



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Incentivos y Rendimiento Laboral de los Colaboradores en una  
Importadora de Papel, Lima, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

**AUTOR:**

Mendoza Ventura, Marcos (ORCID: 0000-0002-7277-5345)

**ASESOR:**

Mg. Noblecilla Saavedra, Carmen Milena (ORCID: 0000-0001-5937-3459)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de organización

LIMA - PERÚ

2021

## **Dedicatoria**

Dedico el presente estudio a mis padres, Inocencia Ventura Espinoza y Benicio Mendoza Villalobos, las personas que más amo, por darme el apoyo necesario para lograr todo lo que me propongo y demostrarme que con esfuerzo todo es posible, siendo mi mayor ejemplo a seguir.

De forma especial, la dedico con mucho cariño a mi madre Inocencia y hermanas, por brindarme a lo largo de mi vida amor y apoyo incondicional, al cuidar y velar siempre por mis necesidades.

*Marcos Mendoza Ventura*

## **Agradecimiento**

En primera instancia agradezco a Dios, por otorgarme la fuerza necesaria para no rendirme a lo largo de este trayecto para el cumplimiento de este sueño tan anhelado.

Agradezco a la Universidad César Vallejo, por brindarme la oportunidad para el logro de esta meta.

Un agradecimiento especial a mi asesora Mg. Noblecilla Saavedra Carmen Milena por su infinita paciencia y dedicación al guiarme para el logro de esta meta tan importante en mi vida profesional.

*Marcos Mendoza Ventura*

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
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.....	5
III. METODOLOGÍA.....	11
3.1 Tipo y diseño de la investigación .....	11
3.2 Variables y Operacionalización .....	12
3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis .....	13
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	14
3.5 Procedimientos .....	15
3.6 Método de análisis de datos .....	16
3.7 Aspectos éticos .....	16
IV. RESULTADOS.....	17
V. DISCUSIÓN.....	31
VI. CONCLUSIONES .....	35
VII. RECOMENDACIONES .....	36
REFERENCIAS.....	38
ANEXOS .....	43

## Índice de tablas

Tabla 1 Prueba de normalidad .....	25
Tabla 2 Rango de relación r de Pearson .....	25
Tabla 3 Relación entre satisfacción laboral y rendimiento laboral de los colaboradores en importadora de papel.....	26
Tabla 4 Relación entre motivación y rendimiento laboral de los colaboradores en importadora de papel .....	27
Tabla 5 Relación entre beneficios y rendimiento laboral de los colaboradores en importadora de papel .....	28
Tabla 6 Relación entre plan de trabajo y rendimiento laboral de los colaboradores en importadora de papel .....	29
Tabla 7 Relación entre incentivos y rendimiento laboral de los colaboradores en importadora de papel .....	30

## Índice de figuras

Figura 1 Nivel de incentivos .....	17
Figura 2 Nivel de satisfacción laboral .....	18
Figura 3 Nivel de motivación .....	19
Figura 4 Nivel de beneficios .....	20
Figura 5 Nivel de plan de trabajo.....	21
Figura 6 Nivel de rendimiento laboral de los colaboradores.....	22
Figura 7 Nivel de responsabilidad .....	23
Figura 8 Nivel de eficiencia .....	24

## RESUMEN

La presente investigación se desarrolló tomando en cuenta la concepción de múltiples empresas con respecto a la inversión en incentivos laborales como medio para retener al talento humano en el nuevo contexto laboral, para ello, se tuvo como objetivo general determinar la relación de los incentivos con el rendimiento laboral de los colaboradores de la Importadora de Papel, Lima 2021, empleando una metodología de tipo aplicado, de enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental, de corte temporal transversal, en base a un nivel descriptivo-correlacional, considerando como población a 45 trabajadores de la empresa importadora de la ciudad de Lima y como muestra a 25 trabajadores administrativos, seleccionados con un muestreo no probabilístico, empleando la técnica de la encuesta y el instrumento del cuestionario. Hallando como resultados principales la existencia de una correlación positiva alta entre los beneficios y el rendimiento laboral de los colaboradores de 0.776. Concluyendo que, existe relación positiva moderada entre los incentivos y el rendimiento laboral de los trabajadores de la importadora de papel, en base a un coeficiente de Pearson de 0.627, por lo que, se aceptó la hipótesis del estudio.

**Palabras clave:** Incentivos, Rendimiento Laboral, Motivación, Responsabilidad, Eficiencia.

## ABSTRACT

The present investigation was developed taking into account the conception of multiple companies with respect to the investment in work incentives as a means to retain human talent in the new work context, for this, the general objective was to determine the relationship of the incentives with the job performance of the employees of the Importadora de Papel, Lima 2021, using an applied type methodology, with a quantitative approach, with a non-experimental design, with a transverse temporal cut, based on a descriptive-correlational level, considering as a population 45 workers of the importing company of the city of Lima and as a sample 25 administrative workers, selected with a non-probabilistic sampling, using the survey technique and the questionnaire instrument. Finding as main results the existence of a high positive correlation between the benefits and the performance of the collaborators of 0.776. Concluding that there is a moderate positive relationship between the incentives and the job performance of the workers of the paper importer, based on a Pearson coefficient of 0.627, for which the study hypothesis was accepted.

**Keywords:** Incentives, Work Performance, Motivation, Responsibility, Efficiency.

## I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día, en el contexto internacional, considerando la situación afrontada por la pandemia, las empresas se enfrentan a cambios permanentes que elevan la necesidad de mejorar para lograr permanecer en el mercado, por lo que, los incentivos se tornan en un componente vital en el mundo laboral para lograr la supervivencia de los negocios, en base al fomento de la mejora en las competencias, capacidades y conocimiento del personal, para generar una óptima fortaleza organizacional que garantice la obtención de resultados sostenibles en el tiempo (Bautista et al., 2020).

Bajo este contexto, considerando que los incentivos se convierten en un impulso de carácter interior que permite activar la predisposición de un colaborador a realizar sus labores en torno a un objetivo, en dirección al cumplimiento de una determinada meta organizacional, conlleva al surgimiento de un entusiasmo notorio (Bohórquez et al., 2020) el cual, suele llegar a percibirse en el rendimiento del personal al realizar su labor, que se encuentra ligado a las características de cada individuo, conforme a las cualidades, destrezas y conocimientos que adquieren, contribuyendo con ello en la competitividad empresarial (Choi et al., 2018).

No obstante, considerando que a nivel nacional, el rol de las empresas se centra en la generación de esfuerzos para corregir los incentivos económicos y emocionales con el propósito mejorar el rendimiento de los trabajadores, aún existen desafíos con respecto a la mejora de los niveles de productividad que han originado en el presente año la mayor rotación de personal al 18%, por la incidencia de carencias existentes en el crecimiento laboral que disminuye el desempeño, principalmente debido a una inadecuada gestión en la asignación de puestos de trabajo, que conllevan a una incorrecta evaluación del rendimiento, al ser solo el 30% de empresas peruanas las que invierten en programas de incentivos de desarrollo en el personal, el 70% de entidades restantes desconocen las bondades de la optimización del crecimiento profesional al tomar dichas acciones como gastos y no como inversiones (Medina, 2017).

Desde esta perspectiva, es preciso destacar las bondades que origina un enfoque en incentivos laborales en empresas manufactureras y de comercialización, ya que, acorde a EY Perú el 57% de organizaciones que planea invertir en incentivos dentro de la gestión humana logran efectos favorables en la optimización del liderazgo permitiendo una mejor retención del talento humano, lo cual, influye de forma positiva a largo y mediano plazo en los niveles de rendimiento, mejorando la producción de las entidades, además de la calidad de atención, puesto que, ello se convierte en una demostración de valoración de los trabajadores por su contribución en la organización (Gestión, 2017).

En relación con este tema, a nivel local, en una empresa importadora de papel, se ha denotado una problemática asociada al desconocimiento de la importancia de inversión en incentivos, lo cual, se ha visualizado en bajos de niveles de rendimiento en el área administrativa, por la falta de personal capacitado, además del escaso reconocimiento de sus esfuerzos, incumpliendo así con sus expectativas, provocando la rotación del talento humano que genera valor para la organización, originando demoras en el cumplimiento a tiempo de proyectos, que generan impactos negativos en la imagen de la importadora por la reducción de ventas a causa de la insatisfacción en los trabajadores (Importadora de papel, 2021).

Dicho de otro modo, considerando que en la empresa objeto de estudio, dedicada a la importación de papel se requiere mejorar la relación existente entre el campo gerencial para la creación de un entorno motivador con los trabajadores, se abordan los recientes problemas ligados a los incentivos y el rendimiento existente, puesto que, se pretende demostrar si existe alguna vinculación favorable en la inversión en el talento humano como recurso estratégico para la mejora del rendimiento laboral.

En este sentido, estas tendencias de inversión no deben ser ajenas a las empresas del contexto local, por lo tanto, con base a esta situación se planteó como problema general ¿Cuál es la relación entre incentivos y el rendimiento laboral de los colaboradores de la Importadora de Papel, Lima 2021?, siendo los problemas específicos ¿Cuál es la relación de satisfacción laboral con el rendimiento laboral de los colaboradores de la Importadora de Papel, Lima 2021? ¿Cuál es la relación de la motivación con el rendimiento laboral de los colaboradores de la Importadora de Papel, Lima 2021? ¿Cuál es la relación de los beneficios con el rendimiento laboral de los colaboradores de la Importadora de Papel, Lima 2021? ¿Cuál es la relación del plan de trabajo con el rendimiento laboral de los colaboradores de la Importadora de Papel, Lima 2021?

Dentro de este orden de ideas, la investigación se justifica acorde a Álvarez (2020) de manera teórica, ya que, se otorgó un aporte de conocimientos, referente al análisis de un problema real actual como son los incentivos y rendimiento laboral de los colaboradores, en el marco de las teorías científicas existentes y los estudios preliminares realizados a nivel universal, nacional y local, por lo tanto, fue necesario plantear criterios teóricos según el problema existente para utilidad de futuros investigadores.

Asimismo, la presente investigación según Santa (2015) contó con justificación práctica, ya que, se pretendió establecer la relación entre Incentivos y Rendimiento Laboral de los colaboradores de la Importadora de Papel, cuyos resultados obtenidos fueron de utilidad para la organización, puesto que, ante cualquier problema identificado se formularon recomendaciones y conclusiones con el objetivo de ofrecer un mejor servicio en la organización.

Metodológicamente, acorde a Bernal (2010) el estudio se justificó por el empleo de cuestionarios que pueden analizarse estadísticamente para su verificación, aprobación u objeción en torno a las relaciones entre variables específicas en actividades, además de presentar periódicamente los resultados de estudios cuantitativos apoyados por tablas estadísticas, gráficos y análisis numérico.

Visto de esta forma, se contempló como objetivo general determinar la relación de los incentivos y el rendimiento laboral de los colaboradores de la Importadora de Papel, Lima 2021. Asimismo, los objetivos específicos fueron determinar la relación de la satisfacción laboral con el rendimiento laboral de los colaboradores de la Importadora de Papel, Lima 2021; determinar la relación de la motivación con el rendimiento laboral de los colaboradores de la Importadora de Papel, Lima 2021; determinar la relación de los beneficios con el rendimiento laboral de los colaboradores de la Importadora de Papel, Lima 2021; y determinar la relación del plan de trabajo con el rendimiento laboral de los colaboradores de la Importadora de Papel, Lima 2021

De este modo, la hipótesis general es existe una relación significativa entre los incentivos y rendimiento laboral de los colaboradores de la Importadora de Papel, Lima 2021.

En relación a lo mencionado las hipótesis específicas son existe relación significativa entre la satisfacción laboral y el rendimiento laboral de los colaboradores de la Importadora de Papel, Lima 2021; existe relación significativa entre la motivación y el rendimiento laboral de los colaboradores de la Importadora de Papel, Lima 2021; existe relación significativa entre los beneficios y el rendimiento laboral de los colaboradores de la Importadora de Papel, Lima 2021 y existe relación significativa entre el plan de trabajo y el rendimiento laboral de los colaboradores de la Importadora de Papel, Lima 2021

## II. MARCO TEÓRICO

En base a las indagaciones que conciernen al tema de la presente investigación, los más importantes a nivel internacional son los que se enuncian a continuación.

Según Álvarez et al. (2020) evaluaron y analizaron las teorías del incentivo relacionado con la motivación. En su enfoque metodológico fue de tipo descriptivo, explorativo. Tuvo una población de 29 colaboradores, siendo una muestral censal. Emplearon la encuesta como técnica y el instrumento del cuestionario. Eligieron la herramienta MbM. Concluyeron que el MbM permite determinar y comprender la percepción de cada persona en lo que concierne a su labor profesional, además, aprecia las estimulaciones intrínsecas del hombre que se fundan en las proposiciones de Maslow y Herzberg.

Coello (2020) estableció una metodología de equidad organizacional a través de un sistema de incentivos para la optimización de competencias de la Cooperativa Nueva Huancavilca. En cuanto a la metodología fue de tipo descriptivo, aplico el método deductivo. Con una muestra censal de 51 trabajadores. Utilizo la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento. En conclusión, los incentivos salariales o no son un valor asociado que en ciertos temas puede acrecentar el trabajo del colaborador, pero no establece la satisfacción decisiva a los inconvenientes relacionados con el desempeño laboral o la productividad.

Solórzano (2020) analizó los incentivos como una herramienta de motivación de las Unidades Administrativas de la Dirección Provincial de Esmeraldas del Consejo de la Judicatura. En su enfoque metodológico fue de nivel descriptivo, correlacional, exploratoria, no experimental y transversal. Se aplicó la técnica de la encuesta, y el instrumento del cuestionario, en la Escala de Likert. Tuvo una muestra censal de 26 oficinistas. Llegando a la conclusión de que se debe plantear un plan de mejoras teniendo cuidado de no utilizar dinero, por ser institución pública, pero si se puede proponer diversas actividades que permitan lograr la motivación e identificación con la entidad.

Otavo (2019) analizó la percepción que tienen el personal sobre los incentivos convencionales y su resultado en la motivación del grupo de la Gerencia de Gestión Administrativa y Humana de un Acueducto y Alcantarillado de Bogotá EAAB-ESP. En su enfoque metodológico fue de nivel descriptivo, no experimental, transversal. Empleo la técnica de la encuesta, como instrumento los cuestionarios en la escala de Likert. Con una muestra de 297 colaboradores. Por lo que concluyo que, la motivación en la empresa no es cuando a los colaboradores se les conduce a que ejecuten sus actividades con mayor eficiencia, manejándoles como simples instrumentos de la organización; es preciso reconocer sus valores individuales y autonomía para lograr su satisfacción.

A nivel nacional, se encontraron como estudios relevantes los que se enuncian a continuación.

Mujica y Guzmán (2021) determinaron el nivel de relación del sistema de incentivos y el desempeño laboral de Real Plaza, Cusco 2019. En su enfoque metodológico fue cuantitativo, de tipo básico, nivel correlacional, el método utilizado es deductivo inferencial, de diseño no experimental, para ello se empleó la técnica de la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento. Con una muestra censal de 30 individuos de la entidad. Los datos se procesaron con el estadístico SPSS. Concluyeron que, entre las variables de estudio existe una relación directa de Tau Be de Kendall igual a 0.779, al 95% de confiabilidad. Entonces al incrementar los incentivos, también aumenta el desempeño laboral en los colaboradores.

