



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Incentivos laborales y desempeño organizacional en los  
trabajadores de la empresa Inversiones Turísticas Molokai,  
distrito de San Isidro, Lima 2020**

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

**AUTOR:**

Portal Caballero, Christian Neme (ORCID: 0000-0002-6796-2840)

**ASESOR:**

Dr. García Yovera, Abraham José (ORCID: 0000-0002-5851-1239)

**LINEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

LIMA – PERÚ

2021

## **Dedicatoria**

A mi madre por su constante aliento y apoyo.

**Agradecimiento:**

Con especial gratitud a la Universidad Cesar Vallejo por darme la oportunidad de poder obtener el título de licenciado en Administración de empresas y a mi asesor Dr. Abraham José García Yovera, por sus conocimientos brindados al estudiante.

## Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento:	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de Tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	<b>1</b>
<b>II. MARCO TEÓRICO</b>	<b>4</b>
<b>III. METODOLOGÍA</b>	<b>9</b>
<b>3.1. Tipo y diseño de investigación:</b>	<b>9</b>
<b>3.2. Variables y operacionalización:</b>	<b>9</b>
<b>3.3. Población, muestra y muestreo:</b>	<b>11</b>
<b>3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:</b>	<b>11</b>
<b>3.5. Procedimientos:</b>	<b>11</b>
<b>3.6. Método de análisis de datos:</b>	<b>12</b>
<b>3.7. Aspectos éticos:</b>	<b>12</b>
<b>IV. RESULTADOS</b>	<b>13</b>
<b>V. DISCUSIÓN</b>	<b>17</b>
<b>VI. CONCLUSIONES</b>	<b>21</b>
<b>VII. RECOMENDACIONES</b>	<b>22</b>
REFERENCIAS	23
ANEXOS	27

## Índice de Tablas

Tabla 1. Variable Incentivos Laborales	10
Tabla 2. Desempeño Organizacional	10
Tabla 3. Cruzada entre incentivos laborales vs. dimensión resultados	13
Tabla 4. Cruzada entre incentivos laborales vs. dimensión cumplimiento de tareas	14
Tabla 5. Cruzada entre incentivos laborales vs. dimensión efectividad	15
Tabla 6. Cruzada entre incentivos laborales vs. desempeño organizacional	16

## Resumen

El estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre Incentivos laborales y desempeño organizacional en los trabajadores de la empresa Inversiones Turísticas Molokai, Lima 2020. La investigación fue de carácter descriptiva, cuantitativa y no experimental. La población estuvo conformada por 30 y una muestra de 30 colaboradores. En la recolección de datos se utilizó un análisis exploratorio en los trabajadores de la empresa para evaluar las variables incentivos laborales y desempeño organizacional, usando el cuestionario como instrumento que consto de 30 preguntas de acuerdo a la escala de Likert en referencia a los estudios de Silva, Chiavenato con dimensiones en lo laboral, gestión administrativa empresarial y producción para la variable independiente incentivos laborales y con dimensiones de resultados, cumplimiento de tareas y efectividad para variable dependiente desempeño organizacional. Para el procesamiento de datos, se usó el programa SPSS 25, cuyos resultados categorizados indicaron que la dimensión resultados se encuentra en nivel regular de 56,7% la dimensión cumplimiento de tareas se encuentra en nivel regular de 43.3 y para dimensión efectividad se encuentra en nivel regular con un 50,0%. Concluyendo tenemos que los incentivos tienen relación de manera regular con los resultados en un 60%.

**Palabras clave:** Incentivos laborales, Desempeño organizacional, trabajadores

## **Abstract**

The objective of the study was to determine the relationship between labor incentives and organizational performance in the workers of the company Inversiones Turisticas Molokai, Lima 2020; the research was descriptive, quantitative and not experimental. The population consisted of 30 and a sample of 30 collaborators. In the data collection, an exploratory analysis was used in the workers of the company to evaluate the variables work incentives and organizational performance, using the questionnaire as an instrument that consisted of 30 questions according to the Likert scale in reference to Silva's studies. , Chiavenato with dimensions in labor, business administrative management and production for the independent variable work incentives and with dimensions of results, fulfillment of tasks and effectiveness for the dependent variable organizational performance. For data processing, the SPSS 25 program was used, whose categorized results indicated that the results dimension is at a regular level of 56.7%, the task fulfillment dimension is at a regular level of 43.3 and for the effectiveness dimension it is at regular level with 50.0%. Concluding we have that incentives are regularly related to results by 60

Keywords: Labor incentives, Organizational performance, and workers

## I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, en el mundo de las empresas dedicadas al rubro de turismo, los incentivos laborales han tenido significativa importancia, esto debido a que estas organizaciones responden a su rentabilidad en el nivel de la productividad.

Manjarrez, et al. (2020) determinaron que algunas empresas mejoraron el desempeño laboral en la organización por medio de una participación constante de los directivos, incentivando de forma regular en la productividad de sus trabajadores con la finalidad de contribuir a la misión de la organización. Desde esa óptica, el estudio concluyó que el desempeño dependerá de un ambiente idóneo, una motivación constante y una capacidad adecuada.

Hoy en día, la gran mayoría de las empresas han diseñado estrategias de atracción y retención dirigidas a sus trabajadores para ser productivos a través de las compensaciones que perciben, esto es, un ingreso económico estable que satisfaga sus necesidades económicas; sin embargo, se han ido implementando estrategias de tipo motivacional que han tenido un similar impacto en el desempeño. De ese modo, se concluyó que no solo los incentivos económicos tienen preferencia sino también los incentivos no económicos como pueden ser el mérito, el reconocimiento a la obtención de metas, la autonomía en la toma de decisiones (Madero,2019)

Asimismo, Chiang y San Martín (2015) han afirmado que es muy importante considerar el desempeño y satisfacción laboral desde el momento en que hay recursos humanos dentro de una organización. Estos mismos autores han considerado que una percepción positiva de los colaboradores con respecto a su entorno laboral, está relacionada con un desarrollo eficiente en las tareas de los mismos.

En una revisión de diez investigaciones enfocadas en la aplicación de incentivos económicos y sus consecuencias en entidades universitarias en la que se evaluaron los incentivos por pago de méritos y los efectos respecto a la motivación, producción y satisfacción del profesorado. Esta revisión determinó que si bien hay una mejora en la motivación del personal académico también se generan ciertas actitudes individualistas y mercantilistas en el ámbito educativo por lo que se recomienda el uso de otras estrategias (Bonifaz, 2018).



Guartán, et al. (2019) han considerado al desempeño laboral como un paso trascendental para el éxito de una empresa. En ese sentido, se ha considerado a la puntualidad, imagen personal, protocolo y resolución de conflicto como factores determinantes para estimar el desenvolvimiento de los trabajadores dentro de una empresa. Tena-Sánchez (2018) ha afirmado que el incentivo económico representa uno de los principales estímulos para trabajar y complementando esto, ha añadido que el trabajo puede ofrecer otros beneficios adicionales al trabajador como son estima, autoestima o autorrealización.

En relación con lo descrito previamente, se desarrolló una investigación en la empresa Inversiones Turísticas Molokai, dedicada al rubro de turismo ubicada en el distrito de San Isidro Lima. En dicha institución se ha venido observando la necesidad de brindar incentivos aplicados al desempeño organizacional para una mejora de la interrelación laboral entre directivos y colaboradores dentro de la empresa y de esa forma cumplir con los objetivos y metas planteadas dentro de la misma. Dentro de los problemas encontrados en esta organización podemos señalar los siguientes: En primer lugar, no cumple con una normatividad organizacional que beneficie al colaborador, por ejemplo, los incentivos no eran considerados en los contratos de trabajo de los trabajadores. En segundo lugar, no existe una política de incentivos, es decir solo otorga beneficios económicos de acuerdo al desempeño de cada trabajador. Como tercer punto encontramos el descontento de los trabajadores, ya que no se incentiva en base al cumplimiento de resultados o metas.

**Justificación:** Este trabajo se justifica desde diversos puntos de vista: a nivel Teórico, porque posibilita la revisión analítica y crítica de la Gestión Administrativa en una empresa mediana, considerando un estudio casuístico sobre el nivel de desempeño de los recursos humanos en su relación con incentivos dirigido a los trabajadores, con el propósito de elevar su rendimiento laboral. En un nivel práctico y en base a la información a obtenerse por los métodos cuantitativos y cualitativos se podrá establecer una base sólida de conocimientos teóricos para la mejora continua de su quehacer laboral. Y a nivel metodológico por el uso de métodos y de diseños de investigación validados a través de la aplicación de una encuesta como técnica de recolección de datos.

**Formulación del problema:** Ante esto, se ha desarrollado la siguiente incógnita: ¿De qué manera se relacionan los incentivos laborales y el desempeño organizacional en la empresa Inversiones Turísticas Molokai, distrito de san isidro, Lima 2020?

Problemas específicos: Y, por consiguiente, algunas cuestiones específicas ¿Qué relación existe entre los incentivos laborales con la dimensión resultados en la empresa Inversiones Turísticas Molokai, distrito de san isidro, Lima 2020?; ¿Qué relación existe entre los incentivos laborales y la dimensión cumplimiento de tareas en la empresa Inversiones Turísticas Molokai, distrito de san isidro, Lima 2020?; ¿Qué relación existe entre los incentivos laborales y la dimensión Efectividad en la empresa Inversiones Turísticas Molokai, distrito de san isidro, Lima 2020?

Objetivo general: En base a lo anterior, se ha propuesto determinar de forma general la relación entre incentivos laborales y desempeño organizacional en la empresa Inversiones Turísticas Molokai, distrito de san isidro, Lima 2020.

Objetivos específicos: Del mismo modo, sobre las problemáticas específicas, se busca indicar la relación entre los incentivos laborales y la dimensión Resultados en la empresa Inversiones Turísticas Molokai, distrito de san isidro, Lima 2020; Determinar la relación entre los incentivos laborales y la dimensión cumplimiento de tareas en la empresa Inversiones Turísticas Molokai, distrito de san isidro, Lima 2020; Determinar la relación entre los incentivos laborales y la dimensión Efectividad en la empresa Inversiones Turísticas Molokai, distrito de san isidro, Lima 2020.

