



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
DEL TALENTO HUMANO**

Los Incentivos laborales y el rendimiento de los colaboradores de la
Empresa Sales 360 S.A.C., Trujillo – 2021

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

AUTORA:

Ly Trujillo, Brenda Elisa (ORCID: 0000-0003-1958-8759)

ASESOR:

Dr. Salinas Gamboa, José Germán (ORCID: 0000-0002- 8491-0751)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión del Talento Humano

TRUJILLO – PERÚ

2021

Dedicatoria

“Recuerda que, en los momentos más difíciles de tu vida, es cuando Dios está más cerca de ti”. Esta investigación está dedicada a mis padres por su comprensión, consejos y fortalezas. A mi hermana, por su apoyo incondicional y a mi sobrino por sacarme una sonrisa día a día.

Agradecimiento

Primero a Dios por darme fuerzas y nunca rendirme ante esta coyuntura, también por darme la oportunidad de culminar esta investigación exitosamente. A la vez, agradecer a mi familia por su amor y apoyo incondicional. Y último al Dr. José Salinas G., por sus excelencias asesorías y por el tiempo brindado.

Índice de contenidos

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	6
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	14
3.2. Variables y operacionalización:.....	14
3.3. Población.....	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	16
3.5. Procedimientos.....	19
3.6. Método de análisis de datos.....	19
3.7. Aspectos legales.....	20
IV. RESULTADOS.....	21
V. DISCUSIÓN.....	31
VI. CONCLUSIONES.....	33
VII. RECOMENDACIONES.....	34
REFERENCIAS.....	35
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla N° 01: Operacionalización de Incentivos laborales	14
Tabla N° 02: Operacionalización de Rendimiento Laboral	15
Tabla N° 03: Distribución de la población.....	15
Tabla N° 04: Ficha técnica de Incentivos laborales	16
Tabla N° 05: Ficha técnica de Rendimiento laboral	17
Tabla N° 06: Estadística de confiabilidad	18
Tabla N° 07: Variable Incentivos laborales.....	21
Tabla N° 08: Dimensión de Incentivos económicos.....	22
Tabla N° 09: Dimensión de Incentivos no económicos.....	23
Tabla N° 10: Variable de Rendimiento laboral.....	24
Tabla N° 11: Dimensión Motivación laboral.....	25
Tabla N° 12: Dimensión Desempeño laboral.....	26
Tabla N° 13: Dimensión competencia laboral.....	27
Tabla N° 14: Prueba de normalidad	28
Tabla N° 15: Correlaciones no paramétricas	28
Tabla N° 16: Tabla cruzada.....	29
Tabla N° 17: Prueba de Hipotesis	30

Índice de figuras

Figura 1: Variable Incentivo laboral	21
Figura 2: Dimension Incentivo económico	22
Figura 3: Dimensión Incentivo no económico	23
Figura 4: Variable Rendimiento laboral	24
Figura 5: Dimensión Motivación laboral.....	25
Figura 6: Dimensión Desempeño laboral	26
Figura 7: Dimensión Competencia laboral.....	27

Resumen

Este presente estudio, tuvo como objetivo en determinar la relación de las variables de incentivo laboral y rendimiento del colaborador. Es un diseño descriptivo-correlacional y diseño no experimental – transversal. Se aplicó una encuesta de 36 preguntas a una población que está conformado por 40 trabajadores. Y en la metodología de análisis, se realizó la prueba de normalidad con el estadístico de shapiro-wilk por ser < 50 de la población y también se utilizó el coeficiente Rho de spearman, incluyendo los cuadros y gráficos correspondientes para la ejecución de los objetivos planteados. A final, se logró encontrar una relación entre las variables mencionadas líneas arriba, del cual resultó tener un coeficiente de **0,331** siendo positiva baja y una significancia de **0.037** siendo menor a **0.05**, rechazando la hipótesis nula y aceptando la alterna, lo cual significa, que teniendo incentivos laborales aceptables tendrán un rendimiento laboral adecuado.

Palabras claves: Incentivos laborales y rendimiento laboral

Abstract

This present study aimed to determine the relationship between the variables of work incentive and employee performance. It is a descriptive-correlational design and a non-experimental-cross-sectional design. A survey of 36 questions was applied to a population that is made up of 40 workers. And in the analysis methodology, the normality test was carried out with the shapiro-wilk statistic because it was <50 of the population and the spearman's Rho coefficient was also used, including the corresponding tables and graphs for the execution of the proposed objectives. . In the end, it was possible to find a relationship between the variables mentioned above, which turned out to have a coefficient of **0.331** being low positive and a significance of **0.037** being less than **0.05**, rejecting the null hypothesis and accepting the alternate one, which means that having acceptable work incentives they will have adequate work performance.

Keywords: Work incentives and job performance

I. INTRODUCCIÓN

En el contexto internacional, todas las empresas saben cómo desarrollar adecuadamente sus actividades para poder enfrentar con éxito a sus competidores. Sabemos que el mercado laboral es cada vez más estricto y diverso. Para lograr este objetivo, se necesita el capital humano. Como todos sabemos, una empresa no se establecería sin ellos, porque la productividad se logra a través del trabajo y los resultados obtenidos.

Según el Observatorio de RR.HH. (2017) nos dice que el trabajador es lo máspreciado en una organización. Mejor dicho, un empleado motivado y feliz será un empleado productivo. Por lo tanto, la empresa tiene la responsabilidad de lograr este objetivo para lograr resultados positivos.

Del mismo modo, se trabaja en un ambiente con diferentes personas de otras edades, prácticamente son los de 20 años en adelante que están dentro del entorno de las compañías, porque cada uno tienen sus propias obligaciones y propósitos, por eso exigen planear ofertas para que estén más motivados y ofrezcan lo mejor de ellos. Para Arce (2017) dice, que el valor agregado del servicio o las ventas es el personal, en este sentido acuerdan incentivos para incentivarlos a realizar las actividades de manera efectiva, haya un desempeño más favorable y sean capaces de cumplir con puntualidad sus metas.

Así mismo, algunas empresas no aplican plenamente todas las políticas de incentivos a los empleados, solo se enfocan en establecer beneficios de acuerdo a la ley, sin poder otorgar incentivos adicionales a los empleados. Sin embargo, Carneiro (2017) dijo en su artículo: Los estudios han demostrado que los empleados positivos pueden aumentar su creatividad en un 30% y si su estado emocional es bueno, su productividad puede aumentar en un 13%. A su vez, el Portal de Capital Humano (2018) explicó que la forma de la motivación no es solo el salario, sino también la capacidad de compensarlo de diferentes formas y pueda sentirse satisfecho. Esto significa que los empleados no solo se contentan con salarios atractivos o simplemente con los beneficios que merecen, al contrario, quieren un entorno en el que puedan contribuir para el crecimiento de la empresa a través de su rendimiento profesional.

Al mismo tiempo, Mañe (2016) realizó una encuesta en la Universidad de Warwick y encontró que los trabajadores desmotivados en el lugar de trabajo son un 10% menos productivos, en cambio, las personas que son felices mostraron hasta un 33% de energía y actividad, con una mejora del 88% en su rendimiento laboral.

Además, en esta situación de pandemia, el jefe ignora la condición del empleado y exige más ganancias para lograr el resultado deseado, lo que tiende a reducir la productividad. Según la página web “El País” comentado por Nadal (2020), la pandemia ha afectado la condición física y mental de los trabajadores, encontrándose en la lucha por trabajar eficazmente para mejorar en cualquier tarea.

En esta situación, se ven obligados a esforzarse más duro que antes para mantener el mismo ritmo, debido a que ahora está expuesto a más estrés, también puede conocer como “efectos secundarios”. Esto se debe porque hay cambios de hábitos, hay tareas que se podían resolver con facilidad, ahora requieren más esfuerzo y la forma de comunicarse con los compañeros de trabajo.

Hoy en día, las empresas en Perú averiguan constantemente las formas de aumentar la productividad de los trabajadores. Este es un desafío al que se enfrentan muchas organizaciones competitivas todos los días para tener éxito. Por otro lado, se enfocan en el bienestar de sus colaboradores, porque mantener un ambiente saludable y confortable, tiene grandes beneficios. Al mismo tiempo, se puede brindar la confianza justa a los empleados, sin tener la necesidad de presionarles para que puedan rendir mejor, así se evita la rotación constante y busquen trabajos interesantes.

Según la Corporación Andina de Fomento (s.f.) que la producción laboral en Perú, representa el 17% a confrontación de Estados Unidos, por lo que debemos evaluar nuestro desempeño en base a otros factores como la estabilidad emocional que está fuertemente influenciada por los problemas que enfrentamos, sea personal o profesional. Adicionalmente, la Agencia Peruana de Noticias (2018) informó que Aptitus, realizó encuestas y la aplicó en rubros de Servicios Generales, consiguiendo en efecto, que el 81% de trabajadores consideran importante tener un buen clima laboral, en tanto el 86% estarían dispuestos a renunciar su trabajo si habría un mal clima laboral. Y al respecto de los beneficios, se confirmó que el 27%

aceptan el puesto de trabajo por el tema de la remuneración, el 22% porque tienen todos los beneficios del trabajador y el 10% por incentivos y horarios flexibles.

El Comercio (2019) nos recuerda que los trabajadores se vieron plenamente recompensados y satisfechos por demostrar compromiso y respeto en el trabajo cuando el MEF aumentó los incentivos económicos para los servidores públicos en el marco del programa DL 276. También, el diario Gestión (2014) señala, que brindar la confianza a un equipo de trabajo es fundamental y multiplica la productividad, como describe Bernardo Sambra, gerente de Gestión BCP dado por el diario gestión (2014) dice: "si un jefe brinda confianza a sus trabajadores, ellos son los responsables". Es un buen líder asumir, cuando se trata de adoptar y establecer reglas de confianza específicas y preocuparse por el bienestar de su gente es primordial, ya que es importante restaurar las habilidades y su motivación. Por lo tanto, tener personas con talento que sean positivas puede ser más rentable. Pero si solo muestran cumplimiento al ceñirse a él, entonces algo está mal, no solo el clima, sino los beneficios que pueden encontrar, además de los beneficios con los que deben lidiar.

Y en la zona de La Libertad existen empresas orientadas a la gestión que pueden contactar a sus clientes y el proceso es de personal productivo, capacitado, eficiente y responsable. Siempre es bueno conocer y buscar el bienestar del trabajador, lo que necesita. Además, todos los esfuerzos deben dar sus frutos, y para este caso tienen que tener en cuenta que están haciendo bien su trabajo. En el caso de Fishman (2017) es necesario explicar a los trabajadores cómo trabajan y observar su positividad y productividad. Esto les permite actuar como una guía para proporcionar retroalimentación sobre sus conocimientos.

Por ello, deben ayudar a sus trabajadores brindándoles motivación y seguridad para que puedan aprender y desarrollarse profesionalmente. Asimismo, Reyes y Sánchez (2018) afirma, es fundamental que el personal funcione de manera excelente y eficiente. Con esto quiero decir, es necesario capacitar, brindar retroalimentación sobre las tareas que pueden ser dificultosas y mostrar por qué son importantes.

Habría que decir también, la razón para acrecentar y obtener beneficio como compañía, es tener buena productividad. Y para lograr estos resultados, debe tener

una fuerza laboral capacitada, dedicada y motivada para cumplir con los desafíos y objetivos clave establecidos por su organización.

Por otro lado, podemos ver que hoy en nuestra localidad está en constante cambio, tanto en el sector de servicios como en las ventas de las que nos informan los empresarios. Por ello, este proyecto se está centrando en los empleados de SALES 360 S.A.C., una empresa que actualmente se especializa en el sector comercial (ventas LG). La realidad de este estudio se hizo porque quería saber si los incentivos laborales tenían un impacto significativo con el rendimiento laboral. Algunos de los incentivos laborales que ofrece la empresa, los trabajadores ya no están mostrando un rendimiento adecuado y puede haber una serie de factores que los provoquen insatisfacción, por esa razón se quiere encontrar la manera de fomentar el estado de los colaboradores y poderles conceder un mejor ambiente laboral.

Como se explicó en líneas arriba, esta entidad está variando sus resultados, sea positivo o negativamente y dentro de ello, se ha aumentado internamente la rotación del personal y absentismo, unos de las causas pueden ser los horarios no flexibles y pagos de comisiones reducidas.

De este modo, se formuló la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuál es la relación entre el incentivo laboral y el rendimiento de los trabajadores de la empresa Sales 360 S.A.C., Trujillo-2020?

Además, la presente investigación se da mediante una justificación de estudios; porque me permitió ver la percepción entre las ambas variables que tienen los trabajadores y el por qué se escogió.

También, este estudio se justifica en lo práctico, porque apoyará al progreso de la empresa; donde efectuará encontrar mejorías en los incentivos laborales, basado en las prioridades de cada uno de ellos, a la vez se logrará a aumentar la productividad de los colaboradores con un rendimiento eficiente, cumpliendo con la entrega de los resultados en las fechas determinadas.

A continuación, se justifica socialmente; porque se pudo conocer los tipos de la primera variable y como evaluar el rendimiento, con esto se verá de como cumplir retos y responsabilidades para llegar a los objetivos trazados de sus actividades, a

parte, estos reconocimientos contribuirán a impulsar las tareas competitivamente para sobresalir en el marco profesional.

Por otro lado, se justificó de manera teórica; porque se podrá hacer un cambio para que haya una productividad y rendimiento positivo de los colaboradores. Más aún, otros investigadores se podrán orientar de este estudio como modelo para sus avances de indagación.