Ly (2021) determinó la relación entre incentivos laborales y el rendimiento de los colaboradores de la compañía Sales 360 S.A.C. La metodología empleada fue de tipo descriptivo, correlacional y diseño no experimental – transversal. La muestra fue censal constituida por 40 colaboradores. Concluyendo que, existe una relación significativa directa y baja con un coeficiente Rho de Spearman de 0,331 y una significancia de 0.037 siendo menor a 0.05, aceptando la alterna, entonces, brindando incentivos laborales suficientes tendrán un mejor desempeño.

Talledo (2020) determinó en qué medida los incentivos afectan el desempeño laboral en los operadores de ITV del Terminal Portuario DPW Callao. La metodología aplicada fue de tipo básica, nivel descriptivo – correlacional, diseño no experimental, de corte temporal transversal, de enfoque cuantitativo. La población fue de 80 trabajadores. La muestra fue censal no probabilística de 53 individuos. Como técnica empleo la encuesta e instrumento la escala de medición. Los resultados mostraron un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.584 y una significancia de 0.000 menor que el p-valor de 0,05 aceptando la hipótesis del estudio. Concluyendo que, existe una relación significativa, moderada y directa entre las variables de estudio; entonces si se incrementa los incentivos también aumenta el desempeño laboral en los empleados.

Rolin (2020) analizó el Sistema de Incentivos al Conocimiento (S.I.C.), utilizado por la empresa Textil Sydney, a fin de determinar su relación con la rentabilidad profesional. El estudio presenta una metodología de tipo descriptivo y exploratorio. Considero una población de 300 colaboradores, con una muestra de 73 individuos. En cuanto a la técnica fue la encuesta y el instrumento el cuestionario, Resultando que el 100 % de los colaboradores indicaron que el S.I.C. es una ocasión que admite acrecentar el talento humano, ya que facilita por medio de incentivos y capacitaciones estimular la fuerza de trabajo y, con ello, optimizar la producción de la compañía.

Reyes y Sánchez (2018) determinó el nivel de repercusión de los incentivos en el desempeño laboral del comerciante de la distribuidora BVC Farma EIRL. En su enfoque metodológico fue de diseño no experimental de tipo correlacional – transversal. Aplico la encuesta y el cuestionario como técnica e instrumento respectivamente. Considero una muestra censal constituida por 12 empleados. Concluyendo obtuvo que existe una relación significativa, directa y muy baja entre las variables, con un coeficiente de correlación de Pearson de 0,176 y una significancia de 0,004 menor al p valor de 0.05.

Palomino (2018) determinó la relación entre el rendimiento profesional y los incentivos laborales de los recursos humanos en el servicio de administración tributaria de Huamanga. El presente estudio planteo un diseño no experimental, de nivel correlacional- descriptivo, de corte transversal, no experimental. Utilizo como técnica la encuesta y el cuestionario como instrumento. Considero una población de 57 participantes, escogiendo una muestra de 37; conseguidos por medio de un muestreo no probabilístico. Concluyendo que, existe de una relación directa, fuerte y significativa, con un Rho de Spearman equivalente a 0.995.

Por otra parte, es importante respaldar el estudio con la teoría, de ahí que se han analizado una variedad de teorías acerca de las variables incentivos y rendimiento laboral. En lo que respecta a incentivos, diversos autores contribuyeron con definiciones y modelos teóricos que fueron estimados, uno de los cuales fue elegido para dimensionar la variable del presente estudio.

Acorde a Chiavenato (2017) los incentivos son la remuneración que hace entrega la compañía a sus colaboradores, a cambio de su desempeño, cada incentivo tiene una valía de beneficio personal, ya que difiere de una persona a otra: lo que para algunos son ventajosos, no puede serlo para los demás. También se les identifica como recompensas o estímulos.

Según Naranjo (2009) el propósito de las compañías es acoger procedimientos de incentivos y así mejorar el nivel de rendimiento de los colaboradores, y para alcanzar, los mismos conviene cumplir con las siguientes características: Favorable tanto para los participantes, así como para la compañía, de fácil comprensión para los trabajadores, también considerado como contenido de reconocimiento de la productividad.

Según Sherman y Chruden (2010) precisan los incentivos como una forma personal de motivar al colaborador para que optimicen su desarrollo en sus tareas con un procedimiento salarial, como la mensualidad por antigüedad, por hora o ambos. Los incentivos deben beneficiar prácticamente a toda la compañía. Para trasladar la vigilancia de la producción dentro de la entidad, se puede variar por completo el pensamiento del empresario, cabe destacar, que la compañía aviva la motivación, por consiguiente, logran más logros conforme sean más eficaces.

De acuerdo a Gorbaneff et al. (2009) sostienen que, el incentivo laboral, es una forma de compensación económica por las funciones ejercidas, es un premio por un logro destacado. Para lograr a cabalidad los propósitos los incentivos, conviene tomar en cuenta las medidas que se consideran primordiales como es la manera de desembolso del incentivo en una variedad de situaciones.

Según, Chiavenato (2017b) plantea las siguientes dimensiones, siendo la satisfacción laboral es la manera de cómo se desenvuelve una persona con respecto a su labor. Asimismo, un individuo con un elevado nivel de complacencia en el puesto tiene cualidades positivas hacia el mismo; un hombre que está descontenta con su puesto posee maneras negativas con respecto hacia sí mismo. Asimismo, la motivación impulsa al colaborador a efectuar explícitos comportamientos o acciones para la obtención de los propósitos de la compañía.

Para Chiavenato (2017b) los Beneficios, son los dividendos que se consiguen al instante de ejecutar una actividad económica o un proceso. Contiene todas las respuestas positivas, tanto monetarios como materiales. También como dimensión plantea el Plan de trabajo que es una acreditación que congrega la indagación imprescindible para realizar un propósito. Concreta las metas, los métodos y los periodos de entrega. Es un instrumento que se utiliza de guía y instaure habilidades que admiten obtener metas por medio del trabajo en equipo y la colaboración.

Con respecto a la segunda variable, se consideró el Rendimiento de los Colaboradores, teniendo como autor base a Chiavenato (2017b), quien asevera que es el conjunto de todas las acciones o comportamientos observados en los trabajadores de una empresa. Es una valoración metódica de cada individuo en el puesto o del potencial de progreso por hacer. La mayor parte del personal procuran lograr una retroalimentación relacionada al modo en que desempeña sus acciones y los individuos que están bajo su mando.

Para Muchinsky (2007) el rendimiento laboral es la capacidad eficaz, es el producto del trabajo del hombre, de un grupo de trabajadores, mientras que el desempeño se centra en la estimación de la forma que se cumplen funciones encomendadas y las labores dentro de una empresa.

Por su parte y en forma similar Pedraza et al. (2010) expresan que el rendimiento profesional es la activación del proceder, es el establecimiento de metas y el avance del ejercicio lo que favorece al ser humano, para enfocar sus energías en metas dificultosas, incluso cuando son cómodas

En cuanto a las dimensiones relacionadas al Rendimiento de los Colaboradores, Chiavenato (2017b) son la Responsabilidad, es el compromiso financiero por medio del cual el personal está resguardado de las eventualidades que se originan ya sea por una ocasión del trabajo o causa, por enfermedad o accidente de trabajo, que brota por contrato de trabajo o la relación laboral. Además, en una compañía todos los colaboradores se sienten comprometidos con los resultados logrados.

Según Chiavenato (2017b) manifiesta que la dimensión eficiencia se relaciona con el manejo de los capitales para conseguir una meta. Asimismo, es una respuesta a la racionalidad, ya que, una vez señalados los propósitos, le corresponde a ésta indicar cuales son las formas más apropiadas para alcanzarlos. Entonces la eficiencia acrecienta a medida que menoscaban los recursos utilizados y los precios.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño de la investigación

**Tipo de la investigación:** Aplicada, dado que con este tipo de estudio se aplicó los conocimientos previos y teorías revisadas con la finalidad de proponer la solución a un problema real detectado inicialmente en una entidad (Hernández et al., 2014).

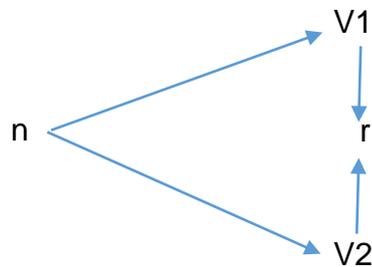
**Diseño de la investigación:** No experimental, puesto que, no se realizó manipulación de las variables incentivos y rendimiento de los colaboradores. Supo (2015) en este diseño resalta que no existe experimento alguno, no se utilizó ningún programa, ello también lo mencionan Hernández y Mendoza (2018) al señalar que solo se observó su comportamiento en su ambiente natural para después analizarlo.

El enfoque del estudio fue cuantitativo, puesto que, para obtener resultado sobre las hipótesis planteadas, se obtuvo información de los instrumentos de las variables, incentivos y rendimiento laboral, que se llevaron a términos cuantificables, con soporte del manejo estadístico (Mousalli-Kayat, 2015).

El estudio fue de nivel descriptivo correlacional, a raíz de que se describió y caracterizó cada una de las variables utilizadas en la investigación. Se determinó el vínculo existente entre las variables incentivos y rendimiento de los colaboradores, puesto que, acorde a Carlessi y Reyes (2015) explican este nivel tuvo como objetivo, describir, analizar e interpretar en forma ordenada y precisa la data obtenida, por lo tanto, el propósito del estudio fue encontrar la relación de dos o más variables, que en este caso fueron Incentivos y rendimiento de los colaboradores.

Asimismo, es transversal, porque se recolectó datos de las variables incentivos y rendimiento de los colaboradores, en un sólo momento; es decir, en un tiempo único (Ñaupas et al., 2018).

Según Hernández y Mendoza (2018) los estudios transversales recopilan datos inmediatamente de toda la muestra, su objetivo es describir las variables y estudiar su relación y su correlación en un tiempo determinado. El diagrama descriptivo no empírico es el siguiente:



**Dónde:**

**n** : Muestra

**r** : Coeficiente de correlación

**V1:** Incentivos

**V2:** Rendimiento laboral de los colaboradores.

### 3.2 Variables y Operacionalización

En este estudio presentará la definición operacional y conceptual de las variables incentivos y rendimiento laboral de los colaboradores de la fábrica importadora de papel del área de producción.

**Variable:** Incentivos

**Definición conceptual:** Según Chiavenato (2017a) un incentivo es una parte alterada del salario o reconocimiento que premia un logro que excede un estándar requerido. Este resultado deseado debe lograrse por un salario fijo; la empresa tiene la responsabilidad de hacerlo.

**Definición Operacional:** Los incentivos se medirán con las dimensiones de Chiavenato (2017a) de satisfacción laboral, motivación, beneficios y plan de trabajo, que se medirán con un cuestionario en escala de Likert.

**Indicadores:** Beneficios económicos, reconocimiento social, trato justo, bonos de incentivo, horarios flexibles, actividades recreativas, programas de salud, refrigerios, sueldo.

**Escala de medición:** Escala de tipo ordinal (Likert), para la medición de los indicadores y dimensiones.

**Variable:** Rendimiento laboral de los colaboradores.

**Definición conceptual:** Según Chiavenato (2017b), el rendimiento de los colaboradores es el conjunto de todas las acciones o comportamientos observados en los trabajadores de una empresa. Es una valoración metódica de cada individuo en el puesto o del potencial de progreso por hacer.

**Definición operacional:** El rendimiento laboral de los colaboradores se medirán con las dimensiones de Chiavenato (2017b) responsabilidad y eficiencia, que se medirán con un cuestionario en escala de Likert.

**Indicadores:** Estrategias económicas, Capacitaciones, Desempeño, Compañerismo, Recursos, Calidad.

**Escala de medición:** Para la medición de los indicadores, dimensiones de la variable desempeño laboral, en una escala de tipo ordinal, estructurada por escalas de Likert.

Cabe resaltar, que la matriz de operacionalización se encuentra en el Anexo 2.

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

#### **Población**

El universo puede definirse como una colección limitada o ilimitada de elementos, personas o cosas relevantes para un censo que generalmente son inaccesible (Ventura-León, 2017).

La población se encontró conformada por 45 trabajadores de la Importadora de Papel, Lima, 2021.

### **Muestra**

La muestra es aquel subconjunto de usuarios que conforman la población, considerada de carácter representativo para su medición en una investigación (Toledo, 2016). Por lo tanto, el estudio se realizó con una muestra conformada por 25 colaboradores administrativos de la Importadora de Papel, Lima, 2021, al considerarse como enfoque de la problemática.

### **Muestreo**

El muestreo fue no probabilístico, puesto que, según Alperin y Skorupka (2014) precisan se seleccionó solo al personal administrativo, quienes afronta problemáticas vinculadas al rendimiento laboral.

### **Unidad de análisis**

Los colaboradores administrativos de la importadora de papel en la ciudad de Lima, 2021.

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

### **Técnica de recolección de datos**

En base a la teoría de Caro (2019) quien enuncia que la encuesta es un procedimiento mediante el cual, se recopila datos de forma precisa y concisa para medir una determinada variable. Por lo tanto, acorde a lo anteriormente enunciado, se aplicó la técnica de la encuesta a los colaboradores de la IMPORTADORA DE PAPEL con el propósito de calcular dichas variables.

### **Instrumento de recolección de datos**

Se empleó el instrumento del cuestionario conformado por 20 ítems en escala de Likert (Anexo 3).

## **Validez**

La validez se centra en listas enviadas a los auditores (Posso y Bertheau, 2020) por lo tanto, para validar el instrumento se aplicó el juicio de 3 expertos (Anexo 4, Anexo 5, Anexo 6).

## **Confiabilidad**

La confiabilidad permite medir que tan adecuado es el instrumento para medir la variable (Hidalgo, 2005).

La fiabilidad se determinó mediante la ejecución de una prueba piloto con 15 colaboradores seleccionados al azar, cuya data obtenida se importó a la base de datos de SPSS versión 26, procediendo con ello al cálculo del coeficiente de Alfa de Cronbach, con lo cual, se encontró una fiabilidad de 0.838 para la variable incentivos y de 0.881 para la variable rendimiento laboral de los colaboradores, siendo indicadores acorde a la escala enunciada en el anexo 7 que ambos instrumentos resultaron siendo buenos para medir las variables (Anexo 7).

### **3.5 Procedimientos**

En este estudio se validó el instrumento para su posterior aplicación a un cuestionario de 25 colaboradores, previamente definido como unidad de análisis. Luego, se preparó una base de datos en Excel con la información obtenida en los cuestionarios, en la que se midieron las respuestas para la opción resaltada.

Una vez preparada la herramienta de datos, el informe se procesó y analizó estadísticamente para su interpretación y discusión, teniendo en cuenta, los aportes previos teóricos. Finalmente, se formularon las conclusiones y recomendaciones del estudio.

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

Con los resultados conseguidos de cada pregunta (uno por cada variable) se creó una lista de datos haciendo uso del Excel 2013 y del programa estadístico SPSS versión 26 para determinar la correlación de las variables, utilizando Alfa de Cronbach. Los resultados logrados se evidenciaron, a través, de tablas y figuras, obtenidas por los programas utilizados y adaptados a formato APA. Para el estudio y comentarios de los datos se siguieron procedimientos respectivos a la estadística descriptiva e inferencial y su interpretación se realizó en base a la determinación de baremos, además de los objetivos y contrastación de hipótesis.