Hipótesis general: Por lo propuesto en esta investigación se ha determinado el siguiente supuesto general: Existe relación entre incentivos laborales y el desempeño organizacional en la Empresa Inversiones Turísticas Molokai, distrito de san isidro, Lima 2020.

Hipótesis específicas: Existe relación entre lo laboral con el desempeño organizacional en la empresa Inversiones Turísticas Molokai, distrito de san isidro, Lima 2020. Existe relación entre la gestión administrativa empresarial con el desempeño organizacional en la empresa Inversiones Turísticas Molokai, distrito de san isidro, Lima 2020. Existe relación entre la producción con el desempeño organizacional en la empresa Inversiones Turísticas Molokai, distrito de san isidro, Lima 2020.

## II. MARCO TEÓRICO

Para poder fundamentar de manera objetiva esta investigación, así como los instrumentos utilizados durante el desarrollo de la misma, se ha profundizado en un conjunto de trabajos que señalan la importancia de analizar estas variables.

A nivel internacional, Aguilar y Ortiz, (2016) realizaron un trabajo que consistía en analizar la influencia de los incentivos laborales en el desempeño de los empleados en una empresa de electrodomésticos en Ecuador. La metodología usada estuvo dirigida a casos individuales y del comportamiento de los colaboradores en bases a los incentivos salariales. Los resultados reflejan que los incentivos no económicos como el buen trato o la estima representan una motivación y un creciente estímulo para los trabajadores.

Asimismo, Arango y Sotelo (2019), por medio de un análisis cualitativo de cierta bibliografía con respecto a la gestión del desempeño en Colombia, evidenciaron la importancia de esta variable para la competitividad de las pymes, teniendo en cuenta el enfoque de indicadores. La técnica utilizada fue la revisión documentaria permitiendo brindar un soporte teórico al tema investigado. Este estudio concluye que la gestión permite a estas ser más competitivas utilizando herramientas organizacionales que van a permitir a los actores insertados en los procesos de las organizaciones evaluar los mismos para desarrollar acciones para crear mejoras referidas a la competitividad.

Por otro lado, González y Escalona (2015) realizaron un análisis sobre la forma en que se aplicaban los incentivos laborales de tipo económico y los incentivos sociales a los trabajadores de una empresa en Venezuela, con la intención de determinar si la organización cumple con los colaboradores. Los autores concluyeron que existe la entrega de incentivos por la empresa, pero que no existen la interrelación entre trabajadores y organización, así como los incentivos no son retribuidos en base a una escala salarial que tome en cuenta años de servicio, habilidades y su desempeño.

Antecedentes nacionales: Los autores Desposorio (2017) estudiaron la influencia de los incentivos laborales en la productividad de una empresa en Trujillo. El diseño de investigación fue de tipo no experimental. Los resultados obtenidos permitieron comprobar que los incentivos laborales representan una relevada

importancia en la productividad en la empresa. Este estudio concluye que el incentivo laboral económico cumple una función importante para mejorar la productividad en conjunto con los incentivos no económicos (prueba de chi – cuadrado con un *p valor* menor a .05).

Ludeña (2020) en una investigación realizada en Chiclayo, tuvo como objetivo evaluar la influencia de los incentivos laborales en la productividad de una empresa. El diseño de investigación fue de correlacional- explicativo con un corte transversal. El autor resalta en su investigación que la gestión del talento humano está relacionada con las entregas e incentivos y las mejoras de oportunidades donde existe el compromiso entre empresa y colaborador para la búsqueda de metas y objetivos organizacionales (prueba de chi – cuadrado con un *p valor* menor a .05).

Por otro lado, Guzmán (2019) en una investigación de tipo no experimental correlacional, tuvo como finalidad el de encontrar el grado de asociación entre los incentivos y el desempeño laboral. Está investigación estudio como los incentivos laborales repercutían en el desempeño laboral de los trabajadores de tal institución. Se concluyó que, a mayores incentivos laborales, mayor desempeño en los trabajadores ( $Rho = .642$ ) por lo que una de las recomendaciones fue la de promover la participación de los directivos y la relación de incentivos laborales, a fin de tomar conciencia para la mejora del vínculo laboral en la organización.

Antecedentes locales: Con respecto a investigaciones más cercanas a la localidad de la presente investigación, Bravo (2017) analizó la relación entre los incentivos y su repercusión con la productividad laboral en una empresa en Miraflores, Lima. El diseño fue de tipo correlacional a través de un estudio descriptivo de corte transversal utilizándose técnicas como encuestas. Este estudio concluyó que existe una correlación directa entre ambas variables ( $p < 0.05$ ). Además, se recomendó que si la empresa define bien sus objetivos de la productividad en base a la gestión de negocios se obtendrá el logro de niveles de satisfacción altos en los colaboradores fortaleciendo una relación integradora de empresa y colaborador.

Como último antecedente, se tiene el trabajo de Revilla (2017) en el cual se trató de establecer el tipo de asociación entre los incentivos y la productividad

laboral en una empresa textil. El diseño de investigación fue de tipo correlacional – descriptivo con una muestra de 30 personas y utilizando una escala Likert. El resultado de la investigación fue que se encontró una relación positiva moderada entre ambas variables ( $Rho = .585$ ).

A continuación, se han de describir los fundamentos conceptuales y teóricos que sustentan esta investigación:

Con respecto a la variable Incentivos laborales, Silva (2018) afirma que tienen carácter de naturaleza financiera o no monetario, que son entregados a los colaboradores con la finalidad de estimular sus esfuerzos y su efectividad dentro de las organizaciones. Ferri (2016) menciona que estos incentivos están vinculados al compromiso centralizado en capacitar a los colaboradores en ejecutar sus trabajos de forma independiente de acuerdo con las metas de la organización. Pino y Ponce (2015) considera a los Incentivos como un sistema de remuneración normativa y vinculados a un desempeño superior. Esto significa que se integran otros incentivos no salariales.

Juárez & Carillo (2014). determinan que la importancia de los incentivos radica en primer lugar en que estos están direccionados a los cargos y puestos que ocupa todo el personal dentro de una empresa. En segundo término, va depender de las expectativas que tiene el colaborador, si la empresa está acorde al logro de sus metas y objetivos de la persona y sobre todo si existe un enfoque de equidad. Como tercer punto, el uso de la motivación es vital en una organización por lo que dependerá del poder de atracción que tenga la empresa para mantener y conservar al trabajador.

Con respecto a los factores que componen la variable de incentivos laborales, algunos autores han hecho énfasis en algunas de ellas como en el caso de Bordas (2016) que menciona como una parte importante a la parte laboral, cuyas características principales son la percepción que tienen los colaboradores relacionado al contexto laboral y el espacio donde desarrollan su trabajo. Del mismo modo, Temkin y Ibarra (2018) manifiestan que el trabajo y la ocupación son aspectos fundamentales de esta dimensión.

Por otro lado, García (2020) considera la gestión administrativa como parte fundamental del incentivo laboral, ya que fomenta la rentabilidad económica y social

que presenta una organización direccionada al logro de metas y objetivos trazados por la empresa. La coordinación entre departamentos o áreas dentro de una empresa es importante para llegar a alcanzar un nivel de eficiencia y efectividad.

La producción es otro determinante dentro de los incentivos laborales ya que es una combinación de las habilidades del trabajador, la motivación y el entorno donde se desenvuelve el colaborador. Dentro de esta dimensión encontramos factores que en muchos casos afectan a los trabajadores como son: por ejemplo, el bajo desempeño, la falta de compromiso de las organizaciones hacia el colaborador, los mismos que se encuentran descontentos para la realización de sus labores muchos de ellos no son considerados económicamente para la entrega de incentivos. De ahí, parte la necesidad de entregar bonos económicos a los trabajadores, sin embargo, no solo remunerar a los trabajadores sino también incentivarlos a que trabajen con eficacia, a hacer bien las cosas (Vallejo, 2016).

En referencia a la segunda variable, desempeño laboral, se ha descrito lo siguiente:

Alles (2017) la considera como una concesión integradora basada en un conjunto de comportamientos y resultados de un trabajador en un determinado periodo. Asimismo, Toala y Alvarez. (2017) consideran que esta sirve para evaluar a una empresa a través de los resultados del trabajo donde los procesos y objetivos a lograr dependerá de la naturaleza del entorno y retos que la organización priorice, así como la cantidad de empleados y su compromiso con la empresa y a la vez la satisfacción de sus necesidades. Chiavenato (2020) menciona que el desempeño organizacional es una apreciación sistemática de cada persona en función del desarrollo de sus actividades, de las metas y resultados para alcanzar el logro de su desarrollo potencial y principalmente, su contribución al negocio de la empresa. Finalmente, Cravino (2017) destaca que el desempeño representa un elemento importante dentro del ámbito de los recursos humanos y es considerado uno de los temas primordiales en la gestión de organizaciones, porque es un tema de discusión y opiniones de la controversia.

Como factores importantes de esta dimensión se puede encontrar los resultados deseados que una organización desea obtener, el cumplimiento de

tareas por parte de los colaboradores, la efectividad a nivel de organización, de las competencias y habilidades del trabajador.

Los incentivos representan una forma de repartir el éxito y es a través de los resultados que se obtengan que los propios trabajadores van a generarlo. Dessler y Varela (2017), explican que por medio del desempeño laboral expresan el trabajo realizado por ellos por medio de las habilidades, experiencia y aptitudes se ponen en desarrollo desde que se inicia la labor.

El cumplimiento de tareas es otra pieza fundamental del desempeño ya que está direccionado a los objetivos trazados por la organización. Esta dimensión va permitir evaluar el grado de desarrollo de actividades por parte del trabajador en un menor tiempo posible y si cumple con la calidad requerida. Embid et al. (2011) detallan que esta es una forma de expresar la calidad de los trabajos realizados buscando siempre un desarrollo continuo.