Y, por último, se describe la justificación metodológica; donde pudo cumplir con los objetivos de estudios y se llegará a utilizar el instrumento de investigación, así se podrá verificar que tan efectivo será los incentivos laborales y el rendimiento.

En cuanto al objetivo principal, es: Determinar la relación entre el incentivo laboral con el rendimiento de los colaboradores de la empresa Sales 360, Trujillo-2020. Y para ello se describe los puntos específicos: 1. Determinar el nivel de incentivos laborales lo que perciben los trabajadores de la empresa Sales 360 S.A.C.; 2. Determinar el nivel de la dimensión Incentivos Económicos, que perciben los trabajadores de la empresa Sales 360 S.A.C.; 3. Determinar nivel de la dimensión Incentivos No Económicos que hacen notar los trabajadores de la empresa Sales 360; 4. Determinar el nivel de Rendimiento de los trabajadores de la empresa Sales 360; 5. Determinar la dimensión “Motivación Laboral” del Rendimiento de los trabajadores de la empresa Sales 360; 6. Determinar la dimensión “Desempeño Laboral” del Rendimiento de los trabajadores de la empresa Sales 360 y último 7. Determinar la dimensión “Competencia laboral” de los colaboradores de la empresa Sales 360 S.A.C. Trujillo, 2020.

Finalmente, las siguientes hipótesis son: H_1 : Existe relación entre incentivos laborales con el rendimiento laboral de los colaboradores de la empresa Sales 360 S.A.C. Trujillo – 2021 y la H_0 : No existe relación entre incentivos laborales con el rendimiento laboral de los colaboradores de la empresa Sales 360 S.A.C. Trujillo – 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Referente a los antecedentes internacionales, según Aguilar (2016) realizó un análisis sobre la influencia del incentivo laboral y el desempeño de los colaboradores de la empresa Marcimex S.A., Ecuador. Es un estudio mixto con de campo no experimental, el método es inductivo- deductivo. Como instrumento se utilizó la entrevista y encuesta fue aplicado a doce trabajadores, los datos fueron procesados en Microsoft Excel. Concluyeron que los incentivos no monetarios se han transformado en un estímulo, hacen que los colaboradores aprecien. Es un extra agregado a su sueldo que impulsa tener una buena motivación.

Por otra parte, Abulraheem (2016) comentó que su estudio fue el impacto de la compensación en el rendimiento de los empleados en la Universidad de Britania. El propósito fue estudiar sobre los diferentes tipos de incentivos (externos, intrínsecos, sociales, recompensa). La muestra contiene 308, que conforma la población objetiva. Se concluyó lo siguiente, que existe una relación estadísticamente significativa entre las dos variables. Y que la gerencia debe estar profundamente comprometida con la motivación de los empleados.

A su vez, Antúnez (2015) señala que el motivo de esta investigación es explicar la conexión entre las variables: entorno organizacional de las sucursales bancarias en Banesco en Venezuela y el rendimiento de los cajeros. Metodológicamente, se utilizó un enfoque de investigación de campo descriptivo y documental. La población está formada por 30 trabajadores y la fiabilidad Alfa de cronbach es de 0,88. En conclusión, los empleados están motivados porque disponen de tecnología y herramientas necesarias para realizar las actividades que corresponden, sin embargo, la compensación que reciben no se ajusta a sus expectativas y genera un factor de insatisfacción. Se recomienda aplicar los siguientes modelos salariales: remuneración, recompensa y reconocimiento.

En tanto, Maldonado (2017) su objetivo fue identificar la influencia de incentivos monetarios y la motivación laboral en el área de ventas de bebidas carbonatadas en Guatemala, su metodología fue de tipo descriptivo y se ejecutó con 49 trabajadores a los que se les realizó una encuesta, concluye que existe

una relación entre los incentivos monetarios de un 71.43% con la motivación laboral, obteniendo un 53.57% de fiabilidad en relación a su muestra.

Para González (2015), su estudio es: el incentivo laboral que se otorga a los empleados del sector hotelero, Estado Falcón-Venezuela. Para lograr dicha información, efectuó un diagnóstico sobre las variables, lo cual permitió identificar los defectos existentes y así tomar las medidas correctas, que afectan la relación entre el trabajador y la entidad laboral. En relación al desarrollo metodológico, es enfoque cuantitativo, descriptivo y no experimental. Se encuestó a 20 personas que trabajan en la unidad, concluyendo que la entidad debe realizar nuevos incentivos laborales porque para no generar desmotivación e insatisfacción.

Finalmente, el estudio de Ube (2019) tuvo como objetivo diseñar propuestas para mejorar la relación entre el ambiente organizacional y el desempeño de los trabajadores de Supercines, Complejo Sur. Debido al énfasis en la insatisfacción en el entorno laboral, el objetivo fue diagnosticar y recopilar información sobre el estado del entorno laboral y recomendar planes de gestión para mejorar el contacto personal. El método es descriptivo y estadístico, se encuestó a 51 personas y la conclusión dio un resultado positivo, lo cual les permitirá a los dueños de la empresa elaborar un plan de incentivos donde sus colaboradores puedan estar satisfechos y motivados para alcanzar metas propuestas.

A nivel nacional, según Revilla (2017) ha desarrollado una investigación con el objetivo de identificar los incentivos laborales y su relación de productividad de los empleados de la empresa textil, San Juan de Lurigancho; el proyecto de investigación fue no experimental-transversal, la población se conformó por 30 personas del área de producción. Para recolectar información usó la técnica de la encuesta, los datos fueron procesados por medio del software SPSS versión 24 con un resultado de ,0672, si existe una relación razonablemente positiva entre la motivación laboral y la productividad.

A continuación, Palomino (2018), realizó un estudio de incentivos laborales y desempeño profesional de los trabajadores del servicio de administración tributaria de Huamanga; la información es diseño no experimental-transaccional, se constituyó de 57 colaboradores que desarrollan trabajos administrativos y

operativos, utilizó una muestra de 37 trabajadores. Utilizó cuestionarios para recopilar datos y la conclusión fue, que los incentivos no monetarios influyen de manera positiva en el desempeño profesional.

Para Cubas (2016) en su tesis nombrada: la motivación y su influencia en el rendimiento laboral del personal en la I.E. - ADEU DEPORTIVO - CHICLAYO, se indica que es descriptivo- correlacional y diseño no experimental, tuvo a una población de 16 empleados y se usó la encuesta. Se concluyó que existe correlación positiva débil de 0,384, entre la motivación y el rendimiento laboral, mientras el nivel de motivación sea mejor, el nivel de rendimiento laboral será mayor.

Así mismo, Rhidrugo & Pucce (2016) su investigación determinó la relación entre el rendimiento y el desempeño laboral del empleado en la Clínica Juan de Dios, Pimentel. La metodología consistió en aplicar un cuestionario de 16 ítems y para la guía de entrevista con 19 ítems. Se ha concluido, que existe una correlación positiva entre el rendimiento y desempeño laboral y, que los colaboradores demuestran tener un desempeño aceptable; sin embargo, deben evaluar los resultados de cada trabajador, para que haya una mejoría de manera individual y en equipo.

Como señala Sandi (2016) en su investigación titulada: influencia del estrés y el rendimiento laboral en los choferes de la empresa de transportes y servicios Virgen de la puerta, Puente Piedra. El propósito fue conocer de qué manera influye entre ambas variables. Consistió en un enfoque cuantitativo, diseño descriptivo correlacional - transversal, se trabajó con una población finita y se encuestó a 231 trabajadores. La siguiente conclusión indica, que si hay un vínculo lineal estadísticamente significativa, moderada y directamente proporcional entre las variables, lo cual verán que métodos podrán usar para que los integrantes de la línea B se puedan sentir más satisfechos en su ambiente de trabajo.

Por consiguiente, Benavides (2019), dio a conocer su investigación denominada La comunicación interna y el rendimiento laboral del personal administrativo en la UGEL – Chepén. Se usó un diseño no experimental, es descriptivo correlacional y se consideró un grupo de estudio de 48 trabajadores

administrativos. Se concluyó que entre ambas variables existe una correlación moderada, eso significa que los trabajadores están más direccionados en cumplir sus funciones hacia los objetivos encomendados.

De manera local, Rodríguez (2017) realizó una investigación titulada Incentivos al trabajo en el rendimiento de los operadores de contact center en la sucursal BCP La Esperanza. El proyecto fue de diseño no experimental, transaccional, descriptivo. Para la población conformaron 40 colaboradores y se usó la encuesta. Entonces se concluyó, Los empleados comentaron que están satisfechos con los incentivos y eso hace que su rendimiento sea favorable y les gustaría agregar algunos cambios en los incentivos como: incentivos asistenciales, bono por cumplimiento, actividades recreativas y reconocimientos de logros.

Para Rodríguez (2018) su tesis señaló como incentivos y su efecto en la productividad laboral en la empresa SOLDISEL S.R.L. Trujillo. Lo cual su estudio demostró que si hay relación con las variantes correspondientes de lo que indica el título. La población de estudio fue 16 personas del área de ventas, se usó el instrumento el cuestionario, es diseño descriptivo – no experimental. Y, en conclusión, se analizaron los resultados y se observaron, que hay efectos positivos entre las variables y aumentó el 19% en la productividad laboral, de esta manera, los incentivos laborales es un factor muy oportuno que se puede ofrecer algo a cambio por su esfuerzo.

Según Noriega (2016), informa que su estudio es: el incentivo laboral en el desempeño de los colaboradores de la empresa Latino Distribuciones, Trujillo. Este estudio es de diseño transaccional – descriptivo, se analizó para saber si hay influencia para ambas variables, también se contó con una población de 48 colaboradores, pero su muestra fue 24, fueron evaluados con la encuesta. Se concluyó que la empresa solo se basa en incentivos recreativos, pero no logra cumplir con las expectativas y hay insatisfacción de parte de ellos, a lo que se resume, no cuenta con sistemas de incentivos efectivos para lograr un buen desempeño laboral.

Por otra parte, Jara (2016) pretendió ver cómo los incentivos laborales influyen en la productividad de la empresa Call Center de BBVA. Para ello se usó el método de estudio analítico, sintético, estadístico y como diseño, no experimental. La población por ser pequeña no se aplicaron criterios muestrales y el total fue 58. Y en la recolección de datos se usó la encuesta. Toda la base de datos se realizó en el programa SPSS con la estadística chi cuadrado. Y, en conclusión, se comprobó que los incentivos laborales influyen significativamente en la productividad y que lo más importante son los incentivos económicos.

Y, Silva (2018) señala, que desarrolló esta investigación para determinar la influencia de los incentivos tanto económicos como no económicos en el desempeño del personal en la empresa Compartamos, dando conocer que en los últimos años el crédito grupal aumentó su demanda. Sin embargo, los analistas deben continuar con las promociones para mantener los índices de clientes. Para ellos, se utilizó el diseño explicativo y se aplicó la encuesta a 22 analistas de crédito grupal. Una vez culminado el proceso de investigación, se concluyó que existe una relación directa entre ambas variables y se diseñará un nuevo programa de incentivos laborales para que sea reflejado en el desempeño de cada trabajador.

Teorías:

Conceptualmente, hablaremos de ambas variables como se menciona en el título. Primero: los incentivos laborales, como bien entendemos, es la ganancia que recibes fuera de la paga o salario percibido, ejemplo: bonos por cumplimientos, premiaciones y reconocimientos (García y Patjane, 2014).

Según Pérez y Gardey (2010) el incentivo es un gran estímulo que se da a alguien por su buen rendimiento en cualquier ámbito (laboral, afectivo, etc.), con el objetivo de esforzarse más. Se trata de una recompensa, por su esfuerzo y tiempo dedicado en sus funciones. Y Krajewski & Larry (2003), comentaron que los incentivos son una parte atractiva para los empleados porque conceden elevar los niveles de producción e incrementar la eficacia y el rendimiento.

Sherman (2011) proporcionó objetivos, uno de ellos es, que “el objetivo de los incentivos, se usa para motivar a las personas a hacerlo y también, para que

su desempeño sea mejor en las actividades” (p.59). Lo cual, se pretende mejorar el nivel de desempeño y sea necesario que reúnan una serie de características, tales como: Motivar a los colaboradores y ofreciéndoles un buen ambiente laboral para obtener el mejor recurso disponible en el mercado.

Por otra parte, existen ventajas y desventajas, como menciona Krajewski (2000) en ventajas “los incentivos en el enfoque que se les entrega a los colaboradores para que puedan trazar metas específicas” (p.177). Y en las desventajas; el rendimiento depende de las aptitudes personales y de las oportunidades que da la organización para que los empleados apliquen sus talentos. (Gómez-Mejía y Balkin, 2002).

Así mismo, Pacheco (06 mayo, 2019) nos explica que hay dos tipos de dimensiones: Incentivos económicos y no económicos, nos explica lo siguiente: La primera dimensión, son recompensas que se utilizan frecuentemente para la satisfacción de los empleados, complementando del sueldo básico.

Indicadores:

En cuanto a Chiavenato (2009) nombra los siguientes: 1. Bonos, se le ofrecen al trabajador por haber superado el número de unidades de producción; 2. Premios, puede ser individual o grupal, que es a base de su esfuerzo y con el criterio adoptado; 3. Remuneración, es la compensación económica que recibe un colaborador por los servicios prestados; 4. Capacitación, es para reforzar, retroalimentar conocimientos y oportunidad en hacer línea de carrera, y por último es la Comisión, están ligadas mayormente con el departamento de ventas y se le otorga un % de lo que cada trabajador venda.