### **3.7 Aspectos éticos**

El estudio utilizó los elementos de la ética profesional del colaborador, y al mismo tiempo, se resguardó discreción de la información obtenida y presentada, además, se tomó en consideración la veracidad del resultado; acatado por la propiedad intelectual, así como las creencias políticas, religiosas y éticas; responsabilidad por el cuidado del universo y biodiversidad; compromiso social, legal y ética; acatamiento por la vida privada y protección de identidades individuales (Código Nacional de La Integridad Científica, 2019).

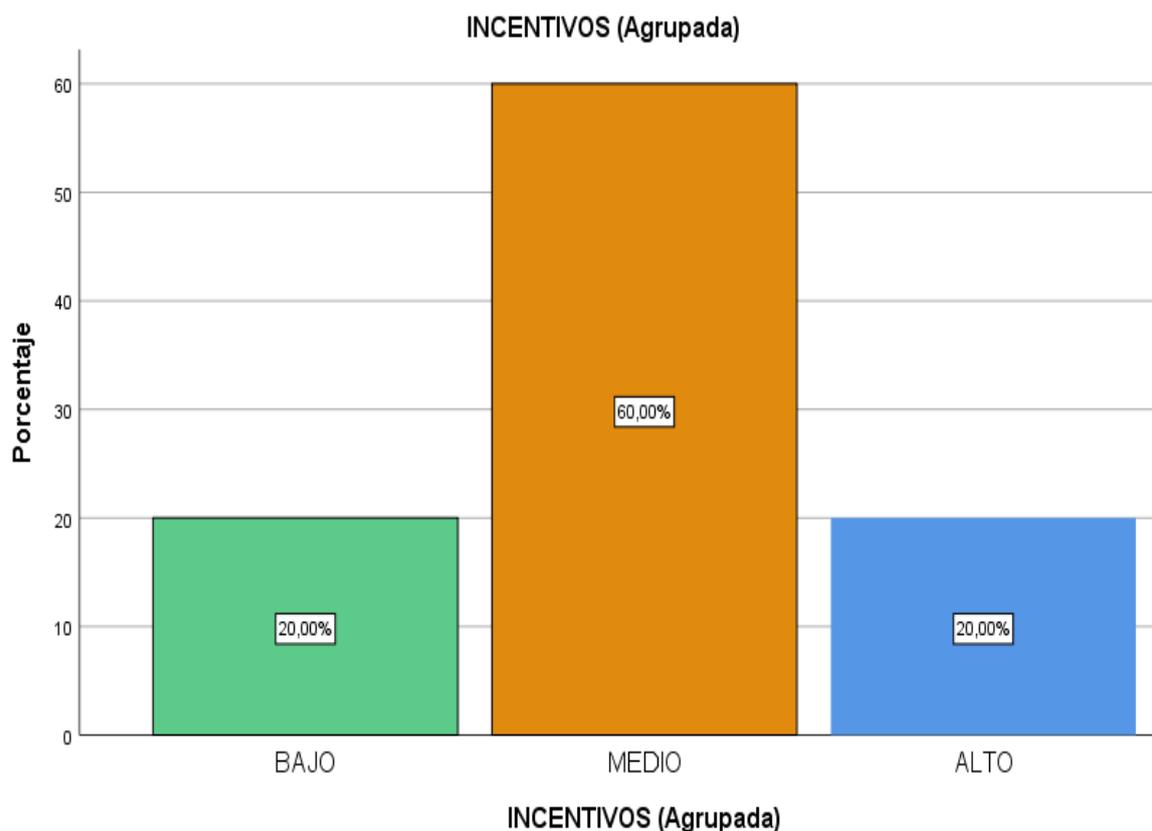
## IV. RESULTADOS

### 4.1 Resultados descriptivos

#### 4.1.1 Incentivos

**Figura 1**

*Nivel de incentivos*



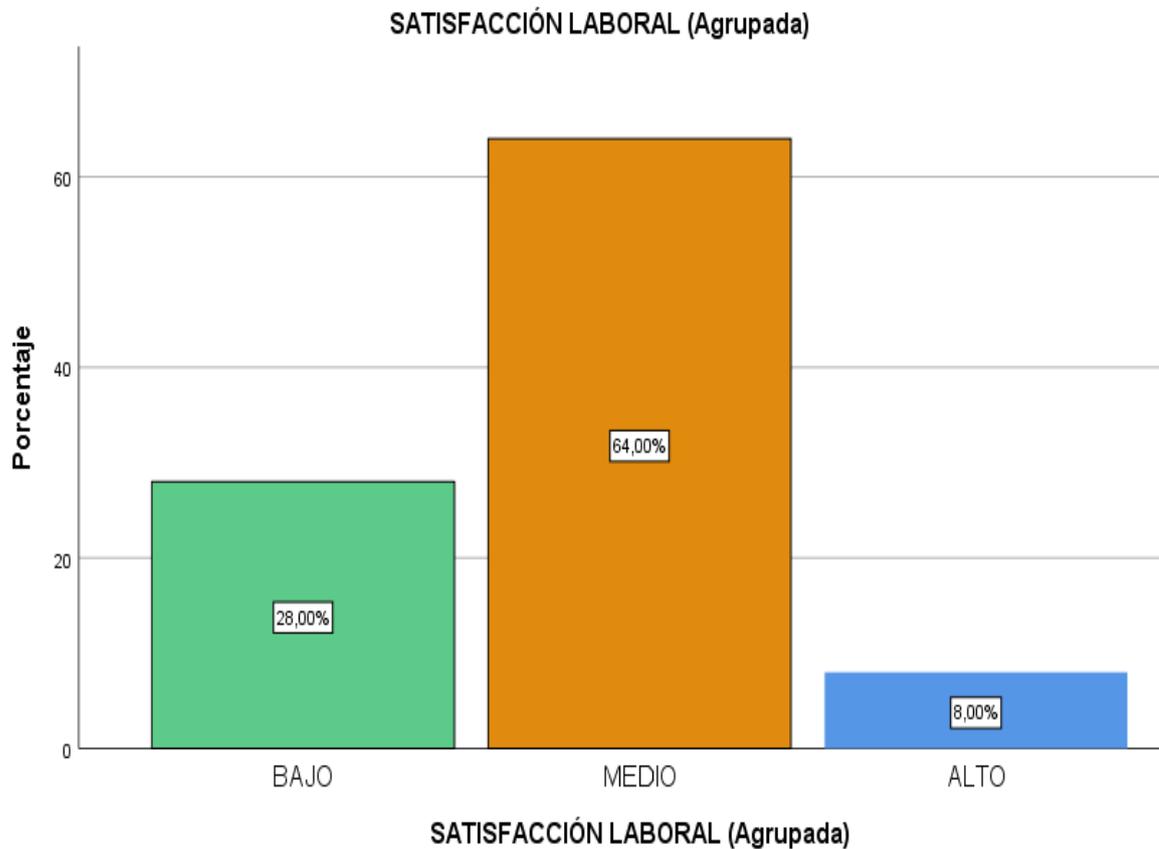
Fuente: SPSS V.26

Acorde a los resultados obtenidos, de 25 colaboradores encuestados, acorde a 15 usuarios la percepción de incentivos es de nivel medio al 60.00%, siendo según 5 trabajadores de nivel bajo al 20.00% y acorde a 5 usuarios de nivel alto al 20.00%.

#### 4.1.2 Satisfacción laboral

**Figura 2**

*Nivel de satisfacción laboral*



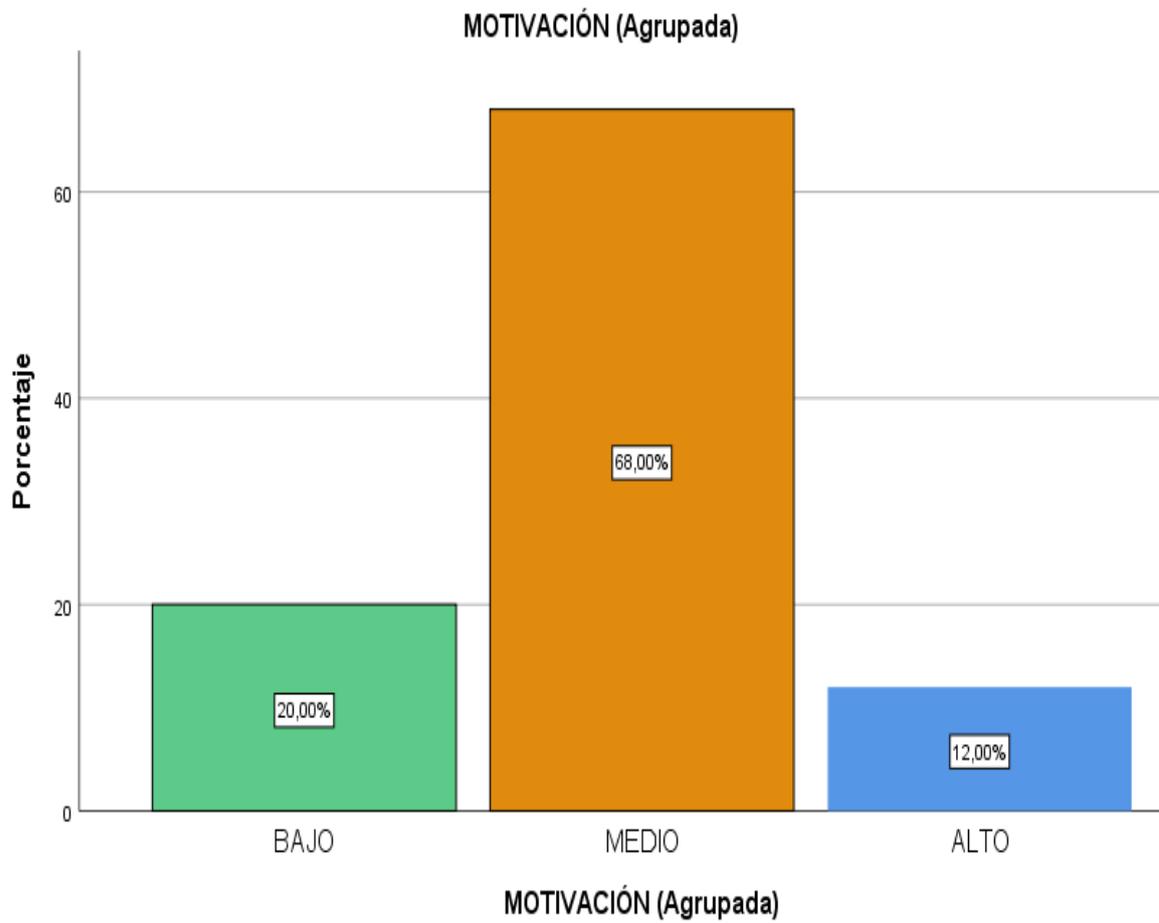
Fuente: SPSS V.26

Acorde a los resultados obtenidos, de 25 colaboradores encuestados, acorde a 16 usuarios la satisfacción laboral es de nivel medio al 64.00%, siendo según 7 trabajadores de nivel bajo al 28.00% y acorde a 2 usuarios de nivel alto al 8.00%.

### 4.1.3 Motivación

**Figura 3**

*Nivel de motivación*

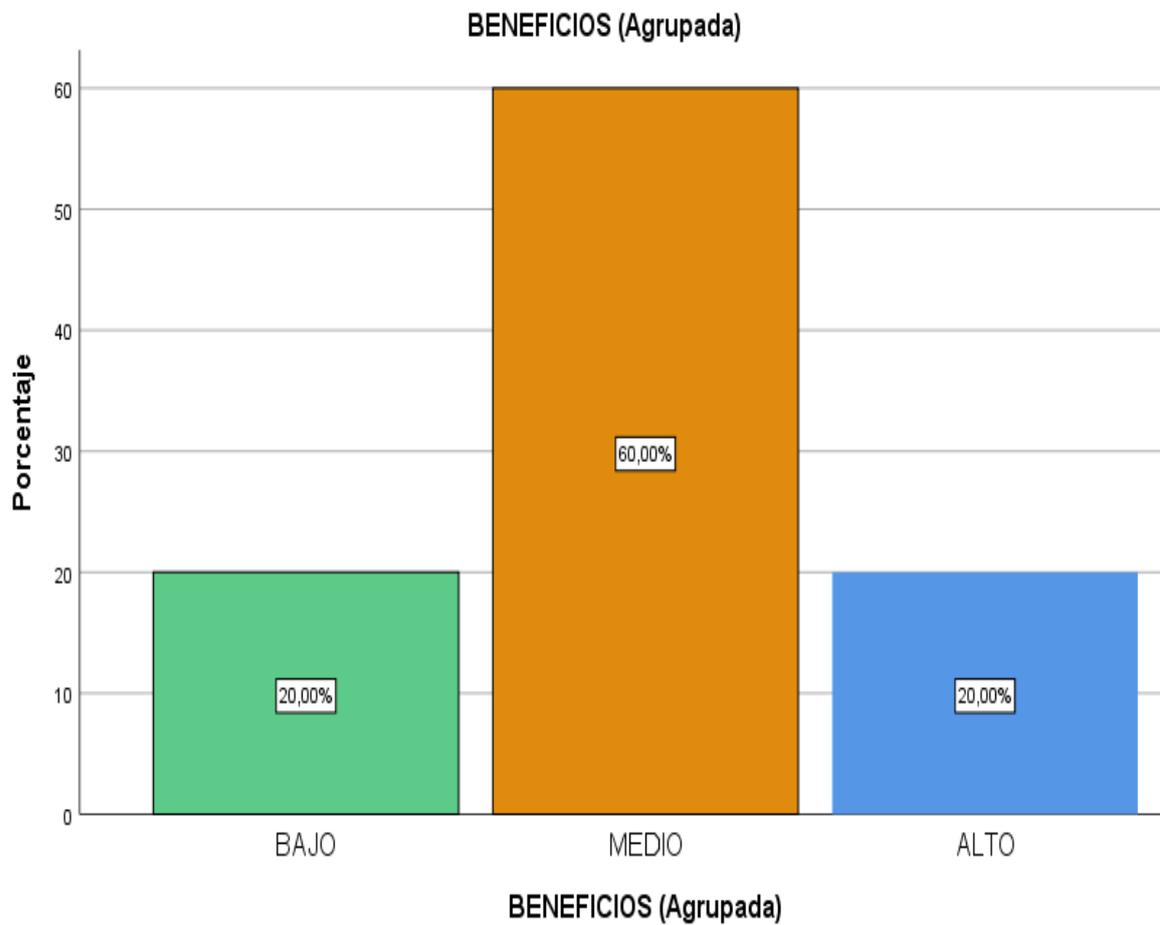


Fuente: SPSS V.26

Acorde a los resultados obtenidos, de 25 colaboradores encuestados, acorde a 17 usuarios la motivación es de nivel medio al 68.00%, siendo según 5 trabajadores de nivel bajo al 20.00% y acorde a 3 usuarios de nivel alto al 12.00%.