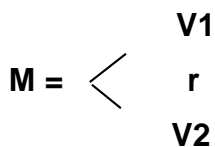
Otro de los aspectos importantes dentro del desempeño organizacional es la efectividad. Según Koontz y Weihrich (2014), representa el logro de metas y objetivos. Las organizaciones hoy en día dentro de un mercado globalizado necesitan tener un alto desempeño para llegar a ser efectivas y competitivas. Para Chiavenato (2020) es el uso adecuado de los recursos y de los resultados obtenidos. Por lo tanto, es una característica muy importante dentro del desempeño laboral ya que se basa en el cumplimiento de metas y objetivos de la organización.

### III. METODOLOGÍA

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

**Tipo de investigación:** La presente investigación fue de tipo aplicada, porque mediante un problema ya establecido y conocido por el investigador se pretende dar solución a un problema que afecta a un grupo o individuo (Sánchez & Reyes, 2015). Es la búsqueda de nuevos conocimientos, la cual nos va permitir a través de los fenómenos o hechos de un contexto social o bien el estudio de un diagnóstico de necesidades y problemas que los conocimientos obtenidos sean aplicados a esta realidad con fines prácticos. El Concytec (2018) también menciona que a través del tipo de investigación aplicada se puede obtener resultados y análisis de estudio considerando resultados útiles y práctico en la investigación

**Diseño de Investigación:** La presente investigación fue de carácter no experimental (Hernández et al.,2014) ya que solo se recogió información de las variables. Es descriptivo porque posibilita el conocimiento detallado de las características y propiedades de la gestión administrativa y es correlacional, porque relaciono las dos variables, siguiendo el diagrama:



Dónde: M = Los trabajadores de la Empresa Inversiones Turísticas Molokai

V 1 = Incentivos laborales.

V 2 = Desempeño organizacional.

R = Coeficiente de relación entre Variables.

#### 3.2. Variables y operacionalización:

Las variables utilizadas en esta investigación son las siguientes:

Variable independiente: Incentivos laborales

Variable dependiente: Desempeño organizacional



**Tabla 1. Variable Incentivos Laborales**

<b>Variables de estudio</b>	<b>Definición conceptual</b>	<b>Definición operacional</b>	<b>Dimensión</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Escala de medición</b>
Incentivos laborales	Los incentivos tienen carácter de naturaleza financiera o no monetario que son entregados a los colaboradores con la finalidad de estimular sus esfuerzos y su efectividad dentro de las organizaciones. Silva (2018).	El cuestionario de elaboración propia está regido en base a la Escala Lickert, escala que se adapta al contexto del estudio de esta investigación con enfoque cuantitativo. Se elaboraron 30 preguntas. Hernandez, (2014).	Laboral  Gestión administrativa empresarial  Producción	Salario Motivación  Normatividad Capacidad  Bonos Eficacia	Ordinal

**Tabla 2. Desempeño Organizacional**

<b>Variables de estudio</b>	<b>Definición conceptual</b>	<b>Definición operacional</b>	<b>Dimensión</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Escala de medición</b>
Desempeño organizacional	“El desempeño laboral en las organizaciones”. El autor expone en su estudio una definición del desempeño laboral donde refiere que los colaboradores realizan acciones y comportamientos para poder conseguir los objetivos y metas que proponen las empresas. Montenegro y Valenzuela (2019).	El cuestionario de elaboración propia está regido en base a la Escala Lickert, la cual se adapta al contexto del estudio de esta investigación con enfoque cuantitativo. Se elaboraron 30 preguntas. Hernandez, (2014).	Resultados  Cumplimiento de tareas  Efectividad	Iniciativa Compromiso  Desempeño Calidad  Metas Tiempo	Ordinal

### **3.3. Población, muestra y muestreo:**

**Población:** La población está formada por un conjunto de personas que van a tener cosas o afinidades en común, es de vital importancia considerar a la población en un estilo de investigación para poder ser analizada y poder obtener resultados. (Hernandez et al, 2014, p. 174)

La población en estudio o unidad de análisis, lo constituye los 30 trabajadores de la Empresa, distinguiendo Directivos y trabajadores de planta.

**Muestra:** Respecto a la muestra, no se aplicará un diseño muestral, ya que los instrumentos de opinión y actitudes se aplicará al total de 30 trabajadores.

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

Según Arias (2016) La técnica es un procedimiento utilizado para conseguir información para la investigación, asimismo considera que un instrumento de recogida de datos, es un recurso que se utiliza para el registro de una información relevante. Lopez y Fachelli (2015) menciona que la encuesta es una técnica de adquisición de información de interés social, mediante un cuestionario previamente elaborado, a través del cual se puede conocer la opinión o valoración del sujeto seleccionado en una muestra sobre un asunto dado. Para la presente Investigación se hizo uso del cuestionario como instrumento, cuyo propósito es medir las actitudes del sujeto con alternativas de respuesta en forma ordenada (Ventura – León, 2018). Los instrumentos utilizados en esta investigación fueron elaborados por el investigador.

### **3.5. Procedimientos:**

Arias, J (2020) Se refiere a organizar procedimientos para la recolección de datos e recursos empleados. Se elaboró un cuestionario como instrumento de 30 preguntas. En primera instancia se escogió el instrumento para medir la variable de estudio, a su vez, se estableció la población y muestra, posterior a ello se realizó la coordinación con el gerente general de la empresa para la aplicación del cuestionario teniendo en cuenta la muestra. Por último, se procedió a la aplicación de la encuesta de manera presencial en donde se les brindó un consentimiento informado a los participantes explicando el propósito de la investigación con los que se trabajará. Para el vaciado de datos se hizo uso del programa de Microsoft Office Excel, asimismo para el procesamiento de los datos el paquete estadístico para Ciencias Sociales (SPSS).

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

La información obtenida por los cuestionarios fue registrada y ordenada en una hoja de cálculo de Microsoft Excel. Luego, se utilizó el Paquete Estadístico para Ciencias Sociales (SPSS) versión 25 y Jamovi versión 1.1.9 (Jamovi Project, 2018) para el análisis estadístico respectivo. Se corroboró la confiabilidad por consistencia interna de los instrumentos creados por medio del coeficiente de alfa ( $\alpha$ ), cuyos valores recomendados deben estar por encima de .70 y cuando es un instrumento recién elaborado, por encima de .50 (Campos & Oviedo, 2008). Finalmente, para el análisis correlacional de las variables se trabajó con el Test de Rango de correlación de orden de Spearman para poder comprobar las hipótesis planteadas.

### **3.7. Aspectos éticos:**

Siguiendo los lineamientos de Komić, Marušić, & Marušić (2015) para la aplicación de las técnicas de acopio de datos a trabajadores, se efectuó en forma clara explicando el motivo del estudio en proceso. No se proporcionó ninguna referencia que pueda identificar a los participantes, la información a obtenerse fue utilizada sólo para los fines de la investigación y se respetaron informaciones vertidas por los participantes en todas las fases de la investigación.

#### IV. RESULTADOS

**Objetivo específico 01:** Determinar la relación entre los incentivos laborales y la dimensión resultados en la empresa Inversiones Turísticas Molokai, Distrito de San Isidro, Lima 2020.

**Tabla 3. Cruzada entre incentivos laborales vs. dimensión resultados**

		Dimensión Resultados			Total	Correlación
		Deficiente	Regular	Optimo		
VARIABLE INCENTIVOS	Deficiente	23,3%	3,3%	0,0%	26,7%	Rho de Spearman 0,876** Sig. (bilateral) 0,000
	Regular	13,3%	56,7%	0,0%	70,0%	
	Optimo	0,0%	0,0%	3,3%	3,3%	
Total		36,7%	60,0%	3,3%	100,0%	

*Fuente: instrumento aplicado a trabajadores de la empresa Inversiones Turísticas Molokai,*

Nota. En referencia a la tabla 3, para el resultado de la prueba de la hipótesis específica 01, se elaboró el estadígrafo de Rho Spearman, alcanzando una correlación bilateral entre la variable incentivos y la dimensión resultados con un  $r=0,876$ , lo que permite afirmar que existe correlación altamente positiva. Por lo tanto, existe una relación directamente proporcional entre la variable incentivos y la dimensión resultados. Es decir, al aumentar el valor de los incentivos mayor será los resultados en la institución. Para la prueba de aceptación o rechazo de la hipótesis específica, se utilizó el Rho Spearman, donde el resultado del sig. bilateral = 0,000 y por medio de la regla ( $\text{Sig. } 0.000 < 0.05$ ), por ende, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ ) considerando que si existe relación altamente positiva entre la variable incentivos y la dimensión resultados. Esta afirmación se sustenta en el cruce de porcentajes entre la variable independiente y la primera dimensión de la variable dependiente, donde se determina que los incentivos tienen relación de manera regular con los resultados en un 56,7%.

De acuerdo al análisis inferencial en la empresa Inversiones Turísticas Molokai, distrito de San Isidro, Lima 2020, debería aumentar el valor de los incentivos para mejorar el desempeño, lo cual traería mayor rendimiento organizacional.

**Objetivo específico 02:** Determinar la relación entre los incentivos laborales y la dimensión cumplimiento de tareas en la empresa Inversiones Turísticas Molokai, distrito de san isidro, Lima 2020.