Y la segunda dimensión es: Incentivo no económico, como dice Pacheco (2016) son de gran estímulo para que se sientan a gusto con su labor y estén comprometidos con la empresa, se clasifican en: Flexibilidad horaria, elección de días libres y vacaciones, reconocimiento de logros y expectativas futuras.

Indicadores:

De acuerdo con Chiavenato (2009): 1. Recreativo, es ofrecer tiempo de descansos, recreación e higiene y en algunas situaciones de unión familiar; 2.

Reconocimiento, reconocer lo que haces para alcanzar metas predeterminadas; 3. Asistencial, su propósito es ofrecer al trabajador y su familia cierto grado de seguridad en casos de presentarse situaciones imprevistas, ejemplo: Asistencia médica, hospitalidad, odontológica y seguro de accidentes y 4. Supletorios, darles una mejor calidad de vida, facilitándoles un espacio agradable, transporte, comedor, etc.

Al respecto de la segunda variable, es el rendimiento laboral, según Pérez y Merino (2014) indican que son los resultados del fruto del trabajo con los recursos que están disponibles y que depende de los propósitos fijados. Se puede decir que el rendimiento de cada trabajador dentro de la empresa, será eficaz con el menor tiempo posible y siempre estará sujeto a las metas trazadas. Y para Gonzales (2014) señala que el buen rendimiento, se refleja en los resultados deseados, donde el trabajador tiene un propósito fijado que utiliza estrategias individuales. Podemos comentar, que el rendimiento depende de las expectativas laborales que tiene a su cargo, lo cual lo motivará cumplir con los propósitos de la organización.

Esta investigación se tomó los lineamientos de Chiavenato (2000, p.96), menciona que la motivación, desempeño y competencia laboral influyen en el rendimiento del personal, así como las oportunidades, si un trabajador no se siente motivado o reconocido por su empleador entonces sus actividades diarias estarían al borde de un nivel bajo.

La primera dimensión, es: Motivación laboral, para Bain (2003) es, que no solo puede ser intrínseca sino también extrínseca donde los factores internos es el deseo de superación que posee cada individuo en el ámbito laboral y personal, y la extrínseca, es el valor monetario que ejercen una presión en cierto nivel, que hacen que se surjan cambios en uno mismo.

De igual manera, Jiménez (2010) “la motivación laboral es la satisfacción que se proporciona a trabajadores para ayudarlos a crecer y desarrollar su creatividad” (pg. 56). Por consiguiente, su indicador será: Satisfacción, es el estado emocional de manera placentera, a través de lo que uno hace (Andresen, Domsch & Cascorbi, 2007). Y para Griffin y Mason (2002) dicen que, en la organización

aplican procesos de “satisfacción laboral” porque eso atrae un ambiente y actitudes positivas. En sí, la satisfacción ocasiona felicidad de una persona.

Segunda dimensión: desempeño laboral, lo cual Sum (2015) expresa, que las organizaciones evalúan en base a las actividades que realizan sus empleados. O sea, es la acción de realizar tareas en una organización según el puesto, constantemente el desempeño es evaluado y se debe realizar una correcta evaluación, la cuales son: 90°, 180° y 360°.

Sus indicadores, mencionados por Koontz & Weihrich (2004): 1. Eficiencia, es el logro de las metas con la menor cantidad de recursos y para Robbins & Coulter (2005) consiste en obtener los mayores resultados con la mínima inversión. También, Reinaldo (2002) dice, que los recursos deben ser utilizados de la manera adecuada. Y el segundo es: Eficacia, para Reinaldo (2002), es el logro de los objetivos con fechas establecidas.

Y la última dimensión es, competencia laboral, se define que es una capacidad efectiva del individuo para realizar tareas de manera exitosas al momento de realizar su labor, a su vez logran tener resultados efectivos para la organización (Ortega, 2015).

Los indicadores son: 1. Trabajo en equipo, ser partícipe de una meta común con tus compañeros de labor obteniendo beneficios en conjunto; 2. Orientación al logro, actuar constantemente para cumplir las necesidades de sus clientes y mejorar la organización y 3. Proactividad, brindar soluciones de ciertos problemas relacionados con el trabajo y que toma decisiones por indicios propios.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación es descriptiva correlacional, cuyo propósito es describir que vinculo hay entre las variables. El siguiente punto es, cuantitativo porque se centró en cuantificar la recopilación y el análisis de datos. Y es un estudio de diseño no experimental – transversal porque recolectó datos en un en un tiempo único y sin manipular deliberadamente las variables.

3.2. Variables y operacionalización:

Tabla N° 01

VARIABLE	DEFINICIÓN	DIMENSIÓN	INDICADORES	INSTRUMENTO
INCENTIVOS LABORALES	El incentivo laboral es la estimulación que se le ofrece a un individuo por su buen desempeño en cualquier ámbito (laboral, afectivo, etc.), con la intención de que se esfuerce por mantenerlo. (Pérez y Gardey, 2010)	Incentivo económico	Bonos	Cuestionario
			Premios	
			Remuneración	
			Capacitación	
		Incentivo no económico	Comisiones	
			Recreativo	
			Asistencial	
			Supletorios	
			Apoyo social	

Tabla N° 02

VARIABLE	DEFINICIÓN	DIMENSIÓN	INDICADORES	INSTRUMENTO
RENDIMIENTO LABORAL	El rendimiento laboral es resultado del fruto del trabajo con los recursos que están disponibles, y que dependerá de los propósitos fijados. Es decir, el trabajador estará sujeto a las metas y objetivos trazados. (Pérez y Merino, 2014)	Motivación laboral	Satisfacción	Cuestionario
		Desempeño laboral	Eficiencia	
			Eficacia	
		Competencia laboral	Trabajo en equipo	
			Orientación al logro	
			Proactividad	

3.3. Población

La población de la empresa Sales 360, son en total de 40 trabajadores, de los cuales se obtuvo información y se hizo las respectivas conclusiones.

Tabla N° 03

Distribución de la población

Colaboradores	Cargos que desempeñan				Total
	Sup.	TV	HA	CAV	
Único	2	13	15	10	40

Nota: Elaboración propia

Según Vara (2012) nos menciona los siguientes criterios:

Inclusión:

- Trabajadores que se encuentren presentes en la empresa Sales 360 S.A.C.
- Trabajadores que oscilen entre 20 a 50 años.
- Trabajadores que tengan contrato de prueba
- Trabajadores de ambos sexos.
- Trabajadores que son fuerzas de ventas.
- Trabajadores se encuentren en oficina.

Exclusión:

- Trabajadores con permiso de salud.
- Trabajadores que se encuentren de vacaciones.
- Trabajadores que salieron hacer sus actividades fuera de la empresa.
- Trabajadores que se encuentran en trabajo remoto por ser propensas al covid 19.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas:

Pretende recabar datos y eso se entrega a un grupo de sujetos en relación con un tema específico (Arias, 2012). En este estudio se usó dos encuestas a los 40 trabajadores, eso nos facilitó conseguir datos relacionados y poder evaluar las dos variables.

Instrumento:

Para Hernández (2014) son expedientes que usa el investigador para registrar información sobre las variables, mediante: formularios, test, escalas de opinión y listas de chequeo. En consecuencia, en el presente trabajo se utilizó el cuestionario conformado por diferentes autores con sus series de preguntas correspondientes. Para la primera variable es por el autor Jeremy Bravo Muñoz y para la segunda variable, dado por Yolanda Ríos.

Tabla N° 04

FICHA TÉCNICA DE INCENTIVOS LABORALES	
Nombre del instrumento:	Cuestionario
Autor:	Bravo Muñoz, Jeremy
Lugar:	Empresa SALES 360 S.A.C.
Fecha de aplicación:	2021
Objetivo:	Recoger la valoración de los trabajadores sobre los incentivos laborales
Dimensiones:	Incentivos económicos y no económicos
Compuesto por:	21 ítems
Administrado:	Trabajadores operativos y administrativos de la empresa SALES 360 S.A.C.
Tiempo:	15 minutos
Tipo de aplicación:	Colectivo

Tabla N° 05

FICHA TÉCNICA DE RENDIMIENTO LABORAL	
Nombre del instrumento:	Cuestionario
Autor:	Ríos Mendoza, Yolanda
Lugar:	Empresa SALES 360 S.A.C.
Fecha de aplicación:	2021
Objetivo :	Recoger la valoración de los trabajadores sobre los incentivos laborales
Dimensiones:	Incentivos económicos y no económicos
Compuesto por:	14 ítems
Administrado:	Trabajadores operativos y administrativos de la empresa SALES 360 S.A.C.
Tiempo:	15 minutos
Tipo de aplicación:	Colectivo

Validez

Para la primera variable, se usó el instrumento de la siguiente tesis: Los incentivos laborales y su relación en la productividad de la empresa XIGO S.A., distrito de Miraflores, año 2017 y fue validado por juicios de expertos, quienes son:

GRADO	EXPERTO	OPINIÓN
Magister	Casma Zarate, Carlos	Si cumple
Doctor	Costilla Castillo, Pedro	Si cumple
Doctor	Bravo Rojas, Leonidas Manuel	Si cumple

Fuente: Bravo Muñoz, Jeremy (2017).

Y la segunda variable, se sacó de la siguiente tesis: Agotamiento emocional y rendimiento laboral, en la sociedad aduanera del Perú SAC, de la provincia del Callao, 2016 y fue validado por los expertos, quienes considerando óptimo para aplicar.

N°	Grado académico	Nombres y apellidos del experto	Dictamen
1	Doctor	Yolvi Ocaña Fernández	Aplicable
2	Magister	William Sebastián Flores Sotelo	Aplicable
3	Magister	Cesar Amador Garay Ghilardi	Aplicable

Fuente: Ríos Mendoza, Yolanda (2017).

Confiabilidad

Para los incentivos laborales, el autor de la tesis mencionada en líneas arriba, realizó una prueba piloto con 10 trabajadores, lo cual hubo una confiabilidad de ,841 y para la segunda variable, la autora Yolanda, sacó una fiabilidad de ,917. Ambos aplicaron el programa SPSS, se muestra lo siguiente:

Tabla 06: Estadística de confiabilidad

Incentivo laboral	
Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de cronbach	N de elementos
,841	16

Fuente: Bravo Muñoz, Jeremy (2017).

Rendimiento laboral	
Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de cronbach	N de elementos
,917	70

Fuente: Ríos Mendoza, Yolanda (2017).

Rango de coeficiente Alfa de Cronbach

Valores de alfa			Interpretación
-1	a	0	No es confiable
0,01	a	0,49	Baja confiabilidad
0,5	a	0,75	Moderada confiabilidad
0,76	a	0,89	Fuerte confiabilidad
0,9	a	1	Alta confiabilidad

Fuente: Tomado de Valderrama, S. (2016)

Interpretación:

Como se observa en la tabla 06, la fiabilidad es de ,841 y de ,917, eso quiere decir, que el instrumento es confiable, como se muestra la imagen dado por el autor Valderrama, S.

3.5. Procedimientos

En la investigación se solicitó los consentimientos informados a los 40 trabajadores y se procedió en aplicar el cuestionario que está conformado por 36 preguntas; 21 ítems es de incentivo laboral y 15 ítems del rendimiento laboral y se brindó un tiempo de 15 minutos por cada cuestionario.

3.6. Método de análisis de datos

Pérez (2010) comenta, que la estadística descriptiva, se encarga de analizar un conjunto de datos con la intención que sea válida. Y la estadística inferencial, es para llegar a conclusiones obtenidas a conjuntos más numerosos.

Se aplicó la prueba de normalidad con datos obtenidos de las encuestas sin alterar ninguna respuesta, y según el estadístico Shapiro Wilk si el p valor= $0.000 < 0.05$ será un estudio no paramétrico y también porqué el tamaño es ≤ 50 . Por lo que se tomó la decisión de realizar cuyo análisis correspondiente usando el Rho de Spearman, que a la vez se contrastó la hipótesis.

3.7. Aspectos legales

Se tomó los criterios de Noreña, Rojas y Rebolledo (2012) sobre los principios y valores que se emplean en las investigaciones:

Confidencialidad: Se aseguró la protección de identidad de las personas que participaron en la investigación. También autonomía y justicia, que es fundamento ético que permitió actuar y proceder acatando la veracidad y concediendo a cada uno lo que le pertenece

Mejor dicho, este estudio es confiable porque se basó en datos reales, se respetó los aspectos científicos, metodológicos y teóricos; el respeto por la propiedad intelectual, las convicciones políticas, religiosas y morales y otro es el respeto por el medio ambiente y la biodiversidad.