#### 4.1.4 Beneficios

**Figura 4**  
*Nivel de beneficios*



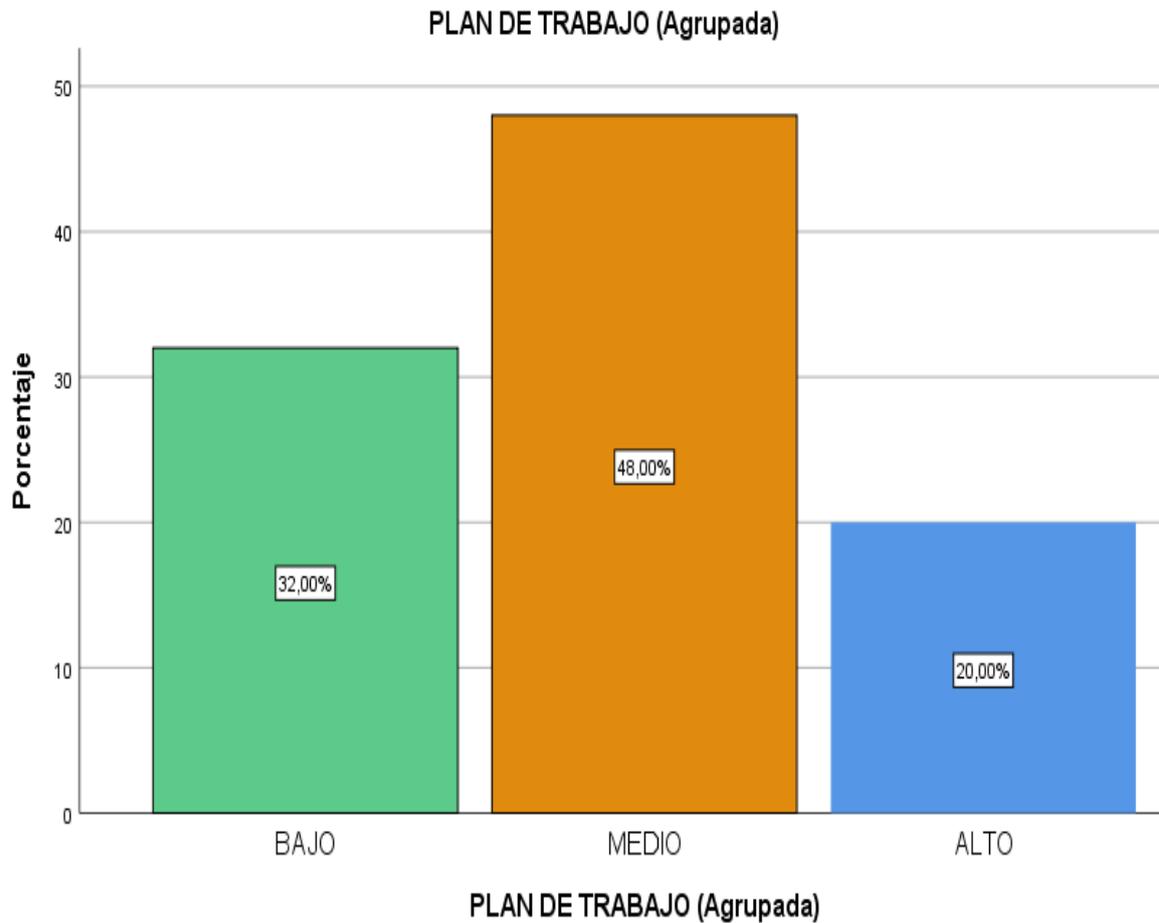
Fuente: SPSS V.26

Acorde a los resultados obtenidos, de 25 colaboradores encuestados, acorde a 15 usuarios la percepción de beneficios laborales es de nivel medio al 60.00%, siendo según 5 trabajadores de nivel bajo al 20.00% y acorde a 5 usuarios de nivel alto al 20.00%.

#### 4.1.5 Plan de trabajo

**Figura 5**

*Nivel de plan de trabajo*



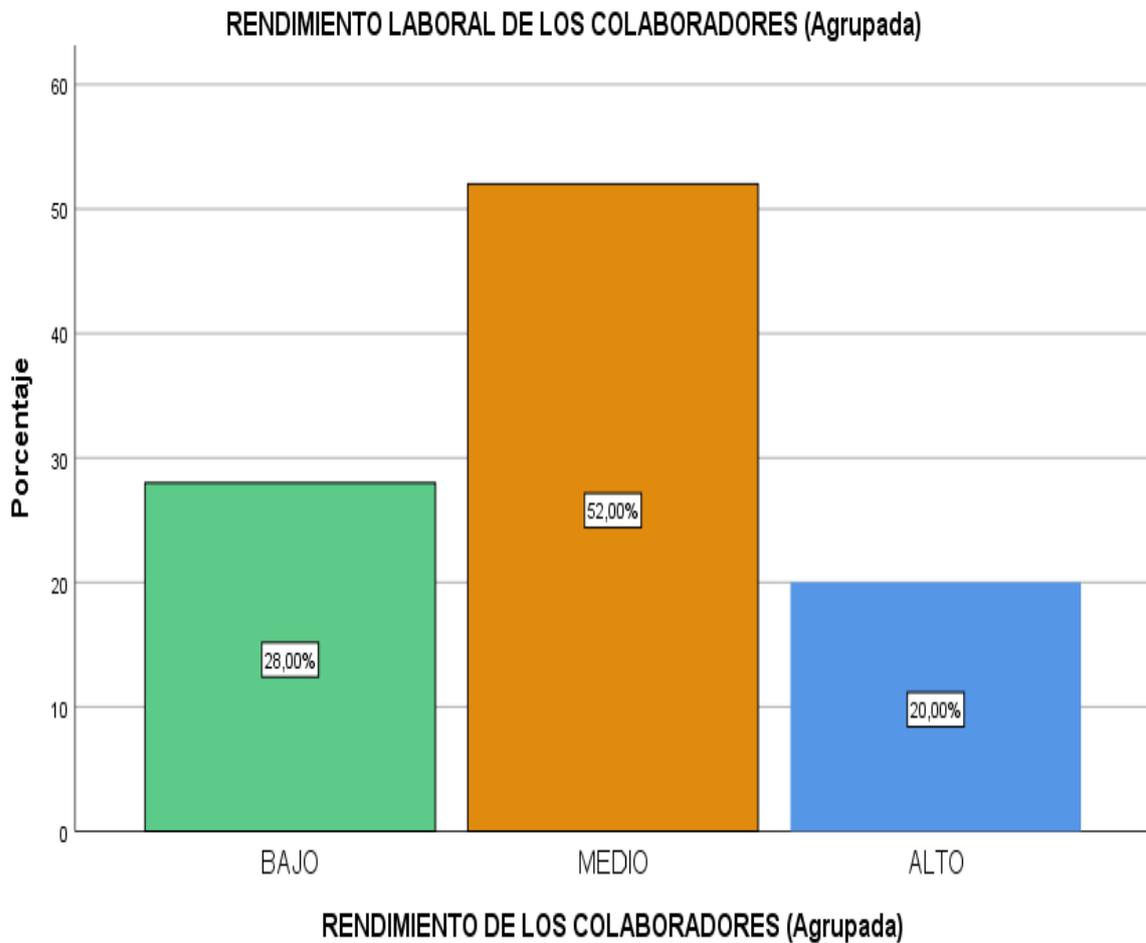
Fuente: SPSS V.26

Acorde a los resultados obtenidos, de 25 colaboradores encuestados, acorde a 12 usuarios el plan de trabajo es de nivel medio al 48.00%, siendo según 8 trabajadores de nivel bajo al 32.00% y acorde a 5 usuarios de nivel alto al 20.00%.

#### 4.1.6 Rendimiento laboral de los colaboradores

**Figura 6**

*Nivel de rendimiento laboral de los colaboradores*



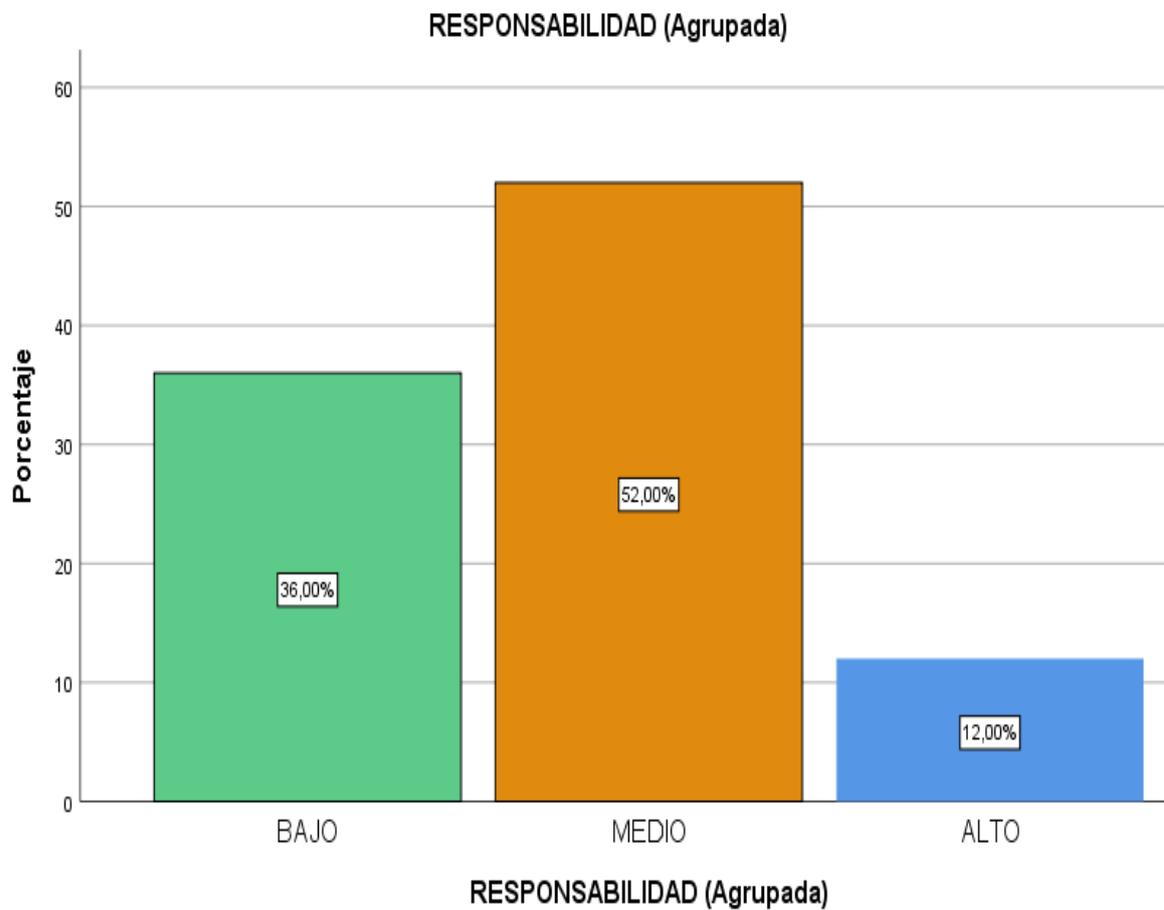
Fuente: SPSS V.26

Acorde a los resultados obtenidos, de 25 colaboradores encuestados, acorde a 13 usuarios el rendimiento laboral es de nivel medio al 52.00%, siendo según 7 trabajadores de nivel bajo al 28.00% y acorde a 5 usuarios de nivel alto al 20.00%.

#### 4.1.7 Responsabilidad

**Figura 7**

*Nivel de responsabilidad*

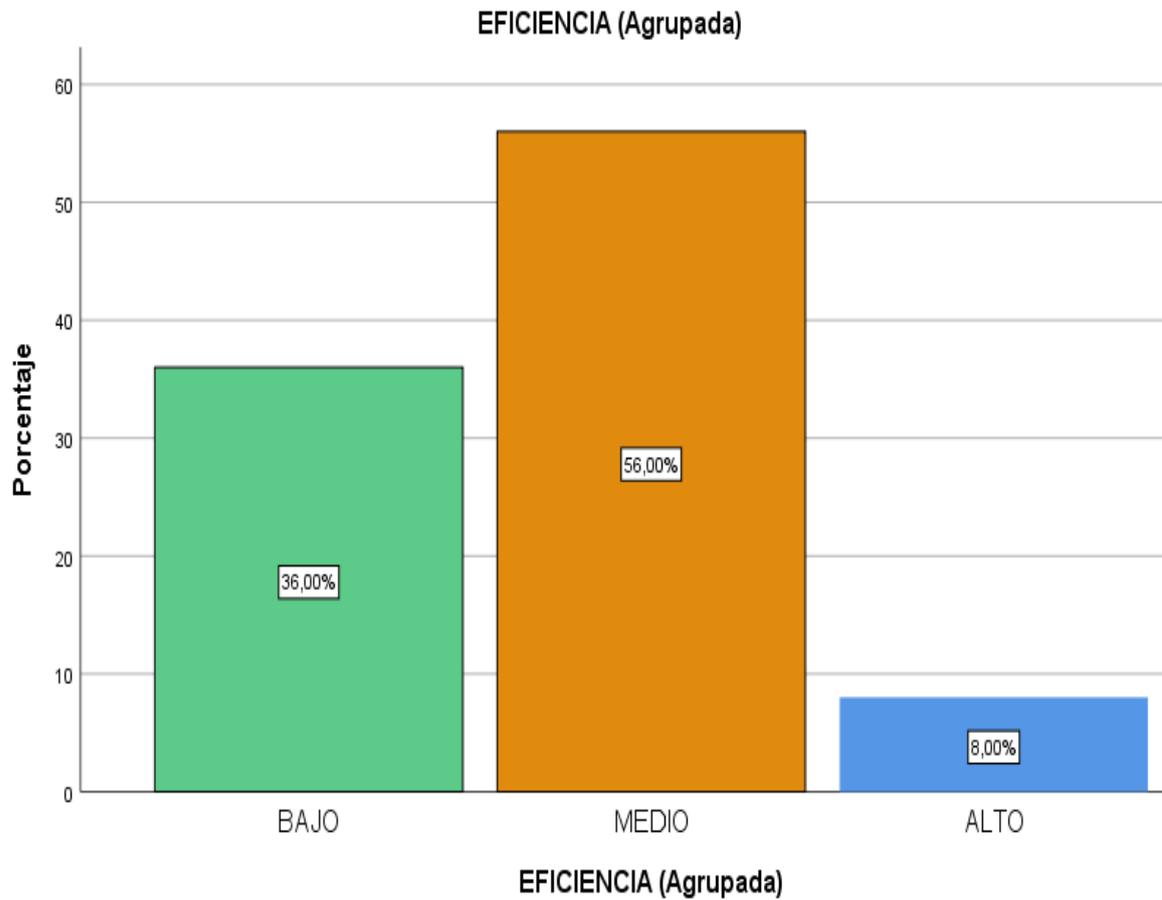


Fuente: SPSS V.26

Acorde a los resultados obtenidos, de 25 colaboradores encuestados, acorde a 13 usuarios la responsabilidad es de nivel medio al 52.00%, siendo según 9 trabajadores de nivel bajo al 36.00% y acorde a 3 usuarios de nivel alto al 12.00%.

#### 4.1.8 Eficiencia

**Figura 8**  
*Nivel de eficiencia*



Fuente: SPSS V.26

Acorde a los resultados obtenidos, de 25 colaboradores encuestados, acorde a 14 usuarios la eficiencia es de nivel medio al 56.00%, siendo según 9 trabajadores de nivel bajo al 36.00% y acorde a 2 usuarios de nivel alto al 8.00%.

## 4.2 Resultados inferenciales

### 4.2.1 Prueba de normalidad

**H<sub>0</sub>.** La distribución de datos es normal

**H<sub>1</sub>.** La distribución de datos no es normal

#### Regla de decisión:

Si el valor Sig. < 0.05 se rechaza la hipótesis nula, se acepta la hipótesis alterna

Si el valor Sig. > 0.05 se acepta la hipótesis nula, se rechaza la hipótesis alterna

**Tabla 1**  
*Prueba de normalidad*

				Shapiro-Wilk		
				Estadístico	gl	Sig.
Incentivos				0,929	25	0,083
Rendimiento Laboral De Los Colaboradores				0,981	25	0,897

Fuente: SPSS V.26.

En base a los resultados obtenidos mediante la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk, debido a que, la muestra es inferior a 50, se halló una significancia de .083 para incentivos y de 0.897 para rendimiento laboral de los colaboradores, razón por la cual, al ser data mayor al p valor de 0.05 permite que se rechace la hipótesis alterna, y se acepte la hipótesis nula, por lo que, la distribución de datos es normal, por lo tanto, se empleará el coeficiente de correlación r de Pearson.

Ello, se trabajará mediante la siguiente interpretación:

**Tabla 2**  
*Rango de relación r de Pearson*

Valor del coeficiente r	Significado
-0.90	Correlación inversa muy fuerte
-0.75	Correlación inversa considerable
-0.50	Correlación inversa media
-0.25	Correlación inversa débil
-0.10	Correlación inversa muy débil
0.00	No existe correlación
+0.10	Correlación directa muy débil
+0.25	Correlación directa débil
+0.50	Correlación directa media
+0.75	Correlación directa considerable
+0.90	Correlación directa muy fuerte
+1.00	Correlación directa perfecta

Fuente: Kazmier (1990)

## 4.2.2 Análisis por objetivos

**Objetivo Específico 1.** Determinar la relación de la satisfacción laboral con el rendimiento laboral de los colaboradores de la Importadora de Papel, Lima 2021.

Para corroborar el objetivo enunciado, se realizará la siguiente contrastación de hipótesis

**H<sub>0</sub>.** No existe relación significativa entre la satisfacción laboral y rendimiento laboral de los colaboradores de la Importadora de Papel, Lima 2021

**H<sub>1</sub>.** Existe relación significativa entre la satisfacción laboral y rendimiento laboral de los colaboradores de la Importadora de Papel, Lima 2021

### Regla de decisión:

Si el valor Sig. < 0.05 se rechaza la hipótesis nula, se acepta la hipótesis alterna

Si el valor Sig. > 0.05 se acepta la hipótesis nula, se rechaza la hipótesis alterna

**Tabla 3**

*Relación entre satisfacción laboral y rendimiento laboral de los colaboradores en importadora de papel*

		Correlaciones	
		Satisfacción Laboral	Rendimiento Laboral De Los Colaboradores
Satisfacción Laboral	Correlación de Pearson	1	0,746**
	Sig. (bilateral)		0,010
	N	25	25
Rendimiento Laboral De Los Colaboradores	Correlación de Pearson	0,746**	1
	Sig. (bilateral)	0,010	
	N	25	25

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

Fuente: SPSS V.26.

Acorde a los resultados obtenidos en la prueba de r de Pearson, se halló un coeficiente de 0.746\*\*, lo cual, denota que existe correlación positiva alta, por lo que, a mayor satisfacción laboral, mayor rendimiento laboral de los colaboradores.

Asimismo, considerando una significancia bilateral de 0.010 inferior al p valor de 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica de la investigación, por ello, se afirma que existe relación significativa entre la satisfacción laboral y el rendimiento laboral de los colaboradores de la Importadora de Papel, Lima 2021.

**Objetivo Específico 2.** Determinar la relación de la motivación con el rendimiento laboral de los colaboradores de la Importadora de Papel, Lima 2021.

Para corroborar el objetivo enunciado, se realizará la siguiente contrastación de hipótesis

**H<sub>0</sub>.** No existe relación significativa entre la motivación y rendimiento laboral de los colaboradores de la Importadora de Papel, Lima 2021

**H<sub>1</sub>.** Existe relación significativa entre la motivación y rendimiento laboral de los colaboradores de la Importadora de Papel, Lima 2021

**Regla de decisión:**

Si el valor Sig. < 0.05 se rechaza la hipótesis nula, se acepta la hipótesis alterna

Si el valor Sig. > 0.05 se acepta la hipótesis nula, se rechaza la hipótesis alterna

**Tabla 4**

*Relación entre motivación y rendimiento laboral de los colaboradores en importadora de papel*

		<b>Correlaciones</b>	
		Motivación	Rendimiento Laboral De Los Colaboradores
Motivación	Correlación de Pearson	1	0,607**
	Sig. (bilateral)		0,010
	N	25	25
Rendimiento Laboral De Los Colaboradores	Correlación de Pearson	0,607**	1
	Sig. (bilateral)	0,010	
	N	25	25

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

Fuente: SPSS V.26.

En base a los resultados obtenidos en la prueba r de Pearson, se halló un coeficiente de 0.607\*\*, lo cual, denota que existe correlación positiva moderada, por lo que, a mayor motivación, mayor rendimiento laboral de los colaboradores.

A su vez, considerando una significancia bilateral de 0.010 inferior al **p** valor de 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica de la investigación, por ello, se afirma que existe relación significativa entre la motivación y el rendimiento laboral de los colaboradores de la Importadora de Papel, Lima 2021.

**Objetivo Específico 3.** Determinar la relación de los beneficios con el rendimiento laboral de los colaboradores de la Importadora de Papel, Lima 2021.

Para corroborar el objetivo enunciado, se realizará la siguiente contrastación de hipótesis

**H<sub>0</sub>.** No existe relación significativa entre los beneficios y rendimiento laboral de los colaboradores de la Importadora de Papel, Lima 2021

**H<sub>1</sub>.** Existe relación significativa entre los beneficios y rendimiento laboral de los colaboradores de la Importadora de Papel, Lima 2021

**Regla de decisión:**

Si el valor Sig. < 0.05 se rechaza la hipótesis nula, se acepta la hipótesis alterna

Si el valor Sig. > 0.05 se acepta la hipótesis nula, se rechaza la hipótesis alterna

**Tabla 5**

*Relación entre beneficios y rendimiento laboral de los colaboradores en importadora de papel*

		<b>Correlaciones</b>	
		Beneficios	Rendimiento Laboral De Los Colaboradores
Beneficios	Correlación de Pearson	1	0,776**
	Sig. (bilateral)		,024
	N	25	25
Rendimiento Laboral De Los Colaboradores	Correlación de Pearson	0,776**	1
	Sig. (bilateral)	0,024	
	N	25	25

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

Fuente: SPSS V.26.

Acorde a los resultados obtenidos en la prueba r de Pearson, se halló un coeficiente de 0.776\*\*, lo cual, denota que existe correlación positiva alta, por lo que, a mayores beneficios, mayor rendimiento laboral de los colaboradores.

Asimismo, considerando una significancia bilateral de 0.024 inferior al p valor de 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica de la investigación, por ello, se afirma que existe relación significativa entre los beneficios y el rendimiento laboral de los colaboradores de la Importadora de Papel, Lima 2021.

**Objetivo Específico 4.** Determinar la relación del plan de trabajo con el rendimiento laboral de los colaboradores de la Importadora de Papel, Lima 2021.

Para corroborar el objetivo enunciado, se realizará la siguiente contrastación de hipótesis

**H<sub>0</sub>.** No existe relación significativa entre el plan de trabajo y rendimiento laboral de los colaboradores de la Importadora de Papel, Lima 2021

**H<sub>1</sub>.** Existe relación significativa entre el plan de trabajo y rendimiento laboral de los colaboradores de la Importadora de Papel, Lima 2021

**Regla de decisión:**

Si el valor Sig. < 0.05 se rechaza la hipótesis nula, se acepta la hipótesis alterna

Si el valor Sig. > 0.05 se acepta la hipótesis nula, se rechaza la hipótesis alterna

**Tabla 6**

*Relación entre plan de trabajo y rendimiento laboral de los colaboradores en importadora de papel*

		<b>Correlaciones</b>	
		Plan De Trabajo	Rendimiento Laboral De Los Colaboradores
Plan De Trabajo	Correlación de Pearson	1	,651**
	Sig. (bilateral)		,024
	N	25	25
Rendimiento Laboral De Los Colaboradores	Correlación de Pearson	,651**	1
	Sig. (bilateral)	,024	
	N	25	25

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

Fuente: SPSS V.26.

En base a los resultados obtenidos en la prueba r de Pearson, se halló un coeficiente de .651\*\*, lo cual, denota que existe correlación positiva moderada, por lo que, a mayor plan de trabajo, mayor rendimiento laboral de los colaboradores.

A su vez, considerando una significancia bilateral de .024 inferior al p valor de 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica de la investigación, por ello, se afirma que existe relación significativa entre el plan de trabajo y el rendimiento laboral de los colaboradores de la Importadora de Papel, Lima 2021.

**Objetivo General.** Determinar la relación de los incentivos con el rendimiento laboral de los colaboradores de la Importadora de Papel, Lima 2021.

Para corroborar el objetivo enunciado, se realizará la siguiente contrastación de hipótesis

**H<sub>0</sub>.** No existe relación significativa entre los incentivos y rendimiento laboral de los colaboradores de la Importadora de Papel, Lima 2021

**H<sub>1</sub>.** Existe relación significativa entre los incentivos y rendimiento laboral de los colaboradores de la Importadora de Papel, Lima 2021

**Regla de decisión:**

Si el valor Sig. < 0.05 se rechaza la hipótesis nula, se acepta la hipótesis alterna

Si el valor Sig. > 0.05 se acepta la hipótesis nula, se rechaza la hipótesis alterna

**Tabla 7**

*Relación entre incentivos y rendimiento laboral de los colaboradores en importadora de papel*

		<b>Correlaciones</b>	
		Incentivos	Rendimiento Laboral De Los Colaboradores
Incentivos	Correlación de Pearson	1	,627**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	25	25
Rendimiento Laboral De Los Colaboradores	Correlación de Pearson	,627**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	25	25

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

Fuente: SPSS V.26.

Acorde a los resultados obtenidos en la prueba r de Pearson, se halló un coeficiente de .627\*\*, lo cual, denota que existe correlación positiva moderada, por lo que, a mayores incentivos, mayor rendimiento laboral de los colaboradores.

Asimismo, considerando una significancia bilateral de .001 inferior al p valor de 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica de la investigación, por ello, se afirma que existe relación significativa entre los incentivos y el rendimiento laboral de los colaboradores de la Importadora de Papel, Lima 2021.

## V. DISCUSIÓN

La presente investigación se centró en la reducción del rendimiento laboral en una empresa importadora de papel, por lo que, en base a los resultados obtenidos, se procederá a realizar la discusión de resultados con estudios previos y teorías consultadas.

En base a ello, en el primer objetivo específico se halló una que existe correlación positiva alta en base a un coeficiente de correlación  $r$  de Pearson de 0.746 entre la satisfacción laboral y el rendimiento laboral de los colaboradores, por lo que, a mayor enfoque en la satisfacción laboral, mayor es el rendimiento de los trabajadores, aceptando a su vez la hipótesis alterna con una significancia de 0.010 menor al  $p$  valor de 0.05, ello significa que si la importadora de papel se centra en la elaboración de estrategias acorde a las necesidades del personal, se logrará mejorar los estímulos emocionales internos de los mismos, lo cual, influirá en el incremento en el nivel de rendimiento en la ejecución de tareas. Por lo tanto, se respalda la investigación de Mujica y Guzmán (2021) quien con un Tau-Be de Kendall de 0.737 corrobora la existencia de una relación entre la satisfacción laboral y el rendimiento del personal, puesto que, el logro de incentivos no monetarios se suele traducir en un mejor desempeño por estímulos de la parte emocional. Sin embargo, se discrepa con lo afirmado por Ly (2021) que en base a una significancia de 0.0331 enuncia que existe una relación positiva baja entre los incentivos y el rendimiento laboral, por un mayor enfoque organizacional en los niveles de productividad y no en el reconocimiento del personal en su labor.

Bajo este contexto, se respalda la teoría enunciada por Chiavenato (2017a) quien considera que los incentivos, evocados en la satisfacción laboral, permiten mejorar el desenvolvimiento de los trabajadores en torno a su labor, generando así un efecto de mejora en el rendimiento laboral.

En el segundo objetivo específico se halló una correlación positiva moderada entre la motivación y el rendimiento laboral de los colaboradores, en base a un coeficiente de correlación  $r$  de Pearson de 0.607, por consiguiente, a mayor enfoque en la motivación, mayor es el rendimiento en los trabajadores, aceptando así la hipótesis alterna con una significancia de 0.010 menor al  $p$  valor de 0.05, en

tal sentido, si la importadora de papel, se centra en la generación de estrategias que motiven al personal al desarrollar más sus habilidades, se lograrán efectos favorables en el incremento de los niveles de producción, ya que, si se incentiva la mejora de capacidades del talento humano, se logrará incrementar los niveles de rendimiento en los mismos. Por consiguiente, se respalda el estudio de Otavo (2019) quien enuncia que la motivación, es el impulso estratégico de los reconocimientos vinculados con el compromiso y el incremento en el esfuerzo del personal. Por otra parte, se refuta el estudio de Ly (2021) quien enuncia que la relación entre la motivación y el rendimiento es regular, ya que son medios de incentivos inaceptables en la actualidad, porque lo que posee mayor importancia es el clima laboral para generar un adecuado rendimiento. Asimismo, se discrepa el estudio de Talledo (2020) quien rechaza la existencia de una relación entre la motivación y el rendimiento del personal, en base un Rho de Spearman de -0.231, ya que, considera que, a mayor motivación, menor rendimiento, por el riesgo de generar un desenfoco en la meta personal y organizacional.

En dicha concepción, se respalda la teoría de Maslow (1943) que considera que la motivación es una dimensión que permite la mejora cabalidad de las metas organizacionales, para generar efectos favorables en los niveles de rendimiento.

En el tercer objetivo específico se halló una correlación positiva alta entre los beneficios y el rendimiento laboral de los colaboradores, en base a un coeficiente de correlación  $r$  de Pearson de 0.776, por lo tanto, a mayor enfoque en los beneficios, mayor será el rendimiento de los trabajadores, aceptando así la hipótesis alterna con una significancia de 0.024 menor al  $p$  valor de 0.05, acorde a lo mencionado, se puede ratificar que si la importadora de papel centra esfuerzos en la aplicación de estrategias evocadas a incentivos económicos que garanticen una sostenibilidad laboral al personal, sobre todo considerando el contexto actual originado por la pandemia, con ello, se podrá incrementar el rendimiento laboral. Por lo tanto, se respalda la investigación de Mujica y Guzmán (2021) quien con un Tau-Be de Kendall de 0.904 ratifica la existencia de una relación alta entre los beneficios económicos y el rendimiento, puesto que, la percepción de beneficios económicos genera una optimización en el desempeño del personal. No obstante, se refuta el estudio de Ly (2021) quien considera que la relación entre los beneficios

y el rendimiento del personal es baja, porque si se generan bajos beneficios monetarios, ello generará un menor desenvolvimiento laboral, afectando a los niveles de rendimiento. Por otra parte, se discrepa con el estudio de Talledo (2020) quien considera en base a un Rho de Spearman de 0.490 que existe una relación positiva media entre los beneficios y el rendimiento del personal, por el auge en la preocupación de la estabilidad laboral y anhelos de desarrollo que muchos trabajadores no llegan a cumplir hoy en día.

Con los resultados obtenidos, se respalda la teoría de Sherman y Chruden (2010) quienes conciben que el manejo de incentivos en torno a los beneficios económicos, permiten una optimización en el desarrollo de sus tareas ya que es un factor motivacional que genera empleados más eficaces.

En el cuarto objetivo específico se halló una correlación positiva moderada entre el plan de trabajo y el rendimiento laboral de los colaboradores, en base a un coeficiente de correlación  $r$  de Pearson de 0.651, por lo que, a mayor enfoque en el plan de trabajo, mayor será el rendimiento de los trabajadores, aceptando así la hipótesis alterna con una significancia de 0.024 menor al  $p$  valor de 0.05, por ello, si la importadora de papel se enfoca en desarrollar estrategias de capacitación y aprovechamiento de bondades del personal para una adecuada disposición de puesto de trabajo, se logrará mejorar los niveles de rendimiento laboral. En base a los resultados obtenidos se discrepa con el estudio de Reyes y Sánchez (2018) quienes rechazan la existencia de una relación entre el plan de trabajo y el rendimiento de los colaboradores, acorde a un coeficiente de 0.174, puesto que, consideran que es un incentivo no monetario que genera un incremento en el nivel de sobrecarga laboral, al centrarse en capacitaciones que no todo el personal suele anhelar o que llegue a cumplir con sus expectativas. Por otra parte, se respalda el estudio de Palomino (2018) quien con un Rho de Spearman de 0.994 considera que existe una relación positiva alta entre el plan de trabajo y el rendimiento del personal, puesto que, resultan siendo incentivos no monetarios que favorecen el fortalecimiento de conocimientos y aprovechamiento de habilidades adquiridas en los puestos de trabajo, incrementando así la productividad.

En base a ello, se respalda la teoría de Chiavenato (2017a) quien resalta que el plan de trabajo es una dimensión que permite la acreditación de optimización en conocimientos para concretar metas, métodos y periodos de entrega que fomentan efectos favorables en los niveles de rendimiento.

Con respecto al objetivo general, se halló una correlación positiva moderada entre los incentivos y el rendimiento laboral de los colaboradores, en base a un coeficiente de correlación  $r$  de Pearson de 0.627, por lo tanto, a mayor enfoque en los incentivos, mayor rendimiento por parte de los trabajadores, aceptando así la hipótesis alterna con una significancia de 0.001 menor al  $p$  valor de 0.05, en tal sentido, si la importadora de papel centra esfuerzos en la aplicación de estrategias enfocadas en el desarrollo del talento humano, además de la satisfacción de sus necesidades, se logra elevar los niveles de rendimiento laboral. En base a los resultados obtenidos, se respalda el estudio de Mujica y Guzmán (2021) quienes en base a un  $Tau\_b$  de Kendall de 0.779 afirma la existencia de una relación entre el sistema de incentivos y el desempeño laboral de los trabajadores, puesto que, consideran que la revalorización de la labor del recurso humano es un componente estratégico emocional que influye en el rendimiento laboral. Asimismo, se respalda el estudio de Talledo (2020) quien acorde a un  $Rho$  de Spearman de 0.584 acepta la existencia de una relación positiva moderada entre los incentivos y el desempeño laboral, debido a que, si se aplican estrategias y programas estimulantes para el personal, se logrará mejorar su desempeño y compromiso con la organización.

Por ende, respaldando la teoría de Chiavenato (2017a) y Sherman y Chruden (2010) los incentivos si poseen importancia estratégica organizacional, y resultan siendo una inversión favorable para la retención de personal que agrega valor a la organización, ya que, con ello, se logra la obtención de resultados favorables para garantizar la permanencia de una empresa en un mercado altamente competitivo, lo cual, puede ser considerado por empresas afines a la importadora de papel, así como para investigadores del campo administrativo para la resolución de problemas en torno a bajos niveles de rendimiento laboral, considerando la situación que se afronta hoy en día por la pandemia.

## VI. CONCLUSIONES

En base a los resultados obtenidos, se llega a las siguientes conclusiones:

**PRIMERA.** Se determina que existe relación positiva alta entre la satisfacción laboral y el rendimiento laboral de los colaboradores de la importadora de papel en base a un coeficiente  $r$  de Pearson de 0.746, por lo tanto, si se centran esfuerzos en la generación de estrategias de satisfacción laboral acorde a las necesidades del personal, se logra un incremento en el rendimiento laboral.

**SEGUNDA.** Se determina que existe relación positiva moderada entre la motivación y el rendimiento laboral de los colaboradores de la importadora de papel en base a un coeficiente  $r$  de Pearson de 0.607, por lo tanto, si generan estrategias con respecto a bonos y horarios flexibles, se logra un incremento en el rendimiento laboral.

**TERCERA.** Se determina que existe relación positiva alta entre los beneficios y el rendimiento laboral de los colaboradores de la importadora de papel en base a un coeficiente  $r$  de Pearson de 0.776, por lo tanto, si la empresa se centra en estrategias que permitan generar una mayor sostenibilidad laboral en el personal, se logra un incremento en el rendimiento laboral.

**CUARTA.** Se determina que existe relación positiva moderada entre el plan de trabajo y el rendimiento laboral de los colaboradores de la importadora de papel en base a un coeficiente  $r$  de Pearson de 0.651, por lo tanto, si se centran esfuerzos en la aplicación de mayores capacitaciones y aprovechamiento de habilidades para una mejora ubicación en puestos de trabajo, se logra un incremento en el rendimiento laboral.

**QUINTA.** Se determina que existe relación positiva moderada entre los incentivos y el rendimiento laboral de los colaboradores de la importadora de papel en base a un coeficiente  $r$  de Pearson de 0.627, por lo tanto, si se aplican estrategias evocadas en la valorización y reconocimiento de las funciones de los trabajadores, se logra un incremento en el rendimiento laboral.

## VII. RECOMENDACIONES

**PRIMERA.** Se recomienda al gerente general de la importadora de papel, tomar en consideración la relación existente entre la satisfacción laboral y el rendimiento laboral de los trabajadores en el desarrollo de estrategias de cultura profesional, mediante la aplicación de encuestas que permitan conocer las inquietudes y necesidades de los trabajadores que posee, para que, con ello, se pueda afrontar la problemática existente en el desarrollo de una cultura empresarial acorde a los anhelos del personal.

**SEGUNDA.** Se recomienda al jefe de recursos humanos de la importadora de papel, tomar en consideración la relación existente entre la motivación y el rendimiento laboral de los trabajadores, para la implementación de estrategias de comunicación interna que permitan dar un propósito más significativo a la labor del personal, dando a conocer los verdaderos fines de la empresa y su intención de mejora en el desarrollo de sus habilidades, para abordar los problemas existentes con respecto a la valoración de los colaboradores.

**TERCERA.** Se recomienda al gerente general de la importadora de papel, tomar en cuenta la relación existente entre los beneficios y el rendimiento laboral de los trabajadores en la mejora de la política de compensaciones existente mediante la reformulación de las compensaciones a nivel económico acorde al nivel de funciones realizadas por el personal, lo cual, permita cubrir sus necesidades de seguridad para mejorar con ello la actitud de los colaboradores.

**CUARTA.** Se recomienda al jefe de recursos humanos de la importadora de papel, considerar la relación existente entre el plan de trabajo y el rendimiento laboral de los trabajadores en la mejora de oportunidades de desarrollo para aquellos trabajadores que llegan a esmerarse más en su labor, mediante una estrategia de capacitación empresarial, acorde a sus funciones e ideales que demuestre la valoración que existe por su contribución eficiente y el anhelo de que sigan desarrollándose más como profesionales para mejorar su desempeño.

**QUINTA.** Se recomienda al gerente general de la importadora de papel, tomar en cuenta la relación existente entre los incentivos y el rendimiento laboral de los trabajadores, en la mejora de aplicación de estrategias de incentivos tanto emocionales como económicos, mediante la implementación de programas de desarrollo de una línea de carrera más segura y compensaciones económicas afines al mérito que realicen los trabajadores en su labor mensual, ya que, con ello se logrará sopesar la problemática motivacional existente.

## REFERENCIAS

Alperin, M., y Skorupka, C. (2014). *Métodos de muestreo*.

Álvarez Idrovo, A., Ortiz Solis, P., y Rodríguez Cabrera, C. (2020). *Plan de incentivos a través de factores motivacionales para Comercial Solís* [Universidad del Azuay]. <https://dspace.uazuay.edu.ec/handle/datos/9854>

Álvarez Risco, A. (2020). *Justificación de la investigación* [Universidad de Lima]. [https://repositorio.ulima.edu.pe/handle/20.500.12724/10821?show=full#:~:text=Álvarez Risco%2C A.,\(2020\).&text=Consta de 3 secciones claramente,y limitaciones de la investigación.](https://repositorio.ulima.edu.pe/handle/20.500.12724/10821?show=full#:~:text=Álvarez Risco%2C A.,(2020).&text=Consta de 3 secciones claramente,y limitaciones de la investigación.)

Bautista Cuello, R., Cienfuegos Fructus, R., y David Aguilar, E. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Valor Agregado*, 7(1), 109–121. <https://doi.org/https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>

Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (3ra ed.). <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigación-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>

Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., y Benavides Rodríguez, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(3). [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202020000300385](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385)

Carlessi Sanchez, H., y Reyes Meza, C. (2015). *Metodología y diseño en la investigación científica* (Universidad Ricardo Palma (ed.)).

Caro, L. (2019). *Técnicas de instrumentos de recolección de datos*. Lidefer. <https://www.lifeder.com/tecnicas-instrumentos-recoleccion-datos/>

Chiavenato, I. (2017a). *Administración de Recursos Humanos* (McGraw-Hill Interamericana (ed.); 10a ed.).

- Chiavenato, I. (2017b). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones* (M. Hill (ed.); 3ra ed.).
- Choi, J., Miao, C., Oh, I., Berry, C., y Kim, K. (2018). Relative Importance of Major Job Performance Dimensions in Determining Supervisors' Overall Job Performance Ratings. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 36(3), 377–389.
- Coello Armstrong, J. (2020). *Equidad laboral: Sistemas de incentivos por resultados para el personal de la Cooperativa Nueva Huancavilca de la provincia de Santa Elena* [Universidad Estatal Península de Santa Elena]. <https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/5921/1/UPSE-PTH-2021-0004.pdf>
- Código Nacional de la Integridad Científica, (2019). Código Nacional de la Integridad Científica <https://portal.concytec.gob.pe/images/publicaciones/Codigo-integridad-cientifica.pdf>
- Gestión. (2017). El 57% de empresas planea invertir hasta US\$ 100,000 en su personal en el 2017. *Economía*. <https://gestion.pe/economia/57-empresas-planea-invertir-us-100-000-personal-2017-149634-noticia/?ref=gesr>
- Gorbaneff, Y., Torres, S., y Cardona, J. (2009). El concepto de incentivo en administración. Una revisión de la literatura. *Revista de Economía Institucional*, 11(21). [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0124-59962009000200006](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-59962009000200006)
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta ed.). <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Hernández, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (Mc Graw Hill (ed.)).

- Hidalgo, L. (2005). *Confiabilidad y Validez en el Contexto de la Investigación y Evaluación Cualitativas*. <http://www.ucv.pe/uploads/media/Hidalgo2005.pdf>
- Importadora de papel. (2021). *Situación actual de empresa importadora*.
- Ly Trujillo, B. (2021). *Los Incentivos laborales y el rendimiento de los colaboradores de la Empresa Sales 360 S.A.C., Trujillo – 2021* [Universidad César Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/74960/Ly\\_TB\\_E-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/74960/Ly_TB_E-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Maslow, A. (1943). Una teoría de motivación humana. *Psicológico Revisión*, 50, 370–396.
- Medina, E. (2017). *Desempeño laboral del personal administrativo nombrado de la Municipalidad Provincial del Santa. Chimbote 2017*. Universidad César Vallejo.
- Mousalli-Kayat, G. (2015). Métodos y diseños de investigación cuantitativa. *ResearchGate*. [https://www.researchgate.net/publication/303895876\\_Metodos\\_y\\_Disenos\\_de\\_Investigacion\\_Cuantitativa](https://www.researchgate.net/publication/303895876_Metodos_y_Disenos_de_Investigacion_Cuantitativa)
- Muchinsky, P. (2007). *Psicología aplicada al trabajo: una introducción a la Psicología industrial y organizacional* (Thomson (ed.)).
- Mujica Argandoña, R., y Guzmán Macedo, M. (2021). *El sistema de incentivos y su relación con el desempeño laboral del personal de la empresa Real Plaza Cusco - 2019* [Universidad Continental]. [https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/9094/4/IV\\_FC\\_E\\_308\\_TI\\_Mujica\\_Guzman\\_2021.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/9094/4/IV_FC_E_308_TI_Mujica_Guzman_2021.pdf)
- Naranjo Pereira, M. (2009). Motivación: Perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo. *Educación*, 33(2), 153–170. <https://www.redalyc.org/pdf/440/44012058010.pdf>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., y Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la Tesis* (Ediciones

de la U. (ed.); 5th ed.).

- Otavo Piraban, L. (2019). *Percepción de los incentivos convencionales y su efecto en la motivación de los trabajadores de empresas industriales comerciales del estado. Caso grupo piloto de la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá EAAB-ESP* [Universidad Externado de Colombia]. [https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/handle/001/1510/DNA-spa-2019-Percepcion\\_de\\_los\\_incentivos\\_convencionales\\_y\\_su\\_efecto\\_en\\_la\\_motivacion\\_de\\_los\\_trabajadores?sequence=1&isAllowed=y](https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/handle/001/1510/DNA-spa-2019-Percepcion_de_los_incentivos_convencionales_y_su_efecto_en_la_motivacion_de_los_trabajadores?sequence=1&isAllowed=y)
- Palomino Meza, Z. (2018). *Incentivos Laborales y Desempeño Profesional de los trabajadores del servicio de Administración Tributaria de Huamanga 2018* [Universidad César Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26389/palomino\\_mz.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26389/palomino_mz.pdf?sequence=1)
- Pedraza, E., Amaya, G., y Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales*, 16(3), 493–505.
- Posso Pacheco, R., y Bertheau, E. (2020). Validez y confiabilidad del instrumento determinante humano en la implementación del currículo de educación física. *Revista Educare*, 24(3). <https://doi.org/https://doi.org/10.46498/reduipb.v24i3.1410>
- Reyes Becerra, M., y Sánchez Julca, M. (2018). *Influencia de los incentivos en el desempeño laboral de la fuerza de venta de la Distribuidora BVC Farma EIRL de la Ciudad de Trujillo año 2017* [Universidad Privada del Norte]. [https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/13166/Reyes\\_Becerra\\_Mayra\\_-\\_Sanchez\\_Julca\\_Mileidy\\_Jacqueline.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/13166/Reyes_Becerra_Mayra_-_Sanchez_Julca_Mileidy_Jacqueline.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Rolin Díaz, C. (2020). Sistema de Incentivo al conocimiento: Una Herramienta Clave para mejorar el Rendimiento Laboral. *Business Innova Sciences*, 1(3), 28–37.

<http://www.innovasciencesbusiness.org/index.php/ISB/article/view/16>

Santa Cruz, F. (2015). *Justificación de la investigación*. Inducción En La Investigación. <http://florfanyasantacruz.blogspot.com/2015/09/justificacion-de-la-investigacion.html>

Sherman, J., y Chruden, H. (2010). *Administración del personal* (Editorial Continental (ed.); 12a ed.).

Solórzano Meza, K. (2020). *Análisis de incentivos como herramienta motivacional para el personal de las Unidades Administrativas de la Dirección Provincial de Esmeraldas del Consejo de la Judicatura* [Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. <https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/2216/1/SOLÓRZANO MEZA KAREN LILIBETH.pdf>

Supo, J. (2015). *Cómo empezar una tesis – Tu proyecto de investigación en un solo día* (BIOESTADISTICO EIRL (ed.)).

Talledo Pinchi, M. (2020). *Relación entre incentivos laborales y el desempeño laboral en los operadores ITV del Terminal Portuario DP World Callao, 2018* [Escuela Nacional de Marina Mercante “Almirante Miguel Grau”]. <http://repositorio.enamm.edu.pe/bitstream/ENAMM/114/1/2.- TRABAJO DE INVESTIGACIÓN - TALLEDO PINCHI - AMP.pdf>

Toledo Diaz de Leon, N. (2016). Población y Muestra. *Medios Educativos. Universidad Autónoma Del Estado de México*, 1(1). <https://sistemadeinvestigacion.iberomex.mx/es/publications/población-y-muestra-sólo-visión-proyectables>

Ventura-León, J. (2017). ¿Población o muestra?: Una diferencia necesaria. *Revista Cubana de Salud Pública*, 43(3), 648–649. <http://scielo.sld.cu/pdf/rcsp/v43n4/spu14417.pdf>

## **ANEXOS**

## Anexo 1. Matriz de Consistencia

**TÍTULO:** Incentivos y Rendimiento Laboral De los Colaboradores en una Importadora de Papel; Lima, 2021.

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	2. OBJETIVOS DE INVESTIGACION	3. HIPOPTESIS DE LA INVESTIGACION	4. VARIABLES	Dimensión	5. INDICADORES	6. ESCALA DE MEDICION	
<p><b>Problema general:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cuál es la relación de los incentivos con el rendimiento laboral de los colaboradores de la IMPORTADORA DE PAPEL, Lima 2021?</li> </ul>	<p><b>Objetivo general:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Determinar la relación de los incentivos con el rendimiento laboral de los colaboradores de la IMPORTADORA DE PAPEL. Lima, año 2021.</li> </ul>	<p><b>Hipótesis general:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Existe una relación significativa entre los incentivos y el rendimiento laboral de los colaboradores de la IMPORTADORA DE PAPEL, Lima, 2021.</li> </ul>	<p><b>Variable Independiente:</b></p> <p>Incentivos</p>	Satisfacción Laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Beneficios económicos</li> <li>• Reconocimiento Social</li> <li>• Trato justo</li> </ul>	<p>ORDINAL</p>	
<p><b>Problema específico:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cuál es la relación de satisfacción laboral con el rendimiento laboral de los colaboradores de la IMPORTADORA DE PAPEL, Lima 2021?</li> </ul>	<p><b>Objetivos específicos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Determinar la relación de la satisfacción laboral con el rendimiento laboral de los colaboradores de la IMPORTADORA DE PAPEL. Lima 2021.</li> </ul>	<p><b>Hipótesis Específicas:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Existe una relación significativa entre la satisfacción laboral y el rendimiento laboral de los colaboradores de la IMPORTADORA DE PAPEL. Lima 2021.</li> </ul>		Motivación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bonos</li> <li>• Horarios flexibles</li> </ul>		
				<p><b>Problema específico:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cuál es la relación de la motivación con el rendimiento laboral de los colaboradores</li> </ul>	<p><b>Objetivos específicos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Determinar la relación de la motivación con el rendimiento laboral de los colaboradores de</li> </ul>		<p><b>Hipótesis Específicas:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Existe una relación significativa entre la motivación y el rendimiento</li> </ul>
				Plan de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estrategias económicas</li> <li>• Capacitaciones</li> </ul>		

de la IMPORTADORA DE PAPEL, Lima 2021?

la IMPORTADORA DE PAPEL. Lima, 2021.

laboral de los colaboradores de la IMPORTADORA DE PAPEL. Lima 2021.

• ¿Cuál es la relación de los beneficios con el rendimiento laboral de los colaboradores de la IMPORTADORA DE PAPEL, Lima 2021?

• Determinar la relación de los beneficios con el rendimiento laboral de los colaboradores de la IMPORTADORA DE PAPEL. Lima, 2021.

• Existe una relación significativa entre los beneficios y el rendimiento laboral de los colaboradores de la IMPORTADORA DE PAPEL. Lima, 2021.

• ¿Cuál es la relación del plan de trabajo con el rendimiento laboral de los colaboradores de la IMPORTADORA DE PAPEL, Lima 2021?

• Determinar la relación del plan de trabajo con el rendimiento laboral de los colaboradores de la IMPORTADORA DE PAPEL. Lima, 2021.

• Existe una relación significativa entre el plan de trabajo y el rendimiento laboral de los colaboradores de la IMPORTADORA DE PAPEL. Lima, 2021.

**Variable Dependiente:**

Rendimiento laboral de los colaboradores.

Responsabilidad

- Desempeño
- Compañerismo

Eficiencia

- Recursos
- Calidad

ORDINAL

Anexo 2. Operacionalización de Variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Incentivos	Según Chiavenato (2017a) un incentivo es una parte alterada del salario o reconocimiento que premia un logro que excede un estándar requerido. Este resultado deseado debe lograrse por un salario fijo; la empresa tiene la responsabilidad de hacerlo.	Los incentivos se medirán con las dimensiones de Chiavenato (2017a) de satisfacción laboral, motivación, beneficios y plan de trabajo, que se medirán con un cuestionario en escala de Likert.	Satisfacción Laboral	- Beneficios económicos - Reconocimiento social	Ordinal
				- Trato justo - Bonos	
			Motivación	- Horarios flexibles - Actividades recreativas	
			Beneficios	- Programa de salud - Refrigerio	
			Plan de trabajo	- Sueldo - Estrategias económicas	



### Anexo 3. Instrumentos

Estimado Sr(a), el presente cuestionario forma parte del trabajo de investigación titulado: "Incentivos y Rendimientos de los colaboradores en una Importadora de papel; Lima 2021", el cual tiene fines exclusivamente académicos. Agradezco su colaboración.

#### Instrucciones:

Lea detenidamente las preguntas formuladas y responda con seriedad, marcado con un aspa en la que considere conveniente.

#### Escala Valorativa:

1. Totalmente en Desacuerdo (TED)	2. En desacuerdo (ED)	3. Indiferente (I)	4. De Acuerdo (DA)	5. Totalmente de acuerdo. (TDA)
--------------------------------------	--------------------------	-----------------------	-----------------------	------------------------------------

Nº	PREGUNTA	1	2	3	4	5
1	Los beneficios económicos que perciben por parte de la empresa permite mejorar su calidad de vida.					
2	Consideras el reconocimiento social que recibe, en comparación al que se le tiene a otros compañeros, es el adecuado a la función que desempeña.					
3	Tengo un trato cordial por mis superiores.					
4	Percebe algún tipo de incentivo por el buen desempeño de sus actividades laborales.					
5	Los horarios que le brindan en su trabajo le permiten desarrollar otras actividades.					
6	La institución realiza actividades recreativas al aire libre durante los últimos 6 meses.					
7	La institución le brinda licencias médicas sin ningún problema.					
8	Considera usted que el refrigerio brindado en su trabajo le permite ser más productivo y mejorar su compromiso laboral.					
9	Considera que el salario que percibe por la labor que realiza, está acorde a su nivel de estudio.					
10	La empresa plantea estrategias económicas para mejorar la satisfacción de los colaboradores.					
11	La institución fomenta actividades de capacitación para los colaboradores.					
12	Recibe capacitaciones de acuerdo a su puesto de trabajo.					
13	Recibe la información necesaria para tener un mejor desempeño en su trabajo.					
14	La decisión en equipo influye en su desempeño laboral.					
15	Ante algún inconveniente que presenta sus compañeros, usted apoya a la situación de los mismos.					
16	Cree usted que sus compañeros desempeñan sus labores con el mismo compromiso que usted.					
17	Aprovecho los recursos que me brinda la empresa.					
18	La empresa le provee los recursos necesarios para desempeñar sus actividades de manera eficiente.					
19	Considera usted que el servicio que se brinda a la institución es adecuada y satisface las necesidades de los usuarios.					
20	Programo mi trabajo para realizarlo eficientemente.					

Anexo 4. Juicio de experto 1



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE INCENTIVOS**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sub>1</sub>		Relevancia <sub>2</sub>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: SATISFACCIÓN LABORAL</b>							
1	Los beneficios económicos que perciben por parte de la empresa permite mejorar su calidad de vida.	X		X		X		
2	Consideras el reconocimiento social que recibe, en comparación al que se le tiene a otros compañeros, es el adecuado a la función que desempeña.	X		X		X		
3	Tengo un trato cordial por mis superiores.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: MOTIVACIÓN</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
4	Percibe algún tipo de incentivo por el buen desempeño de sus actividades laborales.	X		X		X		
5	Los horarios que le brindan en su trabajo le permiten desarrollar otras actividades.	X		X		X		
6	La institución realiza actividades recreativas al aire libre durante los últimos 6 meses.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: BENEFICIOS ECONÓMICOS</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
7	La institución le brinda licencias médicas sin ningún problema.	X		X		X		
8	Considera usted que el refrigerio brindado en su trabajo le permite ser más productivo y mejorar su compromiso laboral.	X		X		X		
9	Considera que el salario que percibe por la labor que realiza, está acorde a su nivel de estudio.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 4: PLAN DE TRABAJO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	
10	La empresa plantea estrategias económicas para mejorar la satisfacción de los colaboradores.	X		X		X		
11	La institución fomenta actividades de capacitación para los colaboradores.	X		X		X		
12	Recibe capacitaciones de acuerdo a su puesto de trabajo.	X		X		X		

**XX**

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):**

---

**Opinión de aplicabilidad:**      **Aplicable [X]**      **Aplicable después de corregir [ ]**      **No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador.** Mg. Lizet Malena Farro Ruiz.

**DNI:** 45962909

**Especialidad del validador:**

**Dr. en Administración – Especialista en Recursos Humanos.**

**01 de enero del 2022.**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los



-----  
**Firma del Experto Informante.**



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE RENDIMIENTO**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sub>1</sub>		Relevancia <sub>2</sub>		Claridad <sub>3</sub>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: RESPONSABILIDAD</b>							
13	Recibe la información necesaria para tener un mejor desempeño en su trabajo.	X		X		X		
14	La decisión en equipo influye en su desempeño laboral.	X		X		X		
15	Ante algún inconveniente que presenta sus compañeros, usted apoya a la situación de los mismos.	X		X		X		
16	Cree usted que sus compañeros desempeñan sus labores con el mismo compromiso que usted.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: EFICIENCIA</b>							
17	Aprovecho los recursos que me brinda la empresa.	X		X		X		
18	La empresa le provee los recursos necesarios para desempeñar sus actividades de manera eficiente.	X		X		X		
19	Considera usted que el servicio que se brinda a la institución es adecuada y satisface las necesidades de los usuarios.	X		X		X		
20	Programo mi trabajo para realizarlo eficientemente.	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):**

---

**Opinión de aplicabilidad:**      **Aplicable [ X ]**      **Aplicable después de corregir [ ]**      **No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador.** Dr/ Mg: Mg. Lizet Malena Farro Ruiz.  
**DNI:** 45962909

**Especialidad del Validador:**

**Dr. en Administración – Especialista en Recursos Humanos.**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

**01 de enero del 2022.**



---

**Firma del Experto Informante.**

Anexo 5. Juicio de experto 2



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE INCENTIVOS**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sub>1</sub>		Relevancia <sub>2</sub>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: SATISFACCIÓN LABORAL</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
1	Los beneficios económicos que perciben por parte de la empresa permite mejorar su calidad de vida.	X		X		X		
2	Consideras el reconocimiento social que recibe, en comparación al que se le tiene a otros compañeros, es el adecuado a la función que desempeña.	X		X		X		
3	Tengo un trato cordial por mis superiores.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: MOTIVACION</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
4	Percibe algún tipo de incentivo por el buen desempeño de sus actividades laborales.	X		X		X		
5	Los horarios que le brindan en su trabajo le permiten desarrollar otras actividades.	X		X		X		
6	La institución realiza actividades recreativas al aire libre durante los últimos 6 meses.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: BENEFICIOS ECONÓMICOS</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
7	La institución le brinda licencias médicas sin ningún problema.	X		X		X		
8	Considera usted que el refrigerio brindado en su trabajo le permite ser más productivo y mejorar su compromiso laboral.	X		X		X		
9	Considera que el salario que percibe por la labor que realiza, está acorde a su nivel de estudio.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 4: PLAN DE TRABAJO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	
10	La empresa plantea estrategias económicas para mejorar la satisfacción de los colaboradores.	X		X		X		
11	La institución fomenta actividades de capacitación para los colaboradores.	X		X		X		
12	Recibe capacitaciones de acuerdo a su puesto de trabajo.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

---

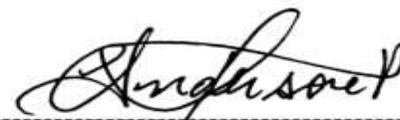
Opinión de aplicabilidad:      **Aplicable [ X ]**      **Aplicable después de corregir [ ]**      **No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dr. CARLOS ENRIQUE ANDERSON PUYÉN.**  
**DNI: 16498130**

**Especialidad del validador:**

**Dr. en Administración – Especialista en Recursos Humanos.**

**01 de enero del 2022.**



**Firma del Experto Informante.**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE RENDIMIENTO**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sub>1</sub>		Relevancia <sub>2</sub>		Claridad <sub>3</sub>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: RESPONSABILIDAD</b>							
13	Recibe la información necesaria para tener un mejor desempeño en su trabajo.	X		X		X		
14	La decisión en equipo influye en su desempeño laboral.	X		X		X		
15	Ante algún inconveniente que presenta sus compañeros, usted apoya a la situación de los mismos.	X		X		X		
16	Cree usted que sus compañeros desempeñan sus labores con el mismo compromiso que usted.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: EFICIENCIA</b>							
17	Aprovecho los recursos que me brinda la empresa.	X		X		X		
18	La empresa le provee los recursos necesarios para desempeñar sus actividades de manera eficiente.	X		X		X		
19	Considera usted que el servicio que se brinda a la institución es adecuada y satisface las necesidades de los usuarios.	X		X		X		
20	Programo mi trabajo para realizarlo eficientemente.	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):**

---

**Opinión de aplicabilidad:**      **Aplicable [X]**      **Aplicable después de corregir [ ]**      **No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: Dr. CARLOS ENRIQUE ANDERSON PUYÉN.**  
**DNI: 16498130**

**Especialidad del Validador:**

**Dr. en Administración – Especialista en Recursos Humanos.**

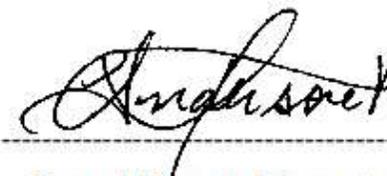
<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

**01 de enero del 2022.**



**Firma del Experto Informante.**

Anexo 6. Juicio de experto 3



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE INCENTIVOS**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sub>1</sub>		Relevancia <sub>2</sub>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: SATISFACCIÓN LABORAL</b>							
1	Los beneficios económicos que perciben por parte de la empresa permite mejorar su calidad de vida.	X		X		X		
2	Consideras el reconocimiento social que recibe, en comparación al que se le tiene a otros compañeros, es el adecuado a la función que desempeña.	X		X		X		
3	Tengo un trato cordial por mis superiores.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: MOTIVACIÓN</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
4	Percibe algún tipo de incentivo por el buen desempeño de sus actividades laborales.	X		X		X		
5	Los horarios que le brindan en su trabajo le permiten desarrollar otras actividades.	X		X		X		
6	La institución realiza actividades recreativas al aire libre durante los últimos 6 meses.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: BENEFICIOS ECONÓMICOS</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
7	La institución le brinda licencias médicas sin ningún problema.	X		X		X		
8	Considera usted que el refrigerio brindado en su trabajo le permite ser más productivo y mejorar su compromiso laboral.	X		X		X		
9	Considera que el salario que percibe por la labor que realiza, está acorde a su nivel de estudio.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 4: PLAN DE TRABAJO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	
10	La empresa plantea estrategias económicas para mejorar la satisfacción de los colaboradores.	X		X		X		
11	La institución fomenta actividades de capacitación para los colaboradores.	X		X		X		
12	Recibe capacitaciones de acuerdo a su puesto de trabajo.	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):**

---

**Opinión de aplicabilidad:**      **Aplicable [X]**      **Aplicable después de corregir [ ]**      **No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador.** Dr/ Mg: **Mg.** Mg. Carmen Milena Noblecilla Savedra.  
**DNI:** 02879565

**Especialidad del validador:**

**Dr. en Administración – Especialista en Recursos Humanos.**

**01 de enero del 2022.**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Ciudadad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los



---

**Firma del Experto Informante.**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE RENDIMIENTO**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		1		2		3		
	<b>DIMENSIÓN 1: RESPONSABILIDAD</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Recibe la información necesaria para tener un mejor desempeño en su trabajo.	X		X		X		
14	La decisión en equipo influye en su desempeño laboral.	X		X		X		
15	Ante algún inconveniente que presenta sus compañeros, usted apoya a la situación de los mismos.	X		X		X		
16	Cree usted que sus compañeros desempeñan sus labores con el mismo compromiso que usted.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: EFICIENCIA</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Aprovecho los recursos que me brinda la empresa.	X		X		X		
18	La empresa le provee los recursos necesarios para desempeñar sus actividades de manera eficiente.	X		X		X		
19	Considera usted que el servicio que se brinda a la institución es adecuada y satisface las necesidades de los usuarios.	X		X		X		
20	Programo mi trabajo para realizarlo eficientemente.	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):**

---

**Opinión de aplicabilidad:**      **Aplicable [ X ]**      **Aplicable después de corregir [ ]**      **No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador.** Dr/ Mg: **Mg.** Carmen Milena Noblecilla Savedra.  
**DNI:** 02879565

**Especialidad del Validador:**

**Dr. en Administración – Especialista en Recursos Humanos.**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

**01 de enero del 2022.**



---

**Firma del Experto Informante.**

## Anexo 7. Confiabilidad

Intervalo al que pertenece el coeficiente alfa de Cronbach	Valoración de la fiabilidad de los ítems analizados
[0 ; 0,5[	Inaceptable
[0,5 ; 0,6[	Pobre
[0,6 ; 0,7[	Débil
[0,7 ; 0,8[	Aceptable
[0,8 ; 0,9[	Bueno
[0,9 ; 1]	Excelente

### ALFA DE CRONBACH – INCENTIVOS

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	25	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	25	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,838	12

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	33,16	39,890	,100	,753
P2	33,40	44,083	-,205	,786
P3	32,96	38,457	,259	,733
P4	33,28	38,210	,294	,730
P5	33,88	36,277	,331	,727
P6	34,52	33,260	,665	,683
P7	33,96	35,623	,381	,720
P8	33,92	36,160	,348	,724
P9	33,64	34,990	,471	,708
P10	34,12	32,277	,724	,673

P11	34,64	34,407	,546	,698
P12	34,64	33,323	,643	,685

En el análisis de confiabilidad, el alfa de Cronbach obtenido fue de 0.838, por lo que, el instrumento es bueno para medir la variable incentivos.

#### ALFA DE CRONBACH – RENDIMIENTO DE LOS COLABORADORES

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	25	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	25	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,881	8

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P13	25,32	7,143	,540	,840
P14	24,64	9,823	,603	,872
P15	24,60	10,333	,266	,79
P16	25,20	9,500	,401	,877
P17	24,80	9,250	,416	,817
P18	25,28	8,043	,581	,877
P19	25,36	8,657	,639	,830
P20	24,44	11,423	,794	,835

En el análisis de confiabilidad, el alfa de Cronbach obtenido fue de 0.881, por lo que, el instrumento es bueno para medir la variable rendimiento.

Anexo 8. Tabulaciones de frecuencia de baremos

<b>SATISFACCIÓN LABORAL (Agrupada)</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	7	28,0	28,0	28,0
	MEDIO	16	64,0	64,0	92,0
	ALTO	2	8,0	8,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

<b>MOTIVACIÓN (Agrupada)</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	5	20,0	20,0	20,0
	MEDIO	17	68,0	68,0	88,0
	ALTO	3	12,0	12,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

<b>BENEFICIOS (Agrupada)</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	5	20,0	20,0	20,0
	MEDIO	15	60,0	60,0	80,0
	ALTO	5	20,0	20,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

<b>PLAN DE TRABAJO (Agrupada)</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	8	32,0	32,0	32,0
	MEDIO	12	48,0	48,0	80,0
	ALTO	5	20,0	20,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

<b>INCENTIVOS (Agrupada)</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	5	20,0	20,0	20,0
	MEDIO	15	60,0	60,0	80,0
	ALTO	5	20,0	20,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

<b>RESPONSABILIDAD (Agrupada)</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	9	36,0	36,0	36,0
	MEDIO	13	52,0	52,0	88,0
	ALTO	3	12,0	12,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

<b>EFICIENCIA (Agrupada)</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	9	36,0	36,0	36,0
	MEDIO	14	56,0	56,0	92,0
	ALTO	2	8,0	8,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

<b>RENDIMIENTO LABORAL DE LOS COLABORADORES (Agrupada)</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	7	28,0	28,0	28,0
	MEDIO	13	52,0	52,0	80,0
	ALTO	5	20,0	20,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

## Anexo 9. Carta de autorización

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Lima, 15 de enero de 2022

**Señor Mendoza Ventura, Marcos.**

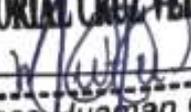
Asunto: Autorizar para la ejecución del Proyecto de Investigación de Incentivos y rendimiento de los colaboradores en una importadora de papel; Lima 2021.

De mi mayor consideración:

Es muy grato dirigirme a usted, para saludarlo muy cordialmente en nombre de la Editorial Cruz Vela E.I.R.L. en mi calidad de gerente general, para autorizar al Bach. Mendoza Ventura, Marcos para que pueda ejecutar la investigación titulada: **"Incentivos y rendimiento de los colaboradores en una importadora de Papel; Lima 2021"**, en la institución que pertenece a su digna Dirección; comprometiéndonos a brindarle la información necesaria para la aplicación de su estudio.

Sin otro particular, me despido de Usted, no sin antes expresar los sentimientos de mi especial consideración personal.

Atentamente,

 EDITORIAL CRUZ VELA E.I.R.L.  
  
-----  
María Teresa Huamán Olivares  
Gerente General

## Anexo 10. Turnitin

feedback studio MARCOS MENDOZA VENTURA TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN



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

**Incentivos y Rendimiento Laboral de los Colaboradores en una Importadora de Papel, Lima, 2021**

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

**AUTOR:**  
Mendoza Ventura, Marcos (ORCID: 0000-0002-7277-5345)

**Resumen de coincidencias**

**25 %**

No se han creado fuentes externas

Ver Fuentes en inglés (beta)

Coincidencias

1	Entregado a Universidad...	8 %
2	repositorio.univallejo...	5 %
3	Inf. Estadística...	4 %
4	Entregado a Universidad...	2 %
5	repositorio.univallejo...	1 %
6	repositorio.univallejo...	1 %
7	repositorio.univallejo...	1 %
8	Entregado a Universidad...	<1 %
9	repositorio.univallejo...	<1 %
10	Entregado a Universidad...	<1 %
11	repositorio.univallejo...	<1 %



	9. Considera que el salario que percibe por la labor que realiza, está acorde a su nivel de estudio.	10. La empresa plantea estrategias económicas para mejorar la satisfacción de los colaboradores.	11. La institución fomenta actividades de capacitación para los colaboradores.	12. Recibe capacitaciones de acuerdo a su puesto de trabajo.	13. Recibe la información necesaria para tener un mejor desempeño en su trabajo.	14. La decisión en equipo influye en su desempeño laboral.	15. Ante algún inconveniente que presenta sus compañeros, usted apoya a la situación de los mismos.	16. Cree usted que sus compañeros desempeñan sus labores con el mismo compromiso que usted.	17. Aprovecho los recursos que me brinda la empresa.	18. La empresa le provee los recursos necesarios para desempeñar sus actividades de manera eficiente.	19. Considera usted que el servicio que se brinda a la institución es adecuada y satisface las necesidades de los usuarios.	20. Programa mi trabajo para realizarlo eficientemente.
1												
2	3	2	1	2	4	4	4	3	4	3	4	4
3	1	1	1	1	1	3	4	4	4	1	1	5
4	4	2	2	2	3	4	4	3	3	2	2	5
5	4	4	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4
6	4	2	2	1	4	5	5	5	4	4	3	4
7	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4
8	4	4	2	2	4	4	4	2	4	4	4	4
9	4	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4
10	4	3	2	2	3	4	4	3	3	3	3	2
11	4	3	3	2	2	2	4	3	2	3	2	4
12	4	2	3	2	2	5	3	3	4	2	4	4
13	1	2	1	1	2	4	4	2	4	3	4	5
14	2	2	2	2	4	4	4	2	4	2	2	4
15	2	2	1	2	3	5	4	4	4	4	2	4
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	3	2	2	1	1	4	3	3	4	2	3	4
18	3	1	1	3	3	3	4	3	2	4	3	4
19	5	4	5	4	3	5	2	5	4	4	2	4
20	2	2	1	1	3	2	4	4	4	4	4	4
21	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4
22	4	4	2	3	4	3	4	4	3	4	3	3
23	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4	4	5
24	2	2	2	2	4	4	3	2	4	2	4	4
25	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4
26	4	4	2	2	2	4	5	2	4	4	2	5

	P1	P2	P3	SATISFACCIÓN LABORAL	P4	P5	P6	MOTIVACIÓN	P7	P8	P9	BENEFICIOS	P10	P11	P12	PLAN DE TRABAJO	INCENTIVOS
1																	
2	4	3	3	10	3	2	3	8	3	2	3	8	2	1	2	5	31
3	4	4	3	11	5	1	1	7	1	3	1	5	1	1	1	3	26
4	4	4	4	12	3	2	1	6	3	3	4	10	2	2	2	6	34
5	4	4	5	13	4	2	2	8	2	2	4	8	4	2	1	7	36
6	4	4	4	12	4	2	1	7	2	2	4	8	2	2	1	5	32
7	5	1	5	11	5	5	5	15	5	5	4	14	5	4	4	13	53
8	5	4	4	13	4	2	2	8	2	4	4	10	4	2	2	8	39
9	4	4	4	12	4	3	3	10	4	4	4	12	3	3	2	8	42
10	4	4	4	12	4	4	2	10	2	3	4	9	3	2	2	7	38
11	2	2	3	7	4	2	2	8	4	3	4	11	3	3	2	8	34
12	4	4	3	11	2	2	2	6	2	4	4	10	2	3	2	7	34
13	4	4	5	13	4	3	1	8	2	1	1	4	2	1	1	4	29
14	5	5	5	15	2	4	2	8	2	2	2	6	2	2	2	6	35
15	5	3	4	12	4	5	2	11	4	3	2	9	2	1	2	5	37
16	4	4	4	12	4	4	2	10	4	4	4	12	4	4	4	12	46
17	3	4	4	11	3	1	3	7	4	3	3	10	2	2	1	5	33
18	1	1	5	7	3	4	2	9	4	5	3	12	1	1	3	5	33
19	2	4	4	10	4	2	4	10	1	1	5	7	4	5	4	13	40
20	4	4	5	13	2	4	2	8	4	2	2	8	2	1	1	4	33
21	4	4	4	12	4	3	3	10	4	3	4	11	3	3	4	10	43
22	2	3	2	7	4	3	3	10	3	3	4	10	4	2	3	9	36
23	4	4	5	13	5	4	4	13	5	5	4	14	4	3	4	11	51
24	4	3	2	9	4	4	2	10	2	2	2	6	2	2	2	6	31
25	3	2	3	8	2	4	2	8	3	4	2	9	3	3	3	9	34
26	5	5	5	15	4	4	4	12	2	2	4	8	4	2	2	8	43

1	P13	P14	P15	P16	RESPONSABILIDAD	P17	P18	P19	P20	EFICIENCIA	RENDIMIENTO DE LOS COLABORADORES
2	4	4	4	3	15	4	3	4	4	15	30
3	1	3	4	4	12	4	1	1	5	11	23
4	3	4	4	3	14	3	2	2	5	12	26
5	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	32
6	4	5	5	5	19	4	4	3	4	15	34
7	5	4	4	4	17	5	4	4	4	17	34
8	4	4	4	2	14	4	4	4	4	16	30
9	3	4	4	4	15	4	4	4	4	16	31
10	3	4	4	3	14	3	3	3	2	11	25
11	2	2	4	3	11	2	3	2	4	11	22
12	2	5	3	3	13	4	2	4	4	14	27
13	2	4	4	2	12	4	3	4	5	16	28
14	4	4	4	2	14	4	2	2	4	12	26
15	3	5	4	4	16	4	4	2	4	14	30
16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	32
17	1	4	3	3	11	4	2	3	4	13	24
18	3	3	4	3	13	2	4	3	4	13	26
19	3	5	2	5	15	4	4	2	4	14	29
20	3	2	4	4	13	4	4	4	4	16	29
21	4	4	4	3	15	4	3	4	4	15	30
22	4	3	4	4	15	3	4	3	3	13	28
23	5	4	5	4	18	4	4	4	5	17	35
24	4	4	3	2	13	4	2	4	4	14	27
25	3	4	4	3	14	3	3	3	4	13	27
26	2	4	5	2	13	4	4	2	5	15	28

Anexo 12. Evidencias