**Tabla 4. Cruzada entre incentivos laborales vs. dimensión cumpliendo de tareas**

		Dimensión cumplimiento			Total	Correlación
		Deficiente	Regular	Optimo		
VARIABLE INCENTIVOS	Deficiente	20,0%	6,7%	0,0%	26,7%	Rho de Spearman 0,769** Sig. (bilateral) 0,000
	Regular	10,0%	43,3%	16,7%	70,0%	
	Optimo	0,0%	3,3%	0,0%	3,3%	
Total		30,0%	53,3%	16,7%	100,0%	

*Fuente: instrumento aplicado a trabajadores de la empresa Inversiones Turísticas Molokai,*

Nota. En referencia a la tabla 4 de acuerdo al resultado de la hipótesis específica 02, se elaboró el estadígrafo de Rho Spearman alcanzando una correlación bilateral entre la variable incentivos y la dimensión cumplimiento de tareas con un  $r=0,769$ , lo que permite afirmar que existe correlación altamente positiva. Por lo tanto, existe una relación directamente proporcional entre la variable incentivos y la dimensión cumplimiento de tareas. Es decir, al aumentar el valor de los incentivos mayor será el cumplimiento de las tareas en la institución. Para la prueba de aceptación o rechazo de la hipótesis específica, se utilizó el Rho Spearman, donde el resultado del sig. bilateral = 0,000 y por medio de la regla (Sig. 0.000 < 0.05), por ende, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ ) considerando que si existe relación altamente positiva entre la variable incentivos y la dimensión cumplimiento de tareas. Esta afirmación se sustenta en el cruce de porcentajes entre la variable independiente y la segunda dimensión de la variable dependiente, donde se determina que los incentivos tienen relación de manera regular con los resultados en un 43,3%. De acuerdo al análisis inferencial en Inversiones Turísticas Molokai - San Isidro, debería aumentar el valor de los incentivos de esa manera aumentara el cumplimiento de las tareas, mejorando el desempeño organizacional.

**Objetivo específico 03:** Determinar la relación entre los incentivos laborales y la dimensión efectividad en la empresa Inversiones Turísticas Molokai, distrito de san isidro, Lima 2020.

**Tabla 5. Cruzada entre incentivos laborales vs. dimensión efectividad**

		Dimensión Efectividad			Total	Correlación
		Deficiente	Regular	Optimo		
VARIABLE INCENTIVOS	Deficiente	26,7%	0,0%	0,0%	26,7%	Rho de Spearman 0,767** Sig. (bilateral) 0,000
	Regular	6,7%	50,0%	13,3%	70,0%	
	Optimo	0,0%	0,0%	3,3%	3,3%	
Total		33,3%	50,0%	16,7%	100,0%	

*Fuente: instrumento aplicado a trabajadores de la empresa Inversiones Turísticas Molokai,*

Nota. En referencia a la tabla 5, de acuerdo al resultado de la hipótesis específica 03, se elaboró el estadígrafo de Rho Spearman alcanzando una correlación bilateral entre la variable incentivos y la dimensión cumplimiento de tareas con un  $r=0,767$ , lo que permite afirmar que existe correlación altamente positiva. Por lo tanto, existe una relación directamente proporcional entre la variable incentivos y la dimensión efectividad. Para la prueba de aceptación o rechazo de la hipótesis específica, se utilizó el Rho Spearman, donde el resultado del sig. bilateral = 0,000 y por medio de la regla (Sig. 0.000 < 0.05), por ende, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ ) considerando que si existe relación altamente positiva entre la variable incentivos y la dimensión efectividad. Esta afirmación se sustenta en el cruce de porcentajes entre la variable independiente y la tercera dimensión de la variable dependiente, donde se determina que los incentivos tienen relación de manera regular con los resultados en un 50,0%.

De acuerdo al análisis inferencial en Inversiones Turísticas Molokai - San Isidro, Es decir, al aumentar el valor de los incentivos mayor será la eficiencia y eficacia y por ende la efectividad de la organización.

**Objetivo General:** Determinar la relación entre incentivos laborales y desempeño organizacional en la empresa Inversiones Turísticas Molokai, distrito de san isidro, Lima 2020.

**Tabla 6. Cruzada entre incentivos laborales vs. desempeño organizacional**

		VARIABLE DESEMPEÑO			Total	Correlación
		Deficiente	Regular	Optimo		
VARIABLE INCENTIVOS	Deficiente	20,0%	6,7%	0,0%	26,7%	Rho de Spearman 0,823** Sig. (bilateral) 0,000
	Regular	6,7%	60,0%	3,3%	70,0%	
	Optimo	0,0%	0,0%	3,3%	3,3%	
Total		26,7%	66,7%	6,7%	100,0%	

*Fuente: instrumento aplicado a trabajadores de la empresa Inversiones Turísticas*

Nota. En referencia a la tabla 4.4, de acuerdo al resultado de la hipótesis general elaborado por el Rho Spearman, alcanza una correlación bilateral entre las variables con un  $r = 0,823$ , lo que permite afirmar que existe correlación altamente positiva con un valor de  $\text{sig.} = 0,000 < 0,01$ , por ende, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ ) considerando que si existe relación entre la variable incentivos y la variable desempeño organizacional.

Esta afirmación se sustenta en el cruce de porcentajes entre la variable incentivos y la variable desempeño laboral, donde se determina que los incentivos tienen relación de manera regular con los resultados en un 60,0%. Finalmente, se afirma que de acuerdo al cruce obtenido por las categorías de la tabla 06 realizadas a ambas variables, se determinó que los incentivos tienen relación de manera categórica regular con el desempeño organizacional en un 60,0%.

De acuerdo al análisis inferencial en Inversiones Turísticas Molokai - San Isidro, Es decir, a mayor incentivo (monetarios o no monetarios), por parte de la organización, habrá mejores resultados y por ende mejorar el desempeño organizacional.

## V. DISCUSIÓN

En el presente estudio se planteó como objetivo general: Determinar la relación entre los incentivos laborales y el desempeño organizacional en la empresa Inversiones Turísticas Molokai, distrito de San Isidro, Lima 2020. Por ello se aplicó una encuesta a 30 colaboradores como técnica para obtener datos, posteriormente fueron procesados en el software estadístico SPSS, mediante la correlación de Pearson.

Asimismo, en referencia al objetivo general se plantearon como hipótesis:  $H_1 =$  Existe relación entre incentivos laborales y el desempeño organizacional en la Empresa Inversiones Turísticas Molokai, distrito de san isidro, Lima 2020 y  $H_0 =$  No existe relación entre incentivos laborales y el desempeño organizacional en la Empresa Inversiones Turísticas Molokai, distrito de san isidro, Lima 2020. Donde se obtuvo que De acuerdo al resultado de la hipótesis general elaborado por el Rho Spearman alcanzando una correlación bilateral entre las variables con un  $r = 0,823$ , lo que permite afirmar que existe correlación altamente positiva con un valor de  $\text{sig.} = 0,000 < 0,01$ , por ende, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ ) considerando que si existe relación entre la variable incentivos y la variable desempeño organizacional. Es decir, a mejores incentivos existirá un mejor desempeño organizacional. Todo ello se afirma con la sustentación del cruce obtenido de porcentajes entre ambas variables estudiadas donde se determina que los incentivos tienen relación de manera regular con el desempeño organizacional en un 60,0%. Ello se puede contrastar con la investigación de Aguilar y Ortiz, (2016) sobre "Análisis de incentivos laborales y su influencia en el desempeño de los empleados de la empresa de electrodomésticos Marcimex S.A. de la Ciudad de Milagro año 2016", Ecuador. Esta investigación analizó la influencia que los incentivos laborales tienen en el desempeño de los colaboradores de la mencionada empresa. Donde los resultados reflejaron que los incentivos no económicos como el buen trato la estima representa una motivación y un creciente estímulo para los trabajadores se relacionan de manera significativa con el desempeño laboral de cada colaborador. Del mismo modo se relaciona con la teoría de Silva (2018), quien menciona que los incentivos tienen carácter de naturaleza financiera o no monetario que son entregados a los colaboradores con la finalidad



de estimular sus esfuerzos y su efectividad dentro de las organizaciones. Y con Toala y Álvarez (2017) quienes definen que el desempeño organizacional mide una empresa a través de resultados del trabajo donde los procesos y objetivos a lograr dependerá de la naturaleza del entorno y retos que la organización priorice, así como la cantidad de empleados y su compromiso con la empresa y a la vez la satisfacción de sus necesidades.

Del mismo modo se estableció como primer objetivo específico: Determinar la relación entre los incentivos laborales y la dimensión Resultados en la empresa Inversiones Turísticas Molokai, distrito de san isidro, Lima 2020. De acuerdo al resultado de la hipótesis específica 01 elaborado por el Rho Spearman alcanzando una correlación bilateral entre la variable incentivos y la dimensión resultados con un  $r=0,876$ , lo que permite afirmar que existe correlación altamente positiva con un valor de  $\text{sig.} = 0,000 < 0,01$ , por ende, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (H1) considerando que si existe relación entre la variable incentivos y la dimensión resultados. Es decir, a mejores incentivos existirán mejores resultados. Todo ello se afirma con la sustentación del cruce obtenido de porcentajes entre la variable independiente y dimensión 01 de la variable dependiente donde se determina que los incentivos tienen relación de manera regular con los resultados en un 56,7%. De la misma manera se contrasta con el antecedente de Desposorio (2017). Sobre “Los incentivos laborales y su influencia en la empresa en la productividad de la empresa callcenter teleatento del Peru SAC, plataforma BBVA continental, de la ciudad de Trujillo-2016”, cuyo objetivo fue de qué forma influyen los incentivos laborales en la productividad de la empresa. En su metodología las técnicas utilizadas fueron la recolección de datos, la encuesta. Los resultados obtenidos permitieron comprobar que los incentivos laborales representan una alta correlación en la productividad de la empresa. además, se concluyó que el incentivo laboral económico cumple una función importante para mejorar la productividad en conjunto con los incentivos no económicos, ya que a mejores incentivos laborales mejor será la productividad. Asimismo, con el estudio de Guzman (2019). Sobre “Los Incentivos Laborales y el Desempeño Laboral en los Trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Catacaos”. Está investigación estudio como los incentivos laborales se relacionan con en el

desempeño laboral de los trabajadores de tal institución. Su objetivo fue ver esa relación entre ambas variables. Concluyendo que la participación de los directivos y la relación de incentivos laborales, a fin de tomar conciencia para la mejora del vínculo laboral en la organización. Es decir, a mejores incentivos laborales mejor será el desempeño laboral de los colaboradores.