IV. RESULTADOS

4.1 Determinar el nivel de incentivos laborales, que perciben los trabajadores de la empresa Sales 360, Trujillo - 2020.

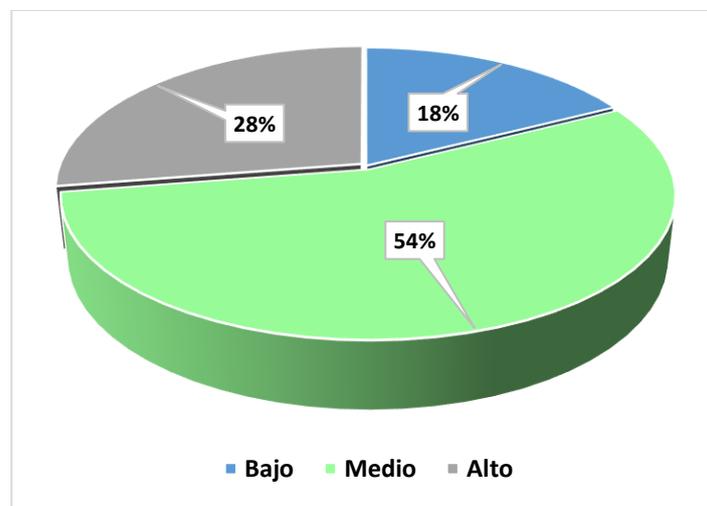
Tabla N° 07

Variable Incentivos laborales

Nivel	Frecuencia	%
Bajo	7	18%
Medio	22	54%
Alto	11	28%
Total	40	100%

Figura 01

Variable Incentivo Laboral



Interpretación:

De acuerdo al análisis realizado a los trabajadores de la Empresa Sales 360 Trujillo - 2020, observamos que el 55% expresaron percibir un nivel medio con respecto a los incentivos laborales, el 28% percibieron que los incentivos laborales son de un nivel alto y el 18% de colaboradores indicaron sentir un nivel bajo.

4.2 Determinar el nivel de la dimensión de Incentivos Económicos, que perciben los colaboradores de la empresa Sales 360 S.A.C. Trujillo, 2020.

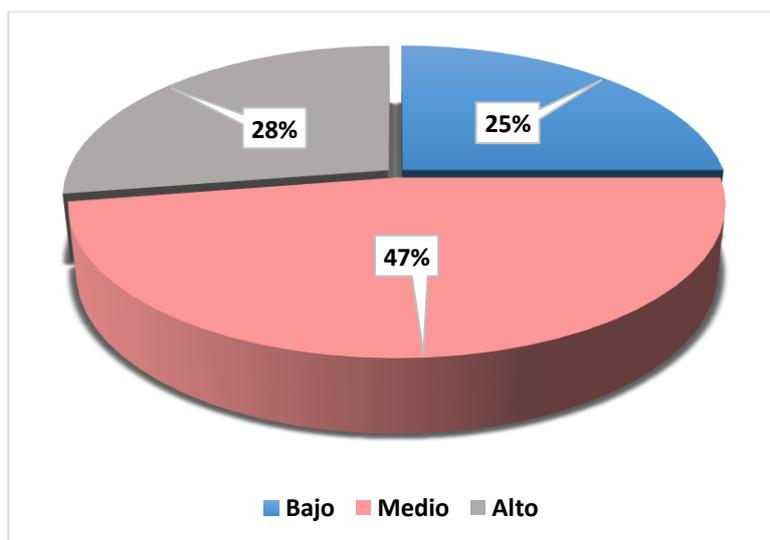
Tabla N° 08

Dimensión Incentivos Económicos

Nivel	Frecuencia	%
Bajo	10	25%
Medio	19	47%
Alto	11	28%
Total	40	100%

Figura 2

Dimensión Incentivo económico



Interpretación:

Según la dimensión Incentivos Económicos; del total de colaboradores, el 48% expresaron un medio al respecto de los incentivos económicos, mientras el 28% a un nivel alto, y solo el 25% expresaron percibir un nivel bajo.

4.3 Determinar el nivel de la dimensión de Incentivos No Económicos, que perciben los colaboradores de la empresa Sales 360 S.A.C. Trujillo, 2020.

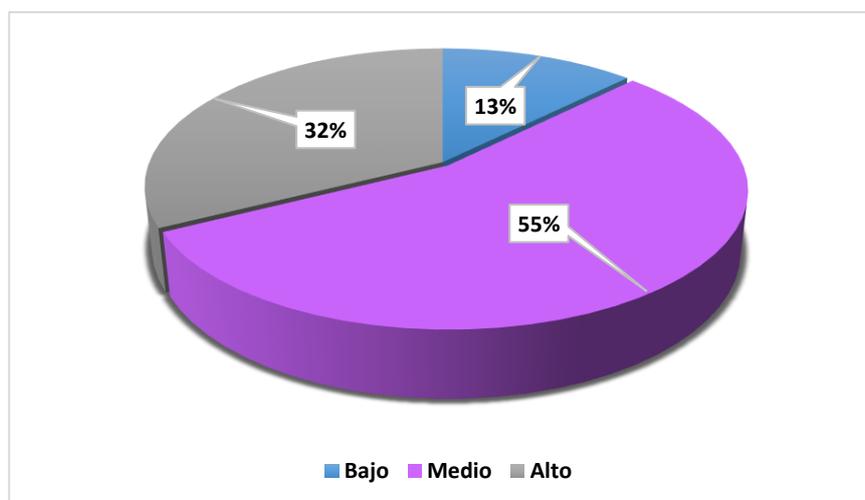
Tabla N° 09

Dimensión Incentivos No Económicos

Nivel	Frecuencia	%
Bajo	5	13%
Medio	22	55%
Alto	13	32%
Total	40	100%

Figura 3

Dimensión Incentivos No Económicos



Interpretación:

En la dimensión Incentivos No Económicos, observamos según los resultados aplicados al total de colaboradores, el 55% de colaboradores indicaron percibir incentivos no económicos medios, mientras el 33% a un rango alto, y solo el 13% indicaron percibir un nivel bajo.

4.4 Determinar el nivel de Rendimiento laboral, que perciben los colaboradores de la empresa Sales 360 S.A.C. Trujillo, 2020.

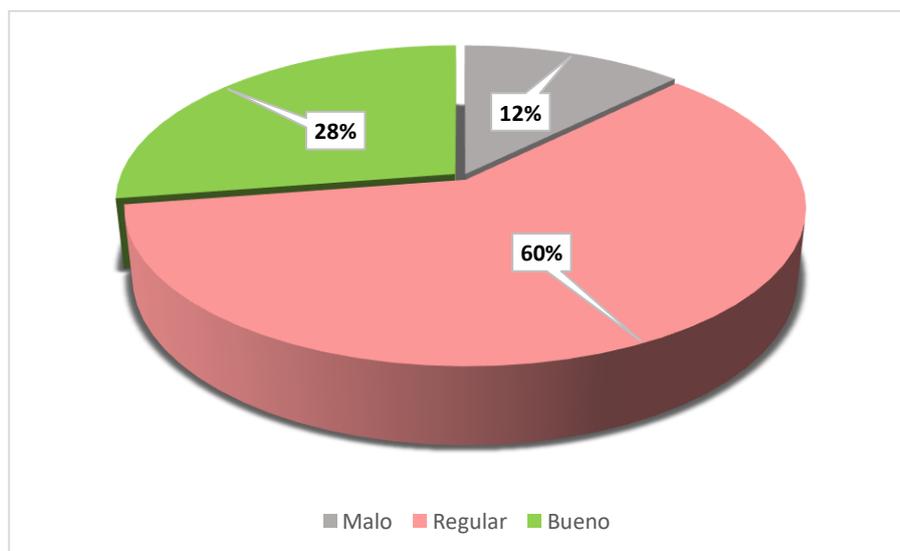
Tabla N° 10

Variable Rendimiento Laboral

Nivel	Frecuencia	%
Malo	5	12%
Regular	24	60%
Bueno	11	28%
Total	40	100%

Figura 4

Variable Rendimiento laboral



Interpretación:

Según el análisis realizado, se observa que el 60% de los colaboradores presentan un rango regular de rendimiento laboral, mismo modo el 28% un rendimiento laboral bueno y solo 13% de colaboradores presentaron un rendimiento laboral de nivel bajo.

4.5 Determinar el nivel de la dimensión de Motivación, que perciben los colaboradores de la empresa Sales 360 S.A.C. Trujillo, 2020.

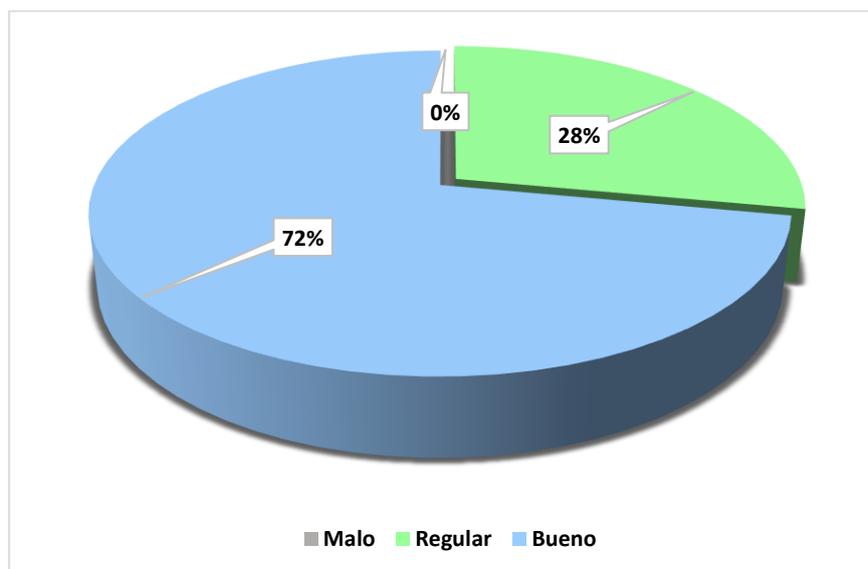
Tabla N° 11

Dimensión Motivación laboral

Nivel	Frecuencia	%
Malo	0	0%
Regular	11	28%
Bueno	29	72%
Total	40	100%

Figura 5

Dimensión Motivación laboral



Interpretación:

En la dimensión Motivación Laboral, según los resultados aplicados al total de colaboradores, el 72% percibieron un nivel Bueno, el 28% indicaron percibir motivación laboral Regular, y no existe evidencia de colaboradores que indiquen percibir una motivación laboral baja.

4.6 Determinar el nivel de la dimensión de Desempeño laboral, que perciben los colaboradores de la empresa Sales 360 S.A.C. Trujillo, 2020.

Tabla N° 12

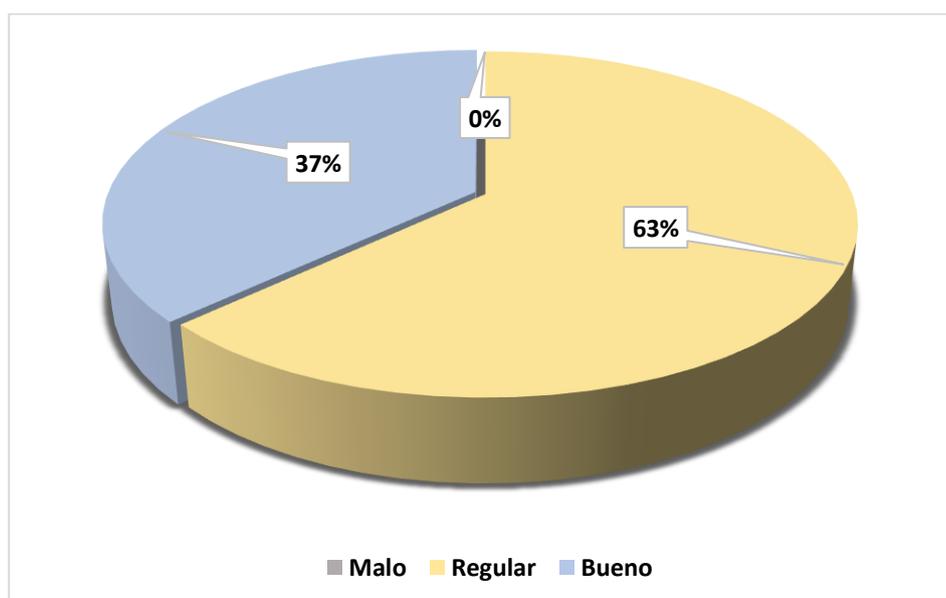
Dimensión Desempeño laboral

Nivel	Frecuencia	%
Malo	0	0%
Regular	25	63%
Bueno	15	37%
Total	40	100%

Fuente: Elaborado por el autor

Figura 6

Dimensión Desempeño laboral



Interpretación:

En la tabla 6, observamos que el 63% tienen un desempeño regular, mientras el 37% demuestran tener un buen desempeño, y ningún colaborador expresó un nivel malo de desempeño laboral.

4.7 Determinar el nivel de la dimensión de Competencia laboral, que perciben los colaboradores de la empresa Sales 360 S.A.C. Trujillo, 2020.

