

UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION



TESIS

**LOS INCENTIVOS Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL EN EL
ÁREA DE FACTORÍA EN LA EMPRESA PRESTADORA DE SERVICIOS
PECUARIOS PSP SAC, 2018.**

PRESENTADO POR:

RODRIGUEZ ESPINOZA ROBERTO DENIZ

PARA OPTAR EL TITULO DE: LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

ASESOR

Dra. FLOR DE MARIA LIOO JORDAN

HUACHO – PERÚ

2019

Miembros del Jurado

.....
Dr. SANTIAGO ERNESTO RAMOS Y YOVERA
Presidente

.....
Dr. JESUS JACOBO CORONADO ESPINOZA
Secretario

.....
Lic. MANUEL JESUS BAZALAR BAZALAR
Vocal

.....
Dra. FLOR DE MARIA LIOO JORDAN
Asesor

Dedicatoria

Este trabajo de investigación lo dedico a Dios ante todo por haber guiado y fortalecido mi camino. A mi madre por su apoyo incondicional en lograr este ansiado anhelo que gracias a su esfuerzo y sacrificio he continuado con este propósito de vida.

Roberto Deniz Rodríguez Espinoza

Agradecimiento

Agradezco a Dios por regalarme un día más de vida lleno de fortaleza, que fue fundamental para poder terminar mi carrera con éxito.

Gracias a mi madre Camela Espinoza Sudario, por su apoyo económico y moral, hermanos, amigos y profesores que formaron parte de este proceso siempre los tendré en lo más profundo de mi corazón

Roberto Deniz Rodríguez Espinoza

ÍNDICE GENERAL

| | |
|---|------|
| Miembros del Jurado..... | II |
| Dedicatoria | III |
| Agradecimiento..... | IV |
| ÍNDICE GENERAL..... | V |
| Índice de tablas..... | VII |
| Índice de figuras | VIII |
| RESUMEN..... | IX |
| ASBTRAC..... | X |
| INTRODUCCIÓN..... | XI |
| CAPITULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA | 12 |
| 1.1 Descripción de la realidad problemática..... | 12 |
| 1.2. Formulación de problema | 13 |
| 1.2.1 Problema general | 13 |
| 1.2.2 Problemas específicos..... | 14 |
| 1.3 Objetivo General..... | 14 |
| 1.3.1 Objetivos Específicos | 14 |
| 1.4 Justificación de la investigación..... | 15 |
| 1.5 Delimitación de la investigación..... | 16 |
| 1.6 Viabilidad del estudio..... | 16 |
| CAPTITULO II MARCO TEÓRICO | 17 |
| 2.1 Antecedentes de la Investigación..... | 17 |
| 2.1.1 Internacionales | 17 |
| 2.1.2. Nacionales..... | 19 |
| 2.2. Bases Teóricas..... | 21 |
| 2.2.1 los incentivos | 21 |
| 2.2.1.1. Origen de los Incentivos | 23 |
| 2.2.1.2. Importancia de los Incentivos | 24 |
| 2.2.2. Desempeño laboral | 27 |
| 2.2.2.1. Elementos del desempeño laboral | 30 |
| 2.2.2.2. Característica del desempeño laboral | 32 |
| 2.2.2.3. Dimensiones de desempeño laboral | 33 |

| | |
|---|----|
| 2.3.1. Hipótesis General | 40 |
| 2.3.2. Hipótesis Específicos | 40 |
| CAPÍTULO III. METODOLOGÍA..... | 42 |
| 3.1. Diseño Metodológico | 42 |
| 3.1.1. Tipo de investigación | 43 |
| 3.1.2. Nivel de investigación: Explicativa | 43 |
| 3.1.3. Enfoque cuantitativo | 43 |
| 3.1.4. Método de la investigación | 44 |
| 3.2. Población y Muestra | 44 |
| 3.2.1. Población: | 44 |
| 3.2.2. Muestra: | 44 |
| 3.3. Operacionalización de variables e indicadores | 45 |
| 3.3.1. Definición Conceptual | 45 |
| 3.3.3. Variable Dependiente = Desempeño Laboral. | 46 |
| 3.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos | 47 |
| 3.4.1. Técnicas a emplear | 47 |
| 3.4.2. Descripción de los instrumentos | 48 |
| 3.5. Técnicas para el procedimiento de la información | 53 |
| CAPITULO IV RESULTADOS | 54 |
| 4.1. Análisis descriptivo de las variables | 54 |
| 4.2. Prueba de Hipótesis | 62 |
| 4.2.1. Hipótesis General | 62 |
| 4.2.2. Prueba de Hipótesis Específicas. | 64 |
| CAPITULO V. DISCUSIÓN, CONCLUSIÓN Y RECOMENDACIONES | 74 |
| 5.1. Discusión de resultados..... | 74 |
| 5.2. Conclusiones | 77 |
| 5.3. Recomendaciones | 79 |
| CAPÍTULO VI: FUENTES DE INFORMACIÓN..... | 80 |
| Referencias Bibliográficas..... | 80 |
| ANEXOS..... | 83 |

Índice de tablas

| N ^a | Nombre | Pagina |
|----------------|--|--------|
| 01 | Operacionalizacion de la variable independiente | 46 |
| 02 | Operacionalizacion de la variable dependiente | 47 |
| 03 | Escala de Likert | 48 |
| 04 | Validación por expertos variable independiente | 49 |
| 05 | Validación por expertos variable dependiente | 51 |
| 06 | Alfa de Cronbach | 52 |
| 07 | Resultado de la distribución de frecuencia variable incentivos | 54 |
| 08 | Resultado de la dimensión económico de la variable incentivos | 55 |
| 09 | Resultado de la dimensión capacitación. | 56 |
| 10 | Resultado de la dimensión ascenso en el cargo | 57 |
| 11 | Resultado de la variable desempeño laboral | 58 |
| 12 | Resultado de dimensión cumplimiento de roles | 59 |
| 13 | Resultado de dimensión trabajo en equipo | 60 |
| 14 | Resultado de las dimensión metas alcanzadas | 61 |
| 15 | Prueba de Hipótesis General | 62 |
| 16 | Bondad de ajuste | 63 |
| 17 | Presentación de coeficiente de incentivos y desempeño laboral | 63 |
| 18 | Pseudo coeficiente de determinación de las variables | 64 |
| 19 | Prueba de la Hipótesis especifica 1 | 65 |
| 20 | Bondad de ajuste | 65 |
| 21 | Coeficiente de incentivos en el cumplimiento de los roles | 66 |
| 22 | Pseudo coeficiente de determinación de variables | 67 |
| 23 | Prueba de Hipótesis 2 | 68 |
| 24 | Bondad de ajuste | 68 |
| 25 | Estimación de parámetros | 69 |

| | | |
|----|--|----|
| 26 | Pseudo coeficiente de determinación de variables | 70 |
| 27 | Prueba de Hipótesis específica 3 | 71 |
| 28 | Bondad de ajuste | 72 |
| 29 | Estimación de parámetros | 72 |
| 30 | Pseudo R – cuadrado | 73 |

Índice de figuras

| Nombre | Página. |
|---|----------------|
| Resultado de incentivo de personal | 54 |
| Resultado de dimensión económico | 55 |
| Resultado de dimensión capacitación | 56 |
| Resultado de dimensión ascenso en el cargo | 57 |
| Resultado de la variable desempeño laboral | 58 |
| Resultado de la dimensión cumplimiento de roles | 59 |
| Resultado de la dimensión trabajo en equipo | 60 |
| Resultado de la dimensión metas alcanzadas | 61 |

RESUMEN

El Objetivo del trabajo de investigación, Es demostrar de qué manera influye los incentivos en el desempeño de las personas en su trabajo en el espacio de factoría en la organización prestadora de servicios Pecuarios PSP SAC, 2018.

Metodología, se utilizó el método no experimental, deductivo con enfoque cuantitativo y cualitativo de corte transversal, con el estudio se pretendió demostrar la influencia entre la variable dependiente con la variable independiente, trabajado con una muestra de 32 trabajadores, Como instrumento de aplicación se realizó un ensayo guía con 20 colaboradores para las dos variable empleando la técnica, alfa de Cronbach e interrogatorio escrito con 20 preguntas con la escala de Likert, asimismo para su variable dependiente, interrogatorio escrito con 20 preguntas empleando el mismo procedimiento **resultado**, existe dependencia de incentivos al personal en cuanto al desempeño en el trabajo de las personas en el área factoría de la organización que brinda servicios pecuarios PSP SAC, año 2018, del mismo modo, tenemos el valor del Chi cuadrado reflejado en 79,540, p_valor (un valor de significancia) determinado en 0,000 en comparación a una significancia trabajado estadísticamente determinado en 0,05 ($p_valor < \alpha$), lo que nos conlleva a rechazar la hipótesis nula, en tanto que estos datos obtenidos de las variables tienen relación, involucra la filiación de una variable sobre otra. **Conclusión** los incentivos influye de manera inmediata con el desempeño laboral del personal del área de factoría en la empresa prestadora de los servicios Pecuarios PSP SAC, 2018, indicando la dependencia de la variable desempeños laborales como muestra resultante a 55.4% con respecto al incentivo del personal de acuerdo a Nagelkerke en la prueba de Pseudo R-cuadrado.

Palabras claves: Incentivos, desempeños laborales.

ASBTRAC

The objective of the research work, is to demonstrate how performance influences the work of people in the factory space in the service organization Livestock PSP SAC, 2018. Methodology, the non-experimental method, deductive approach was used quantitative and qualitative cross-sectional, with the study was intended to demonstrate the influence between the dependent variable with the independent variable, worked with a sample of 32 workers. As an application tool, a guide trial was carried out with 20 collaborators for the two variable using the technique, Cronbach's alpha and written questioning with 20 questions with the Likert scale, also for its dependent variable, written questioning with 20 questions using the same result procedure, there is dependence of incentives to the personnel regarding the performance in the work of the people in the factory area of the organization that gives PSP SAC service, year 2018, in the same way, we have the value of the Chi square reflected in 79.540, p_value (a value of significance) determined in 0.000 compared to a significance worked statistically determined in 0.05 ($p_value < \alpha$), which leads us to reject the null hypothesis, while these data obtained from the variables are related, involves the filiation of one variable over another. Conclusion the incentives immediately influence labor performance in the personnel of the company Factoria provider of livestock services PSP SAC, 2018, indicating the dependence of the variable labor performance as a resulting sample to 55.4% with respect to the incentive of the personnel according to Nagelkerke in the Pseudo R-square test.

Keywords: Incentives, labor performances.

INTRODUCCIÓN

Toda investigación, tiene como posible respuesta al problema previamente reconocido, ésta posible respuesta resulta ser la hipótesis planteada, cuyo valor se conoce después de la prueba que se realice al terminar la investigación, el mismo que nos va presentar la dependencia, siendo en otros casos de mayor dependencia, y en otros de menor dependencia. Este caso en la investigación titulado los incentivos y los desempeños laborales de los trabajadores en ambiente del área de Factoría de la empresa “prestadora servicios pecuarios PSP SAC”, 2018. Nuestra investigación de tipo correlacional causal; el objetivo es demostrar que los incentivos intervienen con los desempeños laborales en el área de factoría en la organización “prestadora servicios Pecuarios PSP SAC”, 2018. Si tenemos en cuenta que, los incentivos para el personal tienen vital importancia en sus desempeños laborales de trabajadores en las empresas, consideramos que estos trabajos de investigación como la que presentamos servirá de instrumento para quienes se dediquen a dirigir organizaciones empresariales, les permita alcanzar objetivos previamente establecidos, considerando que los recursos humanos es basada fundamentalmente como perfeccionamiento de organizaciones teniendo en cuenta su competitividad actual.

El trabajo de investigación contiene: Capítulo I, contiene el planteamiento de los problemas general, específicas, su objetivo general sus específicas, su justificación. Capítulo II se refleja su marco teórico que incluye los antecedentes, bases teóricas y definiciones conceptuales. En el Capítulo III podemos visualizar la metodología, tipo y nivel de investigación, la población y muestra, la Operacionalización de variables, las técnicas e instrumentos de investigación, la población y muestras En el Capítulo IV, los resultados con sus respectivos cuadros gráficos e interpretaciones, el Capítulo V Discusión, conclusiones y recomendaciones y en el Capítulo VI las fuentes de información que incluye : bibliográficos, documentales y electrónicos, incorporándose los respectivos anexos.

CAPITULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

Administración en las empresas en el contexto del mundo manifiesta muchas dificultades, convirtiéndose en un obstáculo para su óptimo desarrollo, la magnitud del problema se presenta de acuerdo al lugar donde se realiza, teniendo en cuenta los cambios vertiginosos por la modernidad científica de la globalización aplicada en el ámbito en que se realiza la actividad.

Es innegable en toda empresa, existen los colaboradores, de quienes depende la producción de la empresa, para tal fin es necesario brindar los incentivos, para que los colaboradores se motiven e inicien una labor más consciente, poniendo el empeño para que la producción sea mayor y de buena calidad. Estos casos se presentan en los diferentes países del mundo. Ello no debe ser ajeno a las empresas de América, cada uno de ellos afronta diferentes problemas, solucionando de acuerdo a su estrategia que utiliza.

Teniendo en cuenta el tema de incentivos para los colaboradores en las organizaciones o empresas, López (2013) sostiene:

Que los trabajadores en empresas de piso cerámico al no tener motivación no logran alcanzar un adecuado desempeño laboral, además se puede observar que los incentivos son indispensables como factor de motivación para los colaboradores haciendo que logren identificarse con la empresa donde labora (p.67).

Como menciona el autor de acuerdo a su investigación, ultima que los incentivos, motivan a alcanzar los objetivos propuestos por las empresas, como consecuencia logrando el desempeño laboral, cuyo efecto beneficia a la empresa, obteniendo un resultado una mejora en la calidad de vida a los colaboradores en la empresa, al tener una remuneración justa, que ayudará solucionar el problema económico de muchas personas.

En nuestra investigación, podemos mencionar que en la organización “Prestadora de servicios Pecuarios PSP SAC”, 2018, tienen a sus colaboradores realizando diferentes actividades dentro de la mencionada organización, observándose los mismos problemas que se presentan en otras empresas, donde no se practican los incentivos, lo que desmoraliza a los colaboradores a poner más el empeño para poder producir mejor, actos que van en desventaja de la empresa, por consiguiente afecta a los demás, en ciertos casos altera el clima institucional, si existe una organización sindical mucho más, se generan los conflictos entre el trabajador y los colaboradores de la empresa . Por los problemas expuestos planteamos el siguiente problema.

1.2. Formulación de problema

1.2.1 Problema general

¿Cómo los incentivos a los trabajadores influyen en el desempeño laboral del personal en el área Factoría en la empresa Prestadora servicios Pecuarios PSP SAC, 2018?

1.2.2 Problemas específicos.

- a) ¿De qué manera influirá los incentivos para el cumplimiento de sus roles del personal en el área de factoría en la empresa “Prestadora servicios Pecuarios PSP SAC”, 2018?

- b) ¿Cómo influye los incentivos en el trabajo en equipo del personal en el área factoría en la empresa “Prestadora servicios Pecuarios PSP SAC”, 2018?

- c) ¿Cómo influye los incentivos en las metas alcanzadas del personal en el área Factoría de la empresa “Prestadora servicios Pecuarios PSP SAC”, 2018?

1.3 Objetivo General.

Demostrar que incentivar al personal influye en los desempeños laborales del personal en el área factoría en “empresa prestadora servicios Pecuarios PSP SAC, 2018.

1.3.1 Objetivos Específicos

- a) Identificar cómo influye los incentivos en el cumplimiento de roles del personal en el área factoría en “empresa prestadora servicios Pecuarios PSP SAC”, 2018.

- b) Mencionar de qué manera influyen los incentivos en el trabajo en equipo del personal en el área factoría en “empresa prestadora servicios Pecuarios PSP SAC, 2018.

- c) Verificar como influye los incentivos en las metas alcanzadas del personal en el área de factoría en la empresa prestadora de los servicios Pecuarios PSP SAC, 2018.

1.4 Justificación de la investigación

Muchos investigadores tienen opiniones referentes el cómo justificar la investigación. Nosotros nos basaremos a la recomendación hecha por Carrasco.

Carrasco (2014) mencionó que:

Todo trabajo o proyecto de investigación, requiere necesariamente ser justificado, es decir se debe explicar por qué se realiza. En honestidad de las consecuencias de la indagación, justificar el trabajo es llevada a cabo en lo: teórico, en doctrina, metodológicamente, social económico, políticamente administrativamente, así como tecnológicamente (pag.119)

Por recomendación del autor la justificación será utilizando algunas recomendaciones tales como:

Justificación Teórica.

Resultados obtenidos en la investigación servirá como sustento para sostener teóricamente, y a partir de ello se inicie a incrementar la aplicación de los resultados por las personas quienes crean necesario hacer uso, además servirá para incrementar la sostenibilidad de las teorías que reforzarán el estudio. Además de ello, la investigación será de utilidad para antecedentes en trabajos investigativos a realizar referentes a estos temas, como también las recomendaciones servirán para que hagan uso los diferentes empresarios en casos que estimen conveniente.

Justificación practica

La relación práctica de la investigación tiene la función de construir la relación que existe entre estas variables como es incentivos y la satisfacción laboral que se va cumplir en la empresa, y que de sus resultados del estudio permita iniciar otras investigaciones con la perspectiva de ir mejorando la forma de incentivar y los desempeños laborales en la mencionada organización. Del mismo modo permita establecer políticas de incentivo y desempeño laboral, para ir construyendo más programas que se relacionen con las dos variables dando solución a los problemas de esta naturaleza.

1.5 Delimitación de la investigación.

Delimitación temporal. - fue desarrollado durante el año 2018.

Delimitación Espacial. - Se realizó en los ambientes de la empresas denominada prestadora de los servicios Pecuarios PSP SAC., 2018.

Delimitación Teórica. - Las teorías de estudio están referidas a las teorías de la incentivación y desempeño laboral, como temas: referido a la política en la empresa denominada “prestadora servicios Pecuarios PSP SAC., 2018.

1.6 Viabilidad del estudio

El estudio es viable, por cuanto tuvimos el apoyo incondicional de los recursos humanos de la “Empresa prestadora servicios Pecuarios PSP SAC. 2018 PSP SAC 2018, ubicado en la ciudad de Huacho, que son amigos y parientes del investigador, además de ello se solicitará al gerente de la empresa que nos brinde las facilidades en el momento de que sea necesario el ingreso; del asesor, quien será la persona quien orientará hacia el mejor desarrollo de la investigación y del uso de la literatura referente al tema a tratar.

CAPTITULO II MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la Investigación

2.1.1 Internacionales

El bachiller Satey De León, E. (2014) en su estudio “ Incentivo laboral con el clima organizacional” presentado en la Universidad Rafael Landívar, habiendo trabajado con una muestra de 70 personas, la investigación de nivel descriptivo , ubicado en el paradigma no experimental, arribando como conclusión: estableciéndose la existencia del predominio de incentivar a trabajadores con relación a un clima organizacional formal y demostrado esta que a mayor incentivo genera mayor motivación y consecuentemente la satisfacción entre los colaboradores, situación que tiene directa relación en el entorno. Se equiparó los diversas formas de incentivos que se les proporciona a los colaboradores del Organismo judicial, es oportuno señalar el promedio de 25 formas de incentivar entre dinerarios y no dinerarios, de los que podemos indicar que 16 son dinerarios; cubrir los costos médicos, por seguro de vida, el costo de jubilación, pagar los gastos funerarios, por prestación de pos mórtem, por derecho de indemnización pos mortem, pago de bono de verano, pago de indemnización por renuncia, pago de bono por antigüedad pago de bono profesional, pago de bono diferido, pago de aguinaldo, desembolso de aguinaldo, desembolso de bono diferido de 5% anuales, desembolso vacacional , impresiones de las tesis, y 9 incentivos no monetarios, prestación de servicio de clínica, los servicios odontológicos, desembolso vacacional, pago de impresión de las tesis. Servicio de biblioteca, servicio de cafetería, dispensadores de agua pura, cafeteras, servicio telefónico corporativos (celulares), capacitaciones feriado por el día de cumpleaños. Estableciendo que los colaboradores alcanzaron un óptimo nivel de complacencia de ambiente en el trabajo mejorando considerablemente las relaciones humanas.

Aguilar y Ortiz (2016) realizaron el estudio cuyo título fue "Investigación a los incentivos laborales y su influencia en el desempeño de los empleados de la empresa de electrodomésticos Marcimex S.A. de la ciudad de Milagro" estudio presentado en la universidad Estatal de Milagro, con la finalidad de optar el título de ingeniero comercial, fue una investigación desarrollada dentro del paradigma cuantitativo con una muestra de 120 personas, de nivel descriptivo explicativo, alcanzando como conclusiones: existe una relación laboral teniendo una base de sinceridad y confianza mutua, los incentivos salariales o no son un valor agregado que puede en algunos casos aumentar del performance del trabajador pero no constituye la solución definitiva a problemas relacionados con la productividad. Ya que hay otros factores que intervienen como el marketing, la calidad de los productos ofertados la competitividad entre empresas del mismo tipo. El incentivo no salarial es un reforzador externo de la conducta del trabajador y su éxito depende de las actividades motivacionales que sean agregadas a las políticas empresariales. La capacitación por cuenta de la empresa es un factor determinante para que el otorgamiento de incentivos de manera fluida y masiva, caso contrario los incentivos no serán entregados ya que la respuesta laboral es insuficiente y los trabajadores podrán sentirse engañados. Los incentivos deben ser tomados de aquellos que ha dado resultado en las grandes empresas internacionales que se preocupan por sus trabajadores, pero deben ser ajustados a la realidad y necesidades de los vendedores milagreños y sus expectativas.

2.1.2. Nacionales.

Condori y De la cruz (2017) realizaron el estudio cuyo título fue “ Los sistemas de los incentivos y las satisfacciones laborales del personal en la oficina de gestión de recursos humanos del gobierno regional de Huancavelica – año 2015”, tesis sustentado en la universidad nacional de Huancavelica con la finalidad de optar el título profesional de licenciado en Administración, trabajo con una muestra de 60 personas, el diseño de la tesis fue dentro del paradigma cuantitativo de tendencia no experimental, descriptivo correlacional , llegando a las siguientes conclusiones: las evidencias han corroborado la presencia de una incidencia positiva entre el sistema de incentivos y la satisfacción laboral del personal en la oficina de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Huancavelica al año 2015, la correlación identificada es del 95% que tipifica como correlación positiva muy fuerte, la probabilidad asociada es $P(t>17,48)=0,05,79)=0,019,70)=0,01770=0,017,48=0,0$ se ha determinado la presencia de una incidencia positiva entre la dimensión plan de formación y capacitación y la satisfacción laboral del personal del personal en la oficina de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Huancavelica al año 2015, la correlación identificada es del 71% que se tipifica como correlación positiva media, la probabilidad asociada es $P(t>5,79)=0,0$.se ha determinado la presencia de una incidencia positiva entre la dimensión del plan de bienestar social y la satisfacción laboral del personal en la oficina de Gestión de recursos Humanamos del gobierno regional de Huancavelica al año 2015, la correlación identificada es 96.0% que tipifica como correlación positiva muy fuerte, la probabilidad asociada es $p(t>19,70)=0,0$. Se ha determinado la presencia de una incidencia positiva entre la dimensión plan de incentivos laborales y la satisfacción laboral del personal en la oficina de gestión de Recursos Humanos del gobierno Regional de Huancavelica al año 2015, la correlación es de 95.0% que tipifica como correlación positiva muy fuerte, la probabilidad asociada es $P(t>17,48)0,0$.

Cusi (2017) realizó el estudio cuyo título fue "Incentivos y el desempeño laboral de los trabajadores de la financiera Crediscotia agencia Huancavelica - año 2015, fue una investigación de nivel básica, de tendencia descriptivo correlacional, perteneciente al paradigma cuantitativo no experimental, trabajo con una muestra de 80 colaboradores, llegando a la siguiente conclusión. Se ha evidenciado que los incentivos tienen una incidencia positiva y significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de la Financiera Crediscotia Agencia Huancavelica año 2015. La intensidad de la relación hallada es de $r=89\%$ que tienen asociado una probabilidad $p=0,0$ Se ha evidenciado que los factores extrínsecos como una dimensión de los incentivos tienen una incidencia positiva y significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de la Financiera Crediscotia Agencia Huancavelica año 2015. La intensidad de la relación hallada es de $r=81,5\%$ que tienen asociado una probabilidad $p=0,0$ Se ha evidenciado que los factores intrínsecos como una dimensión de los incentivos tienen una incidencia positiva y significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de la Financiera Crediscotia Agencia Huancavelica año 2015. La intensidad de la relación hallada es de $r=87,3\%$ que tienen asociado una probabilidad $P0=0$.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1 los incentivos

De acuerdo a las opiniones de muchos autores, podemos entender que los incentivos se refieren a los abonos creados por la empresa para con los trabajadores, estos pueden ser los: facilitar para con su desarrollo personal, otorgar oportunamente beneficios sociales, puntualidad del pago de mensualidades, supervisión con asesoramiento.

Los incentivos para, Hellriegel & Slocum (2009).

Es el estímulo total o parcial, que contiene los aspectos económicos y no económicos, ceñida al cálculo de los resultados de un trabajo o a la observación de ciertas normas de conducta que cumplen las personas

“Podemos entender entonces que, cada incentivo tiene un valor de utilidad que es subjetivo, variando de un individuo a otro de acuerdo a su realidad lo que es útil para uno, puede ser inútil para otro. De allí la importancia que adquiere los incentivos considerados como un aspecto relevante para alcanzar los niveles de eficiencia y eficacia organizacional ejerciendo de esta manera influencia significativa en el desempeño laboral de los trabajadores viéndose reflejado en los resultados.” (p.68)

Sus aportes en cuanto se refiere a incentivos por Bohlander & Snell (2008):

Un incentivo es un estímulo que tiene como objetivo motivar a los trabajadores/as, cuyo efecto es incrementar la producción y mejorar el rendimiento de los productos de una empresa, que ayudan a mejorar la situación económica de la institución y sus trabajadores (p.142)

Los incentivos resultan de suma importancia entonces de las diferentes empresas, por ser uno de los factores que ayuda a desarrollarse a los colaboradores, y a la misma empresa, debido a este gesto de incentivo, los colaboradores, ponen mayor empeño en el trabajo, llegando a incrementar la producción de la empresa.

Sin embargo, Silva (2002) manifestó que

“Los incentivos tienen su origen con la corriente de la administración científica al suministrar patrones objetivos del desempeño mediante los cuales la productividad del trabajador pudiera ser cuantificada”

Normalmente se trata de alcanzar algo adicional, a cambio de alcanzar o rebasar una meta o un estándar, distinguiéndose una motivación presentada de naturaleza interna, como un motivo o deseo interno. En cambio el incentivo resulta ser algo exterior y generalmente de naturaleza material, que puede ser manipulado utilizado en los momentos que sean necesarios para cumplir diferentes actividades que emplean las empresas como incentivos o planes de incentivos para motivar en su personal el deseo de alcanzar objetivos, meta o estándares de trabajo, mediante la oferta de ganancias adicionales que brindan las empresas. (p.68)

Los incentivos también es de mucho interés proviene del latín Incentivus, es la actitud que nos lleva al deseo de hacer u omitir algo. Regularmente se trata de alcanzar algo adicional, a cambio de alcanzar o rebasar una meta o un estándar. Se distingue de una motivación porque esta es de naturaleza interna, un motivo o deseo interno, en cambio el incentivo es algo exterior y generalmente de naturaleza material (Biasca 2005)

En muchas oportunidades las empresas hacen uso de los incentivos para tratar de motivar a los trabajadores a fin de lograr mejor producción, para ello tiene que planificar y propiciar una serie de actividades que deben cumplirse, cuyos efectos benefician a la empresa.

2.2.1.1. Origen de los Incentivos

Los comportamientos de las personas se dan todo el tiempo de la historia, dentro de ello se producen los diferentes acontecimientos a través de los hechos, convirtiéndose con el tiempo como norma, costumbre hasta convertirse en ley.

Ynfante, (2014) manifestó que:

La corriente de la administración científica se inicia con el auge de los métodos de incentivos financieros al proporcionar estándares objetivos de desempeño mediante los cuales pudiera medirse y retribuirse la productividad del empleado (p.246).

Estos incentivos se producen como consecuencia del desempeño de los colaboradores, el buen desempeño dará origen a la producción, esta producción le motiva al empresario premiar a las personas quienes producen más y más, teniendo en cuenta el cumplimiento de sus funciones y la productividad que brinda a la empresa.

El aporte considerable de Frederick W. Taylor (s/f):

los empleados podrían aplicar un mayor esfuerzo si se les pagaba unos incentivos financieros basado en el número de unidades que producían Evidentemente el aumento de producción de productos íntimamente de la empresa, motiva al administrador que le dedique un incentivo al mejor colaborador que produce más. Esta acción puede motivar a los demás colaboradores para que

se concentren en ello y puedan seguir las mismas gestiones de los incentivados, incrementando de esta manera la producción. (p.86)

El Taylorismo como sistema, fue tomado en cuenta por muchos autores, que trastocaron nombres de personajes relacionados que hacer administrativo los que podemos señalar: Gantt, Emerson, Halsey, Rowan y Bedaux. Aunque los planes variaban un tanto en cuanto al sistema para calcular los pagos de incentivos, todos representaban un intento para relacionar más estrechamente los salarios de los empleados con su productividad. Por el transcurrir del tiempo tiene conjeturas en la cultura egipcia y judía, antes de Cristo, en las cuales los motivos de las tareas eran los premios o gratificaciones que podían ser desde religiosas hasta monetarias, generando en los pobladores una fuerte competencia por realizar pastoreo, prédica, tejido, arado y siempre para la monarquía de entonces.

2.2.1.2. Importancia de los Incentivos

Kotler, (2010) mencionó que:

“Significa diseñar y mantener al personal en sus puestos de trabajo idóneos e incentivados o motivados periódicamente” Es decir, es la prima que se ofrece a una persona o colaborador para mejorar su rendimiento y como consecuencia produzca mejor. Los incentivos representan un factor importante para el logro de los objetivos de la empresa pues por medio de ellos los colaboradores tratan de generar una mayor productividad. (p.156).

Estas actitudes, en la que el empresario tiene que incentivar al mejor colaborador en producción y cumplimiento de sus funciones en la empresa, y que les invita a los demás seguir el mismo camino para llegar seguir los mismos pasos. Por tal razón debemos considerar de suma importancia los incentivos, teniendo en cuenta que en ello actúan una combinación de varios factores, los que mencionamos a continuación.

- En los últimos cincuenta años aproximadamente, se nota la presencia de varios períodos en los que era más fácil conceder unas mejoras en las prestaciones que introducir mejoras en la retribución directa.
- Puede proporcionarse prestaciones con un costo inferior si se hace por grupos que si se hace en forma individual.
- La periodicidad y magnitud de la obligación correspondiente al impuesto sobre la renta, si la hay constituye a un atractivo más, para tales formas de retribución.
- Se les aprecia más por los empleados si la empresa sobrepasa los requisitos de presentación de información y divulgación exigidos por el gobierno.

2.2.1.3. Dimensiones de los incentivos

a). Económico

La dimensión económica de los incentivos se convierte a ser de suma importancia para la empresa así como para sus colaboradores, debido a que se convierte en nuevas, expectativas de los colaboradores, con el afán de buscar un incentivo, como consecuencia busca cumplir sus funciones, produciendo mejor dentro de la empresa, que lógicamente va mejorar el bienestar empresarial y de sus colaboradores. La empresa tiene que tener un fondo espacialmente destinado para este tipo de eventos, que pueden ser invertidos en cualquier momento que el caso requiera.

Para Taylor (1984) conceptuó de la siguiente manera:

El incentivo no se limitaba al dinero y adoptaba diferentes formas: la esperanza de un ascenso, un sistema generoso de pago por pieza, primas de diverso tipo por la rapidez y calidad del trabajo, menos horas de trabajo, mejores condiciones de trabajo que las normales, incluidas la consideración y la amistad entre los trabajadores y la gerencia.

b). Capacitación

Las empresas deben implementar un plan de capacitación que contribuya al desarrollo de habilidades y aumento de conocimientos de los colaboradores de acuerdo a las necesidades de capacitación que requiera la empresa, no solo para reforzar la motivación de los colaboradores, sino también para aumentar la competitividad y prestigio de la organización “prestadora servicios Pecuarios PSP SAC, 2018.

Las capacitaciones, siendo los transmisores de nuevos conocimientos, sirven a la organización para alentar los esfuerzos adicionales o dirigidos a un objetivo específico, propiciando la motivación de un trabajador pero así también lo hace el entorno o ambiente donde se desarrolla; dicho entorno se refiere al clima organizacional, conocido también como clima laboral, que es el ambiente humano y físico, conformadas y compartidas por los colaboradores y los directivos que forman la organización.

c). Ascenso en el Cargo.

La dimensión de ascenso en los cargos, es de suma importancia tener en cuenta debido a que, la empresa debe tener en cuenta en las planillas. Esto significa un cambio total, todo ascenso implica que el colaborador va ocupar nueva plaza, la remuneración va cambiar debido a que el colaborador ocupara un nivel superior de una mayor remuneración, además el acceso a un puesto superior es definitivo, quedando el trabajador consolidado en esta posición hasta acabar su relación laboral o hasta el siguiente ascenso.

Para realizar los ascensos se tienen en cuenta por lo general 3 aspectos los que hacemos mención, pudiendo ser la antigüedad del colaborador, selección por méritos o reconocimientos, libre designación del empresario. El primer caso obedece ascender al personal por su experiencia a puestos que no requiere mucha especialización o no oponga dificultad. El segundo por ser por concurso

aseguran los cambios definitivos de funciones, en la que tiene que ver la calidad y cualidad, finalmente el tercer punto, queda a criterio del empresario, pudiendo ser para cumplir puestos de mayor confianza.

2.2.2. Desempeño laboral

El desempeño laboral, es entendido como el desempeño de los colaboradores, dentro del término de administración al trabajador, se le conoce con el nombre de colaborador, los que se verifica en las actividades que ellos realizan en su área de trabajo, dependiendo de la forma y la manera que los colaboradores de una organización que estén motivados.

Bateman y Snell (2009) determino que: Las organizaciones son exitosas con desempeños de eficacia de sus colaboradores que participan en cumplimiento de sus tareas y/o puestos asignados (p.432).

En ese caso, tratar sobre desempeños de los colaboradores se puede decir que es una mezcla en el comportamiento y consecuencias u ordenadores en la organización que permite lograr que sus funciones, tomando en consideración las necesidades de cada puesto de trabajo, obteniendo consecuencias al momento de las evaluaciones.

Chiavenato (2009) por su parte opino que “El comportamiento del colaborador dentro de su trabajo con el propósito de alcanzar sus objetivos es el desempeño laboral y serán fijados por los que constituyen una estrategia individual para el éxitos de empresas que muestre sucesión de particulares especiales” (p.246).

En efecto, los desempeños laborales con relación a los colaboradores en las organizaciones es pues la combinación entre su comportamiento y los resultados obtenidos, y la capacidad que tiene para desempeñar dicho cargo, por consiguiente se deberá modificar primero lo que haga a fin de poder medir y observar la acción.

Para el experimentado investigador Schermerthorn (2003) tratar del tema de desempeño laboral es:

El desempeño laboral significa que implica mucho esfuerzo o la disposición para trabajar es, sobre el desempeño laboral difícilmente en una tarea, el esfuerzo es un comportamiento irresponsable del lugar del lugar de trabajo de alto desempeño. Hasta los trabajadores más capaces no lograrán un alto desempeño de manera consistente a menos que estén dispuestos a rendir su máximo esfuerzo. Pero la decisión de una persona para hacerlo no depende por completo de ella. Por eso lo que la gestión de talento humano debe hacer es intentar crear las condiciones para que la persona se esfuerce al máximo (p.309).

Es entendible en la práctica la representación ideal, en conocer observar el desempeño laboral llegue a ser productivo, significa que el colaborador debe aportar su experiencia adquirida a través del tiempo, además el esfuerzo debe ser una constante en el desenvolvimiento del colaborador se muestre motivado por las estrategias formuladas en el área de talento humano.

Benavides (2002) definió el desempeño laboral como:

El nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización de un tiempo determinado. En tal sentido, este desempeño está conformado por actividades tangibles observables, medibles, y otras que se pueden deducir "(p.102)

Cualquier actividad que efectúa la persona es visible, medible, supeditada sujeta de ser valorado, que servirá para la toma de decisiones posteriores y pueden servir para regenerar mucho más con el desempeño laboral. Tratar de desempeño laboral es tratar la forma en que los colaboradores realizan sus actividades diarias. Esta actividad será evaluada durante el pleno desarrollo de sus actividades, donde es importante para los trabajadores el factor de lograr una capacidad de liderazgo, la administración del tiempo sus habilidades organizativas relacionado con la productividad los que permitirá examinar su rendimiento,

mediante las cuales un empresario, pueden determinar que se exalte la elegibilidad de un trabajador, decidir si es apto para ser promovido o incluso si correspondiera ser destituido.

Druker (2002) sobre el desempeño laboral afirmo:

El desempeño laboral es la manera como los miembros de la organización trabajan eficazmente, para alcanzar metas comunes, sujeto a las reglas básicas establecidas con anterioridad. Sobre la base de esta definición se plantea que el Desempeño Laboral está referido a la ejecución de las funciones por parte de los empleados de una organización de manera eficiente, con la finalidad de alcanzar las metas propuestas (p. 150).

De acuerdo a lo señalado líneas arriba, el desempeño laboral entendido como el rendimiento laboral del trabajador, en gran medida tiene que ver con la experiencia, para poder realizar los trabajos con más facilidad basada en sus conocimientos.

Chiavenato (2009), sobre el desempeño laboral expone:

El desempeño es “eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral”. En tal sentido, el desempeño de las personas es la combinación de su comportamiento con sus resultados, por lo cual se deberá modificar primero lo que se haga a fin de poder medir y observar la acción (p. 236).

Por lo expuesto, el desempeño define el rendimiento laboral, es decir, la capacidad de una persona para producir, hacer, elaborar, acabar y generar trabajo en menos tiempo, con menor esfuerzo y mejor calidad, estando dirigido a la evaluación la cual dará como resultado su desenvolvimiento.

Druker (200) referente al tema mencionó que: *“Las concepciones sobre el Desempeño Laboral, plantea se deben fijar nuevas definiciones de éste término, formulando innovadoras mediciones, y será preciso definir el desempeño en términos no financieros”* (p.75). Como todas las actividades que realiza el hombre, se da a través del tiempo y de acuerdo a los avances de la ciencia y la tecnología, será necesario también formular nuevas definiciones formulando conceptos innovadores que estén acordes con el avance de la ciencia y tecnología.

Del mismo modo Robbins (2009), sobre desempeño laboral planteo:

“La importancia de la fijación de metas, activándose de esta manera el comportamiento y mejora del desempeño” Este mismo autor expone que el desempeño global es mejor cuando se fijan metas difíciles, caso contrario ocurre cuando las metas son fáciles. En las definiciones presentadas anteriormente, se evidencia que las mismas coinciden en el logro de metas concretas de una empresa, siendo imprescindible para ello la capacidad presente en los integrantes de ésta, logrando así resultados satisfactorios en cada uno de los objetivos propuestos (p.564).

2.2.2.1. Elementos del desempeño laboral

En el área organizacional se ha estudiado lo relacionado al Desempeño Laboral, infiriéndose que el mismo depende de múltiples factores, elementos, habilidades, características o competencias correspondientes a los conocimientos, habilidades y capacidades que se espera que una persona aplique y demuestre al desarrollar su trabajo.

Davis y Newtrons (2000) conceptualizaron de la siguiente manera: “*capacidades, adaptabilidad, comunicación, iniciativa, conocimientos, trabajo en equipo, estándares de trabajo, desarrollo de talentos, potencia el diseño del trabajo, maximizar el desempeño*” (P.21)

Por su parte Chiavenato (2011) expone:

El desempeño de las personas se evalúa mediante factores previamente definidos y valorados, los cuales se presentan a continuación: Factores actitudinales: disciplina, actitud cooperativa, iniciativa, responsabilidad, habilidad de seguridad, discreción, presentación personal, interés, creatividad, capacidad de realización y factores operativos: conocimiento del trabajo, calidad, cantidad, exactitud, trabajo en equipo, liderazgo (p. 367).

De acuerdo a las sugerencias del autor, es importante tener en cuenta el trabajo que desempeñe cada uno de los colaboradores, de acuerdo a los hechos de producción se les evalúa su desempeño laboral que demuestra en el campo de los hechos.

Benavides (2002), define el desempeño:

Es el mejoramiento de sus competencias y desempeño. Para esta competencia son “comportamientos y destrezas visibles que la persona aporta en un empleo para cumplir con sus responsabilidades de manera eficaz y satisfactoria. Igualmente, expone que los estudios organizacionales se proyectan alrededor de tres tipos de competencias fundamentales, las cuales implican discriminarse y usarse de conformidad con los objetivos de la organización; estas competencias son: competencias genéricas, competencias laborales y competencias básicas (p. 72).

La atención referente a las habilidades y competencias que pose cada trabajador es importante, porque mediante ello conoceremos que habilidad tiene cada trabajador, de tal manera en función a ello será más aprovechable su participación.

2.2.2.2. Característica del desempeño laboral

Según Chiavenato (2009, p. 67) menciona siguientes características:

Las necesidades o motivos se caracterizan porque no son estáticos, por el contrario, son fuerzas dinámicas y persistentes que provocan comportamientos. Con el aprendizaje y la repetición (refuerzo), los comportamientos se vuelven más eficaces en la satisfacción de ciertas necesidades. Al no encontrar la salida normal, la tensión del organismo busca un medio indirecto de salida, ya sea por vía psicológica (agresividad, descontento, tensión emocional, apatía, indiferencia, etc.), o por la vía fisiológica (tensión nerviosa, insomnio, repercusiones cardiacas y digestivas, etcétera). (p. 67)

En otras ocasiones, la necesidad no es satisfecha, no frustrada, sino transferida o compensada. Ello ocurre cuando la satisfacción de otra necesidad reduce la intensidad de una necesidad que no puede ser satisfecha, por ejemplo cuando el motivo de una promoción para un cargo superior es compensado por un aumento de salario o por un nuevo puesto de trabajo.

2.2.2.3. Dimensiones de desempeño laboral

Bateman y Snell (2009, p. 431) considera que las dimensiones de desempeño laboral es:

a). Cumplimiento de roles

Bateman y Snell (2009) estos autores consideran que para cumplir un rol es:

“la capacidad de logro en el desempeño de tareas, adquiriendo las metas y los objetivos, obteniendo un nivel de producción adecuada, cubriendo la satisfacción del cliente y finalmente lograr la fidelización de sus clientes”. (p. 433).

El cumplimiento de los roles por parte de los trabajadores, es muy importante porque a través de ello cada uno debe cumplir una responsabilidad asignada propiciando la producción, que va ir en beneficio de la Institución.

Griffin (2010) mencionó que:

El cumplimiento de roles está relacionado con la responsabilidad asignada a cada trabajador en una organización, el cual al momento de ingresar a una empresa, la estudia e internaliza con el propósito de desempeñarse adecuadamente. Tiene que ver con el Manual de Funciones que la empresa tiene para sus empleados. (p. 72)

Las funciones asignadas a cada uno de los colaboradores en las empresas son muy importantes para su desarrollo, a través de cada uno de sus integrantes y se tendrá en cuenta la actividad que debe ejecutar sin estar esperando que se le asigne nueva tarea. Los trabajadores, deberán cumplir cabalmente con las funciones asignadas e inherentes a las tareas a ser desarrolladas, demostrando compromiso y seriedad en su desenvolvimiento. Para el desarrollo de la función pública, los responsables de su cumplimiento deberán realizarlo en el tiempo asignado para ello, utilizándolo de manera eficiente. Bajo ningún concepto podrá utilizarse el tiempo destinado a la función pública para realizar actividades que no sean inherentes a la misma. Se deberá asistir puntualmente al trabajo dentro del

horario previsto. Si fuere necesario para casos específicos se deberá asistir también en horas extraordinarias.

Por su parte Griffin (2010) mencionó que se deberá tener en cuenta los siguientes principios reguladores:

La Responsabilidad, es un valor que los colaboradores de una organización deben cumplir a conciencia con las tareas y funciones encomendadas e inherentes a las labores a ser desarrolladas, manifestando obligación y seriedad en su desempeño laboral.

La honestidad, valor de las actuaciones los que serán regidos con mucha honradez y coherencia desde el principio de toda función para satisfacción e interés general sobre trabajadores o del sector, debiendo gestionarse los recursos de las que se dispone de modo conforme a la función establecida para cada recurso.

La Transparencia, conocimientos y acceso permitidos a cualquier ser humano que se encuentran en gestión, en procedimientos, procesos decididos y de informaciones que asumieran y sean estas confiadas en el cumplimiento de sus funciones.

La Justicia, es uno de los valores que requiere poner en práctica en un estricto razonamiento, otorgando a cada participante o actor con eficacia y rápido

La Dignidad, Como trabajadores del gobierno, estarán prestos a mostrar un adecuado respeto hacia el mismo trabajo, así como para quienes se dirigen en el ejercicio cuyo cumplimiento sea con integridad y en orden a cada una de sus funciones públicas (p. 74)

Tratándose de roles, Aguilar y Vargas (2010), manifiesto que:

Las actividades o tareas admitidas por cada miembro del grupo de trabajo. Cada miembro del grupo cumplirá sus responsabilidades y funciones comerciadas al iniciar la relación de trabajo, las cuales están documentadas en el reglamento interior de trabajo, la descripción de funciones y los programas de trabajo, sin embargo existen otros comportamientos o roles que no están ni estarán escritos en ningún documento pero que se espera que se tenga tanto el subordinado como el jefe de un área (p. 3).

En el funcionamiento de las empresas, es muy importante la existencia de documentación y normas que regulan las funciones de cada colaborador, con la finalidad en que se alcance con mucha seriedad, y que cada uno de los colaboradores de la empresa se muestre comprometida en efectuar sus obligaciones asignadas, en caso de no existir documentación o reglamentos escritos, se tendrán muy presente las disposiciones encomendados por los niveles jerárquicos.

Responsabilidad asignada

Blanco (2006) manifiesta:

Es una virtud que puede observarse en uno mismo o en el prójimo. Se dice que una persona es responsable cuando, consciente de sus actos, sabe que éstos son la causa directa o indirecta de un hecho, por el cual es plausible de ser imputable, y hasta deberá responder por esos actos, llegado el caso. (p. 67)

Objetivos alcanzados

Blanco (2006) puntualiza:

Los resultados que se quieren alcanzar a través de las acciones. Los objetivos siempre aluden a una situación o estado ideal que se desea lograr y su resultado son la materialización, la expresión concreta y real de aquellos, los cuales se consiguen a través de acciones y conducta. (p. 70)

Variedad de tareas

Bateman y Snell (2009) precisa:

“Se emplea para designar a aquella obra y trabajo que generalmente demanda de parte de quien la lleva a cabo cierto esfuerzo y que se realizará durante un tiempo limitado, es decir, existe un tiempo límite para su realización”. (p. 432)

b) Trabajo en equipo

Bateman y Snell (2009) para el caso de trabajo en equipo define:

El verdadero componente de instrucción para colaboradores es ventajoso. Los integrantes de empresa y por si solos, adquieren acontecimientos como muchas habilidades para un desempeño estratégico. De este modo el equipo lograra satisfacer sus necesidades particulares muy interesantes, como referencia y de estima, también la satisfacción a otras necesidades cuando los integrantes reciben reconocimientos tangibles de parte de la empresa donde labora en contrario que pueda tener si trabaja independientemente (p. 506).

En empresas u organizaciones, podemos reflexionar que la participación de equipos de trabajo juega un papel de suma importancia debido a que cada uno de los participantes tiene diferentes aportes, que en su conjunto aportan nuevas ideas, se generan entonces, que permite planificar nuevas acciones para un

resultado general, se desarrollaran las actividades en forma integral y que los integrantes, los miembros de cada equipo de trabajo puede retroalimentar entre ellos, identificar cada una de sus oportunidades, desarrollo y crecimientos de capacitarse, entrenarse y poder asesorar.

Griffin (2010) señala para un mejor aporte al tema y manifiesto:

El equipo de trabajo del área administrativa también puede evaluar el desempeño de cada uno de sus miembros y programar con cada uno de ellos las medidas necesarias para mejorarlo cada vez más. En este caso, el equipo responde por la evaluación del desempeño de sus miembros y define sus objetivos y metas. (p. 86)

Estamos muy de acuerdo con las sustentaciones de los autores relacionado con el equipo del área admirativo deben estar evaluando a sus integrantes del equipo, para tener referencia de la capacidad de trabajo que realizan en la empresa y ello sirva como indicador para la toma de decisiones en el futuro, recogiendo las experiencias para poder capacitar a los demás, logrando mejorar el servicio.

Para ilustrar la participación de grupos formales y no formales, es entendido por grupos formales aquellos que define la estructura de las organizaciones, con trabajos destinados que instituyen tareas. En los grupos formales los comportamientos que alguna debe tener queda estipulado por las metas organizacionales y se dirigen en el adecuado cumplimiento de las mismas. Un ejemplo de grupo formal es la tripulación de un avión comercial que consta de seis miembros a diferencia de éstos los grupos no formales son alianzas que no están estructuradas de manera formal ni determinadas por la organización

Aguilar y Vargas (2010) define:

“Es un conjunto de personas que se reúnen más o menos frecuentemente para lograr fines comunes, que interactúan constantemente y que han aceptado una serie de normas, de principios y de roles de comportamiento social” Es la capacidad para trabajar de manera complementaria, es decir, de aunar esfuerzos y disponer las competencias de cada cual en torno a un objetivo común, generando un todo que es mayor que la suma de sus partes. La competencia “trabajo en equipo” se sitúa en el ámbito de las relaciones interpersonales, sin negar que el talento individual sea indispensable para el éxito de cualquier actividad. (P.11).

Asignación de roles

Stoner (1996, p. 184) define: “los roles indican que puede esperar cada miembro del grupo que hagan los demás y por lo tanto que está obligado a hacer cada uno de ellos”.

La Comunicación

Martínez y Nosnik (2002, p. 22) “es el proceso mediante el cual se puede transmitir información de una entidad a otra, alterando el estado de conocimiento de la entidad”.

Unión en el equipo

Aguilar y Vargas (2010), manifiesta:

El trabajo en equipo, consiste en realizar una tarea específica, por medio de un grupo de personas, que conforman, a su vez, un grupo de trabajo. Es primordial en el trabajo en equipo, la unión y empatía entre los integrantes. Ya que en más de una oportunidad, será necesario comprender a otro integrante y, asimismo, apoyar las distintas ideas que vayan naciendo con el desarrollo de la tarea en cuestión (p. 11).

C). Metas alcanzadas

Bateman y Snell (2009) puntualiza:

El rendimiento laboral siempre está relacionado al alcance de metas y objetivos en la empresa, es el resultado del esfuerzo, que se realiza y de otras variables tanto personales (habilidades y conocimientos), como del ambiente laboral. A su vez, el esfuerzo que decide hacer el trabajador es fruto de su motivación en cuanto ésta es energizante y mantenedora de la tensión activa hasta la consecución de la meta (p. 531).

Alcanzar las metas está ligado intrincadamente con creer, tener una actitud positiva junto con una dirección clara y bien definida. Estos elementos sin duda alguna trabajan en favor del éxito.

Griffin (2010), expresa:

El nivel de desempeño alcanzado, relacionado a los estándares de logro que se consideran en la planificación, los cuales proveen la base para la planificación operativa y el presupuesto. Permiten especificar un desempeño medible. Especifica la fecha tope o el período de cumplimiento. (p. 89).

Lo más importante es saber cuál es el objetivo para poderlo superar; si poseemos las metas claras y las herramientas adecuadas para enfrentarlas entonces tendremos todo a nuestro favor y con voluntad y compromiso podremos cumplirlas.

Atención

Griffin (2010, p. 91) define: la atención, “es la actividad psíquica puesta en juego por el influjo de la elaboración mental y por los múltiples estímulos, procedentes de los mundos externo e interno, que impresionan el amplio campo sensorial. Cuando se logra que un objetivo ocupe el campo de la conciencia y se mantenga

en el punto de máxima concentración, se tendrá lo que se denomina poner o prestar atención”.

Rendimiento

Griffin (2010, p. 92), Es la relación existente entre el producto y los medios empleados, tales como mano de obra, materiales, energía, etc.

Información

Está constituida por un grupo de datos ya supervisados y ordenados, que sirven para construir un mensaje basado en un cierto fenómeno o ente. La información permite resolver problemas y tomar decisiones, ya que su aprovechamiento racional es la base del conocimiento.

2.3.1. Hipótesis General

Los incentivos influye en forma directa con el desempeño laboral del personal en el área de factoría en la empresa prestadora de servicios Pecuarios PSP SAC, 2018.

2.3.2. Hipótesis Específicos

- a) Los incentivos influyen significativamente con el cumplimiento de roles en el área de factoría en la empresa prestadora de los servicios Pecuarios PSP SAC, 2018.
- b) Los incentivos influyen directamente con el trabajo en equipo del personal en el área de factoría en la empresa prestadora de los servicios Pecuarios PSP SAC, 2018
- c) Los incentivos influyen significativamente con las metas alcanzadas por el personal en el área de factoría en la empresa prestadora de los servicios Pecuarios PSP SAC, 2018.

2.3.3 Definiciones conceptuales

La adaptación

Es el proceso como se puede adaptarse, relacionado de manera clara con los cambios durante la vida de una organización. Se usa para describir el ajuste de un organismo a su ambiente (Aguilar 2010)

La Comunicación

Es una capacidad referida a la expresión de ideas y modo seguro, sea esto en grupo e individual, esta capacidad según el lenguaje a las escaseces de recepción en el momento de emplear la gramática, organizacional y estructura en comunicaciones (Martínez y Nosnick 2002)

La iniciativa,

Es un acontecimiento referido a toda intención para ser capaz de aceleradamente sobre acontecimientos a obtener equitativos. A la destreza de inducir circunstancias en lugar de admitir sin oposición. A las medidas que toma para lograr objetivos más allá de lo requerido. (Martinez 2010)

Los Conocimientos:

Es propiedad de los individuos, generado cuando se trabaje se trabaje conjuntamente, siendo este un fenómeno denominado comunidades de práctica, a través de la practica una comunidad desarrolla una comprensión compartida sobre lo que hace, como lo hace y como se relaciona con las prácticas de otras comunidades de Practica. (Brown y Duguid 2008)

El Trabajo en Equipo:

Trabajo en equipo se refiere a la sucesión de estrategias, procedimientos y metodologías que utilizan las personas o un grupo humano para lograr metas previamente establecidas.

CAPÍTULO III. METODOLOGÍA

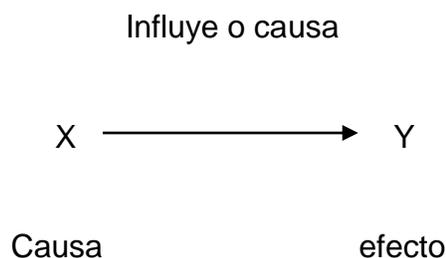
3.1. Diseño Metodológico

Para precisar relacionado a metodología, los autores Hernández y Baptista (año2014) precisaron que: “una investigación no experimental, son estudios realizados sin la administración considerada de variables y en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos”. (p.152)

“La investigación transversal o transaccional recogen información en un solo momento en único tiempo (p.154)

En el desarrollo de la investigación se tomó en cuenta el diseño correlacional causal, como establece el autor Hernández y Baptista (2014) “se cuentan relacionados entre dos o más categorías, nociones o variables en un determinado momento, sean estos términos correlacionales, o en función de la relación causa y efecto”

Bosquejo del diseño



X: Variable independiente: Incentivos

Y: Variable dependiente: Desempeño laboral del personal

3.1.1. Tipo de investigación

El presente trabajo de investigación es de tipo básica. Al respecto Behar (2008) precisaron:

También recibe el nombre de investigación pura, teórica, dogmática y fundamental. Se caracteriza porque parte de un marco teórico y permanece en él; la finalidad radica en formular nuevas teorías o modificar las existentes, en incrementar los conocimientos científicos o filosóficos, pero sin contrastarlos con ningún aspecto práctico. (p. 19)

3.1.2. Nivel de investigación: Explicativa

Behar (2008) precisó: Mediante este tipo de investigación, que requiere la combinación de los métodos analítico y sintético, en conjugación con el deductivo y el inductivo, se trata de responder o dar cuenta de los porqué del objeto que se investiga. Además de describir el fenómeno tratan de buscar la explicación del comportamiento de las variables. Su metodología es básicamente cuantitativa, y su fin último es el descubrimiento de las causas. (p. 19)

3.1.3. Enfoque cuantitativo

Para los autores Hernández, Fernández y Baptista (2014): el enfoque cuantitativa – Causal,

“Es producto de la forma como se ha realizado la medición de las variables y se han expresado los resultados de la medición en valores numéricos y el análisis estadístico para prevalecer patrones de comportamiento y probar teorías” (p. 4).

3.1.4. Método de la investigación

La presente investigación, utilizó el método hipotético deductivo, pues se parte de una Hipótesis y mediante deducciones se llegó a conclusiones. (Bernal, 2010)

Consiste en un procedimiento que parte de unas aseveraciones en calidad de hipótesis y busca refutar o falsear hipótesis, deduciendo de ellas conclusiones que deben confrontarse con los hechos. p. 60)

3.2. Población y Muestra

3.2.1. Población:

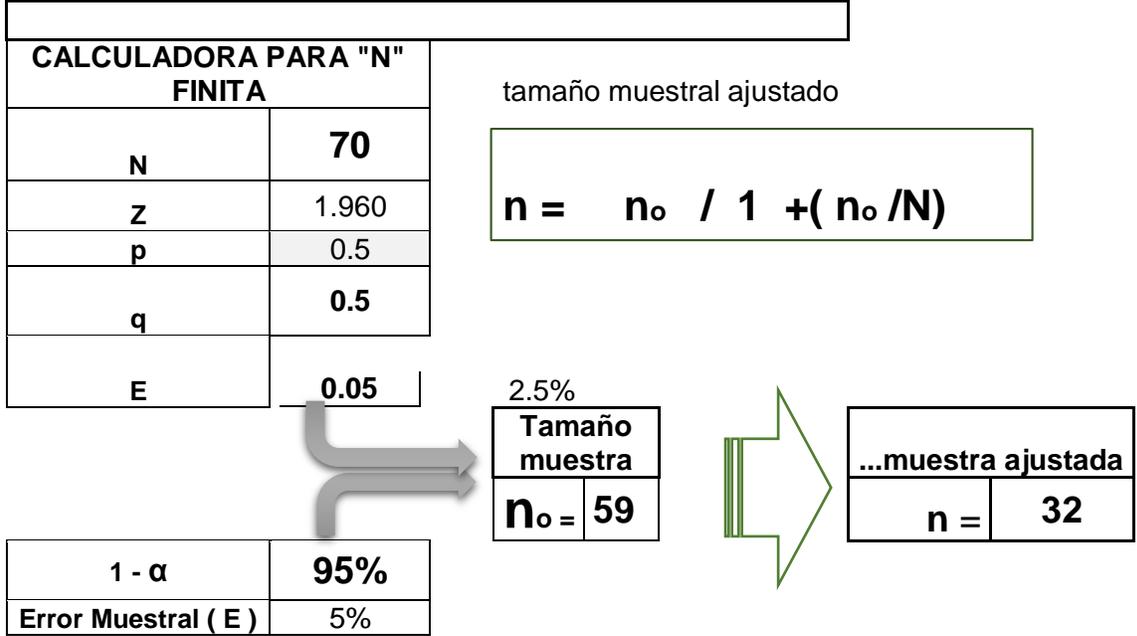
Según Hernández, Fernández y Baptista (2010, p. 235),

“la población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones. Las poblaciones deben situarse claramente en torno a sus características de contenido, de lugar y en el tiempo”. La población estará conformada por los 70 colaboradores del área de factoría en la empresa prestadora de servicios Pecuarios PSP SAC, 2018

3.2.2. Muestra:

La muestra es, en esencia, un subgrupo de la población. Según Hernández, Fernández y Baptista (2010, p. 175).

Teniendo que en cuenta que la población es 70 la muestra de estudio en nuestro caso, estará constituida por 32 colaboradores en el área de factoría en la empresa prestadora de los servicios Pecuarios PSP SAC, 2018. Establecido con la formula estadística de tamaño muestral ajustada como se detalla a continuación.



$$n_o = (Z^2 \cdot p \cdot q \cdot N) / (E^2 (N - 1) + Z^2 \cdot p \cdot q)$$

3.3. Operacionalizacion de variables e indicadores

3.3.1. Definición Conceptual

Variable Independiente = Incentivo de los colaboradores.

Un estímulo o incentivo es entendido por objetivo incentivo ocasionar para los colaboradores, cuya consecuencia es la de acrecentar la producción y mejorar el rendimiento de los productos de una empresa, que ayudan a mejorar la situación económica de la institución y sus trabajadores. Los incentivos tienen su origen con el movimiento de la administración científica al proporcionar estándares objetivos del desempeño mediante los cuales la productividad del trabajador pudiera ser cuantificada.

Tabla 1*Definición operacional de la variable Independiente*

| Variables | Dimensión | indicador | ítems | Escala de medición |
|-------------------------------|----------------------|----------------------------------|--------------|---------------------------|
| Variable Independiente | Económico | Por el cumplimiento de funciones | 1,2,3,4 | Malo Regular Bueno |
| | | Por sobre salir en el grupo | 5,6,7. | Malo Regular Bueno |
| Incentivos al personal | Capacitación | Gratuito | 8,9,10,11 | Malo Regular Bueno |
| | | Pagado por la empresa | 12,13,14 | Malo Regular Bueno |
| | Ascenso en el cargo. | Por merito | 15,16,17 | Malo Regular Bueno |
| | | Por especialización | 18,19,20 | Malo Regular Bueno |

3.3.3. Variable Dependiente = Desempeño Laboral.**Definición conceptual**

Como definición es conveniente establecer, que la manera como los integrantes de las empresas realiza sus tareas eficazmente para lograr metas se denomina desempeño laboral, sujeto a las reglas básicas establecidas con anterioridad. Sobre la base de esta definición se plantea que el Desempeño Laboral está referido a la ejecución de las funciones por parte de los empleados de una organización de manera eficiente, con la finalidad de alcanzar las metas propuestas.

Tabla 2*Definición operacional de la variable dependiente*

| Variables | Dimensión | indicador | Ítems | Escala de medición |
|---|-----------------------|----------------------------------|--------------|--|
| Variable dependiente Desempeño laboral | Cumplimiento de roles | Responsabilidad asignada | 1,2,3,4 | Deficiente Eficiente Muy eficiente |
| | | Objetivos alcanzados | 5,6,7. | Deficiente Eficiente Muy eficiente |
| | Trabajo en Equipo | Asignación de roles | 8,9,10,11 | Deficiente Eficiente Muy eficiente |
| | | Comunicación, unión en el equipo | 12,13,14 | Deficiente Eficiente Muy eficiente |
| | Metas Alcanzadas. | Atención, Rendimiento | 15,16,17 | Deficiente Eficiente Muy eficiente |
| | | Información | 18,19,20 | Deficiente Eficiente Muy eficiente |

3.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnicas a emplear

Instrumento

Para la evaluación de las variables se utilizó como instrumento el cuestionario diseñado para cada variable, los cuales nos permitieron recolectar datos cuantitativos de cada variable.

3.4.2. Descripción de los instrumentos

Los instrumentos que se deben utilizar para cada investigación deben ser lo adecuado a fin de darle operatividad, en tal sentido cada uno de los autores recomiendan de acuerdo a lo que creen conveniente.

Carrasco (2013, p.318) manifestó de la siguiente manera:

“Los cuestionarios consisten en presentar a los encuestados unas hojas conteniendo una serie ordenada y coherente de preguntas formuladas, con claridad, precisión y objetividad, para que sean resueltas de igual modo” (p.318)

Teniendo en cuenta la recomendación del autor, nosotros elaboramos un cuestionario de 20 preguntas para cada variable

Considerando sus dimensiones, con la finalidad de recoger la información requerida de los informes proporcionados por los participantes de la población, datos que nos sirvió para la interpretación de los resultados a través de la estadística descriptiva e inferencial.

Tabla 3

Escala de Likert.

| | | |
|----|---------------|---|
| N | Nunca | 1 |
| CN | Casi nunca | 2 |
| AV | Algunas veces | 3 |
| CS | Casi siempre. | 4 |
| S | Siempre | 5 |

Validez

En toda investigación la validez del instrumento es de suma importancia, debido a que demuestra el valor real de lo que vale, esto debido a la elaboración de los mismos en las que se han utilizado teorías referentes al tema, además de ello han sido validados por persona entendidos en el tema. Lo que refleja el grado o rasgo con exactitud de lo

que se desea establecer. La validez se logra de forma diferente las categorías y es necesario determinar el tipo de validez de la prueba (Carrasco, 2013, p.142).

En este caso fue necesario aprobar el instrumento para que tengan un grado óptimo de aplicabilidad, por ello el constructo del instrumento, fueron validados según la opinión de juicio de expertos.

Validez de la Variable Independiente.

Para verificar la validez de la variable 1 primeramente se elaboró las preguntas teniendo en cuenta los indicadores de las variables, luego tuvimos la oportunidad de enviar a los expertos para su corrección de acuerdo a las teorías empleadas, una vez recibido la opinión, se aplicó la prueba piloto con el que se tuvo en cuenta el tiempo empleado, los que nos sirvió de referencia para la aplicación de la prueba.

Opinión de expertos.

Los instrumentos fueron revisados por expertos, entre ellos temáticos y metodólogos, todos ellos profesionales con amplia experiencia, por tal motivo sus recomendaciones y sus opiniones fueron tomadas en cuenta, producto de ello los instrumentos presenta una validez significativa, dado que responde al objetivo de la investigación, así como precisa su validez interna. Se puede apreciar en la siguiente tabla

Tabla 4

Validación por expertos variable independiente.

| N° | Experto | Confiabilidad |
|-----------|-------------------------------|---------------|
| Experto 1 | Dr. Fortunato Diestra Salinas | Aplicable |
| Experto 2 | Dra. Juana Rosa Ramos Vera | Aplicable |
| Experto 3 | Mg. Haydee Ramos Pacheco | Aplicable |

Del estudio de la tabla, se deduce que la aprobación general del instrumento, en base a la opinión oportuna, de los expertos consultados, oscila entre el 85% y 90% lo que da un promedio del 88.5%; que en la escala con la que se ha trabajado en la presente investigación, calificaría como Muy Bueno (80% a 100%). Por lo que se considera aplicable a la muestra.

Confiabilidad

La confiabilidad de los instrumentos fue determinado haciendo uso de la prueba estadística del alfa de cronbach. Esta fórmula determina el grado de consistencia y precisión, teniendo en cuenta los valores que se detallan a continuación:

Criterio de confiabilidad valores.

| | |
|------------------------|----------------|
| No es confiable | : -1 a 0 |
| Baja confiabilidad | : 0.01 a 0. 49 |
| Moderada confiabilidad | : 0.5 a 0.75 |
| Fuerte confiabilidad | : 0.76 a 0.89 |
| Alta confiabilidad | : 0.9 a 1 |

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| 0,874 | 20 |

De acuerdo a la tabla, podemos observar que la variable x tiene una fuerte confiabilidad, y que se utilizó en la muestra para recoger los datos requeridos para nuestro trabajo.

Validez de la Variable dependiente.

Para validar el instrumento de la variable 2, se ha seguido el mismo proceso que de la variable 1, elaborando el constructo del instrumento, luego posteriormente enviar a los expertos a fin de que hagan la evolución respectiva, después de ello para ver la confiabilidad se sometió a una prueba piloto, permitiéndonos medir el tiempo de aplicación y la confiabilidad a través de una fórmula estadística.

Opinión de expertos.

Los instrumentos fueron revisados por un grupo de expertos, entre ellos temáticos y metodólogos, todos ellos profesionales con amplia experiencia, por tal motivo sus recomendaciones y sus opiniones fueron tomadas en cuenta, producto de ello los instrumentos presenta una validez significativa, dado que responde al objetivo de la investigación, así como precisa su validez interna. Se puede apreciar en la siguiente

Tabla 5

Validación por expertos variable dependiente.

| Nº | Experto | Confiabilidad |
|-----------|-------------------------------|---------------|
| Experto 1 | Dr. Fortunato Diestra Salinas | Aplicable |
| Experto 2 | Dra. Juana Rosa Ramos Vera | Aplicable |
| Experto 3 | Mg. Haydee Ramos Pacheco | Aplicable |

Al verificar la tabla, pudimos comprobar que la ponderación general del instrumento, de acuerdo a las opiniones vertidas por los especialistas a quienes se les hizo la consulta, oscila entre el 85% y 90% lo que da un promedio del 88.5%; que en la escala con la que se ha trabajado en la presente investigación, calificaría como Muy Bueno (80% a 100%). En tal sentido se le considera como aplicable.

Confiabilidad

El criterio de confiabilidad del instrumento, se determinó utilizando la prueba estadística mediante el alfa de crombach. Cuya fórmula se muestra en el siguiente cuadro.

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

S_i^2 : Sumatoria de Varianzas de los Items

S_T^2 : Varianza de la suma de los Items

α : Coeficiente de Alfa de Cronbach

Esta fórmula determina el grado de consistencia y precisión, teniendo en cuenta los valores que se detallan a continuación

Criterio de confiabilidad valores.

| | |
|------------------------|---------------|
| No es confiable | : -1 a 0 |
| Baja confiabilidad | : 0.01 a 0.49 |
| Moderada confiabilidad | : 0.5 a 0.75 |
| Fuerte confiabilidad | : 0.76 a 0.89 |
| Alta confiabilidad | : 0.9 a 1 |

Tabla 6

Alfa de Cronbach.

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| 0,836 | 20 |

Teniendo en cuenta la tabla, podemos observar que la variable “dependiente” tiene una fuerte confiabilidad, y que se utilizó en la muestra para recoger los datos requeridos para nuestro trabajo.

3.5. Técnicas para el procedimiento de la información

Después de haber aplicado los instrumentos para la recolección de datos necesarios, iniciamos nuestro trabajo de procesamiento. Para ello fue necesario hacer uso de la estadística descriptiva, utilizando los cuadros para poder tabular los resultados que se fueron obteniendo, preparando para formar la base de datos, que posteriormente nos sirvió para adquirir resultados y poderlos interpretar y explicar nuestros resultados.

Habiendo obtenido los datos para su procesamiento, se tabularon usando la escala de Stanones. Obteniendo como resultado lo siguiente

| NIVEL | RANGO |
|------------------------|--------------|
| Malo Deficiente | ≤ 2 |
| Regular Eficiente | $= 3$ |
| Bueno Muy eficiente | ≥ 4 |

CAPITULO IV RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo de las variables

Tabla N° 7

Frecuencia de Distribución y porcentajes de los incentivos al personal y desempeño laboral del personal en el área de factoría en la empresa prestadora de servicios pecuarios PSP SAC, 2018

| | | Frecuencia | Porcentaje |
|--------|---------|------------|------------|
| Válido | Malo | 5 | 15,6% |
| | Regular | 20 | 62,5% |
| | Bueno | 7 | 21,9% |
| | Total | 32 | 100% |

Fuente: Cuestionario de los encuestados a la muestra por el investigador

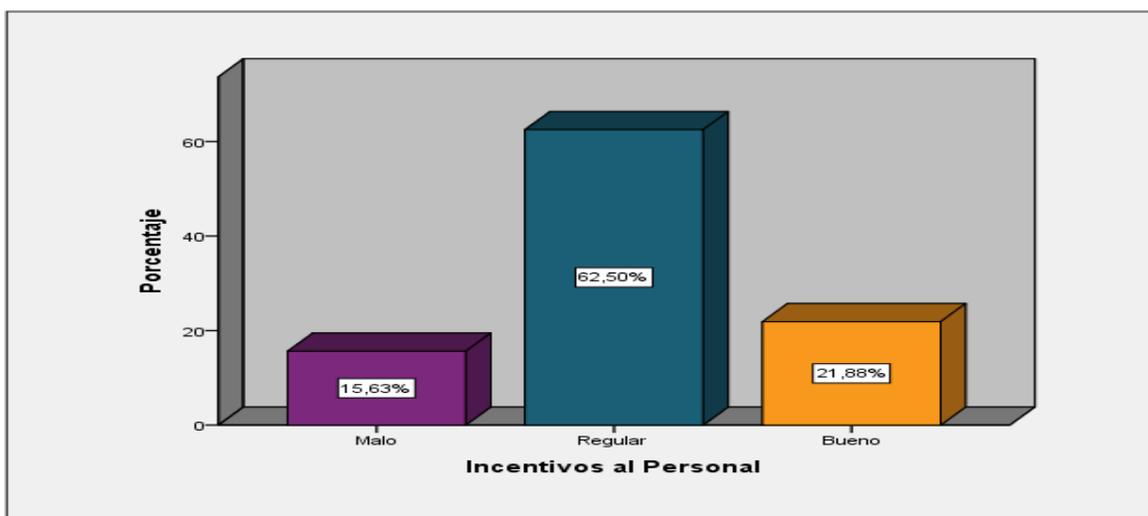


Figura 1. Gráfico de la variable incentivos al personal

Interpretación.

En la tabla 7 y figura 1, Podemos apreciar que, 5 de los encuestados que representa el 15.6% mencionaron que los incentivos al personal en el área de factoría en la empresa prestadora de servicio pecuarios PSP SAC, 2018, es malo, en esa misma línea 20 personas que representan al 62.5% de los encuestados, mencionan que es regular, finalmente 7 encuestados que representa el 21.9% manifiestan que es bueno.

Tabla 8

Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión económico los incentivos al personal y desempeño laboral del personal en el área de factoría en la empresa prestadora de servicios pecuarios PSP SAC, 2018.

| | | Frecuencia | Porcentaje |
|--------|---------|------------|------------|
| Válido | Malo | 5 | 15,6% |
| | Regular | 19 | 59,4% |
| | Bueno | 8 | 25% |
| | Total | 32 | 100% |

Fuente: Cuestionario de los encuestados a la muestra por el investigador

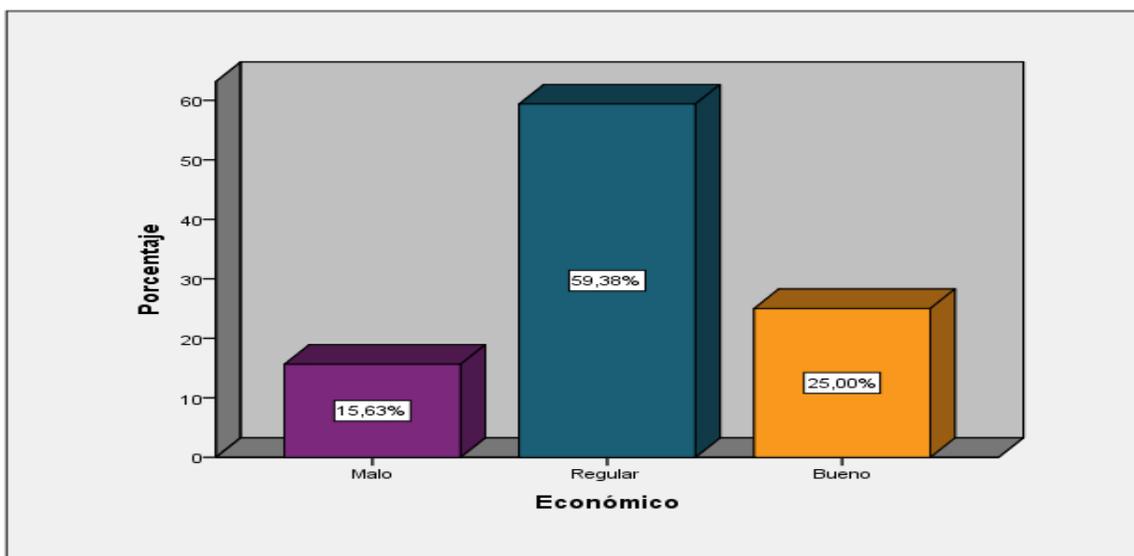


Figura 2. Gráfico de la dimensión economía de incentivos al personal

Interpretación.

En la tabla 8 y figura 2, Podemos apreciar que, 5 de los encuestados que representa el 15.6% mencionaron que lo económico de los incentivos al personal en el área de factoría en la empresa prestadora de servicio pecuarios PSP SAC, 2018, es malo, en esa misma línea 19 personas que representan al 59.4% de los encuestados, mencionan que es regular, finalmente 8 encuestados que representa el 25% manifiestan que es bueno.

Tabla 9

Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión capacitación de los incentivos al personal y desempeño laboral del personal en el área de factoría en la empresa prestadora de servicios pecuarios PSP SAC, 2018.

| | | Frecuencia | Porcentaje |
|--------|---------|------------|------------|
| Válido | Malo | 6 | 18,8% |
| | Regular | 20 | 62,5% |
| | Bueno | 6 | 18,8% |
| | Total | 32 | 100% |

Fuente: Cuestionario de los encuestados a la muestra por el investigador

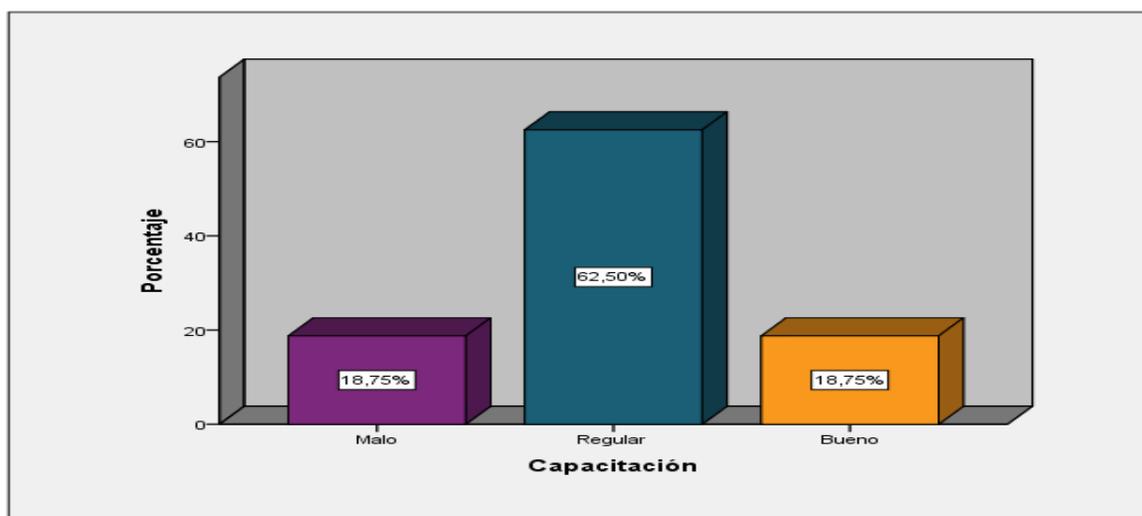


Figura 3. Gráfico de la dimensión capacitación de incentivos al personal

Interpretación.

En la tabla 9 y figura 3, Podemos apreciar que, 6 de los encuestados que representa el 18.8% mencionaron que la capacitación de los incentivos al personal en el área de factoría en la empresa prestadora de servicio pecuarios PSP SAC, 2018, es malo, en esa misma línea 20 personas que representan al 62.5% de los encuestados, mencionan que es regular, finalmente 6 encuestados que representa el 18.8% manifiestan que es bueno.

Tabla 10

Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión ascenso al cargo de los incentivos al personal y desempeño laboral del personal en el área de factoría en la empresa prestadora de servicios pecuarios PSP SAC, 2018.

| | | Frecuencia | Porcentaje |
|--------|---------|------------|------------|
| Válido | Malo | 3 | 9,4% |
| | Regular | 17 | 53,1% |
| | Bueno | 12 | 37,5% |
| | Total | 32 | 100% |

Fuente: Cuestionario de los encuestados a la muestra por el investigador

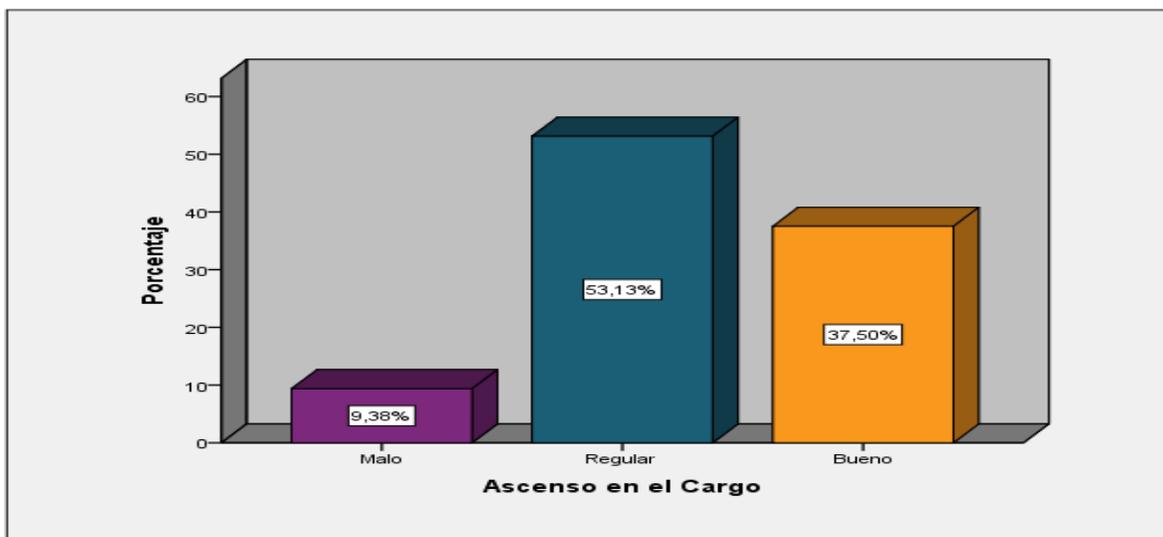


Figura 4. Gráfico de la dimensión ascenso al cargo de la variable incentivos al personal

Interpretación.

En la tabla 10 y figura 4, Podemos apreciar que, 3 de los encuestados que representa el 9.4% mencionaron que el ascenso en el cargo del personal en el área de factoría en la empresa prestadora de servicio pecuarios PSP SAC, 2018, es malo, en esa misma línea 17 personas que representan al 53.1% de los encuestados, mencionan que es regular, finalmente 12 encuestados que representa el 37.5% manifiestan que es bueno.

Tabla 11

Distribución de frecuencias y porcentajes de la variable desempeño laboral del personal en el área de factoría en la empresa prestadora de servicios pecuarios PSP SAC, 2018.

| | | Frecuencia | Porcentaje |
|--------|---------------|------------|------------|
| Válido | Deficiente | 8 | 25% |
| | Eficiente | 14 | 43,8% |
| | Muy eficiente | 10 | 31,3% |
| | Total | 32 | 100% |

Fuente: Cuestionario de los encuestados a la muestra por el investigador

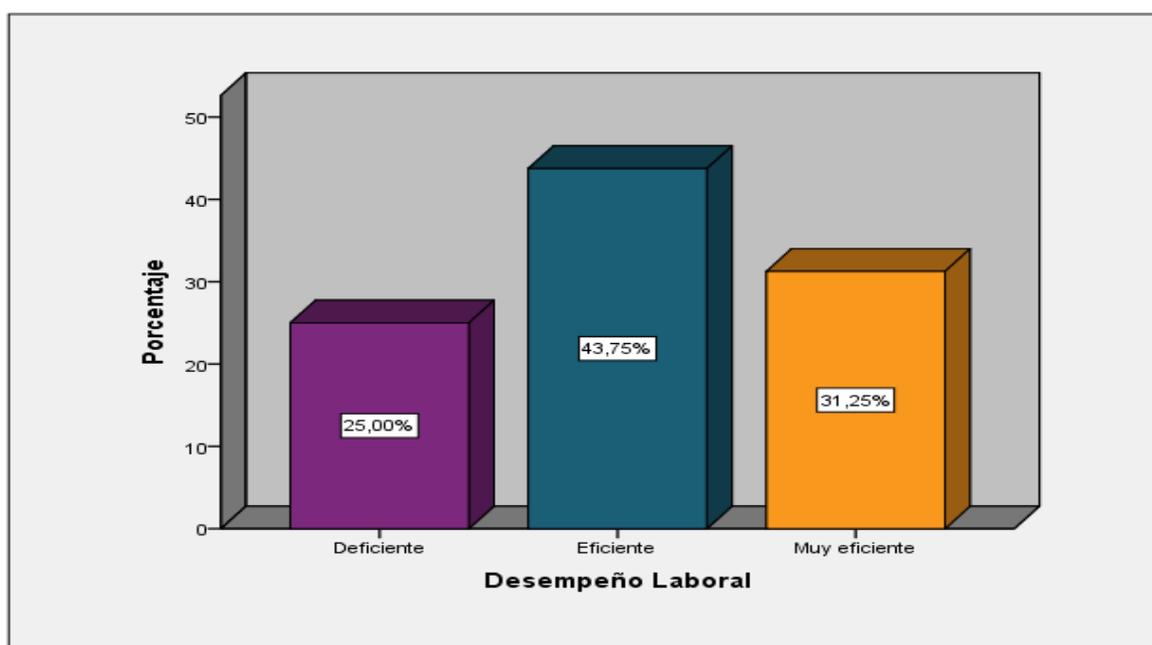


Figura 5. Gráfico de variable desempeño laboral.

Interpretación.

En la tabla 11 y figura 5, Podemos apreciar que, 8 de los encuestados que representa el 25% mencionaron que el desempeño laboral en el área de factoría en la empresa prestadora de servicio pecuarios PSP SAC, 2018, es deficiente, en esa misma línea 14 personas que representan al 43.8% de los encuestados, mencionan que es eficiente, finalmente 10 encuestados que representa el 31.3% manifiestan que es muy eficiente.

Tabla 12

Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión cumplimiento de roles la variable desempeño laboral del personal en el área de factoría en la empresa prestadora de servicios pecuarios PSP SAC, 2018.

| | | Frecuencia | Porcentaje |
|--------|---------------|------------|------------|
| Válido | Deficiente | 8 | 25% |
| | Eficiente | 14 | 43,8% |
| | Muy eficiente | 10 | 31,3% |
| | Total | 32 | 100% |

Fuente: Cuestionario de los encuestados a la muestra por el investigador

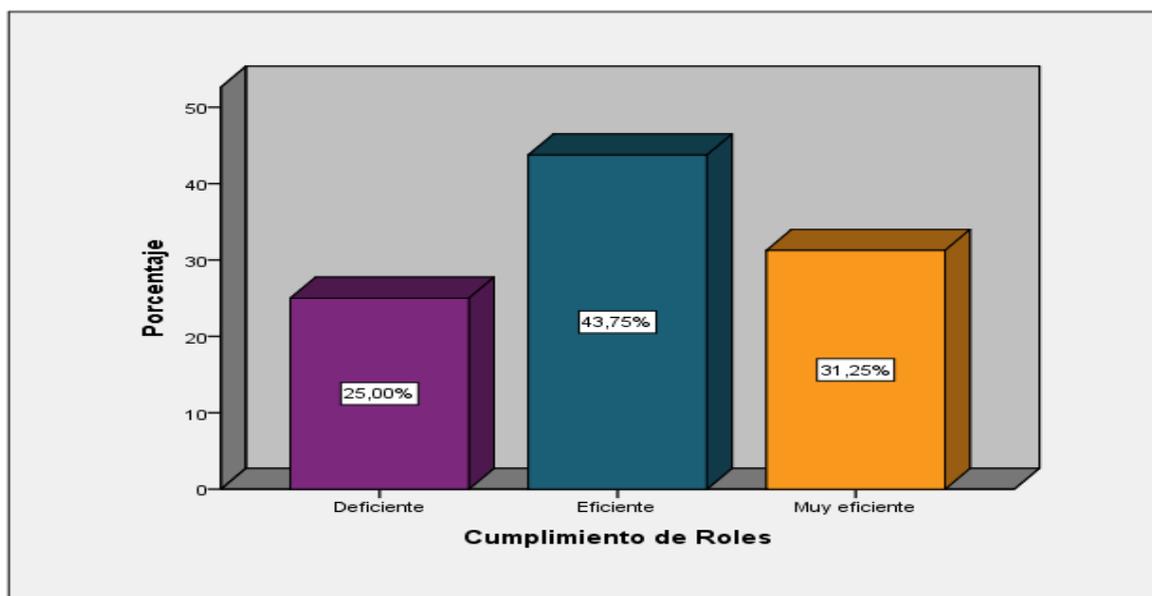


Figura 6. Gráfico dimensión cumplimiento de roles de la variable incentivos al personal

Interpretación.

En la tabla 12 y figura 6, Podemos apreciar que, 8 de los encuestados que representa el 25% mencionaron que el cumplimiento de roles en el área de factoría en la empresa prestadora de servicio pecuarios PSP SAC, 2018, es deficiente, en esa misma línea 14 personas que representan al 43.8% de los encuestados, mencionan que es eficiente, finalmente 10 encuestados que representa el 31.3% manifiestan que es muy eficiente.

Tabla 13

Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión trabajo en equipo variable desempeño laboral del personal en el área de factoría en la empresa prestadora de servicios pecuarios PSP SAC, 2018.

| | | Frecuencia | Porcentaje |
|--------|---------------|------------|------------|
| Válido | Deficiente | 9 | 28,1% |
| | Eficiente | 10 | 31,3% |
| | Muy eficiente | 13 | 40,6% |
| Total | | 32 | 100% |

Fuente: Cuestionario de los encuestados a la muestra por el investigador

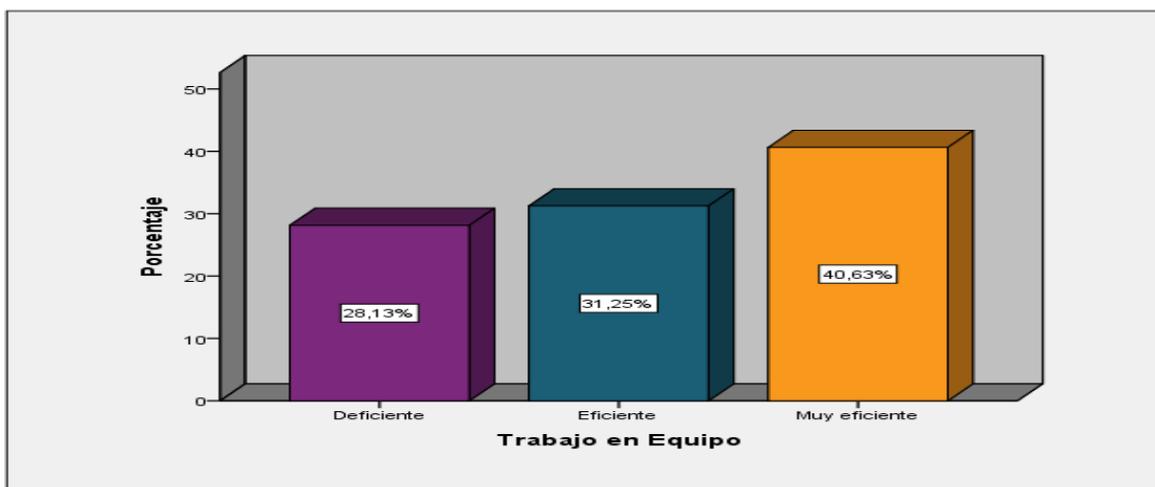


Figura 7. Gráfico de la dimensión trabajo en equipo variable incentivos al personal.

Interpretación.

En la tabla 13 y figura 7, Podemos apreciar que, 9 de los encuestados que representa el 28.1% mencionaron que el trabajo en equipo en el área de factoría en la empresa prestadora de servicio pecuarios PSP SAC, 2018, es deficiente, en esa misma línea 10 personas que representan al 31.3% de los encuestados, mencionan que es eficiente, finalmente 13 encuestados que representa el 40.6% manifiestan que es muy eficiente.

Tabla 14

Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión metas alcanzadas variable desempeño laboral del personal en el área de factoría en la empresa prestadora de servicios pecuarios PSP SAC, 2018.

| | | Frecuencia | Porcentaje |
|--------|---------------|------------|------------|
| Válido | Deficiente | 5 | 15,6% |
| | Eficiente | 16 | 50% |
| | Muy eficiente | 11 | 34,4% |
| | Total | 32 | 100% |

Fuente: Cuestionario de los encuestados a la muestra por el investigador

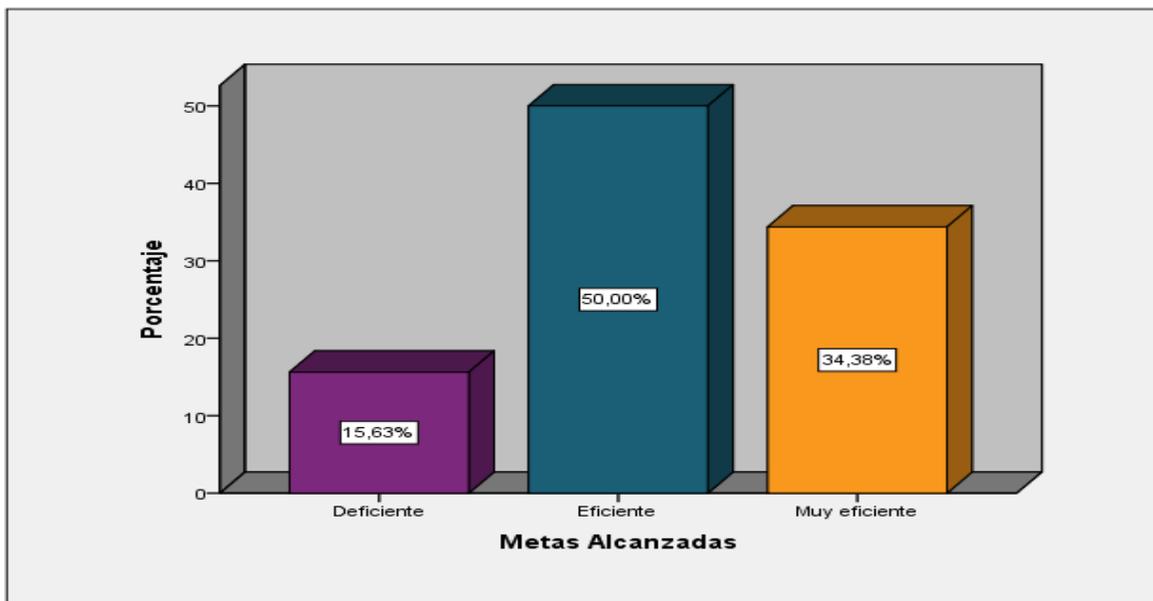


Figura 8. Gráfico de la variable incentivos al personal

Interpretación.

En la tabla 14 y figura 8, Podemos apreciar que, 5 de los encuestados que representa el 15.6% mencionaron que las metas alcanzadas en el área de factoría en la empresa prestadora de servicio pecuarios PSP SAC, 2018, es deficiente, en esa misma línea 16 personas que representan al 50% de los encuestados, mencionan que es eficiente, finalmente 13 encuestados que representa el 40.6% manifiestan que es muy eficiente.

4.2. Prueba de Hipótesis

4.2.1. Hipótesis General

Ho: Los incentivos no influye en forma directa con el desempeño laboral del personal del área de factoría en la empresa prestadora de servicios Pecuarios PSP SAC, 2018.

Ha: Los incentivos influye en forma directa con el desempeño laboral del personal del área de factoría en la empresa prestadora de servicios Pecuarios PSP SAC, 2018.

Nivel de significación de prueba $\alpha = 0.05$

Prueba de decisión: $p_valor < \alpha$; se rechaza la hipótesis nula

Tabla 15

Determinación del ajuste de los datos para el modelo incentivos al personal en el desempeño laboral del personal del área de factoría en la empresa prestadora de servicios pecuarios PSP SAC, 2018.

| Información sobre el ajuste de los modelos | | | | |
|--|----------------------------|--------------|----|------|
| Modelo | -2 log de la verosimilitud | Chi-cuadrado | gl | Sig. |
| Sólo intersección | 103.156 | | | |
| Final | 23.627 | 79.540 | 1 | .000 |

Función de vínculo: Logit.

En cuanto al reporte del programa a partir de los datos, se tienen los siguientes resultados donde los datos obtenidos estarían explicando la dependencia del modelo incentivos al personal en el desempeño laboral del personal del área de factoría en la empresa prestadora de servicios pecuarios PSP SAC, 2018., así mismo, se tiene al valor del Chi cuadrado es de 79,540 y p_valor (valor de la significación) es igual a 0,000 frente a la significación estadística α igual a 0,05 ($p_valor < \alpha$), significa rechazo de la hipótesis nula, los datos de la variable no son independientes, implica la dependencia de una variable sobre la otra.

Tabla 16

Determinación de las variables para el modelo de regresión logística ordinal

| Bondad de ajuste | | | |
|-------------------------|--------------|----|------|
| | Chi-cuadrado | gl | Sig. |
| Pearson | 8.637 | 3 | .035 |
| Desviación | 9.597 | 3 | .022 |

Función de vínculo: Logit.

Así mismo se muestran los resultados de la bondad de ajuste de la variable el cual no se rechaza la hipótesis nula; por lo que con los datos de la variable es posible mostrar la dependencia gracias a las variables y el modelo presentado estaría dado por el valor estadística de p_valor 0,35 frente al α igual 0,05. Por tanto, el modelo y los resultados están explicando la dependencia de una variable sobre la otra.

Tabla 17

Presentación de los coeficientes de incentivos al personal en el desempeño laboral del personal del área de factoría en la empresa prestadora de servicios pecuarios PSP SAC, 2018.

| | | Estimación | Error típ. | Wald | gl | Sig. | Intervalo de confianza 95% | |
|-----------|-------------------------|------------|------------|--------|----|------|----------------------------|-----------------|
| | | | | | | | Límite inferior | Límite superior |
| Umbral | [desempeñolaboral1 = 1] | 2.821 | .541 | 27.195 | 1 | .000 | 1.760 | 3.881 |
| | [desempeñolaboral1 = 2] | 6.900 | .941 | 53.777 | 1 | .000 | 5.056 | 8.744 |
| Ubicación | Incentivos 1 | 2.544 | .359 | 50.244 | 1 | .000 | 1.840 | 3.247 |

Función de vínculo: Logit.

Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Los resultados en conjunto que se tiene en la tabla se muestran los coeficientes de la expresión de la regresión con respecto a los incentivos al personal se asumirá para la comparación al nivel bueno (1) frente al desempeño laboral asumirá al nivel eficiente (2) en *personal del área de factoría en la empresa*

prestadora de servicios pecuarios PSP SAC, 2018. Al respecto la variable desempeño laboral protector; lo que quiere decir que los trabajadores con nivel muy eficiente de los incentivos tiene la probabilidad de que su desempeño sea de nivel excelente, para esta expresión se tiene al valor de Wald de 50.244, siendo este significativo ya que el p_valor es < al nivel de significación estadística ($p < 0.05$).

Tabla 18

Pseudo coeficiente de determinación de las variables

| | |
|-------------|------|
| Cox y Snell | .485 |
| Nagelkerke | .554 |
| McFadden | .319 |

Función de vínculo: Logit.

En cuanto de la prueba del pseudo R cuadrado, lo que se estarían presentando es la dependencia porcentual del incentivo en el desempeño laboral personal del área de factoría en la empresa prestadora de servicios pecuarios PSP SAC, 2018, el cual se tiene al coeficiente de Nagelkerke, implicando que la variabilidad de desempeño laboral depende el 55,4% del incentivo en personal del área de factoría en la empresa prestadora de servicios pecuarios PSP SAC, 2018.

4.2.2. Prueba de Hipótesis Específicas.

Prueba hipótesis específica 1

Ho: Los incentivos no influyen significativamente con el cumplimiento de roles en área de factoría en la empresa “prestadora servicio Pecuario PSP SAC, 2018.

Ha: Los incentivos influyen significativamente con el cumplimiento de roles en área de factoría en la empresa “prestadora servicio Pecuario PSP SAC, 2018.

Nivel de significación de prueba $\alpha = 0.05$

Prueba de decisión: $p_valor < \alpha$; se rechaza la hipótesis nula

Tabla 19

Determinación del ajuste de los datos para el modelo de los incentivos en el cumplimiento de roles del área de factoría en la empresa prestadoras de servicios pecuarios PSP SAC, 2018.

| Información sobre el ajuste de los modelos | | | | |
|---|----------------------------|--------------|----|------|
| Modelo | -2 log de la verosimilitud | Chi-cuadrado | Gl | Sig. |
| Sólo intersección | 119.835 | | | |
| Final | 28.631 | 91.304 | 1 | .000 |

Función de vínculo: Logit.

En cuanto al reporte del programa a partir de los datos, se tienen los siguientes resultados donde los datos obtenidos estarían explicando la dependencia del incentivo del personal en el cumplimiento de roles del área de factoría en la empresa prestadora de servicios Pecuarios PSP SAC, 2018, así mismo, se tiene al valor del Chi cuadrado es de 91.304 y p_valor (valor de la significación) es igual a 0,000 frente a la significación estadística α igual a 0,05 ($p_valor < \alpha$), significa rechazo de la hipótesis nula, los datos de la variable no son independientes, implica la dependencia de una variable sobre la otra.

Tabla 20

Determinación de las variables para el modelo de regresión logística ordinal

| Bondad de ajuste | | | |
|-------------------------|--------------|----|------|
| | Chi-cuadrado | gl | Sig. |
| Pearson | 13.543 | 3 | .004 |
| Desviación | 16.720 | 3 | .001 |

Función de vínculo: Logit.

Así mismo se muestran los resultados de la bondad de ajuste de la variable el cual no se rechaza la hipótesis nula; por lo que con los datos de la variable es posible mostrar la dependencia gracias a las variables y el modelo presentado estaría dado por el valor estadística de p_valor 0,004 frente al α igual 0,05. Por tanto, el modelo y los resultados están explicando la dependencia de una variable sobre la otra.

Tabla 21

Presentación de los coeficientes de incentivo en el cumplimiento de roles del área de factoría en la empresa prestadoras de servicios pecuarios PSP SAC, 2018.

| | | Estimaciones de los parámetros | | | | | | |
|-----------|------------------------------|--------------------------------|-------|--------|----|------|----------------------------|-----------------|
| | | Estimación | Error | Wald | gl | Sig. | Intervalo de confianza 95% | |
| | | n | típ. | | | | Límite inferior | Límite superior |
| Umbral | [cumplimiento de roles1 = 1] | 3.366 | .567 | 35.297 | 1 | .000 | 2.256 | 4.477 |
| | [cumplimiento de roles1 = 2] | 7.556 | 1.001 | 57.034 | 1 | .000 | 5.595 | 9.517 |
| Ubicación | Incentivo 1 | 2.797 | .377 | 55.070 | 1 | .000 | 2.058 | 3.535 |

Función de vínculo: Logit.

Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Los resultados en conjunto que se tiene en la tabla se muestran los coeficientes de la expresión de la regresión con respecto al incentivo se asumirá para la comparación al nivel regular (1) frente al cumplimiento de roles asumirá al nivel eficiente (2) en trabajadores *del área de factoría en la empresa prestadoras de servicios pecuarios PSP SAC, 2018*. Al respecto la dimensión cumplimiento de roles protector; lo que quiere decir que los trabajadores con nivel eficiente del área, tiene la probabilidad de que su capacidad laboral sea de nivel muy eficiente, para esta expresión se tiene al valor de Wald de 55.070, siendo este significativo ya que el p_valor es < al nivel de significación estadística ($p < 0.05$).

Tabla 22

Pseudo coeficiente de determinación de las variables

| Pseudo R-cuadrado | |
|--------------------------|------|
| Cox y Snell | .532 |
| Nagelkerke | .606 |
| McFadden | .360 |

Función de vínculo: Logit.

En cuanto de la prueba del pseudo R cuadrado, lo que se estarían presentando es la dependencia porcentual del incentivo en el cumplimiento de roles *del área de factoría en la empresa prestadoras de servicios pecuarios PSP SAC, 2018*, el cual se tiene al coeficiente de Nagelkerke, implicando que la variabilidad de la capacidad del cumplimiento de roles depende el 60,6% del incentivo en *el área de factoría en la empresa prestadoras de servicios pecuarios PSP SAC, 2018*.

Prueba hipótesis específica 2

Ho: Los incentivos no influyen directamente con el trabajo en equipo del personal del área de factoría en la empresa prestadora de servicios Pecuarios PSP SAC, 2018.

Ha: Los incentivos influyen directamente con el trabajo en equipo del personal del área de factoría en la empresa prestadora de servicios Pecuarios PSP SAC, 2018

Nivel de significación de prueba $\alpha = 0.05$

Prueba de decisión: $p_valor < \alpha$; se rechaza la hipótesis nula

Tabla 23

Determinación del ajuste de los datos para el modelo de los incentivos en el trabajo en equipo del área de factoría en la empresa prestadoras de servicios pecuarios PSP SAC, 2018.

| Información sobre el ajuste de los modelos | | | | |
|---|----------------------------|--------------|----|------|
| Modelo | -2 log de la verosimilitud | Chi-cuadrado | Gl | Sig. |
| Sólo intersección | 86.580 | | | |
| Final | 23.508 | 63.075 | 1 | .000 |

Función de vínculo: Logit.

En cuanto al reporte del programa a partir de los datos, se tienen los siguientes resultados donde los datos obtenidos estarían explicando la dependencia de los incentivos en la disposición para el trabajo en grupo *equipo del área de factoría en la empresa prestadoras de servicios pecuarios PSP SAC, 2018*, así mismo, se tiene al valor del Chi cuadrado es de 63.075 y p_valor (valor de la significación) es igual a 0,000 frente a la significación estadística α igual a 0,05 ($p_valor < \alpha$), significa rechazo de la hipótesis nula, los datos de la variable no son independientes, implica la dependencia de una variable sobre la otra.

Tabla 24

Determinación de las variables para el modelo de regresión logística ordinal

| Bondad de ajuste | | | |
|-------------------------|--------------|----|------|
| | Chi-cuadrado | gl | Sig. |
| Pearson | 4.205 | 3 | .240 |
| Desviación | 5.428 | 3 | .143 |

Función de vínculo: Logit.

Así mismo se muestran los resultados de la bondad de ajuste de la variable el cual no se rechaza la hipótesis nula; por lo que con los datos de la variable es posible mostrar la dependencia gracias a las variables y el modelo presentado estaría dado por el valor estadística de p_valor 0,240 frente al α igual 0,05. Por

tanto, el modelo y los resultados están explicando la dependencia de una variable sobre la otra.

Tabla 25

Presentación de los coeficientes de incentivo en el trabajo en equipo del área de factoría en la empresa prestadoras de servicios pecuarios PSP SAC, 2018.

| | | Estimaciones de los parámetros | | | | | | | |
|-----------|---------------------------|--------------------------------|------------|--------|----|------|----------------------------|-----------------|-----------------|
| | | Estimación | Error típ. | Wald | gl | Sig. | Intervalo de confianza 95% | | |
| | | | | | | | | Límite inferior | Límite superior |
| Umbral | [Trabajo en equipo 1 = 1] | 2.749 | .532 | 26.694 | 1 | .000 | 1.706 | 3.792 | |
| | [trabajo en equipo1 = 2] | 4.273 | .629 | 46.186 | 1 | .000 | 3.041 | 5.506 | |
| Ubicación | Incentivos 1 | 1.982 | .295 | 45.283 | 1 | .000 | 1.405 | 2.559 | |

Función de vínculo: Logit.

Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Los resultados en conjunto que se tiene en la tabla se muestran los coeficientes de la expresión de la regresión con respecto al incentivo se asumirá para la comparación al nivel bueno (1) frente a la disposición de trabajo en equipo asumirá al nivel eficiente (2) del área de factoría en la empresa prestadoras de servicios pecuarios PSP SAC, 2018.. Al respecto la dimensión trabajo en grupo protector; lo que quiere decir que los trabajadores con nivel eficiente de incentivos tiene la probabilidad de que su disposición para el trabajo en equipo sea de nivel excelente, para esta expresión se tiene al valor de Wald de 45.283, siendo este significativo ya que el p_valor es < al nivel de significación estadística ($p < 0.05$).

Tabla 26

Pseudo coeficiente de determinación de las variables

| Pseudo R-cuadrado | |
|--------------------------|------|
| Cox y Snell | .409 |
| Nagelkerke | .463 |
| McFadden | .246 |

Función de vínculo: Logit.

En cuanto de la prueba del pseudo R cuadrado, lo que se estarían presentando es la dependencia porcentual del incentivo en la disposición para el trabajo en equipo del área de factoría en la empresa prestadoras de servicios pecuarios PSP SAC, 2018, el cual se tiene al coeficiente de Nagelkerke, implicando que la variabilidad de la disposición para el trabajo en equipo depende el 46,3% del incentivo en equipo del área de factoría en la empresa prestadoras de servicios pecuarios PSP SAC, 2018.

Prueba hipótesis específica 3

Ho: Los incentivos no influyen significativamente con las metas diseñadas para el personal del área de factoría en la empresa prestadora de servicios Pecuarios PSP SAC, 2018.

Ha: Los incentivos influyen significativamente con las metas diseñadas para el personal del área de factoría en la empresa prestadora de servicios Pecuarios PSP SAC, 2018.

Nivel de significación de prueba $\alpha = 0.05$

Prueba de decisión: $p_valor < \alpha$; se rechaza la hipótesis nula

Tabla 27

Determinación del ajuste de los datos para el modelo de incentivos en las metas diseñadas para el personal del área de factoría en la empresa prestadora de servicios pecuarios PSP SAC 2018.

| Información sobre el ajuste de los modelos | | | | |
|---|-------------------------------|--------------|----|------|
| Modelo | -2 log de la verosimilitud | Chi-cuadrado | Gl | Sig. |
| Sólo intersección | 103.345 | | | |
| Final | 30.551 | 72.794 | 1 | .000 |

Función de vínculo: Logit.

En cuanto al reporte del programa a partir de los datos, se tienen los siguientes resultados donde los datos obtenidos estarían explicando la dependencia de incentivo en las metas diseñadas para el personal del área de factoría en la empresa prestadora de servicios pecuarios PSP SAC 2018 , así mismo, se tiene al valor del Chi cuadrado es de 72.794 y p_valor (valor de la significación) es igual a 0,000 frente a la significación estadística α igual a 0,05 ($p_valor < \alpha$), significa rechazo de la hipótesis nula, los datos de la variable no son independientes, implica la dependencia de una variable sobre la otra.

Tabla 28

Determinación de las variables para el modelo de regresión logística ordinal

| Bondad de ajuste | | | |
|-------------------------|--------------|----|------|
| | Chi-cuadrado | gl | Sig. |
| Pearson | 11.156 | 3 | .011 |
| Desviación | 15.567 | 3 | .001 |

Función de vínculo: Logit.

Así mismo se muestran los resultados de la bondad de ajuste de la variable el cual no se rechaza la hipótesis nula; por lo que con los datos de la variable es posible mostrar la dependencia gracias a las variables y el modelo presentado estaría dado por el valor estadística de p_valor 0,011 frente al α igual 0,05. Por tanto, el modelo y los resultados están explicando la dependencia de una variable sobre la otra.

Tabla 29

Presentación de los coeficientes de incentivo en las metas diseñadas para el personal del área de factoría en la empresa prestadora de servicios pecuarios PSP SAC 2018.

| Estimaciones de los parámetros | | | | | | | | |
|---------------------------------------|------------------------|------------|------------|--------|----|------|----------------------------|-----------------|
| | | Estimación | Error típ. | Wald | gl | Sig. | Intervalo de confianza 95% | |
| | | | | | | | Límite inferior | Límite superior |
| Umbral | [metasdiseñadas1 = 1] | 2.523 | .522 | 23.399 | 1 | .000 | 1.501 | 3.545 |
| | [metas diseñadas1 = 2] | 5.133 | .719 | 50.925 | 1 | .000 | 3.723 | 6.542 |
| Ubicación | Incentivo 1 | 2.307 | .327 | 49.626 | 1 | .000 | 1.665 | 2.949 |

Función de vínculo: Logit.

Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Los resultados en conjunto que se tiene en la tabla se muestran los coeficientes de la expresión de la regresión con respecto a incentivo se asumirá para la comparación al nivel bueno (1) frente a las metas diseñadas asumirá al nivel eficiente (2) en el personal del área de factoría en la empresa prestadora de

servicios pecuarios PSP SAC 2018. Al respecto la dimensión metas diseñadas protector; lo que quiere decir que los trabajadores con nivel bueno de los incentivos tiene la probabilidad de que su responsabilidad laboral sea de nivel miu eficiente , para esta expresión se tiene al valor de Wald de 49.626, siendo este significativo ya que el p_valor es < al nivel de significación estadística ($p < 0.05$).

Tabla 30

Pseudo coeficiente de determinación de las variables

| Pseudo R-cuadrado | |
|--------------------------|------|
| Cox y Snell | .455 |
| Nagelkerke | .515 |
| McFadden | .283 |

Función de vínculo: Logit.

En cuanto de la prueba del pseudo R cuadrado, lo que se estarían presentando es la dependencia porcentual de incentivo *en las metas diseñadas para el personal del área de factoría en la empresa prestadora de servicios pecuarios PSP SAC 2018*, el cual se tiene al coeficiente de Nagelkerke, implicando que la variabilidad de la responsabilidad laboral depende el 51,5% de incentivo para el personal del área de factoría en la empresa prestadora de servicios Pecuarios PSP SAC, 2018.

CAPITULO V. DISCUSIÓN, CONCLUSIÓN Y RECOMENDACIONES

5.1. Discusión de resultados

El trabajo de investigativo tuvo como intención principal de conocer su influencia de los incentivos y el desempeño laboral del personal en el área de factoría en la empresa prestadora de servicios pecuarios PSP SAC 2018, conocer cuál era la influencia y la dependencia entre la variable independiente y dependiente, para poder entender la dependencia, y poder tener una visión clara referente a estas dos variables.

Para el logro de los objetivos de la investigación se aplicó, los cuestionarios de las variables independiente y dependiente graduados en la escala de liker, a los encuestados integrantes de la muestra seleccionados mediante el uso de la formula general, previamente a la encuesta fue elaborado en base a las teorías de los autores utilizados en el marco teórico que fueron reforzando a las variables objeto de nuestro estudio

La similitud con el de Cusi (2017) quien concluye que: los incentivos tienen una incidencia positiva y significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de la Financiera Crediscotia Agencia Huancavelica año 2015. La intensidad de la relación hallada es de $r=89\%$ que tienen asociado una probabilidad $p=0,0$, de la misma manera, se ha evidenciado que los factores extrínsecos como una dimensión de los incentivos tienen una incidencia positiva y significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de la Financiera Crediscotia Agencia Huancavelica año 2015. La intensidad de la relación hallada es de $r=81,5\%$ que tienen asociado una probabilidad $p=0,0$, además se ha evidenciado que los factores intrínsecos como una dimensión de los incentivos tienen una incidencia positiva y significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de la Financiera Crediscotia Agencia Huancavelica año 2015. La intensidad de la relación hallada es de $r=87,3\%$ que tienen asociado una probabilidad $p=0,0$.

En nuestro trabajo al realizar la estadística descriptiva encontramos un nivel regular y malo en la variable independiente y sus dimensiones con mayor frecuencia, es así que, el nivel regular llega ocupar una frecuencia mayor moderado frente al nivel malo. Es así que en la variable independiente, incentivos al personal se observa que el 15.6% de los encuestados manifiestan que es malo, el 62.5% manifiestan que es regular, solamente el 21.9% manifiesta que es bueno. De la misma manera en la variable dependiente, desempeño laboral, el 25% de los encuestados manifiestan que es deficiente, y el 43.8% contestan que es eficiente, el 31.3% manifiestan que es muy eficiente, lo que significa que no existe un buen incentivo como consecuencia no hay un desempeño laboral muy eficiente, lo que implica ver las estrategias para poder llegar a la buena expectativa de los encuestados a fin de ubicarse en el nivel muy eficiente.

Los hallazgos de las hipótesis, tanto General y específicas nos dan las evidencias que existen dependencia entre las variables, de tal forma podemos verificar que: la Hipótesis General, de incentivo y desempeño laboral existe una dependencia de acuerdo al coeficiente de Nagelkerke, implicando que la variabilidad de desempeño laboral depende el 55,4% del incentivo en personal del área de factoría en la empresa prestadora de servicios pecuarios PSP SAC, 2018. La Hipótesis Especifica 1, la dependencia porcentual del incentivo en el cumplimiento de roles *del área de factoría en la empresa prestadoras de servicios pecuarios PSP SAC, 2018*, el cual se tiene al coeficiente de Nagelkerke, implicando que la variabilidad de la capacidad del cumplimiento de roles depende el 60,6% del incentivo en *el área de factoría en la empresa prestadoras de servicios pecuarios PSP SAC, 2018*. La hipótesis 2 demuestra que la dependencia porcentual del incentivo en la disposición para el trabajo en equipo del área de factoría en la empresa prestadoras de servicios pecuarios PSP SAC, 2018, el cual se tiene al coeficiente de Nagelkerke, implicando que la variabilidad de la disposición para el trabajo en equipo depende el 46,3% del incentivo en equipo del área de factoría en la empresa prestadoras de servicios pecuarios PSP SAC,

2018. La hipótesis específica 3 demuestra que la dependencia porcentual de incentivo *en las metas diseñadas para el personal del área de factoría en la empresa prestadora de servicios pecuarios PSP SAC 2018*, el cual se tiene al coeficiente de Nagelkerke, implicando que la variabilidad de la responsabilidad laboral depende el 51,5% de incentivo para el personal del área de factoría en la empresa prestadora de servicios Pecuarios PSP SAC, 2018.

Finalmente, las confirmaciones de las hipótesis, general y específicas 1, 2, 3 nos permiten también confirmar el logro de nuestros objetivos específicos 1, 2, 3. Los hallazgos de la investigación permiten realizar investigaciones futuras sobre la relación de las variables que se presentan como modelo, y las causas de aquellos niveles que no consideran los encuestados, dando origen a nuevas investigaciones y de mucha importancia.

5.2. Conclusiones

Primero: Los resultados en conjunto, se muestran los coeficientes de la expresión de la regresión con respecto a los incentivos al personal se asumirá para la comparación al nivel bueno (1) frente al desempeño laboral asumirá al nivel muy eficiente (2) en personal del área de factoría en la empresa prestadora de servicios pecuarios PSP SAC, 2018. Al respecto la variable desempeño laboral protector; lo que quiere decir que los trabajadores con nivel muy eficiente de los incentivos tiene la probabilidad de que su desempeño sea de nivel muy excelente, para esta expresión se tiene al valor de Wald de 50.244, siendo este significativo ya que el p_valor es $<$ al nivel de significación estadística ($p < 0.05$) por consiguiente Los incentivos influye en forma directa con el desempeño laboral del personal del área de factoría en la empresa prestadora de servicios Pecuarios PSP SAC, 2018, indicando la dependencia de la variable desempeño laboral en un 55.4% con respecto al incentivo del personal de acuerdo a Nagelkerke en la prueba de Pseudo R-cuadrado.

Segundo: En los resultados se muestran los coeficientes de la expresión de la regresión con respecto al incentivo se asumirá para la comparación al nivel bueno (1) frente al cumplimiento de roles asumirá al nivel muy eficiente (2) en trabajadores *del área de factoría en la empresa prestadoras de servicios pecuarios PSP SAC, 2018*. Al respecto la dimensión cumplimiento de roles protector; lo que quiere decir que los trabadores con nivel eficiente del área, tiene la probabilidad de que su capacidad laboral sea de nivel muy eficiente, para esta expresión se tiene al valor de Wald de 55.070, siendo este significativo ya que el p_valor es $<$ al nivel de significación estadística ($p < 0.05$) por consiguiente: Los incentivos influyen significativamente con el cumplimiento de roles del área de factoría en la empresa prestadora de servicios Pecuarios PSP SAC, 2018, indicando la dependencia de la dimensión capacidad del cumplimiento de roles en un 60.6% con respecto al incentivo del personal de acuerdo a Nagelkerke en la prueba de Pseudo R-cuadrado.

Tercero: En los resultados se muestran los coeficientes de la expresión de la regresión con respecto al incentivo se asumirá para la comparación al nivel bueno (1) frente a la disposición de trabajo en equipo asumirá al nivel muy eficiente (2) del área de factoría en la empresa prestadoras de servicios pecuarios PSP SAC, 2018.. Al respecto la dimensión trabajo en grupo protector; lo que quiere decir que los trabajadores con nivel muy eficiente de incentivos, tiene la probabilidad de que su disposición para el trabajo en equipo sea de nivel muy eficiente, para esta expresión se tiene al valor de Wald de 45.283, siendo este significativo ya que el p_valor es < al nivel de significación estadística ($p < 0.05$) por consiguiente: Los incentivos influyen directamente con el trabajo en equipo del personal del área de factoría en la empresa prestadora de servicios Pecuarios PSP SAC, 2018, indicando la dependencia de la dimensión trabajo en equipo en un 46.3% con respecto al incentivo del personal de acuerdo a Nagelkerke en la prueba de Pseudo R-cuadrado

Cuarto: En los resultados se muestran los coeficientes de la expresión de la regresión con respecto a incentivo se asumirá para la comparación al nivel bueno (1) frente a las metas diseñadas asumirá al nivel muy eficiente (2) en el personal del área de factoría en la empresa prestadora de servicios pecuarios PSP SAC 2018. Al respecto la dimensión metas diseñadas protector; lo que quiere decir que los trabajadores con nivel bueno de los incentivos tiene la probabilidad de que su responsabilidad laboral sea de nivel muy eficiente , para esta expresión se tiene al valor de Wald de 49.626, siendo este significativo ya que el p_valor es < al nivel de significación estadística ($p < 0.05$), por consiguiente: Los incentivos influyen significativamente con las metas diseñadas para el personal del área de factoría en la empresa prestadora de servicios Pecuarios PSP SAC, 2018, indicando la dependencia de la dimensión metas diseñadas en un 51.5% con respecto al incentivo del personal de acuerdo a Nagelkerke en la prueba de Pseudo R-cuadrado

5.3. Recomendaciones

Primero: Tomando en cuenta los resultados obtenidos en la investigación, se recomiendan a los responsables del área de factoría de la empresa servicios pecuarios SAC. Implementar programas de incentivos no dinerarios para con los colaboradores, con el propósito de lograr sus expectativas y sientan un ambiente de satisfacción laboral y que quieran trabajar por voluntad propia y no por exigencia o presión de sus superiores.

Segundo: Recomendamos hacer periódicamente reconocimientos públicos entre los colaboradores por el mejor desempeño laboral o por cumplir metas en tiempo record como incentivo y generar expectativas de competitividad en el personal y así optimizar la producción de la empresa y mantenerse vigente en el mercado.

Tercero: Asimismo se recomienda a los responsables del área de factoría de la empresa servicios pecuarios SAC, implementar evaluación de desempeño en forma periódica, con el propósito de medir resultados de rendimiento y que al mismo tiempo cada colaborador pueda conocer su capacidad de desempeño teniendo en cuenta la competitividad actual

CAPÍTULO VI: FUENTES DE INFORMACIÓN

Referencias Bibliográficas

Aguilar, P. y Vargas R. (2010). *Educando los desórdenes emocionales y conductuales*. (2da, edición) Puerto Rico: Universo.

Aguilar y Ortiz (2016) "Análisis de incentivos laborales y su influencia en el desempeño de los empleados de la empresa de electrodomésticos Marcimex S.A. de la ciudad de Milagro" (tesis de pregrado) Universidad Estatal de Milagro -Ecuador

Bateman, H. y Snell, H. (2009). *Administración. Liderazgo y colaboración en un mundo competitivo*. (3era, Edición) México: Editorial Mac Graw.

Benavides, L. (2002) *Satisfacción laboral* (cuarta. Edición) Barcelona – España: Editorial Paidós.

Blanco, H. (2006). *Calidad de vida, psicológica del niño* (2da, edición) Buenos Aires Argentina: Editorial Psique.

Bohlander, G., & Snell, S. (2008). *Administración de Recursos Humanos*. (Cuarta, edición) Guanajuato- México: Editorial Cengage Learning.

Biasca, R. (2005). *Gestión del cambio: El modelo Biasca*. Estado Unidos: Editorial Outskirts Press

Cusi, H (2017) *Incentivos y el desempeño laboral de los trabajadores de la financiera Crediscotia agencia Huancavelica - año 2015*. (Tesis pregrado) Universidad Nacional de Apurímac.

Condori y De la cruz (2017) "Sistema de incentivos y la satisfacción laboral del personal en la oficina de gestión de recursos humanos del gobierno regional de Huancavelica – año 2015" (tesis de pregrado) universidad Nacional de Huancavelica.

- Chiavenato, I. (2009). *Administración de Recursos humanos*. (7ma, edición)
Bogotá – Colombia: Editorial Mc Graw Hill.
- Chiavenato I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*.(8va, edición)
Guabalajara- México: Editorial McGraw-Hill.
- Davis, K. (2008). *Comportamiento Humano en el Trabajo*. (2da, edición)
Guadalajara- México: Editorial Mc Graw Hill.
- Druker, P. (2002). *Administración de Recursos humanos*. (Tercera, edición)
Guadalajara - México: Editorial Mac Graw Hill.
- Griffin, E. (2010). *Administración de Personal*. (5ta, edición) Guadalajara - México:
McGraw-Hill.
- Hellriegel, D., & Slocum, J. (2009). *Comportamiento organizacional*.(2da,edición)
Veracruz- México D.F: Cengage Learning.
- Huamán, J. (2017) “Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de la Universidad Nacional Agraria la Molina – 2017” (tesis de pregrado) Universidad Cesar Vallejo.
- Kotler, P. (2010). *Mercadotecnia*. (8ava, edición) Guanajuato-México: Editorial McGraw Hill.
- Mazariegos, S. (2005). *Guía para elaborar un plan de incentivos laborales que contemple estrategias de desarrollo de recurso humano para importadora buena fe*. Tesis. Universidad Rafael Landivar, Guatemala.
- Robbins, P. (2009). *Comportamiento Organizacional*. (4ta, edición) Guadalajara- México: Editorial. Prentice Hall
- Sánchez C, y Reyes, C. (2006). *Metodología y diseño en la investigación científica*. Lima: San Marcos.

- Satey de León, E. (2014) "Incentivos laborales y clima organizacional" estudio realizado con el personal de la delegación de recursos humanos del organismo judicial. (Tesis de pregrado) Universidad Rafael Landívar.
- Schermerhorn, P. (2003). *Desempeño laboral*. Enfoque situacional. (5ta, edición) Guadalajara- México: Editorial Prentice Hall.
- Stoner, J. (2010). *Administración de personal* (2da, edición) Guadalajara-. México: Editorial Mac Graw Hill.
- Snell, S., & Bohlander G. (2013). *Administración de Recursos Humanos* (16ava ed.). Veracruz- México: Editorial McGraw Hill.
- Silva, R. (2002). *Teorías de la administración*. (5ta, edición) Guadalajara- México: Editorial Cengage Learning.

ANEXOS

INSTRUMENTO PARA MEDIR: Incentivo laboral al personal.

Estimados amigos: Les invito a responder las preguntas referentes al incentivo del personal. Lee atentamente y responde las preguntas del recuadro marcando con un aspa (x) la respuesta más adecuada para ti.

Valoración: escala Likert:

| Nº | PREGUNTAS | Valoración | | | | |
|---|---|------------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| DIMENSIÓN: económico | | | | | | |
| 01 | El colaborador cuenta con incentivos económicos por el cumplimiento de la jornada laboral. | | | | | |
| 02 | El colaborador tiene reconocimiento público o por escrito por su destacada labor. | | | | | |
| 03 | El esfuerzo laboral del colaborador es difundido con intensidad en la empresa. | | | | | |
| 04 | El colaborador tiene facilidades económicas para atender necesidades urgentes con su familia. | | | | | |
| 05 | Su centro laboral propicia condiciones de desarrollo económico para el colaborador y su familia. | | | | | |
| 06 | Cuando el colaborador cumple con las tareas de la empresa se proporciona bolsa económica para un retiro familiar. | | | | | |
| 07 | La empresa programa incentivos económicos que genere competitividad en el trabajo. | | | | | |
| DIMENSION: Capacitación de Personal. | | | | | | |
| 08 | La empresa cuenta con plan de capacitación para sus colaboradores | | | | | |
| 09 | La empresa tiene un plan de capacitación para sus colaboradores frente a los desafíos de la competencia actual. | | | | | |
| 10 | El colaborador asiste a la capacitación programada por la empresa. | | | | | |
| 11 | La empresa otorga facilidades para su capacitación personal de los colaboradores. | | | | | |
| 12 | El colaborador compromete participar para el desarrollo de capacitaciones programados por la empresa | | | | | |
| 13 | Las capacitaciones subvencionadas por la empresa tienen resultados favorables. | | | | | |
| 14 | Los programas de capacitación genera integración entre los trabajadores | | | | | |
| DIMENSION: Ascenso en el cargo. | | | | | | |
| 15 | La Empresa cuenta con un plan para promoción de sus colaboradores | | | | | |
| 16 | El colaborador participa en la elaboración del programa de ascensos en los puestos de trabajo. | | | | | |

| | | | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|--|
| 17 | La empresa para promocionar a sus colaboradores toma en cuenta la productividad en su trabajo | | | | | | |
| 18 | El colaborador es ascendido por su experiencia. | | | | | | |
| 19 | Las promociones y ascensos que realiza la empresa es programada | | | | | | |
| 20 | Las promociones y ascensos tiene resultados favorables para la empresa | | | | | | |

INSTRUMENTO PARA MEDIR: Desempeño laboral.

Estimados amigos: Les invito a responder las preguntas referentes al desempeño laboral. Lee atentamente y responde las preguntas del recuadro marcando con un aspa (y) la respuesta más adecuada para ti.

Valoración: escala Likert:

1) Nunca 2) Casi nunca 3) Algunas veces 4) Casi siempre 5) Siempre

| N° | PREGUNTAS | Valoración | | | | |
|---|--|------------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| DIMENSIÓN: cumplimiento de roles | | | | | | |
| 01 | Los trabajos se programan teniendo en cuenta las prioridades hechas para la producción | | | | | |
| 02 | La producción está basada de acuerdo a las preferencias de los clientes. | | | | | |
| 03 | Todas las actividades planificadas se cumplen estrictamente en la empresa. | | | | | |
| 04 | Se planifican las actividades para generar sobre tiempos en la empresa. | | | | | |
| 05 | El grupo de trabajo, es puntual y responsable en el cumplimiento de sus funciones. | | | | | |
| 06 | Existe la amplia colaboración e interés de cumplir con responsabilidad sus funciones asignadas | | | | | |
| 07 | Hay ánimos delo grupo de querer sobre salir en el trabajo que tiene que realizar. | | | | | |
| DIMENSION: Trabajo en equipo | | | | | | |
| 08 | El colaborador demuestra competitividad frente a losdesafios de la competencia actual. | | | | | |
| 09 | Los colaboradores orientan al equipo de trabajo para alcanzar una meta en común | | | | | |
| 10 | Los colaboradores conocen la convivencia con personas de diversos caracteres | | | | | |
| 11 | Los colaboradores están conscientes que su trabajo se fomenta el trabajo en equipo | | | | | |

| | | | | | | |
|------------------------------------|---|--|--|--|--|--|
| 12 | Considera que su empresa fomenta el trabajo en equipo | | | | | |
| 13 | La empresa considera que sus colaboradores tienen actitud de trabajo en equipo | | | | | |
| 14 | La empresa toma en cuenta la opinión de sus colaboradores en la toma de decisiones | | | | | |
| DIMENSION: Metas alcanzadas | | | | | | |
| 15 | El colaborador tiene claro los objetivos de la empresa | | | | | |
| 16 | Los colaboradores cumplen a tiempo las actividades programadas por la empresa | | | | | |
| 17 | La empresa programa reuniones de trabajo para dar a conocer los resultados alcanzados | | | | | |
| 18 | El colaborador tiene propósitos para alcanzar metas establecidas. | | | | | |
| 19 | La especialización realizada por el colaborador le da derecho a ocupar la plaza de especialidad | | | | | |
| 20 | Los puestos de trabajo requieren de personal especializado. | | | | | |