Como segundo objetivo específico se planteó: Determinar la relación entre los incentivos laborales y la dimensión cumplimiento de tareas en la empresa Inversiones Turísticas Molokai, distrito de san isidro, Lima 2020. De acuerdo al resultado de la hipótesis específica 02 elaborado por el Rho Spearman alcanzando una correlación bilateral entre la variable incentivos y la dimensión cumplimiento de tareas con un  $r=0,769$ , lo que permite afirmar que existe correlación altamente positiva con un valor de  $\text{sig.} = 0,000 < 0,01$ , por ende, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (H1) considerando que si existe relación entre la variable incentivos y la dimensión cumplimiento de tareas. Es decir, a mejores incentivos, el cumplimiento de tareas será mejor. Todo ello se afirma con la sustentación del cruce obtenido de porcentajes entre la variable independiente y dimensión 02 de la variable dependiente donde se determina que los incentivos tienen relación de manera regular con el cumplimiento de tareas en un 43,3%.

El último objetivo específico fue: Determinar la relación entre los incentivos laborales y la dimensión Efectividad en la empresa Inversiones Turísticas Molokai, distrito de san isidro, Lima 2020. De acuerdo al resultado de la hipótesis específica 03 elaborado por el Rho Spearman alcanzando una correlación bilateral entre la variable incentivos y la dimensión efectividad con un  $r=0,767$ , lo que permite afirmar que existe correlación altamente positiva con un valor de  $\text{sig.} = 0,000 < 0,01$ , por ende, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (H1) considerando que si existe relación entre la variable incentivos y la dimensión efectividad. Es decir, a mejores incentivos, existirá una mejor efectividad. Todo ello se afirma con la sustentación del cruce obtenido de porcentajes entre la variable independiente y dimensión 03 de la variable dependiente donde se determina que los incentivos tienen relación de manera regular con la efectividad en un 50,0%. Donde Vallejo (2016) define que la dimensión Producción: La Producción es una combinación de las habilidades del trabajador, la motivación y el entorno donde se

desenvuelve el colaborador. Dentro de esta dimensión encontramos factores que en muchos casos afectan a los trabajadores como son: por ejemplo, el bajo desempeño, la falta de compromiso de las organizaciones hacia el colaborador, los mismos que se encuentran descontentos para la realización de sus labores muchos de ellos no son considerados económicamente para la entrega de incentivos. Además, se contrasta con el antecedente de Bravo, (2017) sobre “Los incentivos laborales y su relación en la productividad de la empresa XYGO S.A distrito de Miraflores, 2017”, a través de un estudio descriptivo de corte transversal en la empresa XYGO S.A. cuya finalidad fue analizar cuál fue la relación existente entre los incentivos laborales y la productividad de la empresa, utilizándose técnicas como encuestas. La metodología utilizada fue el método no probabilístico de conveniencia. Este estudio concluyo que la motivación tiene una relación significativa en la incidencia de la productividad de la organización, así mismo, si la empresa define bien sus objetivos de la productividad en base a la gestión de negocio se obtendrá el logro de niveles de satisfacción altos en los colaboradores fortaleciendo una relación integradora de empresa y colaborador. Es decir, al brindar mejores incentivos, los colaboradores mejoraran sus producciones.

## VI. CONCLUSIONES

1. Con los datos obtenidos se puede concluir que, si existe una relación positiva alta y significativa entre la variable incentivos y desempeño organizacional de la empresa Inversiones Turísticas Molokai, con un coeficiente de correlación de  $r = 0,823$  y un valor de  $\text{sig.} = 0,000 < 0,01$ . Todo ello se afirma con la sustentación del cruce obtenido de porcentajes entre ambas variables estudiadas donde se determina que los incentivos tienen una categorización regular con el desempeño organizacional en un 60,0%.
2. De acuerdo al objetivo específico 1, se concluyó que con un coeficiente de Spearman de  $r = 0,876$ , siendo  $r > 0,5$ , con un valor de  $\text{sig.} = 0,000 < 0,01$ , existe correlación altamente positiva entre los incentivos y resultados. Todo ello se afirma con la sustentación del cruce, donde se determina que los incentivos tienen una categorización regular con los resultados en un 56,7%.
3. De acuerdo al objetivo específico 2, se concluyó que con un coeficiente de Spearman de  $r = 0,769$ , siendo  $r > 0,5$  esto indica que entre la variable incentivos y la dimensión cumplimiento de tareas existe una relación una correlación altamente positiva, con un valor de  $\text{sig.} = 0,000 < 0,01$ . Todo ello se afirma con la sustentación del cruce, donde se determina que los incentivos tienen una categorización regular con el cumplimiento de tareas en un 43,3%.
4. De acuerdo al objetivo específico 3, se concluyó que con un coeficiente de Spearman de  $r = 0,767$ , siendo  $r > 0,5$  esto indica que entre la variable incentivos y la dimensión efectividad existe una relación una correlación altamente positiva, con un valor de  $\text{sig.} = 0,000 < 0,01$ . Todo ello se afirma con la sustentación del cruce, donde se determina que los incentivos tienen una categorización regular con la efectividad en un 50,0%.

## VII. RECOMENDACIONES

**Primero:** Se recomienda que la empresa Inversiones Turísticas Molokai, ponga mayor énfasis en sus incentivos laborales, elaborando estrategias para proporcionar un mejor incentivo a sus colaboradores, los cuales deben estar formulados de acuerdo al cumplimiento de tareas, resultados y efectividad en sus funciones, los cuales pueden ser monetarios o no monetarios tales como bono de productividad, reconocimientos por su buen desempeño, ascensos de acuerdo al desempeño sostenido, de esa manera los trabajadores sientan que su labor eficiente es reconocida y valorada por la institución, a la vez habrá un mejor desempeño laboral, que se vería reflejado en las utilidades.

**Segundo:** Se recomienda que la empresa Inversiones Turísticas Molokai, mantenga un incentivo acorde al cumplimiento de acuerdo a los resultados planteado al inicio del periodo por su empleador, de esa forma se beneficiara tanto la empresa con empleado.

**Tercero:** Se recomienda que la empresa Inversiones Turísticas Molokai, mantenga un incentivo acorde al cumplimiento de sus tareas o funciones encomendadas por su empleador logrando un desempeño óptimo de acuerdo al compromiso pactado en su contrato laboral.

**Cuarto:** Se recomienda que la empresa Inversiones Turísticas Molokai, mantenga un incentivo acorde a la eficiencia y eficacia de las obligaciones encomendadas, generando un compromiso genuino que trae como consecuencia un desempeño acorde a lo esperado por todo empleador.

## REFERENCIAS

- Aguilar, K. Y. & Ortiz, K. (2016). Análisis de incentivos laborales y su influencia en el desempeño de los empleados de la empresa de electrodomésticos Marcimex S.A. (Tesis de maestría). Universidad Estatal de Milagro. Milagro, Ecuador. Recuperado de: <http://repositorio.unemi.edu.ec/handle/123456789/2843>
- Alles, M. (2017). Desempeño por competencias: Estrategia desarrollo de personas (3°ed). Ciudad autónoma de Buenos Aires: Editorial Granica. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=KcOgDwAAQBAJ&lpg=PA1&dq=desempe%C3%B1o&pg=PA1#v=onepage&q&f=false>
- Arango, S. & Sotelo, M. (2019). Gestión del desempeño como factor clave para la competitividad de las pymes en el valle del cauca, desde un enfoque de indicadores. Recuperado de: [https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/7578/1/2019\\_gestion\\_desempeno\\_factor.pdf](https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/7578/1/2019_gestion_desempeno_factor.pdf)
- Arias, J. (2020). Proyecto de tesis, guía para la elaboración. Arequipa, Perú. <http://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2236>
- Arias, F. (2016) El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica (7° ed). Editorial Episteme. Recuperado de: [https://kupdf.net/download/el-proyecto-de-investigacion-fidias-arias-7ma-edic-2016pdf\\_5a1b4afde2b6f5e526da642c\\_pdf](https://kupdf.net/download/el-proyecto-de-investigacion-fidias-arias-7ma-edic-2016pdf_5a1b4afde2b6f5e526da642c_pdf)
- Bonifaz, M. (2018). Recompensas económicas en la academia: análisis de literatura empírica sobre el pago por mérito en universidades de siete países. *Educación*, 27(52),7-25. <https://dx.doi.org/10.18800/educacion.201801.001>
- Bordas, M. (2016). Gestión Estratégica del Clima Laboral. Madrid: Universidad nacional de educación a distancia. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=2YaxCwAAQBAJ&printsec=copyright#v=onepage&q&f=false>
- Bravo, J. (2017). *Los incentivos laborales y su relación en la productividad de la empresa XYGO S.A.* (Tesis para obtener título de Licenciada). Universidad Cesar Vallejo. Miraflores, Lima, Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/12262>
- Campos, A. & Oviedo, H. (2008). Propiedades psicométricas la consistencia interna revista de salud pública. 10(5), 832-839. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/422/42210515.pdf>
- Cravino, L. (2017). Metáforas del desempeño innovación para el desarrollo organizacional buenos aires, argentina. Ed. Temas <https://books.google.com.pe/books?id=uxr7DwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>

- Chiang, M. & San Martín, N. (2015). Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano. *Artículo de Ciencia & trabajo*, 17(54), 159-165. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492015000300001>
- Chiavenato, I. (2020). *Gestión del talento humano* (3ª ed). México, D.F.: Editorial Mc GrawHill.  
<https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/338def00df60b66a032da556f56c28c6.pdf>
- Concytec (2018) Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica-Reglamento renacyt. Recuperado de <http://resoluciones.concytec.gob.pe/subidos/sintesis/RP-214-2018-CONCYTEC-P.pdf>
- Desposorio, M. (2017). Los incentivos laborales y su influencia en la empresa en la productividad de la empresa callcenter teleatento del Perú SAC, plataforma BBVA continental (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Trujillo. Trujillo, Perú. Recuperado de: <http://www.dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/9100>
- Dessler, G. & Varela, R. (2017). *Administración de recursos humanos: Enfoque latinoamericano* (6ta ed.), México: Pearson Educación <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/0ee49930c54202fa9d631ebce4af2438.pdf>
- Embid, O., Fernández-Velilla, B. & Rueda, I. (2011). *Gestión por competencias en la administración de la comunidad autónoma de Aragón*. Gobierno de Aragón. Gobierno de Aragón, España. Recuperado de [http://aragonparticipa.aragon.es/sites/default/files/stories/2011/PROCESOS/LEY\\_EMPLEO\\_PUBLICO/gestionporcompetencias.pdf](http://aragonparticipa.aragon.es/sites/default/files/stories/2011/PROCESOS/LEY_EMPLEO_PUBLICO/gestionporcompetencias.pdf)
- Ferri, L. (2016). *La gestión del talento en un entorno de crisis*. España, ED.3CIENCIAS <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=655251>
- García, E. (2020). *Empresa y administración*. España, Parainfo <https://play.google.com/books/reader?id=8cznDwAAQBAJ&hl=es&pg=GBS.PA32>
- González, O. & Escalona, W. (2015). *Análisis de incentivos laborales otorgados a los trabajadores de la empresa dedicada al sector hotelero ubicada en Tucacas, Estado Falcón*. (Tesis para obtener título de Licenciada). Universidad de Carabobo. Carabobo, Venezuela. Recuperado de: <http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/3460/12038.pdf?sequence=4>

- Guartán, A., Torres, K. & Ollague, J. (2019). La evaluación del desempeño laboral desde una perspectiva integral de varios factores. 593, 4(6), 13-26. doi: <https://doi.org/10.33386/593dp.2019.6.139>
- Guzmán, J. (2019) *Los Incentivos Laborales y el Desempeño Laboral en los Trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Catacaos*. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo. Piura, Perú. Recuperado de: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47465/Guzm%C3%A1n\\_FJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47465/Guzm%C3%A1n_FJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Hernandez, M. (2014) Metodología de la investigación. Mexico, colonia. Editorial Mc Graw hill 5 edición <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Juárez, J. & Carillo, E (2014). *Administración de la Compensación, Sueldos, Salarios, Incentivos y prestaciones*. México, Grupo patria. [https://books.google.com.pe/books?id=i\\_HhBAAAQBAJ&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=i_HhBAAAQBAJ&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false)
- Komić, D., Marusić, S., & Marusić, A. (2015). Research Integrity and Research Ethics in Professional Codes of Ethics. *Survey of Terminology Used by Professional Organizations across Research Disciplines.Plos one*, 10(7). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0133662>
- Koontz, H., Weihrich, H. & Cannice, M. (2014). *Administración una perspectiva global y empresarial*. (14<sup>a</sup>. Ed). México: Mc Graw – Hill. Recuperado de: [https://frh.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/22766/mod\\_resource/content/1/Administracion\\_una\\_perspectiva\\_global\\_y\\_empresarial\\_Koontz.pdf](https://frh.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/22766/mod_resource/content/1/Administracion_una_perspectiva_global_y_empresarial_Koontz.pdf).
- Lopez -Roldán, P. & Fachelli, S. (2015). Metodología de la Investigación Social Cuantitativa., España,Barcelona. Recuperado de:[https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163564/metinvsocua\\_a2016\\_cap1-2.pdf](https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163564/metinvsocua_a2016_cap1-2.pdf)
- Ludeña, D. (2020). *Sistemas de trabajo de alto rendimiento y desempeño organizacional de representantes de ventas de empresas farmacéuticas*. (Tesis de maestría). Universidad católica santo toribio de Mogrovejo. Chiclayo, Perú. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/20.500.12423/2749>
- Madero, S. (2019). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores, México. *Scielo, acta univ* [online], vol.29. doi: <https://doi.org/10.15174/au.2019.2153>.
- Manjarrez, N., Boza, J. & Mendoza, E. (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el Cantón Quevedo, Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(1), 359-365. Recuperado de: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202020000100359&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000100359&lng=es&tlng=es).



- Montenegro, Y. & Valenzuela, K. (2019). *El desempeño laboral en las organizaciones. Universidad Peruana unión*. Lima, Perú. Recuperado de: [https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/2777/Yadira\\_Trabajo\\_Bachillerato\\_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/2777/Yadira_Trabajo_Bachillerato_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Pino, P., Ponce, M, Avilés, C. & vallejos, O. (2015). Mejoramiento de la productividad en una industria maderera usando incentivo remunerativo. *Maderas. ciencia y tecnología*, 17(1),117-128. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=48535342013>
- Revilla, P. (2017). *Incentivos laborales y su relación con la productividad de los colaboradores de la Empresa Tecnología Textil S.A, S.J.L.* Universidad Cesar Vallejo. Lima,Perú. Recuperado de: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26575/Revilla\\_YP.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26575/Revilla_YP.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
- Sanchez, H. Reyes, C. & Mejia, K. (2018). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. (tesis de maestría) Universidad cesar vallejo. Lima,Peru. Recuperado de: <http://repositorio.urp.edu.pe/handle/URP/1480?show=full>
- Silva, J. (2018). La gestión y el desarrollo organizacional: marco para mejorar el desempeño del capital humano. *Economía, organización y Ciencias sociales*. España. <https://www.3ciencias.com/wp-content/uploads/2018/10/Gesti%C3%B3n-y-desarrollo-organizacional-1.pdf>
- Temkin, B., & Ibarra, J. (2018). Las dimensiones de la actividad laboral y la satisfacción con el trabajo y con la vida: *El caso de México. Estudios Sociológicos*, 36(108), 511-542. Recuperado de: <https://doi.org/10.24201/es.2018v36n108.1608>
- Tena, S. (2018). El impacto de la Renta Básica sobre los incentivos laborales. *Andamios*, 15(36),265-286. <https://doi.org/10.29092/uacm.v15i36.610>
- Toala & Alvarez. (2017) Modelo de gestión organizacional del desempeño profesional en servidores públicos. España, 3ciencias <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=681432>
- Torres, E. (2017). *Incentivos laborales y clima organizacional en la gerencia de medio ambiente de la municipalidad de Pachacamac*. (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú. Recuperado de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/7251>
- Vallejo, L. (2016). Gestión del talento humano. Ecuador, Riobamba. Editorial La caracola. <http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccion-ublicaciones/public/docs/books/2019-09-17-222134-gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano-comprimido.pdf>.
- Ventura león, J (2018) Escalas inventarios y cuestionarios ¿son lo mismo? Universidad Privada del norte. Lima, Perú. <https://www.elsevier.es/es-revista-educacion-medica-71-articulo-escalas-inventarios-cuestionarios-son-lo-S157518131930097X>

## ANEXOS

### MATRIZ DE CONSISTENCIA

“Incentivos Laborales y desempeño organizacional en los trabajadores de la empresa Inversiones Turísticas Molokai, distrito de san isidro, Lima 2020”

Autor: Christian Neme Portal Caballero

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Metodología
<p><b>Problema General</b></p> <p>¿De qué manera se relacionan los incentivos laborales y desempeño organizacional en la empresa Inversiones Turísticas Molokai, distrito de san isidro, Lima 2020?</p>	<p><b>Objetivo General</b></p> <p>Determinar la relación entre incentivos laborales y desempeño organizacional en la empresa Inversiones Turísticas Molokai, distrito de san isidro, Lima 2020.</p>	<p><b>Hipótesis General</b></p> <p>Existe relación entre incentivos laborales y desempeño organizacional en la empresa Inversiones Turísticas Molokai, distrito de san isidro, Lima 2020.</p> <p>No Existe relación entre incentivos laborales y desempeño organizacional en la empresa Inversiones Turísticas Molokai, distrito de san isidro, Lima 2020.</p>	<p>Variable Independiente</p> <p>Incentivos laborales</p>	<p>Laboral</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Salario</li> <li>• motivación</li> </ul> <p>Gestión administrativa empresarial</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Normatividad</li> <li>• Capacidad</li> </ul> <p>Producción</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bonos</li> <li>• Eficacia</li> </ul>	<p>Tipo de investigación: Aplicada</p> <p>Diseño de la investigación: No experimental</p>
<p><b>Problemas específicos</b></p> <p>¿Qué relación existe entre los incentivos laborales con la dimensión resultados en la empresa Inversiones Turísticas Molokai, distrito de san isidro, Lima 2020?</p>	<p><b>Objetivos Específicos</b></p> <p>Determinar la relación entre los incentivos laborales y la dimensión Resultados en la empresa Inversiones Turísticas Molokai, distrito de san isidro, Lima 2020</p>	<p><b>Hipótesis específicas</b></p> <p>Existe relación entre los incentivos laborales y la dimensión Resultados en la empresa Inversiones Turísticas Molokai, distrito de san isidro, Lima 2020</p> <p>No Existe relación entre los incentivos laborales y la dimensión Resultados en la empresa Inversiones Turísticas Molokai, distrito de san isidro, Lima 2020</p>	<p>Variable Dependiente</p> <p>Desempeño organizacional</p>	<p>Resultados</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Iniciativa</li> <li>• Compromiso</li> </ul> <p>Cumplimiento de tareas</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Desempeño</li> <li>• Calidad</li> </ul> <p>Efectividad</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Metas</li> <li>• Tiempo</li> </ul>	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Población: 30</p> <p>Muestra: 30 trabajadores</p> <p>Instrumento: cuestionario</p> <p>Tratamiento estadístico: SPSS.25</p>
<p>¿Qué relación existe entre los incentivos laborales y la dimensión cumplimiento de tareas en la empresa Inversiones Turísticas Molokai, distrito de san isidro, Lima 2020?</p>	<p>Determinar la relación entre los incentivos laborales y la dimensión cumplimiento de tareas en la empresa Inversiones Turísticas Molokai, distrito de san isidro, Lima 2020</p>	<p>Existe relación entre los incentivos laborales y la dimensión cumplimiento de tareas en la empresa Inversiones Turísticas Molokai, distrito de san isidro, Lima 2020</p> <p>No Existe relación entre los incentivos laborales y la dimensión cumplimiento de tareas en la empresa Inversiones Turísticas Molokai, distrito de san isidro, Lima 2020</p>			
<p>¿Qué relación existe entre los incentivos laborales y la dimensión Efectividad en la empresa Inversiones Turísticas Molokai, distrito de san isidro, Lima 2020?</p>	<p>Determinar la relación entre los incentivos laborales y la dimensión Efectividad en la empresa Inversiones Turísticas Molokai, distrito de san isidro, Lima 2020</p>	<p>Existe relación entre los incentivos laborales y la dimensión Efectividad en la empresa Inversiones Turísticas Molokai, distrito de san isidro, Lima 2020</p> <p>No Existe relación entre los incentivos laborales y la dimensión Efectividad en la empresa Inversiones Turísticas Molokai, distrito de san isidro, Lima 2020</p>			

**INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS**  
**VARIABLES INCENTIVOS LABORALES Y DESEMPEÑO**  
**ORGANIZACIONAL**

A continuación, se le presenta un instrumento de recolección de datos que es el cuestionario, es de carácter confidencial y direccionado a fines académicos, con la finalidad de obtener información y cumplir con los objetivos de la investigación relacionada a la relación que existe entre los incentivos laborales y el desempeño organizacional en la Empresa Inversiones Turísticas Molokai distrito de san isidro, Lima 2020. Agradeciendo su colaboración, lea con atención las siguientes preguntas y responda con veracidad.

Género: Hombre \_\_\_\_\_ Mujer \_\_\_\_\_

TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	INDIFERENTE	DESACUERDO	TOTALMENTE DESACUERDO
4	3	2	1	0

INCENTIVOS LABORALES	TA	A	I	D	TD
<b>Laboral</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
<b>Salario</b>					
1. ¿Usted se encuentra satisfecho con su salario?					
2. ¿Considera usted que las horas extras trabajadas están relacionadas a su desempeño?					
3. ¿La remuneración que percibe responde al trabajo realizado?					
<b>Motivación</b>					
4. ¿Cree usted que la remuneración que percibe es adecuada de acuerdo a la labor que desempeña?					
5. ¿Usted se siente comprometido en la organización?					
<b>Gestión Administrativa empresarial</b>	<b>TA</b>	<b>A</b>	<b>I</b>	<b>D</b>	<b>TD</b>
	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
<b>Normatividad</b>					
6. ¿Cree usted que la empresa de Inversiones Turísticas Molokai					

cumple con las normas establecidas?					
7. ¿Considera usted que los trabajadores recibe el apoyo y ayuda de los directivos para el cumplimiento de las tareas?					
<b>Capacidad</b>					
8. ¿Considera usted que cumple sus actividades en un tiempo determinado?					
9. ¿Cree que está capacitado para trabajar en la empresa?					
10. ¿Comprende la necesidad del cliente para proporcionar un servicio efectivo y oportuno?					
<b>Producción</b>	<b>TA</b>	<b>A</b>	<b>I</b>	<b>D</b>	<b>TD</b>
	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
<b>Bonos</b>					
11. ¿Cree usted que hay una distribución equitativa de los bonos económicos en la empresa?					
12. ¿Considera usted que se obtienen bonos cuando se trabaja bien?					
<b>Eficacia</b>					
13. ¿Utiliza herramientas para tener resultados en el menor tiempo posible?					
14. ¿Considera usted que los trabajadores cumplen con los objetivos trazados?					
15. ¿Recibe usted capacitaciones para acrecentar un trabajo de calidad?					
<b>DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL</b>					
<b>Resultados</b>	<b>TA</b>	<b>A</b>	<b>I</b>	<b>D</b>	<b>TD</b>
	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
<b>Iniciativa</b>					
16. ¿Los trabajadores utilizan todos los recursos propios de la institución para alcanzar metas?					
17. ¿Tiene la capacidad de adaptarse a los cambios del día a día ?					
18. ¿Cree usted que la organización satisface todas sus necesidades económicas?					
<b>Compromiso</b>					

19. ¿Se siente orgulloso de representar la empresa?					
20. ¿Se siente reconocido en la empresa?					
<b>Cumplimiento de tareas</b>	<b>TA</b>	<b>A</b>	<b>I</b>	<b>D</b>	<b>TD</b>
	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
<b>Desempeño</b>					
21. ¿Considera usted que cumple con las tareas señaladas dentro de la empresa de Inversiones Turísticas Moloka?					
22. ¿Cree usted que existe una asignación de tareas con equidad en la empresa?					
23. ¿Puede usted solucionar los problemas en su área de trabajo por cuenta propia?					
<b>Calidad</b>					
24. ¿Se esfuerza para que el producto sea mejor?					
25. ¿Utiliza las herramientas adecuadas para alcanzar la calidad?					
<b>Efectividad</b>	<b>TA</b>	<b>A</b>	<b>I</b>	<b>D</b>	<b>TD</b>
	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
<b>Metas</b>					
26. ¿Considera usted que es importante su contribución en el cumplimiento de objetivos organizacionales?					
27. ¿Consigue usted alcanzar el cumplimiento de metas y objetivos trazados?					
<b>Tiempo</b>					
28. ¿Realiza sus labores en el menor tiempo posible?					
29. ¿Se encuentra satisfecho con sus horas trabajadas?					
30. ¿Desarrollo a tiempo la cantidad de actividades señaladas?					

**FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**  
CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL

**1. DATOS GENERALES:**

**1.1 Título Del Trabajo De Investigación:**

Incentivos Laborales y desempeño organizacional en los trabajadores de la empresa Inversiones Turísticas Molokai, distrito de san isidro, Lima 2020.

**1.2 Investigador (a) (es):**

Bach. Portal Caballero, Christian Neme.

**2. ASPECTOS A VALIDAR:**

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20	Baja 21-40	Regular 41-60	Buena 61-80	Muy buena 81-100
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.					90
Objetividad	Está expresado en conductas observables.					90
Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					90
Organización	Existe una organización lógica.					90
Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					90
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de la estrategia.					90
Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos.					90
Coherencia	Existe coherencia entre los índices, dimensiones e indicadores.					90
Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					90
Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación.					90

PROMEDIO DE VALORACIÓN

**90**

**3. OPINION DE APLICABILIDAD:**

El instrumento elaborado cumple con los cumple con los criterios y estándares requeridos para la aplicación teniendo relación con las variables objeto de estudio

**4. Datos del Experto:**

Nombre y apellidos: Abraham José García Yovera      DNI: 80270538  
Grado académico: Mg. Talento Humano y Dr. Gestión Pública - Centro de Trabajo: UCV  
Formación profesional: Lic. Administración



Firma:

Fecha: 11 de mayo de 2021

## FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

### CUESTIONARIO DE INCENTIVOS LABORALES

#### 1. DATOS GENERALES:

##### 1.1 Título Del Trabajo De Investigación:

Incentivos Laborales y desempeño organizacional en los trabajadores de la empresa Inversiones Turísticas Molokai, distrito de san isidro, Lima 2020.

##### 1.2 Investigador (a) (es):

Bach. Portal Caballero, Christian Neme.

#### 2. ASPECTOS A VALIDAR:

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20	Baja 21-40	Regular 41-60	Buena 61-80	Muy buena 81-100
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.					90
Objetividad	Está expresado en conductas observables.					90
Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					90
Organización	Existe una organización lógica.					90
Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					90
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de la estrategia.					90
Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos.					90
Coherencia	Existe coherencia entre los índices, dimensiones e indicadores.					90
Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					90
Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación.					90

PROMEDIO DE VALORACIÓN


90

#### 3. OPINION DE APLICABILIDAD:

El instrumento elaborado cumple con los cumple con los criterios y estándares requeridos para la aplicación teniendo relación con las variables objeto de estudio

#### 4. Datos del Experto:

Nombre y apellidos: Abraham José García Yovera      DNI: 80270538  
 Grado académico: Mg. Talento Humano y Dr. Gestión Pública - Centro de Trabajo: UCV  
 Formación profesional: Lic. Administración

  
 Firma:

Fecha: 11 de mayo de 2021

**FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**  
**CUESTIONARIO DE INCENTIVOS LABORALES**

**1. DATOS GENERALES:**

**1.1 Título Del Trabajo De Investigación:**

Incentivos Laborales y desempeño organizacional en los trabajadores de la empresa Inversiones Turísticas Molokai, distrito de san isidro, Lima 2020.

**1.2 Investigador (a) (es):**

Bach. Portal Caballero, Christian Neme.

**2. ASPECTOS A VALIDAR:**

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20	Baja 21-40	Regular 41-60	Buena 61-80	Muy buena 81-100
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.					95
Objetividad	Está expresado en conductas observables.					95
Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					95
Organización	Existe una organización lógica.					95
Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					95
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de la estrategia.					95
Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos.					95
Coherencia	Existe coherencia entre los índices, dimensiones e indicadores.					95
Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					95
Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación.					95

PROMEDIO DE VALORACIÓN

**95**

**3. OPINION DE APLICABILIDAD:**

El instrumento diseñado con los cumple con los criterios y estándares requeridos para la aplicación teniendo relación con las variables objeto de estudio

**4. Datos del Experto:**

Nombre y apellidos: Villanueva Villacorta, Jorge Robinson

Grado académico: MBA

Centro de Trabajo: PNAE QALIWARMA

Formación profesional: Lic. Administración

  
Firma del experto informante

Fecha: 11 de mayo de 2021



**FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**  
**CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL**

**1. DATOS GENERALES:**

**1.1 Título Del Trabajo De Investigación:**

Incentivos Laborales y desempeño organizacional en los trabajadores de la empresa Inversiones Turísticas Molokai, distrito de san isidro, Lima 2020.

**1.2 Investigador (a) (es):**

Bach. Portal Caballero, Christian Neme.

**2. ASPECTOS A VALIDAR:**

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20	Baja 21-40	Regular 41-60	Buena 61-80	Muy buena 81-100
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.					95
Objetividad	Está expresado en conductas observables.					95
Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					95
Organización	Existe una organización lógica.					95
Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					95
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de la estrategia.					95
Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos.					95
Coherencia	Existe coherencia entre los índices, dimensiones e indicadores.					95
Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					95
Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación.					95

PROMEDIO DE VALORACIÓN

**95**

**3. OPINION DE APLICABILIDAD:**

El instrumento diseñado cumple con los criterios y estándares requeridos para la aplicación teniendo relación con las variables objeto de estudio

**4. Datos del Experto:**

Nombre y apellidos: Villanueva Villacorta, Jorge Robinson

Grado académico: MBA

Centro de Trabajo: PNAE QALIWARMA

Formación profesional: Lic. Administración

  
**Firma del experto informante**

Fecha: 11 de mayo de 2021

**FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**  
**CUESTIONARIO DE INCENTIVOS LABORALES**

**1. DATOS GENERALES:**

**1.1 Título Del Trabajo De Investigación:**

Incentivos Laborales y desempeño organizacional en los trabajadores de la empresa Inversiones Turísticas Molokai, distrito de san isidro, Lima 2020.

**1.2 Investigador (a) (es):**

Bach. Portal Caballero, Christian Neme.

**2. ASPECTOS A VALIDAR:**

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20	Baja 21-40	Regular 41-60	Buena 61-80	Muy buena 81-100
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.					95
Objetividad	Está expresado en conductas observables.					95
Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					95
Organización	Existe una organización lógica.					95
Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					95
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de la estrategia.					95
Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos.					95
Coherencia	Existe coherencia entre los índices, dimensiones e indicadores.					95
Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					95
Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación.					95

PROMEDIO DE VALORACIÓN

**95**

**3. OPINION DE APLICABILIDAD:**

El instrumento elaborado cumple con los criterios y estándares requeridos para la aplicación teniendo relación con las variables objeto de estudio

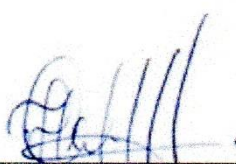
**4. Datos del Experto:**

Nombre y apellidos: Heredia Llatas Flor Delicia

Grado académico: Doctora en Gestión Pública

Centro de Trabajo: UCV

Formación profesional: Licenciada en Administración



**HEREDIA LLATAS FLOR DELICIA**

Firma del experto informante

Fecha: 11 de mayo de 2021

**FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**  
**CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL**

**1. DATOS GENERALES:**

**1.1 Título Del Trabajo De Investigación:**

Incentivos Laborales y desempeño organizacional en los trabajadores de la empresa Inversiones Turísticas Molokai, distrito de san isidro, Lima 2020.

**1.2 Investigador (a) (es):**

Bach. Portai Caballero, Christian Neme.

**2. ASPECTOS A VALIDAR:**

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20	Baja 21-40	Regular 41-60	Buena 61-80	Muy buena 81-100
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.					95
Objetividad	Está expresado en conductas observables.					95
Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					95
Organización	Existe una organización lógica.					95
Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					95
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de la estrategia.					95
Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos.					95
Coherencia	Existe coherencia entre los índices, dimensiones e indicadores.					95
Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					95
Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación.					95

PROMEDIO DE VALORACIÓN

95
----

**3. OPINION DE APLICABILIDAD:**

El instrumento elaborado cumple con los criterios y estándares requeridos para la aplicación teniendo relación con las variables objeto de estudio

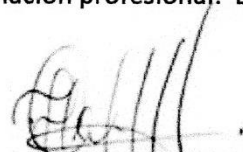
**4. Datos del Experto:**

Nombre y apellidos: Heredia Llatas Flor Delicia

Grado académico: Doctora en Gestión Pública

Centro de Trabajo: UCV

Formación profesional: Licenciada en Administración



**HEREDIA LLATAS FLOR DELICIA**

**Firma del experto informante**

Fecha: 11 de mayo de 2021

## Anexo 4 Fiabilidad de instrumentos

### Resumen de procesamiento de casos

	Válido		Casos Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
VARIABLE INCENTIVOS	30	100,0%	0	0,0%	30	100,0%
VARIABLE DESEMPEÑO	30	100,0%	0	0,0%	30	100,0%

### Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
VARIABLE INCENTIVOS	,136	30	,161	,966	30	,434
VARIABLE DESEMPEÑO	,187	30	,009	,921	30	,029

a. Corrección de significación de Lilliefors

### FIABILIDAD - ESCALA: INCENTIVOS

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

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

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,883	15

### FIABILIDAD - ESCALA: DESEMPEÑO

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

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

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,935	15

## Anexo 5: Muestra de incentivos laborales

P1. ¿Us	P2. ¿C	P3. ¿La	P4. ¿Cr	P5. ¿Us	P6. ¿Cr	P7. ¿C	P8. ¿C	P9. ¿Cr	P10. ¿C	P11. ¿C	P12. ¿C	P13. ¿L	P14. ¿C	P15. ¿F
1	3	0	0	4	2	1	3	4	4	0	1	2	2	1
1	0	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2
1	1	0	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1
1	1	1	1	3	2	2	1	3	3	2	1	3	1	2
0	1	1	0	3	2	1	3	4	3	0	4	3	4	2
2	1	2	1	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1
1	3	1	1	3	1	1	3	3	3	1	3	3	3	3
3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2
2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2
0	3	0	0	4	2	2	3	4	4	0	1	3	3	3
1	2	1	0	3	2	2	3	2	3	0	0	1	3	1
1	2	2	0	3	2	1	3	4	4	0	0	3	1	1
1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
0	4	2	0	1	4	1	4	4	4	0	0	4	4	0
1	1	1	0	3	1	0	3	4	4	0	0	4	0	0
0	1	4	0	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	0	1	2	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	2	0	0	1	1	2	3	3	3	1	2	3	2	3
1	4	2	2	2	2	2	3	2	3	0	3	3	1	3
0	1	0	0	3	1	1	3	3	3	1	1	3	3	1
1	3	1	1	3	2	2	3	3	4	1	3	3	3	3
1	1	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3
1	1	1	1	3	1	2	3	3	3	1	3	3	1	1
1	3	1	1	0	2	1	3	3	3	1	1	1	1	1
2	0	1	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2
1	1	1	3	3	3	1	2	3	3	3	1	4	3	2
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1	1	1	1	3	1	1	3	3	3	1	1	3	2	3

## Muestra de desempeño organizacional

P16. ¿L	P17. ¿Ti	P18. ¿Cr	P19. ¿Se	P20. ¿Se	P21. ¿C	P22. ¿Cr	P23. ¿Pu	P24. ¿Se	P25. ¿Ut	P26. ¿C	P27. ¿C	P28. ¿Re	P29. ¿Se	P30. ¿L
3	4	1	1	1	3	1	3	3	2	3	3	2	1	1
2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	0	1	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1
1	2	2	2	1	2	3	3	3	1	3	3	3	1	2
4	3	1	2	1	3	1	3	3	2	4	3	1	2	3
1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	2	1
3	3	1	2	1	3	3	3	3	2	3	2	3	1	3
3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	4	0	2	2	3	3	4	3	4	4	3	3	0	3
3	3	0	2	0	3	1	3	3	3	3	3	3	1	1
2	3	1	3	0	3	1	1	3	0	4	2	1	1	3
1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	2	1
4	4	0	0	0	4	0	4	4	4	4	4	4	0	4
0	4	0	0	0	0	0	1	4	1	0	0	0	0	0
1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	0	2
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	3	0	2	1	1	1	2	3	2	3	3	2	1	2
2	3	1	3	2	3	1	3	3	3	3	3	2	1	3
1	3	1	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	1	3	2	3	1	3	3	3	3	2	1	2	3
2	3	1	2	2	3	1	2	3	3	3	2	3	3	3
3	3	1	2	0	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3
1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	3	1	1	3
1	3	1	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	1	3
3	2	2	2	1	3	2	3	3	4	2	3	2	3	3
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3	3	1	2	2	3	2	4	3	3	4	4	3	3	3



INVERSIONES TURÍSTICAS MOLOKAI SAC

**CARTA DE AUTORIZACION DE USO DE INFORMACION PARA EFECTOS  
DE INVESTIGACION**

Yo, **JERICO JAVIER GATJENS CARRASCO**, identificado con DNI N° **40815815**, en mi calidad de **GERENTE GENERAL ADJUNTO** de la empresa **INVERSIONES TURISTICAS MOLOKAI SAC**, con RUC N° 20519030641, con domicilio en Calle Sebastián Telleria N° 331, Urb. Santa Cruz, Distrito de San Isidro, Provincia y Departamento de Lima, con poderes debidamente inscritos en la Partida Electrónica N° 12130925 del Registro de Personas Jurídicas de Lima, **AUTORIZO AL SR:**

**CHRISTIAN NEME PORTAL CABALLERO**, identificado con DNI N° 46701919, Bachiller de la Carrera Profesional de la Administración de Empresas, el USO de información de la empresa, con la finalidad que pueda desarrollar su Tesis.

Lima, 6 de Mayo del 2021

JERICO JAVIER GATJENS CARRASCO

DNI N° 40815815

GERENTE GENERAL ADJUNTO

INVERSIONES TURISTICAS MOLOKAI SAC

Yo, **Dr. Abraham José García Yovera**, docente de la Facultad de **Ciencias Empresariales** y Escuela Profesional de **Administración** de la Universidad César Vallejo, **Filial – Lima, Campus Los Olivos**, revisor de la tesis titulada: **“Incentivos laborales y desempeño organizacional en los trabajadores de la empresa Inversiones Turísticas Molokai, distrito de san isidro, Lima 2020”**, del estudiante Portal Caballero, Christian Neme, constato que la investigación tiene un índice de similitud del 19% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) 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.

Lima, **06** de **agosto** del 2021



.....  
**Dr. Abraham José García Yovera**

DNI: **80270538**

Revisó	Vicerrectorado de Investigación/ <b>DEVAC</b> /Responsable del SGC	Aprobó	<b>Rectorado</b>
--------	--	--------	------------------