Tabla N° 13

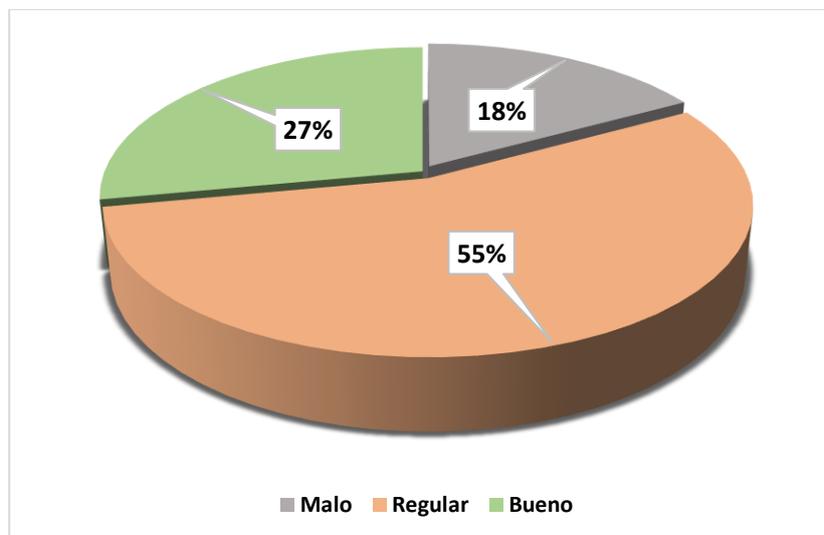
Dimensión de Competencia laboral

Nivel	Frecuencia	%
Malo	7	18%
Regular	22	55%
Bueno	11	27%
Total	40	100%

Fuente: Elaborado por el autor

Figura 7

Dimensión de Competencia laboral



Interpretación:

Según el análisis realizado observamos en la tabla 8, que el 55% de los colaboradores presentaron un nivel regular con respecto a las competencias laborales, el 28% un rendimiento laboral bueno y solo el 17% presentaron un nivel bajo.

4.8 Resultados Inferenciales

Tabla N° 14

Aplicación de Prueba de Normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
INCENTIVOS LABORALES	.797	40	.000
RENDIMIENTO LABORAL	.773	40	.000

Como se observa en la tabla 14, hemos usado el estudio estadístico de Shapiro Wilk porque según el tamaño es $n \leq 50$ ($n = 40$). A su vez, se obtuvo la probabilidad de valor de p (0.000, 0.000) sin embargo, es menor que 0.05 (significancia) dando conocer, que se acepta la hipótesis de igualdad entre las medias de ambas variables ($H_0: U_1 = U_2$) y determinamos que las variables No cumplen con los supuestos de normalidad.

En consecuencia, se realizó la prueba no paramétrica, para ello, se usó el coeficiente de correlación de spearman, para determinar la relación entre los incentivos laborales y el rendimiento de los colaboradores de la empresa Sales 360 S.A.C. Trujillo, 2020.

Tabla N° 15

Correlaciones no paramétricas

		INCENTIVOS LABORALES	RENDIMIENTO LABORAL
Rho de Spearman	INCENTIVOS	Coeficiente de correlación	1.000
	LABORALES	Sig. (bilateral)	.331*
		N	40
	RENDIMIENTO	Coeficiente de correlación	.331*
	LABORAL	Sig. (bilateral)	.037
		N	40

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

**ESCALA DE INTERPRETACIÓN PARA LA CORRELACIÓN DE
SPEARMAN**

VALOR	CRITERIO
R = 1,00	Correlación Grande, Perfecta y Positiva
0,90 ≤ R ≤ 1,00	Correlación Alta
0,70 ≤ R ≤ 0,90	Correlación Alta
0,40 ≤ R ≤ 0,70	Correlación Moderada
0,20 ≤ R ≤ 0,40	Correlación Baja
R = 0,00	Correlación Nula
R = -1,00	Correlación Grande, Perfecta y Negativa

Fuente: Hernández, Fernández y Baptista (2014)

En conclusión, podemos observar que el coeficiente de correlación de Spearman es **R=0.331**, esto nos establece que existe Correlación Positiva Baja entre ambas variables.

Tabla N° 16

Tabla cruzada de incentivo laboral y rendimiento laboral

		INCENTIVOS LABORALES						Total	
		Bajo		Medio		Alto			
		N	%	N	%	N	%	N	%
RENDIMIENTO LABORAL	Malo	2	28.6%	2	9.1%	1	9.1%	5	12.5%
	Regular	5	71.4%	14	63.6%	5	45.5%	24	60.0%
	Bueno	0	0.0%	6	27.3%	5	45.5%	11	27.5%
Total		7	100.0%	22	100.0%	11	100.0%	40	100.0%

Se observa en los siguientes resultados que, si hay incentivos laborales bajos, el 28.6% demuestran un rendimiento malo, mientras que el 71.4% tendrán un rendimiento regular. En cambio, si hay incentivos laborales medios, significa que el 9.1% tienen un rendimiento malo, mientras el 63.6% van a rendir regularmente y el 27.3% demuestran tener un rendimiento bueno. Y si hay incentivos laborales altos, se mostró que 9.1% tendrá un rendimiento malo, en tanto el 45.5% tienen un rendimiento regular y bueno a la vez.

4.9 Prueba de Hipótesis

H0: No existe relación entre incentivos laborales con el rendimiento laboral de los colaboradores de la empresa Sales 360 S.A.C. Trujillo – 2021.

H1: Existe relación entre incentivos laborales con el rendimiento laboral de los colaboradores de la empresa Sales 360 S.A.C. Trujillo – 2021

Tabla N° 17

Medidas simétricas					
		Valor	Error estandarizado asintótico ^a	T aproximada	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	.331	.142	2.164	,037^c
	N de casos válidos	40			

a. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

b. Se basa en aproximación normal.

Análisis:

Como resultado, el valor de $p = 0,037$ el cual es menor que 0.05, bajo el nivel de confianza del 95%, significa que, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, y determinamos que si existe relación estadísticamente significativa entre ambas variables.

V. DISCUSIÓN

Este estudio demostró la relación de ambas variables de la empresa Sales 360 S.A.C. Trujillo, 2020.

Al respecto de la primera variable, se pudo deducir que; el 54% de los colaboradores expresaron percibir un nivel medio de Incentivos Laborales, 28% percibieron a un nivel alto y solo el 18% de los colaboradores perciben a un nivel bajo. Como menciona el autor Rodriguez (2017) hay incentivos ya establecidos, pero al personal les gustaría que se agreguen más, con el hecho de confraternizar. Da entender, que los trabajadores tampoco ven el tema económico sino el trato que les brindan.

En cuanto al rendimiento de los trabajadores de la empresa Sales 360, Trujillo. Un 60% expresaron un rendimiento Regular, el 28% de los colaboradores expresaron tener un rendimiento Bueno, y solo el 13% tuvieron un rendimiento laboral Malo. Y como indica el autor Sandi (2016) dice que tratarán diferentes métodos para que sus choferes de línea b se sientan satisfechos y puedan rendir mejor.

Además, se obtuvo una correlación de ,0.331 eso da entender, que es una relación positiva baja entre ambas variables. Y este estudio concuerda con el autor Cubas (2016) que evaluó la motivación y su influencia en el rendimiento laboral del personal en la I.E. - ADEU DEPORTIVO - Chiclayo, dicha investigación coincide con nuestros resultados ya que se alcanzó tener un coeficiente de spearman de ,0.384 con una significancia de $p = 0.000$, donde se determina que hay una relación positiva débil.

En mi opinión, los estudios de correlación positivo bajo demuestran que el personal está trabajando porque una de las razones es que deben salir adelante y por ello no van hacer irresponsables, ya que uno de los motivos es satisfacer sus necesidades. Otro punto, es el trato que pueden tener con sus compañeros y supervisores dentro del ambiente, ya que es un factor importante para demostrar el buen trabajo en equipo, a parte sea bueno o malo el ambiente labora, como trabajadores deben mostrar su buen rendimiento y actitud hacia a ello.

Finalmente, se puede concluir que, para lograr un eficiente rendimiento laboral en una empresa, la estrategia más adecuada para implementar es a través de incentivos laborales, ya que a mejor incentivos mayor será el rendimiento laboral de los trabajadores.

VI. CONCLUSIONES

1. En la conclusión general, se pudo observar que, si hay relación para ambas variables, con una correlación positiva baja, ya que el valor de $p = ,0331$ con una significancia bilateral a 0,000. Es decir, mientras más haya incentivos laborales, mayor será el rendimiento de los colaboradores de la empresa SALES360 S.A.C. Trujillo.
2. Al respecto de la primera variable incentivo laboral se concluyó que, según los trabajadores encuestados lo calificaron con 54% medio, 28% alto y 18% bajo. Así mismo en las dimensiones de incentivo económico el resultado fue de un 47% medio, 28% alto y 25% bajo. Y en Incentivos no económicos, resultó en un 55% medio, 32% alto y 18% bajo. (Tablas 7, 8 y 9)
3. Se determinó la segunda variable de rendimiento laboral a través de niveles, donde los trabajadores encuestados calificaron con un 60% regular, 28% bueno y 13% malo. A su vez, en las dimensiones encontramos de la siguiente manera; en Motivación laboral se calificó con 72% bueno y 28% regular, mientras en la dimensión de Desempeño laboral resultó con un 37% bueno y 63% regular y en la última dimensión de Competencia laboral se indicó con 55% regular, 27% bueno y un 18% malo. (Tabla 10,11, 12 y 13)
4. Se puede identificar, que las dimensiones de incentivos económicos y no económicos, tiene un promedio de resultados, es decir, son incentivos aceptables o moderadas lo que la empresa otorga a sus colaboradores, lo cual se conforman. Y, por tanto, ellos demuestran tener un mayor rendimiento regular. Aunque estén mayor motivados, no solo significa que solo importe los incentivos, sino por el ambiente laboral, que tienen con sus compañeros y superiores y también porque necesitan trabajar y deben dar lo mejor de ellos.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se sugiere al Gerente General, analizar y mejorar los incentivos laborales, para proceder a ciertos procesos de mejora, asimismo, informar a todos los trabajadores de cada área, para las consideraciones pertinentes.
2. Se recomienda al Gerente General y a su equipo, implementar nuevos incentivos laborales o cambiar de estrategias donde permitan que sus colaboradores estén más a gusto y cómodos posibles para que haya un mejor rendimiento laboral y tengan un buen desarrollo profesional.
3. También, se le puede recomendar al Gerente General, hacer reuniones mensuales para saber que necesidades faltan para la empresa y a los trabajadores. Debido que, si no hay un ambiente laboral agradable, ni herramientas adecuadas, no habrá un buen trabajo, ya sea en equipo o individual.
4. Para poner mayor énfasis al respecto del desempeño y competencias de los trabajadores, sería importante realizar rigurosas evaluaciones para que puedan aplicar en adelante los nuevos formatos y ver sus avances a través de sus resultados
5. Se le aconseja al Gerente General de la empresa, apoyar en verificar al personal nuevo si cumple o no con los requisitos adecuados para los puestos de trabajo a desempeñar, así se evitará una constante rotación y también estar al tanto de la satisfacción de sus colaboradores.

REFERENCIAS

- Abulraheem, M. (2016). La influencia de las recompensas en el desempeño de los empleados. Tesis de Licenciado en economía y management. Universidad de Britania, Reino Unido.
- Agencia Andina (2018). El 81% de trabajadores considera al clima laboral muy importante para desempeño. Ed: Rofolfo. Recuperado de: <https://bit.ly/3o3hD2K>
- Aguilar y Ube (2019). Diseño de una Propuesta para Mejorar el Clima Organizacional y su relación con el rendimiento laboral de los trabajadores de Supercines S.A Complejo Sur. Tesis de pregrado. Obtenido de: <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/38785>
- 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. de la ciudad de Milagro. Tesis de pregrado. Universidad Estatal de Milagro, Ecuador. Recuperado de: <https://bit.ly/2SrlxXd>
- Andrade (2005). Diccionario de Economía. Tercera Edición, Editorial Andrade, 2005, Pág. 253.
- Andresen, M., Domsch, M. y Cascorbi, A. (2007). Horas inusuales de trabajo y su relación con la satisfacción laboral: Un estudio de pilotos marítimos europeos. J Labor. Res, 28, pp. 714-734.
- Antúnez, Yokasta (2015). El Clima Organizacional como factor clave para optimizar el Rendimiento Laboral de los empleados del Área de caja de las Agencias de Servicios Bancarios Banesco ubicadas en la Ciudad de Maracay, Venezuela. Tesis de Maestría, Universidad Carabobo. Recuperado de <http://bitly.ws/aQxV>.
- Arce, L. (20 de mayo,2017). Claves para diseñar una oficina que eleve la productividad. Diario-El Comercio. Obtenido de página web: <http://bitly.ws/aQy3>.
- Arias, F. (2012). El proyecto de investigación (6ta. ed.). Venezuela: Episteme.

- Benavides Vásquez, Luis Fernando (2019). La comunicación interna y el rendimiento laboral del personal administrativo en la UGEL – Chepén. Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo <https://bit.ly/34zpzjv>
- Bravo, J. (2017). Los incentivos laborales y su relación en la productividad de la empresa XYGO S.A. distrito Miraflores, Lima - 2017. Tesis de Licenciado en Administración. Obtenido de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/12262>
- CAF (2018). La baja productividad, asignatura pendiente de Ecuador y del resto de América Latina. Recuperado de: <https://bit.ly/3f2SCAN>
- Carneiro, S. (08 de noviembre de 2017). Los empleados felices son 300% más innovadores y 13% más productivos. Gestión.
- Carrasco, S. (2013). Metodología de la Investigación Científica. 6a Ed. Lima - Perú. Editorial San Marcos
- Chiavenato, I. (2000). Gestión del talento humano. México: McGraw-Hill. Pag. 96
- Chiavenato, I. (2009). Comportamiento Organizacional. La Dinámica del éxito en las organizaciones. Segunda Edición. Editorial Mc Graw Hill. Interamericana Editores, S.A. México.
- Cubas, N. (2016). La motivación y su influencia en el rendimiento laboral del personal en la I.E. - ADEU DEPORTIVO SAC-Chiclayo. Tesis de pregrado, Universidad Señor del Sipan. Obtenido de: <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/4366>
- Diario Gestión (2014). BCP: La confianza en un equipo de trabajo es fundamental y multiplica la productividad en una empresa. Recuperado de: <https://bit.ly/3uxeRoM>
- El comercio (2019). MEF aumenta incentivos para trabajadores públicos sujetos al régimen del DL 276. Recuperado de: <https://bit.ly/3txxDLt>
- Fischman, D. (2017). El factor Humano. Lima: Universidad de Ciencias Aplicadas
- García, B. & Patjane, K. (2014). Percepción e importancia de los incentivos de los trabajadores de nivel operativo de hoteles ubicados en el centro de la

ciudad de Puebla. Tesis de pregrado, Universidad de las Américas Puebla
Recuperado de:
http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lhr/garcia_g_b/portada.html

Gómez, L. y Balkin, D. (2002). Dirección y gestión de recursos humanos. Prentice Hall. Madrid.

Gonzales, O. (2015). Análisis de Incentivos laborales otorgados a los trabajadores de la empresa dedicada al Sector Hotelero Ubicado en Tucaca, Venezuela. Tesis de pregrado, Universidad de Carabobo. Repositorio de la Universidad Carabobo: <http://bitly.ws/aQxX>.

Hernández, R. (2013). Metodología de la Investigación. 6ª. ed. México: McGraw-Hill.

Hernández, Fernández y Baptista. (2014). Metodología de la investigación. Ed. McGraw Hill.pg. 60

Info Capital Humano. (2018). Brindar experiencias son los mejores incentivos laborales hoy en día. Obtenido de: <https://bit.ly/3xWIORd>

Jara, A. (2017). Los incentivos laborales y su influencia en la productividad de la empresa Call Center Teleatento del Perú SAC, plataforma BBVA Continental, de la ciudad de Trujillo. Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Trujillo. Recuperado de: <http://www.dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/9100>

Koontz, K. (2004). Administración – Una perspectiva Global, 12a. Edición, McGraw-Hill Interamericana. Pág. 14.

Krajewski, L., & Larry, R. (2003). Administración de operaciones, estrategias y análisis. (5º ed.). México: Pearson Educación.

Krajewski, L. (2000). Administración de Operaciones. Estrategia y Análisis Pearson Educación. México.

Maldonado, S. (2017). Incentivos monetarios y motivación laboral en la empresa productora y distribuidora de bebidas carbonatadas, sede Quetzaltenango-

Guatemala. Tesis de pregrado, Universidad Rafael Landívar. Obtenido de:
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2017/05/43/Maldonado-Shirley.pdf>

Mañé, S. (2016). Controvertidas formas de mejorar la productividad laboral. Madrid.

Mason, C. y Griffin, M. (2002). Satisfacción de tareas grupales: Aplicación de la estructura de satisfacción laboral a grupos. *Investigación en grupos pequeños*, 33, pp. 271-312.

Motowidlo, S. (2003). Desempeño laboral. En W.C. Borman, D.R. Ilgen, R.J. Klimoski y M.U. George, *Manual de psicología: psicología industrial y organizacional*, Vol 12 (pp. 39-53). Nueva York: John Wiley&Sons.

Nadal, V. (2020). Permítete ser menos productivo (al menos un rato): estás trabajando en mitad de una pandemia. Blog El País, obtenido de:
<https://bit.ly/3bcMe8l>

Noreña, A., Alcaraz, N., Rojas, J., y Rebolledo, D. (11 de septiembre de 2012). Aplicabilidad de los criterios de rigor y éticos en la investigación cualitativa. *CHÍA*, 12(3), 263-274. Disponible en: <https://bit.ly/2SGoinG>

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. (Falta Link)

Observatorio de Recursos Humanos. (2017). El 90% de las empresas trabaja con planes de incentivos comerciales obsoletos – ORH. Recuperado el 15 de junio del 2018: Obtenido de: <https://bit.ly/3xWI3rl>

Ortega, M. (2015). *Competencia Laboral*. Consulting Psychologist Press, Inc.

Palomino, Z. (2018). *Incentivos Laborales y Desempeño Profesional de los trabajadores del servicio de Administración Tributaria de Huamanga 2018*. Universidad César Vallejo, Ayacucho, Perú. Recuperado de:
<https://bit.ly/3uBXaEw>

Pérez P. y Merino, M. (2014). Definición de rendimiento laboral. [Blog] Recuperado de: <http://definicion.de/rendimiento-laboral/>

- Pérez Porto, J. y Gardey, A. (2013). Definición de Incentivos laborales. [Blog]. Recuperado de la página web: <https://definicion.de/incentivo/>.
- Revilla, P. (2017). Incentivos laborales y su relación con la productividad de los colaboradores de la Empresa Tecnología Textil S.A, S.J.L, año 2017. Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Recuperado de: <https://bit.ly/33rxKNV>
- Reyes Becerra, M., & Sánchez Julca, M. J. (2018). Influencia de los incentivos en el Desempeño Laboral de la fuerza de venta de la distribuidora BVC Farma EIRL de la Ciudad de Trujillo año 2017. Trujillo, Perú: Universidad Privada del Norte.
- Rhidruogo. L. y Pucce F. (2016). El Rendimiento y su relación con el Desempeño Laboral del Talento Humano en la Clínica San Juan de Dios – Pimentel. Tesis de pregrado, Universidad Señor del Sipán. Recuperado de: <http://bitly.ws/aQxZ>.
- Ríos, Y. (2017). Agotamiento emocional y rendimiento laboral en la sociedad aduanera del Perú S.A.C., de la provincia del Callao, 2017. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo. Obtenido de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/49208>
- Robbins S, y Coulter M. (2005). Administración, Pearson Educación. Octava Edición, Págs. 7.
- Rodríguez, J. (2008). Incentivos y su efecto en la productividad laboral en la empresa SOLDISEL S.R.L. Trujillo. Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Trujillo. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo <https://bit.ly/3rprd1d>
- Rodríguez, D. (2017). Los incentivos laborales y su influencia en el rendimiento de los colaboradores del centro de contacto del Banco de Crédito del Perú sucursal la Esperanza. Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Trujillo, Perú. Recuperado de: <https://bit.ly/3uz6B7D>
- Sandi Changa, R. C. (2016). Influencia del estrés laboral en el rendimiento laboral en los choferes de la línea b de la empresa de transportes y servicios virgen

de la puerta S.A del distrito de Puente Piedra, Lima. Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo. Repositorio de: <https://bit.ly/34yesr2>

Sierra, R. (2008). Técnicas de investigación social. Teoría y ejercicios. Madrid:

Paraninfo

Silva, J. (2018). Los incentivos laborales y su influencia en el desempeño del personal analista de crédito grupal de la empresa Compartamos Financiera, Trujillo. Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12759/4296>

Reinaldo, O. (2002). Teorías de la Administración. International Thomson Editores. Pág. 20.

Silva, O. (2002). Teorías de la Administración. International Thomson Editores, S.A. de C.V. Pág. 20.

Sun, M. (2015). Motivación y Desempeño Laboral de los trabajadores de la empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango, Guatemala.

Tamayo, T. (2014). El proceso de la Investigación científica. México, D. F.: Limusa. La investigación científica.

Valderrama, S. (2016). Pasos para elaborar proyectos de investigación científica: cuantitativa, cualitativa y mixta (6ª reimp. 2016) ISBN: 978-612-302-878-7

ANEXOS

ANEXO N° 01: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Problema	Objetivo general	Objetivos Específicos	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Instrumento	Ítems
Incentivos Laborales	El incentivo es la estimulación que se le ofrece a un individuo por su buen desempeño en cualquier ámbito (laboral, afectivo, etc.) con la intención de que se esfuerce por mantenerlo. (Pérez Porto, J. y Gardey, A., 2010)	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.	¿Cuál es la relación entre los incentivos laborales y el rendimiento de los colaboradores de la empresa Sales 360 S.A.C.?	Determinar la relación entre incentivos laborales y el rendimiento de los colaboradores de la empresa Sales 360 S.A.C.	Conocer los incentivos laborales que percibirán los colaboradores de la empresa Sales 360 S.A.C., 2020.	Incentivos económicos	Bonos	Ordinal	Cuestionario	1,2,3
							Premios			4,5,6
							Remuneración			7,8,9
							Capacitación			10,11,12
							Comisiones			13,14,15
						Incentivos no económicos	Recreativos			16,17,18
							Reconocimiento			19,20,21
							Asistenciales			22,23
							Supletorios			24,25,26
							Apoyo Social			27 y 28
Rendimiento Laboral	Indican que el rendimiento laboral es resultado del fruto del trabajo con los recursos que están disponibles, y que dependerá de los propósitos fijados. (Pérez y Merino, 2014)	Es el cumplimiento de las tareas asignadas con el menor tiempo posible usando los recursos adecuados para cumplir con los objetivos y metas.			Identificar factores que influyen en el rendimiento laboral de los colaboradores de la empresa Sales 360 S.A.C.,2020	Motivación Laboral	Satisfacción	Ordinal	Cuestionario	1,2,3,4
						Desempeño Laboral	Eficacia			5,6
							Eficiencia			7,8,9
						Competencia Laboral	Orientación al logro			10,11,12,13
							Trabajo en equipo			14,15,16,17
							Proactividad			18,19,20 y 21

ANEXO N° 02: CUESTIONARIO DE INCENTIVOS LABORALES

CUESTIONARIO DE INCENTIVOS LABORALES

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES DE LA UCV – TRUJILLO

PROGRAMA ACADÉMICO EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Reciba Usted mi cordial saludo.

Instrucciones:

- Marque con un aspa (x) la respuesta que usted crea conveniente.
- La presente encuesta es totalmente anónima, por lo que rogamos contestar con absoluta sinceridad.

Datos complementarios:

Género: Femenino..... Masculino.....

Valoración:

<i>Nunca</i>	<i>Pocas veces</i>	<i>Algunas veces</i>	<i>La mayoría de veces</i>	<i>Siempre</i>
1	2	3	4	5

N°	Ítems de Incentivos Laborales	Escala				
		1	2	3	4	5
D1. Incentivos económicos						
- Bonos						
1	¿Actualmente Ud. Recibe o ha recibido algún bono como incentivo laboral?					
2	¿Ud. Está satisfecho con los bonos que le otorga la empresa como: bonos de movilidad y de alimentos?					
- Premios						
3	¿Ud. Considera que el buen desenvolvimiento del personal debe ser reconocido y premiado con incentivos económicos?					
4	¿Para Ud. Los premios de manera grupal es mejor que el premio individual?					
5	¿Los premios otorgados se da según el criterio del jefe?					
- Remuneración						
6	¿El sueldo que Ud. Percibe logra cubrir sus necesidades básicas?					
7	¿Considera que su trabajo es bien remunerado?					
- Capacitación						
8	¿Considera que las capacitaciones son interesantes y necesarias para su desarrollo personal?					
9	¿Ud. Recibe apoyo económico para capacitaciones extras que estén relacionado a su trabajo?					
10	¿Las políticas de capacitación de la empresa mejoran sus habilidades para el cumplimiento de sus metas?					
- Comisión						

11	¿Ud. Considera que debe aumentar el % de las comisiones?					
12	¿La comisión que recibe compensa su labor como trabajador?					
D2. Incentivos no económicos						
- Recreativo						
13	¿La entidad desarrolla actividades recreativas?					
14	Debido al Covid-19, ¿Ud. Considera que las reuniones de manera remota son recreativas?					
- Reconocimiento						
15	¿Se siente motivado cuando reconocen su esfuerzo por haber cumplido con los objetivos de la empresa?					
16	¿Hay reconocimiento por ser el mejor trabajador del mes?					
- Asistencial						
17	¿Considera que los programas de salud contribuyen con mi bienestar y hace que la productividad se incremente?					
18	Considera que la empresa es sensible a las necesidades que usted requiere y a de su familia?					
- Supletorio						
19	¿Considera Ud. Que el refrigerio que les brindan en el trabajo es adecuado?					
20	¿Los horarios que me brindan en mi trabajo me permiten satisfacer otras necesidades básicas?					
21	¿Logra cumplir lo que planifica en el tiempo de vacaciones que le asignan la empresa?					

¡Gracias por su colaboración!

ANEXO N° 03: CUESTIONARIO DE RENDIMIENTO LABORAL

CUESTIONARIO DE RENDIMIENTO LABORAL

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES DE LA UCV – TRUJILLO

PROGRAMA ACADÉMICO EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Reciba Usted mi cordial saludo.

Instrucciones:

- Marque con un aspa (x) la respuesta que usted crea conveniente.
- La presente encuesta es totalmente anónima, por lo que rogamos contestar con absoluta sinceridad.

Datos complementarios:

Género: Femenino..... Masculino.....

Valoración:

<i>Nunca</i>	<i>Pocas veces</i>	<i>Algunas veces</i>	<i>La mayoría de veces</i>	<i>Siempre</i>
1	2	3	4	5

N°	Ítems del Rendimiento Laboral	Escala				
		1	2	3	4	5
D1. Motivación laboral						
- Satisfacción						
1	¿Usted se siente satisfecho con el trabajo que está desempeñando?					
2	¿Usted se siente satisfecho con la empresa?					
3	¿Consideras que los jefes deben estar constantemente analizando su nivel de satisfacción?					
D2. Desempeño laboral						
- Eficaz						
4	¿Usted logra optimizar instrucciones para lograr los objetivos planteados?					
- Eficiencia						
5	¿Usted logra ser competente y tener capacidad de afrontar grandes retos?					
D3. Competencias Laborales						
- Orientación al logro						
6	¿La actitud de mi superior me impulsa a trabajar más?					
7	¿Mi supervisor o jefe me orienta hacia qué % debe llegar mis resultados?					
8	¿Orientación al logro implica tener responsabilidad y compromiso?					
- Trabajo en equipo						
9	¿Usted considera que al trabajar en equipo hay un buen rendimiento?					

10	¿Me apoyaron los primeros días cuando entré a la empresa?					
11	¿Las relaciones interpersonales son cordiales y abiertas entre los miembros de su equipo de trabajo?					
- Proactividad						
12	¿Tomas la iniciativa de encontrar el problema para iniciar la mejora?					
13	¿Aportas siempre algo positivo con tus compañeros de trabajo?					
14	¿Actúas con decisión para conseguir metas y mejorar tu rendimiento?					
15	¿Manifiestas tus opiniones de forma asertiva?					

¡Gracias por su colaboración!

ANEXO N° 04 – BASE DE DATOS DE INCENTIVOS LABORALES

N°	INCENTIVOS ECONÓMICOS												INCENTIVOS NO ECONOMICOS								TOTAL	X	
	BONOS			PREMIOS			EMUNERACIÓ		CAPACITACIÓN			COMISIÓN		RECREATIVO		CONOCIMIEN		ASISTENCIAL		SUPLETORIO			
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21		
1	2	3	5	5	5	3	4	4	1	4	5	3	2	2	3	2	4	3	4	2	2	68	2
2	3	3	5	3	5	3	4	5	1	5	5	4	2	2	3	2	4	3	4	2	2	70	2
3	3	3	5	5	5	3	3	5	1	5	5	4	3	2	3	1	4	3	4	3	2	72	3
4	3	3	5	4	5	3	5	5	1	5	5	3	2	2	3	1	4	3	4	3	2	71	3
5	3	3	5	4	5	3	5	5	1	5	5	3	2	2	2	1	4	3	4	3	2	70	2
6	2	3	5	3	4	3	4	5	1	4	5	3	3	2	2	1	3	3	4	3	2	65	2
7	2	3	5	5	5	3	5	5	1	5	4	3	2	2	2	1	4	4	4	3	3	71	3
8	2	3	5	4	5	3	4	4	1	4	4	3	2	1	2	1	4	4	4	3	2	65	2
9	2	3	5	5	5	3	4	4	1	4	4	4	2	2	3	2	4	4	5	2	2	70	2
10	3	3	4	4	4	3	5	5	1	5	4	3	2	1	2	1	3	3	5	3	2	66	2
11	2	3	4	3	4	3	4	4	1	4	4	4	2	2	3	3	3	3	4	3	2	65	2
12	3	3	4	4	4	3	4	5	1	4	4	3	2	1	3	1	4	4	4	4	2	67	2
13	3	3	4	4	5	3	3	4	1	4	5	3	3	3	3	1	4	4	4	3	2	69	2
14	3	3	4	3	4	3	4	4	1	5	4	3	3	3	3	2	4	4	4	2	2	68	2
15	3	3	4	3	5	2	4	4	1	4	4	2	2	4	3	1	3	3	4	3	2	64	1
16	1	3	4	4	5	3	4	4	1	5	3	1	2	1	3	1	4	4	4	2	2	61	1
17	1	3	4	2	4	3	4	4	1	4	4	4	2	1	3	1	3	3	4	2	1	58	1
18	2	4	5	2	4	2	4	3	1	4	4	1	3	1	3	2	4	4	4	3	1	61	1
19	3	3	4	2	5	3	4	4	1	4	4	2	3	2	3	1	4	4	4	4	2	66	2
20	2	2	4	4	4	3	4	4	1	3	4	3	3	2	3	2	4	4	4	3	2	65	2
21	3	3	4	3	4	3	5	5	1	4	5	5	2	1	5	1	3	3	5	4	1	70	2
22	2	2	4	3	5	3	5	5	1	5	4	4	2	2	2	1	5	5	5	2	2	69	2
23	3	3	4	3	5	3	3	5	1	4	4	4	3	1	3	2	5	5	5	3	2	71	3
24	2	3	4	3	5	2	4	5	1	5	4	4	3	1	3	2	4	4	3	2	1	65	2
25	2	3	4	3	5	3	3	3	1	4	4	3	3	1	3	1	3	3	3	2	2	59	1
26	2	3	5	3	5	3	3	4	1	5	5	5	2	1	3	2	4	4	4	4	2	70	2
27	1	2	4	2	5	3	4	4	1	5	5	3	2	1	3	1	3	3	3	3	3	61	1
28	2	3	4	2	5	3	4	5	1	4	5	4	2	2	3	2	3	3	4	2	2	65	2
29	2	2	4	4	5	3	3	5	1	5	4	4	2	1	3	2	3	3	4	2	2	64	1
30	3	3	4	3	5	3	5	4	1	4	5	4	2	2	3	1	4	4	4	3	3	70	2
31	2	3	4	5	5	4	5	4	1	4	4	4	3	1	5	1	5	5	5	3	2	75	3
32	3	3	5	4	5	4	5	5	1	5	5	3	3	2	5	2	4	3	5	2	1	75	3
33	2	3	4	3	5	4	5	4	1	4	4	3	3	3	4	1	4	4	5	3	2	71	3
34	2	4	5	4	5	4	5	5	1	5	4	4	2	1	4	1	5	3	3	3	3	73	3
35	2	5	5	4	5	3	5	4	1	4	5	3	2	2	4	1	4	4	4	3	3	73	3
36	3	3	4	4	4	4	5	5	1	5	5	2	2	2	5	1	5	5	4	2	2	73	3
37	2	3	5	3	5	3	4	4	1	5	5	4	2	1	3	2	4	4	3	3	3	69	2
38	2	3	3	3	5	3	4	5	1	5	4	1	3	2	4	1	5	3	4	4	4	69	2
39	2	2	3	3	4	3	5	4	1	5	4	3	3	3	4	2	3	3	5	4	3	69	2
40	1	3	5	3	5	3	5	5	1	5	4	3	3	2	4	2	4	3	5	3	3	72	3
VAR	0.399	0.274	0.328	0.748	0.199	0.198	0.474	0.344	0	0.299	0.284	0.874	0.24	0.538	0.66	0.294	0.409	0.44	0.359	0.444	0.409	17.3	
T	8.2																					0.552	

ANEXO N° 05 – BASE DE DATOS DE RENDIMIENTO LABORAL

RENDIMIENTO LABORAL																		
MOTIVACION LABORAL			ESEMPEÑO LABORAL			COMPETENCIA LABORAL												
SATISFACCIÓN			EFICACIA		EFICIENCIA		ORIENTACIÓN AL LOGRO			TRABAJO EN EQUIPO			PROACTIVIDAD					
N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	TOTAL	Y	
1	3	3	5	5	5	3	3	4	3	3	3	2	4	3	3	52	2	
2	3	3	5	5	5	3	4	5	5	4	5	3	3	4	2	59	3	
3	3	3	4	5	5	3	4	5	5	3	5	3	4	3	5	60	3	
4	3	3	5	4	5	3	4	5	3	3	5	3	3	4	5	58	3	
5	3	3	5	4	4	3	4	5	3	3	5	3	3	5	5	58	3	
6	3	3	5	5	4	4	4	4	5	3	4	3	4	5	3	59	3	
7	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	2	2	5	1	49	1	
8	4	3	5	4	5	3	4	4	4	3	4	2	2	3	3	53	2	
9	4	3	4	5	5	3	4	4	3	3	3	2	3	2	2	50	1	
10	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	2	2	3	51	2	
11	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	55	2	
12	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	59	3	
13	3	3	4	4	5	3	4	4	5	4	4	2	2	5	1	53	2	
14	3	4	4	5	5	2	3	4	3	3	4	3	3	4	3	53	2	
15	4	3	5	4	4	2	3	4	4	3	4	2	3	3	2	50	1	
16	3	3	4	5	5	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	42	1	
17	3	3	5	5	5	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	54	2	
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	54	2	
19	3	3	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	61	3	
20	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	2	4	3	2	55	2	
21	3	3	4	4	5	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	52	2	
22	4	3	4	5	5	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	55	2	
23	3	3	4	5	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	51	2	
24	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	50	1	
25	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	53	2	
26	3	3	5	5	5	5	5	5	4	3	4	2	3	3	2	57	2	
27	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	3	3	4	3	3	57	2	
28	3	3	5	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	54	2	
29	4	3	5	4	4	4	4	4	2	2	3	3	3	3	3	51	2	
30	3	3	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	61	3	
31	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	68	3	
32	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	71	3	
33	4	3	4	5	5	4	4	4	5	4	3	3	4	4	3	59	3	
34	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	2	3	4	3	55	2	
35	3	3	5	4	4	4	5	4	3	3	3	3	3	3	3	53	2	
36	3	3	4	5	5	4	4	5	3	3	4	4	3	4	3	57	2	
37	3	3	5	4	4	5	4	5	3	3	4	2	2	4	2	53	2	
38	4	4	5	5	4	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	53	2	
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	56	2	
40	4	3	4	5	5	4	4	4	2	3	4	3	3	3	3	54	2	
Var	0.35	0.14	0.25	0.25	0.25	0.54	0.34	0.20	0.81	0.55	0.46	0.55	0.62	0.79	1.00	24.86		
T	7.11															0.765		

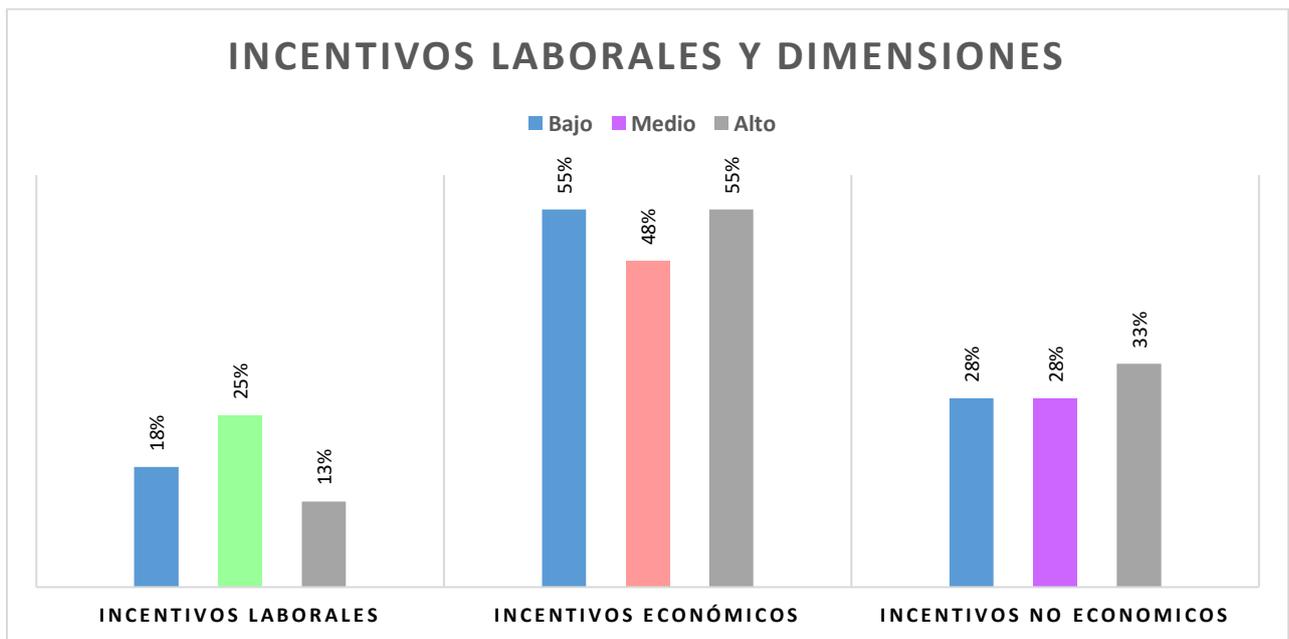
ANEXO N° 06 – RESUMEN DE RESULTADOS DE INCENTIVOS LABORALES

Tabla N° 1

	INCENTIVOS LABORALES		INCENTIVOS ECONÓMICOS		INCENTIVOS NO ECONOMICOS	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Bajo	7	18%	10	25%	5	13%
Medio	22	55%	19	48%	22	55%
Alto	11	28%	11	28%	13	33%
TOTAL	40	100.0%	40	100.0%	40	100.0%

Fuente: Elaborado por el autor

Figura N° 1



ANEXO N° 07 – RESULTADOS DE DIMENSIONES Y SUB DIMENSIONES DE INCENTIVOS LABORALES

Tabla N° 2

INCENTIVOS ECONÓMICOS		BONOS		PREMIOS		REMUNERACIÓN		CAPACITACIÓN		COMISIÓN	
Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
10	25%	8	20%	10	25%	9	23%	3	8%	5	13%
19	48%	14	35%	19	48%	16	40%	23	58%	11	28%
11	28%	18	45%	11	28%	15	38%	14	35%	24	60%
40	100%	40	100%	40	100%	40	100%	40	100%	40	100%

Figura N° 2

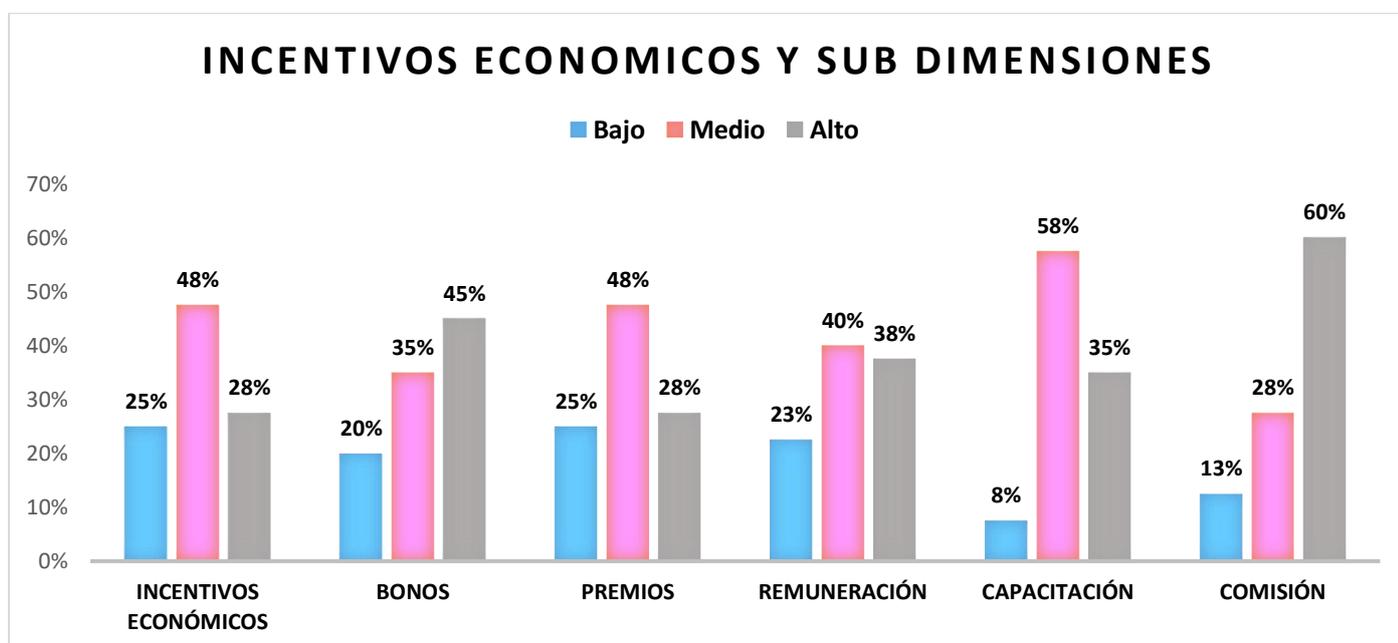
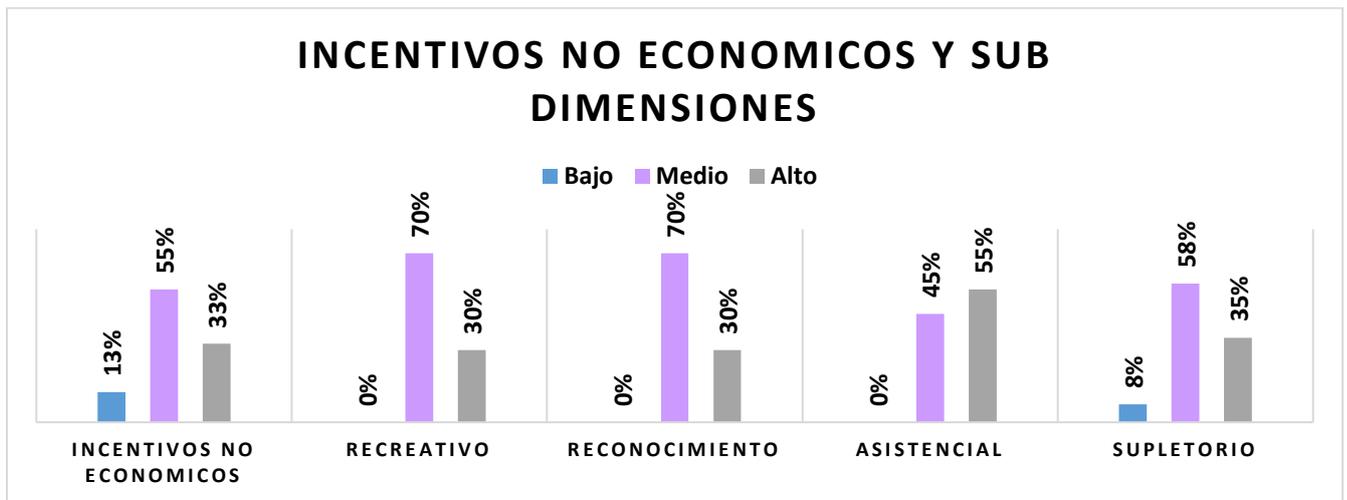


Tabla N° 3

	INCENTIVOS NO ECONOMICOS		RECREATIVO		RECONOCIMIENTO		ASISTENCIAL		SUPLETORIO	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Bajo	5	13%	0	0%	0	0%	0	0%	3	8%
Medio	22	55%	28	70%	28	70%	18	45%	23	58%
Alto	13	33%	12	30%	12	30%	22	55%	14	35%
TOTAL	40	100%	40	100%	40	100%	40	100%	40	100%

Fuente: Elaborado por el autor

Figura N° 3



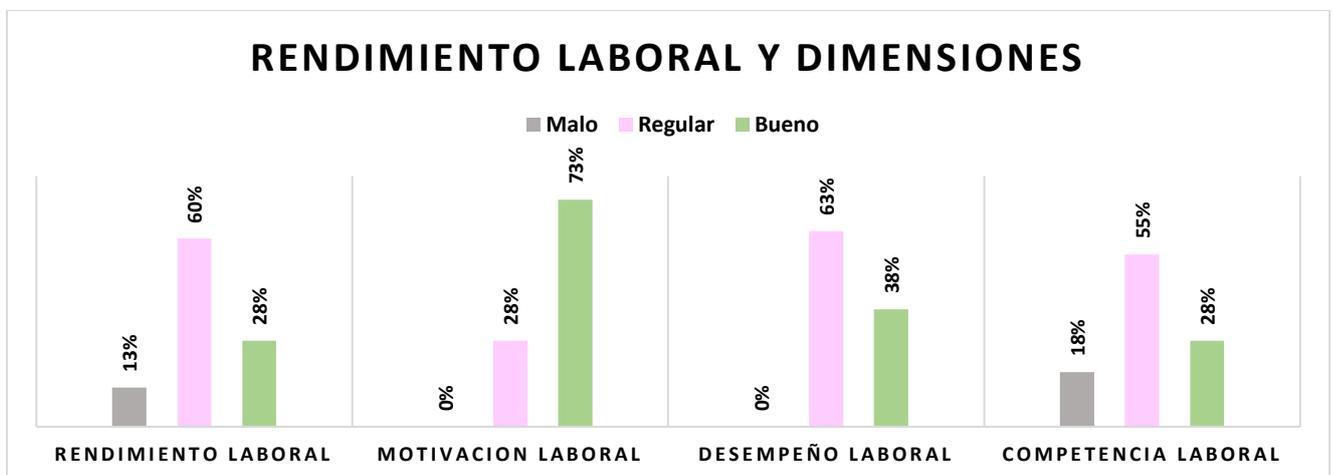
ANEXO N° 08 – RESULTADOS DE RESULTADOS DE RENDIMIENTO LABORAL

Tabla N° 4

	RENDIMIENTO LABORAL		MOTIVACION LABORAL		DESEMPEÑO LABORAL		COMPETENCIA LABORAL	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Malo	5	12%	0	0%	0	0%	7	18%
Regular	24	60%	11	28%	25	63%	22	55%
Bueno	11	28%	29	72%	15	37%	11	28%
TOTAL	40	100%	40	100%	40	100%	40	100%

Fuente: Elaborado por el autor

Figura N° 4



ANEXO N° 09 – RESULTADOS DE DIMENSIONES Y SUB DIMENSIONES DE RENDIMIENTO LABORAL

Tabla N° 5

	MOTIVACION LABORAL		SATISFACCIÓN	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Malo	0	0%	0	0%
Regular	11	28%	11	28%
Bueno	29	73%	29	73%
TOTAL	40	100%	40	100%

Fuente: Elaborado por el autor

Figura N° 5

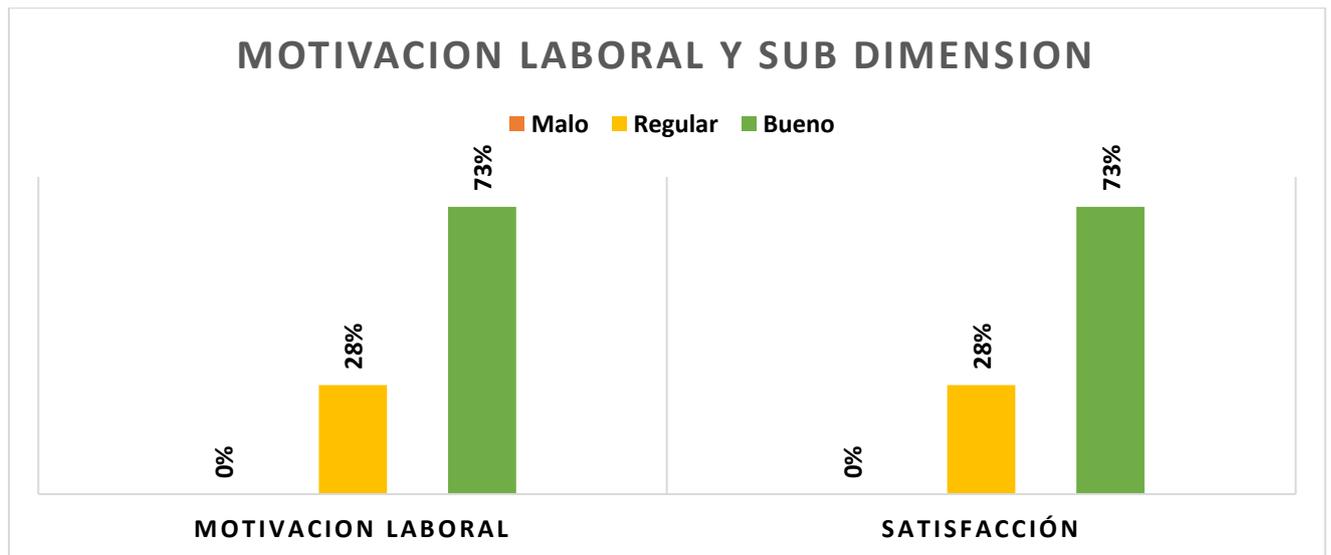


Tabla N° 6

	DESEMPEÑO LABORAL		EFICACIA		EFICIENCIA	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Malo	0	0%	0	0%	0	0%
Regular	25	63%	21	53%	21	53%
Bueno	15	38%	19	48%	19	48%
TOTAL	40	100%	40	100%	40	100%

Fuente: Elaborado por el autor

Figura N° 6

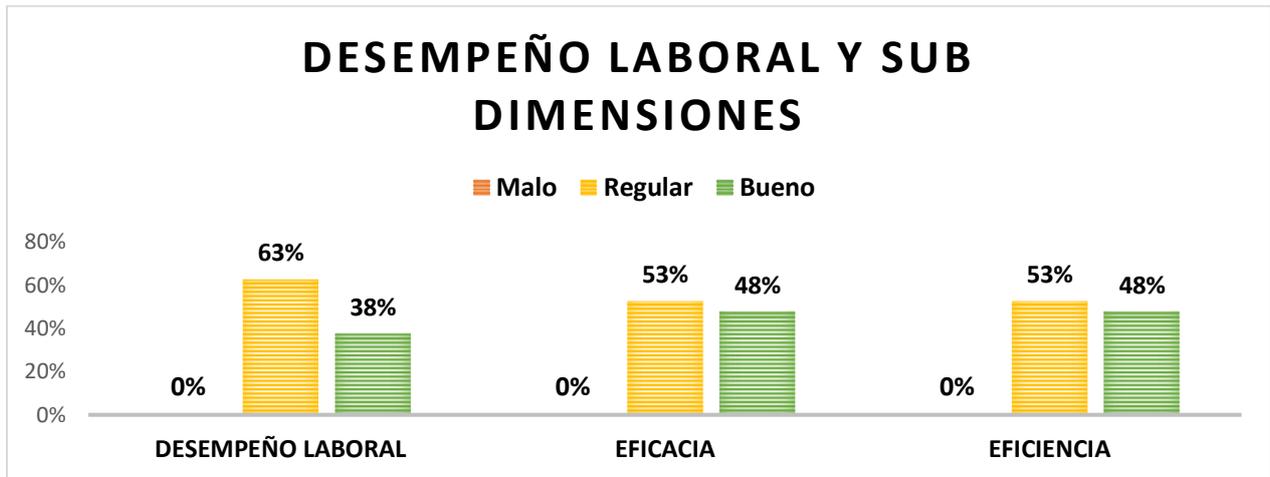


Tabla N° 7

	COMPETENCIA LABORAL		ORIENTACIÓN AL LOGRO		TRABAJO EN EQUIPO		PROACTIVIDAD	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Malo	7	18%	7	18%	9	23%	4	10%
Regular	22	55%	7	18%	15	38%	10	25%
Bueno	11	28%	26	65%	16	40%	26	65%
TOTAL	40	100%	40	100%	40	100%	40	100%

Fuente: Elaborado por el autor

Figura N° 7

