3	2	4	3	4	3
194	3	2	3	4	2	4	5	4	4	3	3	4	3	4	1	1	2	3	4	4	3	3	3	3	4	5	4	4	3	3	4	
195	4	3	3	4	2	5	3	2	5	3	3	3	3	4	3	2	1	2	4	4	3	3	4	4	5	3	2	5	3	3	3	
196	4	4	3	5	2	5	3	2	4	3	4	4	3	4	3	1	2	4	4	4	3	3	4	4	5	3	2	4	3	4	4	
197	4	4	3	4	3	5	3	2	4	3	4	3	3	5	3	2	1	3	4	5	3	4	4	4	5	3	2	4	3	4	3	
198	2	2	3	4	1	5	3	3	4	3	5	5	3	4	1	2	1	2	4	5	3	3	4	4	5	3	3	4	3	5	5	
199	4	3	4	3	1	4	3	4	3	4	5	3	5	4	1	2	2	3	4	4	3	3	5	3	4	3	4	3	4	5	3	
200	3	2	3	4	1	4	3	2	5	3	4	3	4	5	2	2	1	2	4	5	3	4	3	5	4	3	2	5	3	4	3	
201	3	3	3	3	2	5	4	4	5	4	5	5	5	3	2	2	1	2	3	3	3	2	4	5	4	5	4	5	4	5	5	
202	4	2	3	3	1	5	4	3	5	5	5	4	3	3	1	3	3	2	5	5	4	3	3	4	5	4	3	5	5	5	4	
203	3	1	3	1	1	5	5	3	5	5	5	5	3	5	1	1	1	1	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	
204	4	2	3	1	1	3	3	4	5	4	4	4	3	2	3	3	3	3	2	3	2	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	
205	4	3	4	3	1	2	5	4	5	5	5	5	5	4	5	1	1	3	3	3	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	
206	3	4	5	5	2	4	5	4	4	4	4	4	3	5	2	2	2	3	4	4	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	
207	3	5	3	3	1	3	4	3	4	4	3	4	2	5	1	1	3	3	4	5	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	
208	4	2	3	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
209	3	4	4	3	2	5	5	4	4	4	4	4	2	3	2	1	3	2	3	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	
210	3	3	3	3	2	5	4	4	5	4	5	5	3	2	2	1	2	3	3	3	2	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	
211	4	2	3	3	1	5	4	3	5	5	5	4	3	3	1	3	3	2	5	5	4	3	3	4	5	4	3	5	5	5	4	
212	3	1	3	1	1	5	5	3	5	5	5	5	3	5	1	1	1	1	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	
213	4	2	3	1	3	3	3	4	5	4	4	4	3	2	3	3	3	2	3	2	4	4	4	5	3	3	4	5	4	4	4	
214	4	3	4	3	1	1	5	5	5	5	5	5	4	5	1	1	3	3	3	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	
215	3	4	5	5	2	4	5	4	4	4	4	4	3	5	2	2	2	3	4	4	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	
216	3	5	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	2	5	1	1	3	3	4	5	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	
217	4	2	3	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
218	3	4	4	3	2	5	5	4	4	4	4	4	2	3	2	1	3	2	3	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	
219	3	3	3	3	2	5	4	4	5	4	5	3	5	3	2	2	1	2	3	3	3	2	4	5	4	5	4	4	5	4	5	
220	4	2	3	3	1	5	4	3	5	5	5	4	3	3	1	3	3	2	5	5	4	3	3	4	5	4	3	5	5	5	4	
221	3	1	3	1	1	5	5	3	5	5	5	5	3	5	1	1	1	1	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	
222	4	2	3	1	1	3	3	4	5	4	4	4	3	2	3	3	3	2	3	2	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	
223	4	3	4	3	1	1	5	5	5	5	5	5	4	5	1	1	3	3	3	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	
224	3	4	5	5	2	4	5	4	4	4	4	4	3	5	2	2	2	3	4	4	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	

ANEXO 22: ACTA DE ORIGINALIDAD DE TESIS

	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
---	--	---

Yo, Randall Manolo Gutierrez Chilca, Docente de la Facultad de Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo - Chimbote, revisor de la tesis titulada:

“INCENTIVOS LABORALES Y EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES DEL HOSPITAL ESSALUD III CHIMBOTE -2018”, de los estudiantes Castro Cornejo Jairo Rubén y Vásquez Ponte Dalia Yomira, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lugar y Fecha: Nuevo Chimbote 12 de Diciembre de 2018


Firma

Randall Manolo Gutierrez Chilca

DNI: 41942904

ANEXO 23: AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN

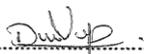
 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	--	---

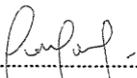
Nosotros Dalia Yomira Vásquez Ponte identificado con DNI N° 77436167 y Jairo Ruben Castro con N° 71772861 Cornejo Egresados de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo, autorizamos (x), No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado :

“INCENTIVOS LABORALES Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES DEL HOSPITAL ESSALUD III CHIMBOTE – 2018”; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art.23 y Art. 33.

Fundamentación en caso de no autorización:

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....


.....
Firma
Dalia Yomira Vasquez Ponte
DNI: 77436167


.....
Firma
Jairo Ruben Castro Cornejo
DNI: 71772861

FECHA: 13 de Diciembre del 2018

ANEXO 24: AUTORIZACIÓN DE VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE
EP DE ADMINISTRACIÓN

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:
JAIRO RUBEN CASTRO CORNEJO

INFORME TÍTULADO:
“INCENTIVOS LABORALES Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DE LOS
TRABAJADORES DEL HOSPITAL ESSALUD III DE CHIMBOTE - 2018”

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 05/12/2018

NOTA O MENCIÓN: Diecisiete (17)



FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE
EP DE ADMINISTRACIÓN

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

DALIA YOMIRA VÁSQUEZ PONTE

INFORME TÍTULADO:

“INCENTIVOS LABORALES Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DE LOS
TRABAJADORES DEL HOSPITAL ESSALUD III DE CHIMBOTE - 2018”

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 05/12/2018

NOTA O MENCIÓN: Diecisiete (17)



FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN