



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

TESIS

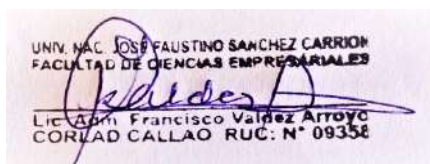
**INCENTIVOS LABORALES Y DESEMPEÑO DE LOS
TRABAJADORES DE LA EMPRESA SERVICIOS GENERALES
JACINTO ALOR S.A.C.; VÉGUETA, 2021.**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN
ADMINISTRACIÓN**

PRESENTADO POR LA BACHILLER:

RUTH CATERÍN RAMOS ZUÑIGA

ASESOR:



.....
LIC. ADM. FRANCISCO VALDEZ ARROYO

Huacho – Perú

2022

MIEMBROS DEL JURADO EVALUADOR

Dra. Flor Victoria Pichilingue Núñez
Presidente

Dra. Flor de María Garivay Torres
Secretario

Dr. Félix Gil Caro Soto
Vocal

Lic. Adm. Francisco Valdez Arroyo
Asesor

Título:

**INCENTIVOS LABORALES Y DESEMPEÑO DE LOS
TRABAJADORES DE LA EMPRESA SERVICIOS GENERALES
JACINTO ALOR S.A.C.; VÉGUETA, 2021**

DEDICATORIA

Dedico esta tesis primeramente a Dios, por acompañarme y ayudarme a lo largo de mi vida y carrera universitaria.

A mis padres por su apoyo incondicional, que siempre me impulsaron en mis estudios.

A toda mi familia y a todas las personas que son muy especiales para mí, que me brindaron su apoyo.

AGRADECIMIENTO

Agradecer a Dios por permitirme llegar tan lejos y haber guiado mis pasos a lo largo del camino.

Gracias a mis padres por alentarme día a día en el trayecto de mi carrera, fueron motor y motivo para nunca rendirme.

Finalmente agradecer a todas las personas que hicieron posible la realización de este proyecto de tesis.

ÍNDICE GENERAL

TITULO	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE GENERAL	iv
ÍNDICE DE TABLAS	vi
ÍNDICE DE FIGURAS	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
INTRODUCCIÓN	x

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática	01
1.2. Formulación del Problema	03
1.2.1. Problema General	03
1.2.2. Problemas Específicos	03
1.3. Objetivos de la Investigación	03
1.3.1. Objetivo General	03
1.3.2. Objetivos Específicos	04
1.4. Justificación de la investigación	04
1.5. Delimitación del estudio	04
1.6. Viabilidad del estudio	05

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la Investigación	06
2.1.1. Investigaciones internacionales	06
2.1.2. Investigaciones nacionales	07
2.2. Bases Teóricas	09
2.3. Definiciones de términos básicos	32
2.4. Hipótesis de investigación	34
2.4.1. Hipótesis General	34

2.4.2. Hipótesis Específicas	34
2.5. Operacionalización de las variables	34

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Diseño metodológico	36
3.2. Población y muestra	36
3.2.1. Población	36
3.2.2. Muestra	36
3.3. Técnicas de recolección de datos	37
3.4. Técnicas para el procesamiento de la información	37

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

4.1. Análisis de resultados	38
4.2. Contrastación de hipótesis	45

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN

5.1. Discusión de resultados	48
------------------------------	----

CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones	52
6.2. Recomendaciones	53

REFERENCIAS

7.1. Fuentes bibliográficas	54
7.2. Fuentes electrónicas	55

ANEXOS	57
---------------	-----------

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Resultado de las frecuencias absolutas y porcentuales de los indicadores de los incentivos monetarios	38
Tabla 2.	Resultado de las frecuencias absolutas y porcentuales de los indicadores de los incentivos no monetarios	39
Tabla 3.	Resultado de las frecuencias absolutas y porcentuales de los indicadores de la motivación del trabajador	40
Tabla 4.	Resultado de las frecuencias absolutas y porcentuales de los indicadores del ambiente de trabajo	42
Tabla 5.	Resultado de las frecuencias absolutas y porcentuales de los indicadores de la capacidad del trabajador	43
Tabla 6.	Pruebas de normalidad	44
Tabla 7.	Prueba de Pearson entre los incentivos laborales y desempeño laboral	45
Tabla 8.	Prueba de Pearson entre los incentivos monetarios y desempeño laboral	46
Tabla 9.	Prueba de Pearson entre los incentivos no monetarios y desempeño laboral	47

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1.	Incentivos monetarios	38
Figura 2.	Incentivos no monetarios	39
Figura 3.	Motivacion del trabajador	41
Figura 4.	Ambiente de trabajo	42
Figura 5.	Capacidad del trabajador	43

RESUMEN

Objetivo: Establecer de qué manera los incentivos laborales influyen en el desempeño de los trabajadores de la empresa Servicios Generales Jacinto Alor S.A.C.; Végueta, 2021.

Métodos: La presente investigación es de tipo básico, nivel es correlacional, diseño no experimental, enfoque cuantitativo. La población es de 22 trabajadores. La confiabilidad del instrumento se realizó mediante el coeficiente Alfa de Cronbach (0,873) y (0,944).

Resultados: Respecto a los incentivos laborales, en referencia a si ante una urgencia familiar, la entidad concede un permiso inmediato, reflejando flexibilidad en dichas situaciones el 72.7% mencionó que nunca y casi nunca; en referencia a si recibe incentivos económicos cuando realiza un trabajo meritorio, cuyos resultados sobresalen en su desempeño actual el 59.1% mencionó que nunca y casi nunca. Respecto al desempeño laboral, en referencia a si procura realizar tareas desafiantes de forma espontánea que conlleven a prestar un servicio de excelencia el 36.4% mencionó que nunca y casi nunca; en referencia a si la empresa cuenta de los equipos y materiales suficientes para desempeñar eficientemente su función el 59.1% mencionó que nunca y casi nunca; en referencia a si demuestran conocimiento y preparación en su puesto de trabajo el 50% mencionó que nunca y casi nunca.

Conclusión: Los incentivos laborales influyen significativamente en el desempeño de los trabajadores de la empresa Servicios Generales Jacinto Alor S.A.C.; Végueta, 2021; se estableció un vínculo positivo alto y muy significativo ya que el valor de la Prueba Pearson fue de 0.703 con un nivel de significancia de $p = 0.00$.

Palabras clave: Incentivos laborales y desempeño laboral.

ABSTRACT

Objective: To establish how work incentives influence the performance of the workers of the company Servicios Generales Jacinto Alor S.A.C.; Végueta, 2021. Methods: This research is of a basic type, level is correlational, non-experimental design, quantitative approach. The population is 22 workers. The reliability of the instrument was performed using Cronbach's Alpha coefficient (0.873) and (0.944). Results: Regarding work incentives, in reference to whether in the face of a family emergency, the entity grants an immediate permit, reflecting flexibility in said situations, 72.7% mentioned that never and almost never; In reference to whether they receive economic incentives when they do meritorious work, whose results stand out in their current performance, 59.1% mentioned that never and almost never. Regarding job performance, in reference to whether they try to spontaneously perform challenging tasks that lead to providing an excellent service, 36.4% mentioned that never and almost never; In reference to whether the company has sufficient equipment and materials to efficiently perform its function, 59.1% mentioned never and almost never; In reference to whether they demonstrate knowledge and preparation in their job, 50% mentioned that they never and almost never. Conclusion: Labor incentives significantly influence the performance of the workers of the company Servicios Generales Jacinto Alor S.A.C.; Vegeta, 2021; a high and highly significant positive link was established since the Pearson Test value was 0.703 with a significance level of $p = 0.00$.

Keywords: Work incentives and job performance.

INTRODUCCIÓN

El más importante desafío que desafían las empresas es la mejora constante de sus trabajadores, por lo que la dirección de recursos humanos tiene que ser eficientemente modificadora. En la actualidad, todas las empresas tienen que alentar a los colaboradores para que puedan generar las consecuencias estimadas, con eficacia y vigor, ya que estamos en una naturaleza profesional y globalizada, para el cual las empresas hacen lo posible por sus objetivos. Una herramienta que viene teniendo una enorme influencia en nuestro estado, son los esquemas de alicientes y premios. Los alicientes se han transformado en un elemento concluyente y requerido para conseguir el incremento en las cantidades de fabricación, acentuado así, su relevancia. A través de los reconocimientos, comisiones, bonos, ascensos, entre otros., es posible mejorar en gran medida el desempeño de los trabajadores, así como fomentan las conductas para lograr los resultados deseados.

Es por ello que tiene como objetivo general establecer de qué manera los incentivos laborales influyen en el desempeño de los trabajadores de la empresa Servicios Generales Jacinto Alor S.A.C.; Végueta, 2021.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

Hoy en día en el ambiente corporativo se ha logrado ver iniquidades que se llevan haciendo a los trabajadores en diferentes rubros. Es por ello que se han realizado diversos análisis internacionalmente, como el realizado en Ecuador. Zambrano (2020) por el cual señala que estas injusticias van en contra de los trabajadores respecto a sus pagos y beneficios sociales, ello eleva la insatisfacción laboral, la misma que se observa en el bajo desempeño, esto denota que las empresas solo se dedican en beneficiarse más y no en incentivar a su personal ya que con el esfuerzo que ellos realizan las empresas generan su crecimiento y rentabilidad. En este sentido, un estudio en Ecuador, Camacho (2015) afirma que los sueldos bajos y la prolongación de tiempo de labor y la imposición de disminuir los costos y los periodos de entrega, en relación estos concluyentes las compañías transgreden las leyes laborales. Debido a que no existe una adecuada inspección y falta de asociaciones.

En el territorio peruano, Revilla (2017) señala que el problema más habitual en las compañías, es que no hay premios convenientemente laborales, por ese motivo los trabajadores se sienten descontentos y reflejan un bajo desempeño, por lo que es importante contar con un gerente de recursos humanos dispuesto asumir el liderazgo, ser neutral y cambiar la política de la compañía, utilizando tácticas que favorezcan a la compañía y sus trabajadores. Por otro lado, Palomino (2018) enfatiza que hoy en día el gobierno gubernativo y la administración de recursos humanitarios, no hacen que se cumplan los valores de los trabajadores como competitivos efectivos, únicamente a las empresas le interesa su rentabilidad, es la realidad empresarial que se percibe en el presente.

El más importante desafío que desafían las empresas es la mejora constante de sus trabajadores, por lo que la dirección de recursos humanitarios tiene que ser eficientemente modificadora. En la actualidad, todas las empresas tienen que alentar a los colaboradores para que puedan generar las consecuencias estimadas, con eficacia

y vigor, ya que estamos en una naturaleza profesional y globalizada, para el cual las empresas hacen lo posible por sus objetivos. Una herramienta que viene teniendo una enorme influencia en nuestro estado, son los esquemas de alicientes y premios. Los alicientes se han transformado en un elemento concluyente y requerido para conseguir el incremento en las cantidades de fabricación, acentuado así, su relevancia. A través de los reconocimientos, comisiones, bonos, ascensos, entre otros., es posible mejorar en gran medida el desempeño de los trabajadores, así como fomentan las conductas para lograr los resultados deseados. Habiendo en cuenta esto, la actual indagación desea estar al tanto de como los incentivos laborales vienen influyendo en el cometido de los colaboradores de la compañía Servicios Generales Jacinto Alor S.A.C.; Végueta.

En la compañía Servicios Generales Jacinto Alor S.A.C. se ha observado el bajo desempeño mostrado por sus trabajadores, y esto se debe a diferentes motivos pues no se sienten comprometidos con su labor; la empresa no realiza una constante capacitación y actualización a sus trabajadores, por lo que se han detectado diversos errores en sus actividades; la empresa no origina zonas mecánicas y turnos en el que los trabajadores tengan que tomar pausas; la compañía poco se preocupa por la importancia al buen estado de salud de sus trabajadores.

Con respecto a los incentivos laborales también existen problemas en la empresa puesto que sus trabajadores perciben que su sueldo no refleja el desempeño que muestra, los trabajadores consideran que la empresa no valora sus aportes, por ello sienten que no crecen profesionalmente dentro de ella, así como al acceso a otros puestos mayores de trabajo; los trabajadores sienten que no pueden hablar y ser escuchados, ya que los superiores no toman en cuenta sus aportaciones, como tampoco son facultados para conseguir determinaciones y cambiar pesquisa, saberes y puntos de observación; la empresa no hace esfuerzos por realizar eventos sociales y que los trabajadores sean partícipes de ello, lo que genera una enorme desmotivación por parte de estos.

Si la empresa Servicios Generales Jacinto Alor S.A.C continúa presentando estos problemas tendrá repercusiones en su imagen frente al público, así como la disminución en su rentabilidad.

Por ello, se hace necesario que la empresa considere un procedimiento importante; realizando diligencias que apoyen a optimar los alicientes de la compañía hacia los trabajadores y a su vez optime los grados de desempeño.

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema General

¿De qué manera los incentivos laborales influyen en el desempeño de los trabajadores de la empresa Servicios Generales Jacinto Alor S.A.C.; Végueta, 2021?

1.2.2. Problemas Específico

- a. ¿De qué manera los incentivos monetarios influyen en el desempeño de los trabajadores de la empresa Servicios Generales Jacinto Alor S.A.C.; Végueta, 2021?
- b. ¿De qué manera los incentivos no monetarios influyen en el desempeño de los trabajadores de la empresa Servicios Generales Jacinto Alor S.A.C.; Végueta, 2021?

1.3. Objetivos de la Investigación

1.3.1. Objetivo General

Establecer de qué manera los incentivos laborales influyen en el desempeño de los trabajadores de la empresa Servicios Generales Jacinto Alor S.A.C.; Végueta, 2021.

1.3.2. Objetivos Específicos

- a. Establecer de qué manera los incentivos monetarios influyen en el desempeño de los trabajadores de la empresa Servicios Generales Jacinto Alor S.A.C.; Végueta, 2021.

- b. Establecer de qué manera los incentivos no monetarios influyen en el desempeño de los trabajadores de la empresa Servicios Generales Jacinto Alor S.A.C.; Végueta, 2021.

1.4. Justificación de la investigación

Justificación teórica

El valor teórico de la actual indagación además de enriquecer los conceptos sobre incentivos laborales y desempeño laboral, expondrá las terminaciones y consejos, formándose la misma como antecedente de indagación para labores futuras de indagación.

Relevancia social

La excelencia general de la actual indagación se encuadra en saber y optimar los incentivos laborales y cometido laboral en la compañía Servicios Generales Jacinto Alor S.A.C., para una interrelación positiva entre los trabajadores, el cual será de gran ayuda al cumplir con los objetivos y por una visión ambiciosa.

1.5. Delimitación del estudio

- Delimitación geográfica: empresa Servicios Generales Jacinto Alor S.A.C, provincia de Huaura, departamento de Lima.
- Delimitación temporal: mayo del año 2021 a diciembre del año 2021.
- Delimitación social: Personal de la empresa Servicios Generales Jacinto Alor S.A.C.
- Delimitación semántica: Alicientes laborales y cometido laboral.

Los alicientes laborales son las “retribuciones” elaboradas por la entidad a sus colaboradores (sueldos, recompensas, beneficios generales, congruencias de desarrollo, seguridad en el centro laboral, inspección abierta, aprobaciones, etc.) a cambio de los impuestos. Cada aliciente tiene un importe de provecho que es personal, ya que altera de persona a persona: lo que para uno es ventajoso, puede no serlo para otro (Chiavenato, 2015).

El desempeño laboral es un transcurso por el cual se calcula el desempeño completo del trabajador, es decir, su aportación completa a la entidad (Werther, Davis, & Guzmán, 2014).

1.6. Viabilidad del estudio

La tesis fue factible ya que se contó de medios monetarios, humanos y materiales; asimismo el tema de estudio se tuvo un acceso amplio respecto a libros, artículos científicos e informes de investigación.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Investigaciones internacionales

Meza (2021), “Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Mendotel S.A.”, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Guayaquil. Perú. Su propósito fue determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral. Es una investigación correlacional. La población fue 16203 trabajadores. Usó la encuesta. Sus resultados sustentan que el desempeño profesional incluye la valoración de las dimensiones motivación y capacidad, entre otros, el 19.4% de los encuestados se halló en una nivelación baja de motivación; en tanto el 33.9% de los colaboradores declaró tener una nivelación media en la diligencia de sus destrezas. Se concluye que el ambiente organizacional se vincula con la dimensión de desempeño profesional interviniendo en la producción del recurso humano de toda la entidad.

Zambrano, Zerda y Junco (2020), “Influencia de las relaciones interpersonales en el desempeño laboral del profesional de enfermería en el Hospital General IESS Babahoyo”, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Guayaquil. Ecuador. Su finalidad fue establecer la influencia que tienen las relaciones interpersonales en el desempeño laboral para determinar estrategias que mejoren las relaciones interpersonales. Es una investigación descriptivo y correlacional. La población 104 licenciadas. Utilizó el cuestionario. Sus resultados demuestran que un 24% de los colaboradores tiene escaso entendimiento y empatía ante los dilemas de parte de los compañeros. La indagación ultimó en que que las correlaciones interpersonales intervienen efectiva y expresivamente en el desempeño profesional del competitivo de enfermería del Hospital General IESS Babahoyo.

Terán (2016), “Análisis del plan de incentivos identificado en la motivación del talento humano del área comercial de una empresa importadora

de telefonía celular en la Ciudad de Guayaquil”, Universidad de Guayaquil, Guayaquil, Ecuador. Su objetivo fue elaborar un plan de incentivos que le sirva al Talento Humano del área comercial con el fin de elevar el nivel de motivación y satisfacción laboral. La investigación es de corte no-experimental de tipo transaccional. La población fue 10 personas. Utilizó la encuesta. Se concluyó que es viable hacer el procedimiento de alicientes con la finalidad de optimizar el ambiente laboral que presentemente se desenvuelve en la entidad y acrecentar el nivel de la diligencia de comercialización – producción del canal.

2.1.2. Investigaciones nacionales

Taza (2021), “Los incentivos laborales y su relación con la productividad en la empresa Atento Perú S.AC., sede Callao 2020”, Universidad Peruana de Ciencias e Informática. Lima. Perú. Su objetivo fue determinar la relación entre los incentivos laborales y la productividad. La investigación es de tipo descriptivo correlacional. La población fue 50 trabajadores. Utilizó la encuesta. Los resultados con relación a la variable incentivo profesional se consideraron las dimensiones: incentivos monetarios e incentivos no monetarios. En relación a los incentivos monetarios el 54 % indico que algunas veces el esbozo de comisiones le consiente alcanzar al propósito; y con respecto a los incentivos no monetarios el 4% indico que nunca la entidad tiene atención o paciencia a los colaboradores que estudian o se preparan asiduamente. En las Se concluye que hay correspondencia de los alicientes laborales y la producción en la entidad, apreciado por medio del coeficiente de correlación de Pearson (r), el cual fue de $Rho = 0.901$, proporcionando como producto un nivel de significancia bilateral de 0.000.

Huaman (2019), “Análisis de los incentivos laborales y el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Nuñoa - Melgar, 2018”, Universidad Nacional del Altiplano. Puno. Perú. Su objetivo fue analizar la aplicación de los incentivos laborales y el desempeño de los trabajadores. La investigación fue de tipo descriptiva, de diseño no experimental. La muestra estimada fue de 65 colaboradores del establecimiento. Utilizó el cuestionario.

Respecto a los resultados, los productos con respecto a la variable incentivos laborales se consideraron las dimensiones: incentivos no monetarios e incentivos monetarios. Con respecto a la dimensión incentivo no monetario el 43.1% aludieron que ninguna vez estimaron un procedimiento de instrucción que implique a todos los colaboradores. el 38.5% aludieron que casi nunca hay un grado de paciencia en los horarios para los colaboradores que están estudiando. Con respecto al desempeño laboral el 33.8% aludieron que hay ocasiones en que las horas de labor son suficientes para desenvolver las labores lo cual forma presión y cansancio. Se concluye que los resultados más reveladores para la variable alicientes laborales y que se indican en las dimensiones entretenidos, profesionales, pedagógicos y generales, es que se sitúan en el grado de medición casi nunca; para la variable cometido y que se indican en las dimensiones discernimiento y aptitud, es que se sitúan en el grado de medición aproximadamente siempre.

Lara y Mestanza (2018), “Incentivos laborales y motivación en los colaboradores de la empresa Autonort S.A. - Chimbote 2018”, Universidad San Pedro. Chimbote. Perú. Su objetivo fue analizar la relación entre incentivos laborales y motivación en los colaboradores. El diseño de investigación fue no experimental. La población fue 60 colaboradores. Utilizó la encuesta. Los resultados en correspondencia a los incentivos laborales, donde el 48% se manifiestan en disconformidad en que obtuvieron adiestramientos concernientes a sus puestos en los últimos periodos y el 38% se manifiestan en disconformidad en cuanto a si su entidad tiene manejos de agradecimiento y alicientes; en la dimensión incentivos no laborales un 2% se muestra en desacuerdo con el progreso de las exigencias complementarias que origina su entidad. Se concluye que hay correspondencia altamente reveladora entre los alicientes laborales y la motivación en los trabajadores de la entidad del Grupo Autonort S.A, 2018.

2.2. Bases teóricas

Variable independiente: Incentivos laborales

A. Definiciones

Chiavenato (2015) indica que son las “remuneraciones” elaboradas por la entidad a sus colaboradores (sueldos, recompensas, provechos sociales, oportunidades de desarrollo, certeza en el trabajo, inspección abierta, enaltecimientos, etc.) a cambio de las aportaciones. Cada aliciente tiene un importe de provecho que es personal, ya que varía de persona a persona: lo que para uno es ventajoso, puede no serlo para otro.

Para Snell y Bohlander (2013) define a los alicientes profesionales como un método de galardonar al colaborador por su cometido y logro en el centro laboral, consecuentemente, los resarcimientos o alicientes tienen que ser de acuerdo a la producción de la entidad (p. 24).

Según Sherman (2011) “El propósito de los alicientes es estimular a los trabajadores de una entidad para que así su cometido sea alto en aquellas diligencias con los métodos de resarcimiento, tales como el pago por hora, por antigüedad o entrambos” (p.59)

Caso (2009) nos alude que el aliciente laboral, precisamos como aliciente a una parte inconstante del sueldo o un agradecimiento que recompensa un resultado mejor al exigible. Esta consecuencia se tiene que lograr a cambio de un sueldo fijo y es adeudo de la entidad que así se efectúe.

B. Dimensiones

Conforme con Chiavenato (2009), otorgar una retribución a los trabajadores por su tiempo de consagración a las diligencias encaminadas al desarrollo organizacional, no es apto para legalizar la solidificación de los propósitos proyectados, por consiguiente, merece conceder con asiduidad alicientes que estimulen al recurso humanitario a esmerarse por desenvolver sus ocupaciones con notable habilidad, prevaleciendo su cometido presente, cuyos beneficios lleven a reconocer resultados provechosos que favorezcan la sostenibilidad profesional de la empresa en el rubro envuelto.

Hoy en día, distintas empresas eligen por conceder premios en generalidad financieros. En consecuencia, los alicientes se orientan en el logro de consecuencias que orientan a resumir los objetivos pronosticados, también, se otorgan conforme

con el cargo redimido o por capacidades personales en cada integrante. Las dimensiones son:

a. Incentivos económicos

Estos alicientes se utilizan bastante en el contexto laboral, como un estímulo de forma mecánica donde el colaborador se ve ayudado con algo muy enlazado al salario distinguido. Sus principales indicadores son los subsiguientes: Premios por cometido extraordinario, premios concernientes a la antigüedad del trabajador y premios por logro de propósitos.

b. Incentivos no económicos

Este tipo de aliciente es uno de los más acreditados al momento de motivar al trabajador no únicamente económicamente sino en otros semblantes. Son aquellos que la entidad usa para reconocer la labor y el brío superior que los colaboradores hacen. Sus indicadores son: manejos de arreglo, contextos profesionales, reconocimiento de la labor, crecimiento del compromiso y alineación y progreso competitivo.

C. Objetivo de los incentivos

Sherman (2011) menciona que el imparcial de los alicientes es motivar a los trabajadores de una entidad para que su producción sea mucho mejor en ciertas diligencias ejecutadas. Las organizaciones intentan lograr con la diligencia de los procedimientos de alicientes optimar el nivel de producción de los trabajadores, para que éste se ponga en marcha, es obligatorio que los procedimientos congreguen las subsiguientes peculiaridades como:

- El aliciente tiene que ser provechoso tanto para el colaborador como para la organización.
- Los proyectos tienen que ser claros y de fácil comprensión para los colaboradores.
- Los proyectos tienen que tener la cabida para transbordar el registro de la elaboración dentro de la organización.

D. Otra categorización de alicientes laborales

(Werther & Davis, 1995) indican que los alicientes alcanzan catalogarse como cuantitativos y cualitativos:

Alicientes Cuantitativos: Estos logran ser:

- Alicientes Financieros: Es toda remuneración que hace la entidad a sus trabajadores pueden ser acrecentamientos de pagos, bonos, indemnizaciones cada año, beneficios, rentas, complementos de paga.

Alicientes cualitativos: Estos logran ser:

- Alicientes profesionales: Es todo aliciente relacionado únicamente al semblante profesional y su superior cometido como: traslado, jornadas dúctiles, colocación, bienestar en el trabajo.
- Alicientes entretenidos: La entidad ofrece contextos de reposo, esparcimiento y recreación al trabajador y en varias ocasiones a sus familiares.
- Alicientes pedagógicos: La entidad otorga la congruencia al trabajador de aprender o instruirse para ser más eficaz en las ocupaciones que ejerce.
- Alicientes sociales: La entidad brinda al trabajador agradecimientos públicos.

E. Utilidades de los programas de retribución de alicientes

Según Sherman (2011) alude ciertas preeminencias de las presentaciones de alicientes las cuales son las subsiguientes: Los alicientes orientan los bríos de los trabajadores en propósitos determinados de cometido. Brindan una motivación efectiva que origina significativos beneficios para el trabajador y la empresa, las retribuciones de alicientes coste inconstantes que se vinculan con el lucro de los resultados, los sueldos bases son costos determinados que en gran medida necesitan de correspondencia con el beneficio, los resarcimientos de alicientes se atañen claramente con el cometido de operación. Si se efectúa los propósitos de operaciones (cuantía, aptitud o entrambos), pagan los alicientes de lo contrario, se estancan los alicientes.

El resarcimiento de alicientes tiene que ver como el individuo se desenvuelve en su zona de labor, ya que le pone un superior cometido en su trabajo.

F. Inconvenientes del programa de retribuciones de alicientes

Según Sherman (2011) indica algunas desventajas de las presentaciones de alicientes.

El hecho de que las personas no puedan conseguir obtener la complacencia de sus necesidades pueden causar que se vean imposibilitadas al momento de lograr un propósito o un aliciente en específico, proporcionando como consecuencia el desconcierto y este puede deducir en el buen cometido laboral dentro de la entidad produciendo desventajas sobre otros, que son:

- Fracaso: Es la apariencia de un obstáculo en el lucro de los propósitos la cual genera un contexto contenido y una rigidez en el.
- Problemas: Envuelve un contexto de selección en el que las exigencias y cosas son inadaptables.

En el momento en el que el colaborador, no alcanza al propósito se frustra y empieza a ejercer mal sus funciones en la organización, esto puede ser propagado a los demás colaboradores de la organización, por eso se tiene que colocar propósitos asequibles para todos.

G. Indemnización de la entidad

Robbins y Coulter (2010) señalan que los administradores tienen que promover un procedimiento de resarcimiento que irradie el ambiente cambiante del lugar y del sitio de labor a fin de conservar causada a las personas. El resarcimiento de la entidad puede contener diferentes tipologías de alicientes, como pagas y sueldos base, pagos y salarios extras, desembolsos como alicientes y otros provechos y servicios. Algunas empresas brindan a los trabajadores algunos inusitados, pero públicos, provechos.

Los métodos inconstantes de pago, y su correspondencia con la motivación del trabajador. No obstante, varios componentes intervienen en el esbozo del método de resarcimiento de una empresa, la tolerancia es una importancia fundamental. El procedimiento habitual de pago tuvo un tiempo firme cuando el salario a un trabajador se encontraba establecido principalmente por ser antiguo y

el nivel del empleo. Dados los ambientes dinámicos que afrontan las compañías en el presente, la preferencia es realizar métodos de pago más dúctiles y disminuir el número de niveles de remuneraciones. No obstante, cualquiera que sea el procedimiento que tomen los administradores, tienen que instituir un método de resarcimientos equitativo, imparcial y motivante, que consienta a las empresas incorporar y conservar una potencia de labor perspicaz y competente.

H. Importancia en las exigencias del colaborador

Billikopf (2009), manifiesta importancia en las exigencias de los colaboradores valer por valorar su comodidad, tanto particular como profesional. El comportamiento amable usual, la permanencia laboral seguridad de trabajo, la paga justa y los contextos sanos y seguros de labor recubren categoría fundamental para el trabajador. Cuando no se presta cuidado a aquellas obligaciones la falta de complacencia puede frenar la producción. Un colaborador desencantado expongo, en el momento que inicié a laborar aquí trabajaba bastante. Actualmente trato de conservar mi lugar de trabajo, pero hago lo menos viable.

I. Procedimiento de alicientes

Chiavenato (2015), aclara que un procedimiento de aliciente acomoda un instrumento que aprueba a aumentar la seguridad del desarrollo, en el momento que muestra los subsiguientes elementos:

- Posibilita el cálculo de consecuencias fijas inscritas por cada zona de la empresa.
- Enuncia una correspondencia imparcial entre el brío consignado por el trabajador con la cantidad de consecuencias circunscritas.
- Eficacia en la valoración de las consecuencias formadas, lo cual, consienta poner en marcha ejercicios favorables para optimar los obstáculos reconocidos de manera pertinente.
- Superioridad de la aptitud del trabajo realizado, tales como, la cantidad de los propósitos establecidos, proporcionando la inspección de cada diligencia fijada.

- Establecer con exactitud los precios incididos en el progreso de una diligencia determinada.

J. Motivación y alicientes

Con relación Di Stefano y Alderete (2003) informan que dificultosamente fundaran entidades en las que los individuos desplieguen su capacidad si no somos aptos de concebir las claves que intervienen en sus modos y actitudes. Saber desigualar los elementos motivacionales y por ende los alicientes es uno de las pautas iniciales. En primer lugar, se encuentran las estimulaciones o alicientes íntimos (aquellas diligencias que hacemos por la pura complacencia de realizarlas), los externos (las que hacemos a cambio de premios) y las sociales (aquellas que hacemos porque al realizarlo nos darán un premio o un mejor puesto en nuestro trabajo).

K. Teoría de motivación

Chiavenato (2015) señala las teorías más importantes que se apoyan motivación.

a. Pirámide de necesidades de Maslow

Esta postulada por Abraham Maslow y cuyo fundamento está en la jerarquía o pirámide de necesidades, mejor dicho, se puede clasificar de forma ordenada las necesidades y de influencia en la conducta. Se han identificado las siguientes necesidades:

- Los requerimientos funcionales son aquellos requerimientos que se relacionan con la alimentación, habitación y protección en oposición a la tristeza o dolor. Además, son conocidas como necesidades biológicas y requieren satisfacción circular y repetitiva que asegure la subsistencia de la persona.
- Las necesidades de seguridad son aquellas de libertad de riesgo (existentes o ficticio) y protección en oposición a advertencias del ambiente externo. Además, se encuentra ligado a la subsistencia de la persona.

- Las necesidades sociales son aquellas relacionadas con la amistad, intervención, pertenecer a grupos, amor y estima. Se vinculan con otros individuos y con las ganas de brindar y aceptar.
- Las necesidades de estima están vinculadas a la manera como el individuo nota y hace evaluación.
- Las necesidades de autorrealización son aquellas de mayor relevancia en el individuo y le dictan a cómo desarrollar y sus cualidades y capacidades. Conocidas necesidades humanas que están ubicadas en la cima de la pirámide y muestran su desempeño que realiza cada persona por alcanzar su propia cabida y su desarrollo de forma incesante en el lapso de la existencia.

En concreto, hay dos tipos de necesidades, se encuentran ubicadas en orden primario como las necesidades funcionales y las necesidades de certeza, y éstas serán indemnizadas externamente y aquellas de orden secundario que la persona satisface interiormente.

b. Teoría ERC

La teoría ERC fue fundamentada por psicólogo Clayton Alderfer el cual laboró con la pirámide de Maslow, aunque la alineo a través de la indagación empírica e hizo un resumen acerca de los requerimientos de las existencias, los requerimientos de relaciones y los requerimientos de crecimiento por ello se denominó la teoría ERC.

- Las necesidades de existencia señalan la comodidad física: la realidad, la conservación y a la subsistencia.
- Los requerimientos de vínculo hacen alusión el anhelo de interrelación con otros individuos, mejor dicho, la interacciones en la sociedad.
- Los requerimientos de desarrollo indican al incremento de la capacidad del individuo y las aspiraciones de crecer de cada persona. Implican un conjunto de elementos intrínsecos, también la de autorrealización.

c. Teoría de los dos elementos de Herzberg

Esta hipótesis fue postulada Frederick Herzberg manifiesta que la motivación de los individuos de dos factores que se encuentran bastante vinculados.

- Los factores higiénicos son las situaciones laborales que se encuentran cerca del individuo. Implica establecimientos físicos, las remuneración y contribuciones en sociedad, las habilidades de la organización, la formas de liderar, el ambiente organizacional, los vínculos entre el personal y la dirección, las reglamentaciones internas, las ocasiones de crecimiento, los vínculos entre compañeros, entre otros. Como el ambiente laboral. En el ejercicio de la práctica, son los factores higiénicos sus capacidades se limitada para influenciar de los trabajadores. El término “higiene” manifiesta una forma de tener prevención y una naturaleza precavido. En el caso los factores son buenos impiden la insatisfacción, puesto que influyen en la conducta, aunque no consigue alzar de manera importante ni duradera la complacencia de la persona. Pero, cuando son inestables poseen una consecuencia de disgusto. Por tal razón los conocidos factores de insatisfacción comprenden:
 - La remuneración recibida.
 - Contribuciones sociales recibidas.
 - Ambientes de trabajo y comodidad.
 - Nexos con el administrador.
 - Nexos entre colaboradores y concordia.
 - Políticas de la empresa.

Los factores higiénicos son vinculados con los externos de la persona y con los requerimientos principales.

- Los elementos motivacionales se relacionan con el contorno ocupacional y todo lo relacionado a esta. Creación de una satisfacción perdurable e incrementan la productividad a grados de supremacía. En el caso de que los factores motivación sean eficaces incrementan de forma sustancial la complacencia de las personas y en el caso en el que son escasos terminan con esta. Estos factores son:
 - El absoluto uso de capacidades del individuo.
 - La elección independiente en la toma de fallos y así como al realizar la labor.

- Cumplir con todas las obligaciones laborales.
- Determinación clara de los objetivos y la metas que guardan relación con las labores.
- Evaluación del propio desempeño.

Estos factores son aquellas situaciones internas de la persona que la conllevan a sentirse satisfecho y realizar personalmente. Son vinculados con las necesidades secundarias.

Herzberg concluye que los factores que están a cargo de la satisfacción profesional son diversos que provocan sentirse insatisfecho y no tiene vinculados a ellos.

d. Teoría del significado de propósitos

El psicólogo estadounidense Edwin Locke manifiesta que un pilar primordial de motivación son las ganas de esforzarse para lograr lo propuesto. Manifiesta que el individuo lo que va realizar y el esfuerzo que deberá realizar para conseguirlo. Esta teoría examina la consecuencia que la determinación de objetivos, los retos y la realimentación pueden provocar el esfuerzo del individuo. El psicólogo manifiesta distintos elementos para la definir los objetivos:

- Lo primordial de los objetivos es dar motivación a los individuos.
- Cuando los objetivos son específicos ayudan a la mejora del desempeño de cada persona.
- Cuando los objetivos son complejos y son aprobados, estos ayudan a mejorar gradualmente el desempeño de aquellos objetivos de mayor facilidad.
- La realimentación provocada por alcanzar los objetivos beneficia un buen desempeño.

Esta teoría de basa en estos términos:

- Los objetivos especificados y de mayor dificultad de lograr conllevan a buenos frutos de los objetivos extendidos y de manera general. Detallar cada objetivo trabaja como un estímulo interno.
- Si el individuo aprueba el objetivo y tiene capacitación, en medida que este sea más complejo mayor será el grado de esfuerzo. Cuando un individuo se

compromete con un objetivo de mayor dificultad este ejecuta su mayor esfuerzo.

- El individuo realiza un desempeño mejor cuando recibe realimentación acerca de lo que avanza en su objetivo y aquello le brinda información lo que realiza y lo debe realizar. La realimentación es un hilo conductor de conducta. En el caso de que esta se genera por sí sola, mejor dicho, que el mismo individuo inspecciona su esfuerzo y avance, tendrá mayor poder que aquella lograr a través de un elemento externo.
- Algunos individuos tienen preferencia con aquellos objetivos determinados por el director. Aunque, el individuo por lo a menudo tiene una conducta más cuando tiene una participación en la definición de sus propios objetivos, ya que es un propósito que él quiere lograr.
- La eficacia personal quiere decir que la persona tiene la una seguridad certera que tiene la capacitar la labor que se le ha pedido. Cuanto nivel grado sea la eficacia de los trabajadores, mayor nivel de confianza tenga pueda realizar su labor con éxito. Los individuos tienen un menor nivel de eficacia tienen una mayor tendencia a dejar sus labores y a renunciar de sus esfuerzos; entretanto, los trabajadores que tienen mayor nivel de eficacia personal tiene una tendencia a luchar de manera ardua. Estas corresponden a la realimentación mala con mayor nivel de especificación.
- No se trabaja de igual forma con la definición de los objetivos de cada individuo. Los efectos positivos cuando la labor es sencilla, distinguida y autónoma. En el caso de que haya existencia de mayor nivel de interdependencia en las labores, al momento de fijar objetivos será de mayor agrado.

De acuerdo con la hipótesis de la definición de propósitos hay cuatro sistemáticas principales para dar motivación a los individuos:

- El efectivo. No es solamente lo que motiva, este tan solo tiene que aplicar con los siguientes métodos.
- Detallar los objetivos.
- Intervención al momento de decidir y definir los objetivos.

- Volver a diseñar el empleo y las labores, de forma que constituye un reto de gran magnitud y concede más cargo a los individuos.

e. Teoría de las expectativas

Es llamada también como la hipótesis de las expectativas, y trata que las necesidades humanas serán satisfechas que se ve algunas conductas.

En una circunstancia, los individuos deben elegir por distintas conductas que pueden hacer satisfechas sus necesidades.

Esta teoría da una aplicación de la manera en cómo las personas escogen una conducta entre un grupo de alternativas. Está basado en un postulado que parece sencillo, de que los individuos eligen los comportamientos que piensan que tienen un efecto sobre ellos (recompensas como salario, reconocimiento y éxito) y como resultado un atrae ya que satisfacen su necesidad particular. Este principio, la teoría refleja el análisis y la predicción de las conductas que los individuos escogen.

Esta teoría consiste que los individuos están motivados cuando sienten que cumplirá la labor (resulta intervalo) y que las retribuciones (último resultado) que llevan por ello deberá ser alta en vez del desempeño que hayan realizado.

La hipótesis de las expectativas por Vroom señala que consiste en tres definiciones:

- La valencia es lo esencial brindado a cierta retribución. Las preferencias personales (valencias) por ciertos resultados finales, el cual hacer que se recuerde la teoría del campo de Lewin. Una valencia buena señala lo que quiere el eludir un resultado final.
- La expectativa es cuando se carece del esfuerzo que orientara el desempeño que se desea. Hay recursos que orientan a una consecuencia final La estimulación es el procedimiento se encuentra regido la elección entre distintas conductas.
- La instrumentalidad es cuando se carece del desempeño está vinculado con las retribuciones que se desean. Se determina un vínculo entre causa y efecto entre el resultado intermedio final. El instrumento presenta valores desde +1.0 a -1.0, como también los coeficientes correlación de grado estadístico que se liga de forma directa o no el resultado final. Si la persona nota que no tiene

vínculo entre la producción eminente y una recompensación monetaria, el instrumento es vacío, mejor dicho, la productividad no es utilizada para tener mayores ingresos.

Según Vroom, existen tres factores que motivan a las personas al momento de realizar:

- Los objetivos de cada persona, es decir, las ganas de lograr el propósito. Ciertos propósitos de cada persona son la remuneración, la aprobación social y de ser reconocido. Un individuo tiene la posibilidad de lograr en simultáneo distintos propósitos.
- El vínculo que se descubre entre una producción elevada y el lucro de los propósitos de cada individuo. Cuando un individuo está pensando en un propósito esencial es lograr un sueldo más elevado, puede una alta motivación para realizar más. Aunque si para el individuo es primordial ser aceptado por los demás integrantes de su equipo, llegar por debajo de su nivel de que el mismo equipo al determinado con una regla informal. En tal caso, hay posibilidad que el grupo rechace tal conducta.
- Apreciación de la habilidad de cada persona de influenciar en el mismo grado de productividad. Cuando el individuo decide hacer grandes esfuerzos se dará en el resultado, tendrá una tendencia a tener más empeño.

Variable dependiente: Desempeño laboral

A. Definiciones

Robbins y Coulter (2014) explican acerca del cometido profesional significa la sumatoria sobre las consecuencias de completamente los ejercicios laborales de la empresa (p. 271).

Louffat (2012) menciona acerca del desempeño laboral es el encargado de estimar habitualmente, regularmente la efectividad y efectividad sobre el empleado en realización de sus labores actuales (p. 159).

Daff y Marcic (2010) aluden que el cometido profesional significa la cabida acerca de la entidad hacia el alcance sus finalidades, usando los procedimientos de manera eficientemente y eficazmente. (p. 10).

Chiavenato (2011) mienta que el ejercicio profesional significa un proceso a fin de impulsar o calificar el importe, preeminencia y caracteres de ser humano (p. 202).

B. Dimensiones

Snell y Bohlander (2013) indican que el cometido profesional hace referencia a una labor sobre distintos factores, aunque es posible minimiza en tres temas primordiales:

a. Motivación

Se puede recalcar que el estímulo profesional hace referencia a la cuantía de bríos que un ser humano emplea con el fin de conseguir un propósito o hacer un trabajo. Debido a esto su valor, porque su estudio expresa todas las inconstantes que dificultan el lucro de propósitos sobre un trabajo y, de igual modo esta pesquisa significa provechosa con el fin de mejorar el cometido de los individuos, esto lleva en dirección a acrecentar cierto adeudo por entrambas partes y, ayudar a optimar el ambiente institucional.

- Anhelos de profesión.
- Problema del trabajador.
- Fracaso.
- Objetivos / Expectaciones.

b. Ambiente

Alguna de las causas relevantes en el cometido de los empleados, es indudablemente el medio que los encierra, aquel tiene que ser cómodo, y depare fianza, que no cuente con muchos procedimientos de inspección, inspección o resguardo, que brinde cierto movimiento interpretado como independencia.

- Dispositivo / Materia prima.
- Esbozo del cargo.
- Contextos económicos.
- Pautas y manejos.

- Soporte de la dirección.
- Estatutos y ordenamiento.

c. Capacidad

Las compañías han entendido la relevancia de contar con dicho empleado competente a fin de lograr conseguir efectos efectivos y con mayor provecho en lo financiero, aptitud, en lo conveniente con el colaborador y en la asociación.

- Destrezas sistemáticas.
- Destrezas interpersonales.
- Destrezas de arreglo de dilemas.
- Destrezas metódicas.
- Destrezas de diálogo.
- Restricciones mecánicas.

C. Medición del desempeño

Robbins y Coulter (2014) aluden que todos los directores logran encontrarse prudentes de cuales disposiciones les brindarán el informe que solicitan para decidir la magnitud de ejercicio en sus entidades. Dentro de las más usadas se encuentran:

- La producción organizacional

El vocablo producción hace referencia a la cuantía de pertenencias y servicios derivados fraccionada entre las provisiones requeridas para formar esa magnitud de realización. De tal modo entidades como sus componentes de ejercicio personales anhelan ser provechosas. Su finalidad es elaborar la superior cifras de pertenencias y servicios empleando las menos cifras de recursos. La magnitud de realización se puntualiza en función de los gastos que acoge la entidad por la transacción de los recursos (valor de transacción por unidades cedidas). Además, la suma de los recursos se cuantifica en función del valor en que comete la entidad por conseguir y transformar los bienes en realización.

Acrecentar la correspondencia de ambas disposiciones (recurso y rendimiento) es uno de los objetivos de los encargados. Ciertamente, el superior modo de obtenerlo es incrementando dicho costo de la fabricación. Pero, en el muy profesional medio actual, naturalmente esa no sería una alternativa. La única distinta opción, consecuentemente, es aminorar el gasto en recursos. ¿De qué forma? Alcanzando un ejercicio laboral superiormente eficaz, así como disminuyendo, consiguientemente, los gastos de la entidad.

- La efectividad organizacional

La efectividad organizacional es una medida de cuánto son convenientes las finalidades de la organización y qué tan efectivamente se están realizando. Simboliza la intención definitiva hacia los encargados y es aquello que orienta sus determinaciones en materia de proyecto de planificación y ejercicios laborales y de ordenación del quehacer de los colaboradores.

- Las categorizaciones productoras y corporativas

Las distribuciones o rankings forman de modo tradicional de evaluación usada por los encargados para calcular el ejercicio de sus empresas.

Las distribuciones son fijas por mediciones determinadas de ejercicio, y cada listado se sustenta en diversos factores. Ejemplificando, las óptimas empresas con respecto a laburar son escogidas partiendo de las réplicas que brindan infinidad de funcionarios elegidos al azar a un interrogatorio distinguido como “The Great Place to Work – Trust Index” y en materiales contestados por miles de encargados, incorporando una auditoría establecidas por el Instituto Great Place to Work. Dichas distribuciones brindan a los encargados y a otros seres humanos fascinados un signo lo bueno que se ejercen sus entidades comparadas con otras.

D. Control del desempeño laboral

Robbins y Coulter (2014) aluden que los jefes poseen como cargo la administración del componente humanitario asimismo inspeccionar su utilidad; en otras palabras, todo ello alcanza de que los bríos por la labor de los trabajadores se hallen en las situaciones necesarias y la aptitud para que las metas propuestas se precisen. ¿Qué tienen que realizar los administradores para lograrlo?

Fundamentarse en el componente de control: valorando el beneficio existente, realizando un balance con el estándar y si requiere enmendarlo. Es muy importante que los administradores ofrezcan una retroalimentación acerca del beneficio y que se encuentren preparados a elaborar ejercicios rígidos para efectuar las reglas que mandan dentro de la entidad.

¿Qué indica tener una retroalimentación efectiva acerca del desempeño?
¿Tiene por hábito llevar un orden acerca de las labores, análisis y pruebas que se hacen semestralmente? En casi todas las cuestiones, la primordial razón es que nos agrada tener discernimiento acerca de la labor que venimos haciendo. Sentimos el requerimiento de saber que tan bueno lo estamos realizando.

Es primordial que los administradores ofrezcan una retroalimentación a sus trabajadores, ello porque es exacto que estos posean discernimiento si su cometido naturalmente es el adecuado. Si se origina una retroalimentación acerca del desempeño, ambos lados requieren sentirse oídos, comprendidos y estimados; de esta forma se lograrán conseguir buenas producciones. En una investigación provechosa del desempeño, las entidades tienen la oportunidad de brindar importe a las normas de la entidad, fortalecer la sabiduría organizacional y evolucionar hacia el lucro de lo presentado. En circunstancias, sin embargo, la retroalimentación sobre el cometido no causa los productos esperados. En ciertas circunstancias, posiblemente se requiera organizar ejercicios rígidos para solucionar el dilema.

E. Normas de ejercicio laboral

Hellriegel, Jackson, Slocum y Franklin (2017) mencionan que si se ponen en marcha tres contextos, puede crearse una regla acerca de cometido:

- En primera instancia, existe una regla de conducta apropiada para los miembros del grupo.
- En segunda instancia, se requiere que los miembros revelen su conformidad en correspondencia a la regla general. Como cuando casi todos los miembros tienen juicios en correspondencia al ritmo de trabajo que resulta suficiente, entonces el grupo no creará una gran eficacia.

- En tercera instancia, se requiere que los miembros amparen las reglas personales mediante un procedimiento de gratificaciones y escarmientos.

Las normas explicadas anteriormente disminuyen las probabilidades de que un miembro del grupo sea estimado como alguien inepto. En otras palabras, ser un miembro del grupo que no brinda alta colaboración al beneficio a este, pero que sí se ve indemnizando por el brío de los demás miembros. Si se asigna a los alumnos un trabajo para obtener una nota, por lo habitual éstos muestran su molestia por este individuo.

Los grupos eficaces saben que para solucionar estos problemas se requiere asignar normas precisas que pongan en claro lo que se desea y dan compromiso a cada miembro del grupo para que efectúen su labor determinada. La totalidad de los alumnos quieren que sus compañeros los admitan y no buscan sacar provecho de otros. Sin embargo, si aquellas normas del equipo no se encuentran imparciales, posiblemente desconozcan qué es lo que se desea de ellos.

D. Propósitos en una valoración de desempeño

Chiavenato (2011) menciona que la evaluación del desempeño está dando parte a incalculables exhibiciones a favor y otras sin duda en oposición. Pero, poco se ha hecho para verificar, de modo efectivo y ordenado, sus resultados. Con el presunto de que la elección de bienes humanitarios hace referencia a un caso de supervisión de cualidad en el recibimiento de la sustancia originaria, existirá quien comunique que la estimación del desempeño se refiere a una clase de registro sobre cualidad en la línea de montaje. Los dos emblemas hacen referencia a una postura inactiva, subordinada y fatal del ser humano que se justiprecia en correlación con la entidad de que es miembro, o aspira serlo; y también un esbozo inflexible, mecánico, deshecho y confinado del medio humano.

La estimación del ejercicio no es fin realmente, en cambio un utensilio, un conducto, un utensilio a fin de optimizar los productos de los recursos humanos de la entidad. Para obtener esa meta primordial (optimizar los productos de los recursos humanos de dicha entidad), la apreciación del desempeño aspira conseguir distintos propósitos intermedios:

- Correlación de la persona.

- Adiestramiento.
- Impulso.
- Aliciente jornal por un óptimo ejercicio.
- Progreso de las relaciones humanas a través de directores y empleados.
- Autoperfeccionamiento del funcionario.
- Informe fundamental en relación con la averiguación sobre recursos humanos.
- Aprecio de la capacidad del progreso de los funcionarios.
- Aliciente para un superior rendimiento.
- Entendimiento sobre los indicadores de señalizadores de la entidad.
- Retroalimentación (feedback) de informe al humano evaluada.
- Otras determinaciones de personal, así como transferencias, contrataciones, entre otros.

Resumidamente, los objetos principales de la estimación del ejercicio se pueden revelar en tres etapas:

- Admitir aptitudes de evaluación del potencial humano a fin de decidir su pleno uso.
- Admitir que los recursos humanos se usen como una fundamental superioridad competente de la empresa, cuyo rendimiento logra suceder, claramente, conforme el modo de gobierno.
- Prometer ocasiones de incremento y disposiciones de intervención segura a todos los integrantes de la empresa, sin abandonar las metas organizacionales y las metas de los humanos.

E. Importancia de una evaluación de desempeño

Werther, Davis y Guzmán (2014) mencionan que la función de capital humano ha sido transformado en una causa importante en las empresas, debido a que uno de los esenciales objetivos de los directores es saber el costo adjunto que cada colaborador colabora a la entidad, asimismo el aseguramiento de la obtención de las metas corporativas y su participación los efectos últimos.

Por estos motivos, es necesario que cada entidad tenga un procedimiento sensato de apreciación del ejercicio, en el cual cada inspector y administrador analice el progreso, obtenciones y obstáculos que cada funcionario siente en sus zonas del centro laboral. El procedimiento de apreciación de desempeño puede empezarse con una explicación del funcionario que necesita estar informado si ha logrado las metas que le fueron asignadas, sus interpretaciones usuales y, a veces, recomendaciones respecto a qué manera perfeccionar la elaboración, después, este componente será examinado y acreditado por el encargado intermedio, y pro último por el apoderado de cada sector. Conforme con las explicaciones del inspector y el encarado, el funcionario alcanza una puntuación que logre ser extraordinaria, satisfactoria o defectuosa, en algunas ocasiones.

Los provechos que se obtiene cuando se estima en modo metodológico son diversos:

- Aclara las metas y finalidades del sector al que corresponde el funcionario.
- El funcionario conoce para dónde se dirige la asociación y el sector.
- Admite hallar los nuevos propósitos y ocasiones que son prometidos a los funcionarios.
- Puntualiza explícitamente y en modo cooperador las finalidades, intenciones e indicadores del cargo.
- Admite registrar los recursos que permanecen activos o que eran demandados con la finalidad de la obtención de las metas.
- Ajusta un factor patentizado por escrito de los efectos de cada funcionario, lo que admite elegir determinaciones con respecto al proyecto de carrera, desarrollos y pagas.
- Perfecciona el diálogo y comprensión entre directivo y empleado, en otros términos, cambiar perspectivas con respecto a la entidad y las trabajos periódicas.
- Forma la ocasión de correlación a través de directores y funcionarios, lo que admite cambiar perspectivas acerca de la entidad.

F. Peculiaridades que conducen a un alto desempeño

Hellriegel, Jackson y Slocum (2009) aluden que en el tiempo en que se llega al periodo sobre desempeño, los participantes por lo habitual se fían en los otros y los admiten y permanecen concentrados en conseguir sus finalidades. A medida que los tiempos límite y los términos se allegan, los grupos frecuentemente cambian a un modo de desempeño productivamente.

A resultado de ejecutar los quehaceres, se basan y promueven diferentes perspectivas (en lugar del somos uno). Los participantes están prevenidos a correr la amenaza de exponer opiniones “maniáticas” sin pavor a que sean despreciados por el agrupamiento. Algunos atienden a otros con concentración y suministran feedback puntual para centrarse todos en las ocupaciones del agrupamiento y vigorizar una impresión de finalidades claras y compartidas. El mando del agrupamiento se caracteriza por ser dúctil y posiblemente cambie de un participante a otro, pendiendo de quiénes posean perfectamente cabida en relación con solventar un dilema personal. El agrupamiento admite la situación que hay discrepancias y disconformidades y labora con el fin de solucionarlos en participación y con frenesí. El agrupamiento trata de conseguir un consentimiento acerca de asuntos significativos y de impedir la política en su interior. Las peculiaridades subsiguientes transbordan a un desempeño elevado:

- Los integrantes gobiernan su brío hacia el objetivo de ejecutar los sucesos (conductas de trabajos) y asimismo de fundar conexiones y técnicas interpersonales provechosas (conductas de relaciones).
- Los integrantes usan métodos para elegir determinaciones, entre ellos el modo de distribuir el mando.
- Los participantes fían unos en otros y son francos entre ellos.
- Unos participantes dan y recogen colaboración de los demás.
- Los participantes admiten y alternan con los problemas.
- Los participantes establecen su trabajo y lo perfeccionan.

Los equipos que establecen su trabajo y lo perfeccionan son sumamente estimados ya que consiguen acomodarse a ciertas situaciones inconstantes.

Las actitudes acerca de reacomodo significativas contienen el gobierno de contextos de labor imprevistas, los acontecimientos de apremio y las incertidumbres; la dirección de interacciones adelante de las barreras del agrupamiento; el manejo de la tensión laboral; el arreglo creativo de dilemas, y la enseñanza de nuevos conjuntos de técnicas y ordenamientos. Los agrupamientos que usan de manera conveniente la pluralidad en su agrupamiento acostumbran poseer mayor cabida sobre ajuste, y los grupos que son más ajustables construyen el triunfo.

G. Uso de los métodos de recompensas para motivar el desempeño organizacional

Griffin (2011) alude que un método sobre premios organizacionales son los dispositivos sensatos e inconsecuentes para los cuales se puntualiza, justiprecia y apremia el performace de un funcionario. Efectivamente, los premios se encuentran vinculados específicamente con el desempeño son las que poseen la mayor imrpesión para optimar tanto la estimulación como el desempeño existente.

Los premios basados en el desempeño poseen diferentes papeles y plantean una pluralidad de metas en las entidades. Los métodos ideales contienen la correspondencia acerca de los premios con la estimulación y el desempeño. Específicamente, las empresas pretenden que los trabajadores se realicen a niveles respectivamente altos y precisan hacer importar su brío. En el momento que los premios se coligan con grados de trabajo más altos, los trabajadores aparentemente se encontrarán causados para laborar más rígrado por lograr esos premios. En ese instante, sus importancias particulares encajan con los de la entidad. Los premios asentados en el cometido asimismo son oportunos en correspondencia con otras actuaciones de los funcionarios, como la conservación y la nacionalidad:

a. Métodos de distinciones por mérito.

Los métodos de distinciones por derechos son una de las maneras esenciales de distinciones fundamentadas en el cometido. El desembolso por derecho hace referencia a una liquidación que se adjudica a los funcionarios sobre el asiento del importe alusivo de sus impuestos a la empresa. Los funcionarios que ejecutan más colaboraciones toman una liquidación más alta que los que realizan menos colaboraciones. Quiere decir que, las técnicas de cancelación por derecho hacen

referencia a los procedimientos sobre resarcimiento que funda de modo juicioso en el derecho siquiera cierta parte reveladora de la indemnización.

La manera muy habitual sobre procedimiento de cancelación por mérito es suministrar acrecentamientos cada año, de remuneración a las personas en la empresa con asiento en su mérito alusivo. En su turno, el derecho es definido o establece con asiento en el cometido propio y en las colaboraciones frecuentes en relación con la compañía.

b. Sistemas de recompensas mediante incentivos.

Los métodos de premios a través de aliciente están entre las maneras más veteranas de premios asentados en el cometido. Por ejemplo, algunas entidades empleaban los procedimientos sobre alicientes de cancelación por fragmento hace más de un siglo. En un procedimiento de incentivo sobre cancelación por fragmento, la entidad cancela a un funcionario una cantidad de dinero por cada componente que elabora. Por ejemplo, a un funcionario se le cancelaría un dólar por cada doce unidades de producción que se perfeccionen con triunfo. Pero dichos métodos simplificadores fracasan al no reflexionar temas como los niveles de sueldo mínimo, y se fundamentan bastante en los supuestos de que el cometido se encuentra completamente bajo la inspección de un ser humano y que el funcionario ejecuta únicamente un quehacer en manera incesante a lo largo de su periodo de labor.

- Planes de pago por alicientes

Comúnmente, los procedimientos sobre alicientes propios galardonan el cometido particular con asiento en el tiempo concreto. O sea, más que acrecentar la paga base terminable del año, en lugar de eso un ser humano recoge cierto de ampliación salarial o premio económico en conjunto con el cometido destacado justificado en cierta confinidad colindante a cuando sucedió el desempeño.

- Otras maneras de incentivo

Las entidades en circunstancias asimismo consiguen utilizar diversas maneras de alicientes con el fin de motivar a los seres humanos. Por ejemplo, un aliciente no financiero como turno libre agregado o algún provecho específico, podría ser un aliciente ventajoso.

c. Métodos de premios a través de estímulos de grupo y de equipo.

Los procedimientos de indemnización por derecho y de estímulos, referidos anteriormente, gestionan fundamentalmente con los convenios de gratificación cimentado en el ejercicio de los seres humanos. De igual forma, hay un ligado distinto sobre programas de gratificación fundamentados en el ejercicio que permanecen focalizados en grupos y equipos. Es específicamente fundamental que los encargados de hoy en día capten estos esquemas, dadas las propensiones dispersas hacia las metodologías de quehacer y de organización asentadas en grupos y en equipos.

d. Métodos de premios frecuentes de grupo y equipo.

Hay dos modelos por lo habitual usadas de procedimiento de gratificaciones de grupo y de equipo. Un modelo que se aplica en varias empresas es una orientación llamada participación en las ganancias. Las planificaciones de participación en las ganancias están esbozadas con el fin de distribuir con los funcionarios los ahorros en precio de perfeccionamientos del rendimiento. La señal tácita de la participación en las ganancias es que los funcionarios y el jefe tienen los mismos objetivos y, por ende, adeudan a participar en modo conveniente los rendimientos financieros graduales.

Comúnmente, las empresas que emplean la participación en las ganancias abordan por mensurar el rendimiento a nivel de grupo o de equipo. Es fundamental que esta comprobación sea legítima y fiable, y que efectivamente manifieste los niveles contemporáneos del ejercicio por parte del grupo o del equipo.

El procedimiento Scanlon dispone esencialmente la misma planificación que los propósitos de participación en las ganancias referente a que los equipos o grupos de empleados son alentados para brotar estrategias para derivar costos.

H. Realimentación efectiva acerca del desempeño

Robbins y Coulter (2014) menciona la incógnita, ¿suele Ud. llevar un padrón de las notas que consigue por las labores, investigaciones y preparaciones que revela a lo largo del semestre? Si ese fuera el caso, ¿qué gana haciéndolo? En asunto todos los asuntos, el motivo es que nos agrada saber en qué posición nos

encontramos estacionados en terminaciones de eso que deseamos lograr producir y de lo que queremos lograr en nuestro centro laboral. Pretendemos tener conocimiento de qué tan bueno lo venimos produciendo. Los encargados requieren prometer realimentación a sus funcionarios, justamente con el fin de que estén enterados si están disponiendo de un ejercicio apropiado.

En el tiempo en que se da realimentación con respecto al ejercicio, entrambas partes necesitan sentirse oídas, alcanzadas y estimadas; solamente de esta manera conseguirán proporcionarse consecuencias reales. En una investigación fructífera del desempeño, las entidades tienen la congruencia de vigorizar los productos de la entidad, fortificar la cultura del contorno laboral y prosperar hacia el acatamiento de los propósitos importantes. Ocasionalmente, no obstante, la realimentación acerca del desempeño no forma las consecuencias esperadas. En tales contextos, quizá sea forzoso poner en destreza ejercicios rígidos para abordar el dilema.

2.3. Definición de términos básicos

Incentivos laborales

Son las “retribuciones” hechas por la entidad a sus colaboradores (sueldos, recompensas, favores sociales, congruencias de desarrollo, seguridad en el centro laboral, inspección abierta, aprobaciones, etc.) a cambio de las cooperaciones. Cada aliciente tiene un importe de provecho que es personal, ya que varía de persona a persona: lo que para uno es ventajoso, puede no serlo para otro (Chiavenato, 2015).

Desempeño laboral

Es un progreso por el cual se calcula el desempeño completo del trabajador, en otras palabras, su cooperación total a la empresa (Werther, Davis y Guzmán, 2014).

Incentivo monetario

Estos tipos de alicientes se usan bastante en el contexto laboral, como un impulso de forma mecánica en la que el colaborador se ve ayudado con algo muy coherente al salario visto jefes (Chiavenato, 2009).

Incentivo no monetario

Son aquellos que la compañía usa para agradecer el compromiso y el brío extra que los empleados hacen (Chiavenato, 2009).

Dirigir las conductas

Empleo eficiente de las habilidades interpersonales es uno de los más grandes frutos que los gerentes desean lograr y hace referencia a las diferentes conductas en el puesto laboral (Snell y Bohlander, 2013, p. 383).

Motivación del empleado

Es el dígito de dedicación, que una persona pasa para conseguir lo presentado en un ejercicio (Snell y Bohlander, 2013, p. 383).

Contexto de trabajo

El contexto de clima es uno de los soportes para el desempeño del colaborador, este contexto de favorecer bienestar ofrezca seguridad, que no tenga muchas herramientas de inspección que haga viable una fija movilidad interpretada como independencia (Snell y Bohlander, 2013, p. 383).

Cabida del colaborador

Los colaboradores formados de esta manera lograr excelentes consecuencias y que tenga muchos provechos con relación a la entidad y en el mismo trabajador (Snell y Bohlander, 2013, p. 383).

2.4. Hipótesis de investigación

2.4.1. Hipótesis general

Los incentivos laborales influyen significativamente en el desempeño de los trabajadores de la empresa Servicios Generales Jacinto Alor S.A.C.; Végueta, 2021.

2.4.2. Hipótesis específicas

- a. Los incentivos monetarios influyen significativamente en el desempeño de los trabajadores de la empresa Servicios Generales Jacinto Alor S.A.C.; Végueta, 2021.

- b. Los incentivos no monetarios influyen significativamente en el desempeño de los trabajadores de la empresa Servicios Generales Jacinto Alor S.A.C.; Végueta, 2021.

2.5. Operacionalización de las variables

Variable independiente	Dimensiones	Indicadores
INCENTIVO LABORAL	<i>Incentivos monetarios</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Recompensas por desempeño excepcional. - Recompensas relacionadas a la antigüedad del colaborador. - Recompensas por alcance de objetivos.
	<i>Incentivos no monetarios</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Políticas de conciliación. - Condiciones laborales. - Reconocimiento del trabajo. - Enriquecimiento del trabajo. - Formación y desarrollo profesional.

Fuente: Chiavenato (2009).

Variable Dependiente	Dimensiones	Indicadores
DESEMPEÑO LABORAL	<i>Motivación del trabajador</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Ambición de carrera. - Conflicto del empleado. - Frustración. - Metas / Expectativas.
	<i>Ambiente de trabajo</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Equipo / Materiales. - Diseño del puesto. - Condiciones económicas. - Reglas y políticas. - Apoyo de la administración. - Leyes y regulaciones.
	<i>Capacidad del trabajador</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Habilidades técnicas. - Habilidades de solución de problemas. - Habilidades analíticas.

Fuente: Snell y Bohlander (2013).

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. Diseño metodológico

La presente investigación es de tipo básico “porque genera conocimientos a partir de conocimientos científicos previos, con el propósito de conocer la realidad” (Díaz, Escalona, Castro, León, & Ramírez, 2013).

El nivel es correlacional porque “se establece la relación entre las variables de estudio” (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

El diseño es no experimental “porque no se manipuló las variables de estudio” (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

Es de enfoque cuantitativo porque “usa a la ciencia estadística para llegar a conclusiones sobre el objeto de estudio, teniendo aspectos numéricos que ayudan a entender la realidad y valorarlos” (Muñoz, 2011).

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población

La población está representada por 22 trabajadores de la empresa Servicios Generales Jacinto Alor S.A.C.; Végueta.

3.2.2. Muestra

Por contar con una población de tamaño factible para la ejecución de la investigación, no fue necesario el cálculo de la muestra.

3.3. Técnicas de recolección de datos

Técnica: encuesta. El cuestionario ayudó a medir ambas variables, las cuales son Incentivos laborales y Desempeño de los trabajadores. El cuestionario fue respondido por los trabajadores de la empresa Servicios Generales Jacinto Alor S.A.C.; Végueta.

3.4. Técnicas para el procesamiento de la información

Se utilizó la prueba de normalidad de Shapiro Wilk. Para el estadístico de prueba se utilizó el Rho de Spearman.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Análisis de resultados

A. Resultados descriptivos de los incentivos laborales

Tabla 1

Resultado de las frecuencias absolutas y porcentuales de los indicadores de los incentivos monetarios

	N		CN		AV		CS		S	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1. ¿Recibe incentivos económicos cuando realiza un trabajo meritorio, cuyos resultados sobresalen en su desempeño actual?	5	22.7%	8	36.4%	1	4.5%	1	4.5%	7	31.8%
2. ¿La empresa brinda recompensas a los trabajadores que cumplen con cierto periodo desempeñando adecuadamente sus funciones?	3	13.6%	7	31.8%	6	27.3%	3	13.6%	3	13.6%
3. ¿La empresa otorga premios monetarios cuando se consigue cumplir con los objetivos?	5	22.7%	2	9.1%	4	18.2%	5	22.7%	6	27.3%

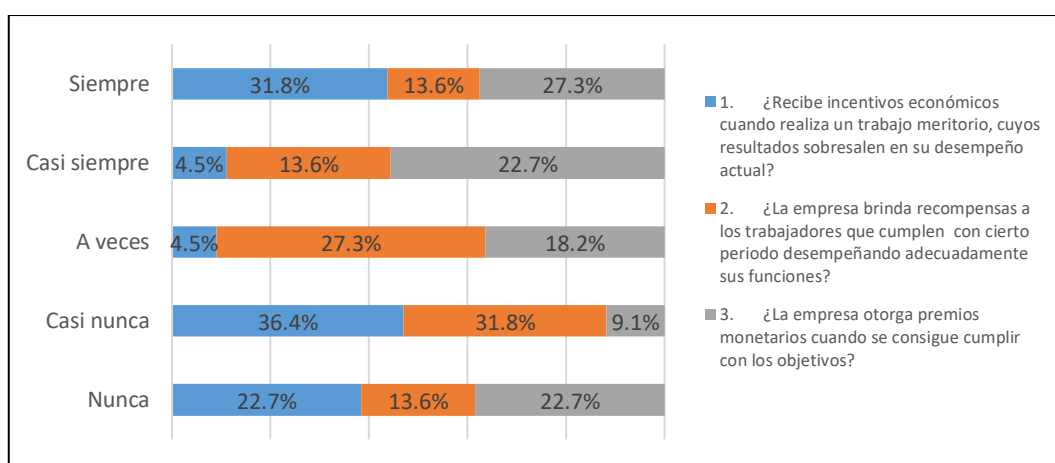


Figura 1. Incentivos Monetarios.

Se muestra en la Tabla 1 que en referencia a si recibe incentivos económicos cuando realiza un trabajo meritorio, cuyos resultados sobresalen en su desempeño actual el 59.1% mencionó que nunca y casi nunca, el 4.5% acotó que a veces y el 36.4% indicó que casi siempre y siempre. En segundo lugar, en cuanto a si la empresa brinda recompensas a los trabajadores que cumplen con cierto periodo desempeñando adecuadamente sus funciones el 45.5% resaltó que casi nunca y nunca, el 27.3% manifestaron que a veces y el 27.3% mencionaron que casi siempre y siempre. En tercer lugar, al referirse a si la empresa otorga premios

monetarios cuando se consigue cumplir con los objetivos el 31.8% evidenciaron que nunca y casi nunca, el 18.2% indicó que a veces y el 50% resaltó que casi siempre y siempre.

Tabla 2

Resultado de las frecuencias absolutas y porcentuales de los indicadores de los incentivos no monetarios

	N		CN		AV		CS		S	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
4. ¿Ante una urgencia familiar, la entidad concede un permiso inmediato, reflejando flexibilidad en dichas situaciones?	3	13.6%	13	59.1%	0	0.0%	5	22.7%	1	4.5%
5. ¿La empresa opta por adecuar las condiciones físicas a través de la iluminación, compra de equipos modernos, entre otros?	3	13.6%	8	36.4%	0	0.0%	4	18.2%	7	31.8%
6. ¿La empresa concede reconocimientos públicos a los trabajadores que realizan un trabajo sobresaliente en la misma?	6	27.3%	10	45.5%	0	0.0%	3	13.6%	3	13.6%
7. ¿La empresa considera sus ideas con respecto a las acciones a incorporar para mejorarla?	4	18.2%	6	27.3%	0	0.0%	5	22.7%	7	31.8%
8. ¿La empresa con frecuencia desarrolla capacitaciones vinculadas al mejoramiento de las funciones desempeñadas, con el objeto de concretar sus objetivos?	1	4.5%	11	50.0%	0	0.0%	7	31.8%	3	13.6%

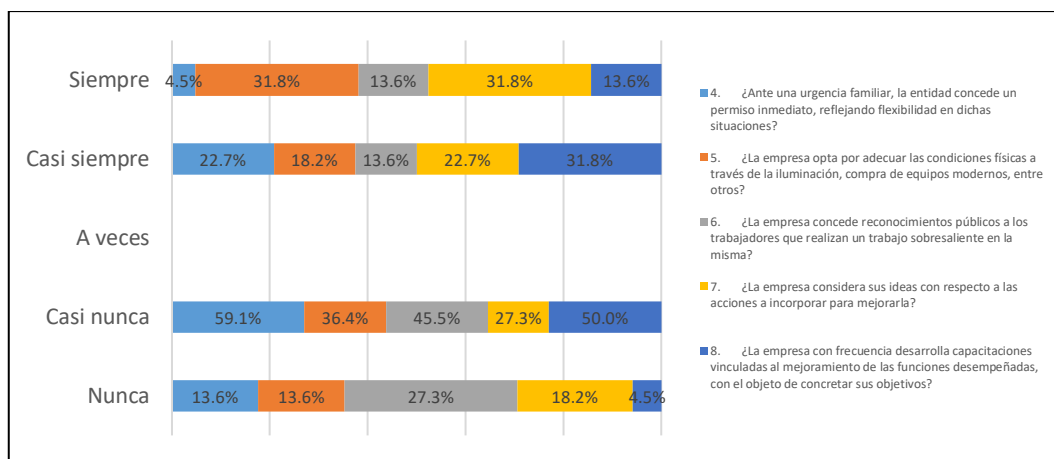


Figura 2. Incentivos no Monetarios.

Se muestra en la Tabla 2 que en referencia a si ante una urgencia familiar, la entidad concede un permiso inmediato, reflejando flexibilidad en dichas situaciones el 72.7% mencionó que nunca y casi nunca y el 27.3% indicó que casi siempre y siempre. En segundo lugar, en cuanto a si la empresa opta por adecuar las condiciones físicas a través de la iluminación, compra de equipos modernos, entre otros el 50% resaltó que casi nunca y nunca y el otro 50% mencionaron que casi siempre y siempre. En tercer lugar, al referirse a si la empresa

concede reconocimientos públicos a los trabajadores que realizan un trabajo sobresaliente en la misma el 72.7% evidenciaron que nunca y casi nunca y el 27.3% resaltó que casi siempre y siempre. En cuarto lugar, en cuanto a si la empresa considera sus ideas con respecto a las acciones a incorporar para mejorarla el 45.5% resaltó que casi nunca y nunca y el 54.5% mencionaron que casi siempre y siempre. En quinto lugar, la empresa con frecuencia desarrolla capacitaciones vinculadas al mejoramiento de las funciones desempeñadas, con el objeto de concretar sus objetivos el 54.5% evidenciaron que nunca y casi nunca y el 45.5% resaltó que casi siempre y siempre.

B. Resultado descriptivo del desempeño laboral

Tabla 3
Resultado de las frecuencias absolutas y porcentuales de los indicadores de la motivación del trabajador

	N		CN		AV		CS		S	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
9. ¿Procura realizar tareas desafiantes de forma espontánea que conlleven a prestar un servicio de excelencia?	4	18.2%	4	18.2%	6	27.3%	5	22.7%	3	13.6%
10. ¿Considera que tiene la capacidad de dominar su carácter?	5	22.7%	8	36.4%	1	4.5%	1	4.5%	7	31.8%
11. ¿Considera usted que de su esfuerzo dependerá el logro o fracaso de la empresa?	3	13.6%	7	31.8%	6	27.3%	3	13.6%	3	13.6%
12. ¿Desarrolla con esfuerzo las funciones asignadas, con el fin de concretar los objetivos de la empresa?	5	22.7%	2	9.1%	4	18.2%	5	22.7%	6	27.3%

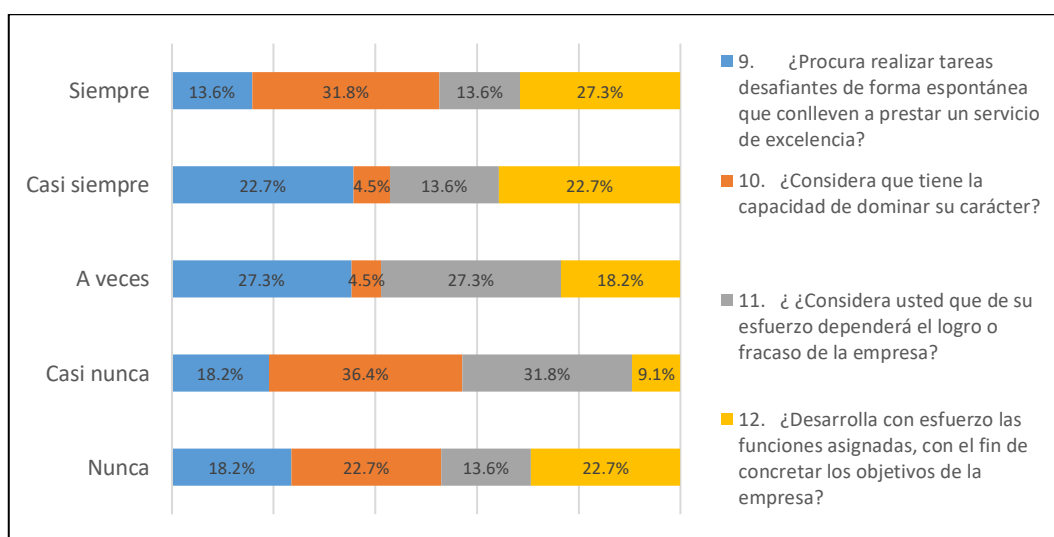


Figura 3. Motivacion del trabajador.

Se muestra en la Tabla 3 que en referencia a si procura realizar tareas desafiantes de forma espontánea que conlleven a prestar un servicio de excelencia el 36.4% mencionó que nunca y casi nunca, el 27.3% acotó que a veces y el otro 36.4% indicó que casi siempre y siempre. En segundo lugar, en cuanto a si considera que tiene la capacidad de dominar su carácter el 59.1% resaltó que casi nunca y nunca, el 4.5% manifestaron que a veces y el 36.4% mencionaron que casi siempre y siempre. En tercer lugar, al referirse a si considera usted que de su esfuerzo dependerá el logro o fracaso de la empresa el 45.5% evidenciaron que nunca y casi nunca, el 27.3% indicó que a veces y el otro 27.3% resaltó que casi siempre y siempre. En cuarto lugar, al referirse a si desarrolla con esfuerzo las funciones asignadas, con el fin de concretar los objetivos de la empresa el 31.8% evidenciaron que nunca y casi nunca, el 18.2% indicó que a veces y el 50% resaltó que casi siempre y siempre.

Tabla 4
Resultado de las frecuencias absolutas y porcentuales de los indicadores del ambiente de trabajo

	N		CN		AV		CS		S	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
13. ¿La empresa cuenta de los equipos y materiales suficientes para desempeñar eficientemente su función?	3	13.6%	10	45.5%	3	13.6%	5	22.7%	1	4.5%
14. ¿Su puesto de trabajo tiene claridad en sus funciones, actividades y propósitos?	3	13.6%	5	22.7%	3	13.6%	4	18.2%	7	31.8%
15. ¿Siente que las normas y políticas impuestas por la empresa mejoran su desempeño?	6	27.3%	4	18.2%	6	27.3%	3	13.6%	3	13.6%
16. ¿Siente que el apoyo continuo de la administración?	4	18.2%	3	13.6%	3	13.6%	5	22.7%	7	31.8%
17. ¿Siente que las leyes y regulaciones de la empresa son justas?	1	4.5%	6	27.3%	5	22.7%	7	31.8%	3	13.6%

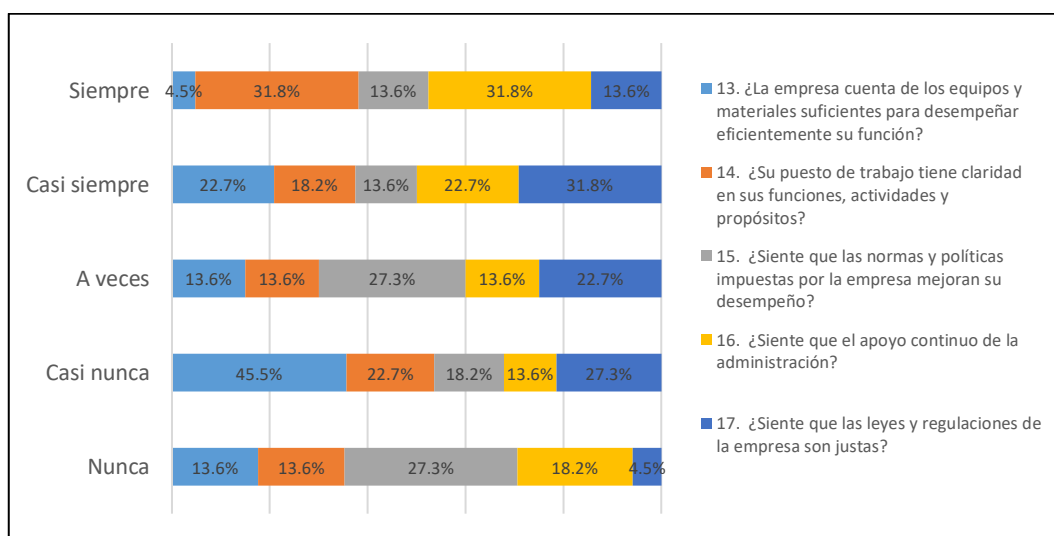


Figura 4. Ambiente de trabajo.

Se muestra en la Tabla 4 que en referencia a si la empresa cuenta de los equipos y materiales suficientes para desempeñar eficientemente su función el 59.1% mencionó que nunca y casi nunca, el 13.6% acotó que a veces y el otro 27.3% indicó que casi siempre y siempre. En segundo lugar, en cuanto a si su puesto de trabajo tiene claridad en sus funciones, actividades y propósitos el 36.4% resaltó que casi nunca y nunca, el 13.6% manifestaron que a veces y el 50% mencionaron que casi siempre y siempre. En tercer lugar, al referirse a si siente que las normas y políticas impuestas por la empresa mejoran su desempeño el 45.5% evidenciaron que nunca y casi nunca, el 27.3% indicó que a veces y el otro 27.3% resaltó que casi siempre y siempre. En cuarto lugar, al referirse a si siente que el apoyo continuo de la administración el 31.8% evidenciaron que nunca y casi nunca, el 13.6% indicó que a veces y el 54.5% resaltó que casi siempre y siempre. En quinto lugar, en cuanto a si siente que las leyes y regulaciones de la empresa son justas el 31.8% resaltó que casi nunca y nunca, el 22.7% manifestaron que a veces y el 45.5% mencionaron que casi siempre y siempre.

Tabla 5

Resultado de las frecuencias absolutas y porcentuales de los indicadores de la capacidad del trabajador

	N		CN		AV		CS		S	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
18. ¿Demuestras conocimiento y preparación en su puesto de trabajo?	9	40.9%	2	9.1%	3	13.6%	4	18.2%	4	18.2%
19. ¿Demuestras la habilidad suficiente para resolver problemas que se presentan en su área de trabajo?	6	27.3%	8	36.4%	3	13.6%	3	13.6%	2	9.1%
20. ¿Estás preparado para tomar buenas decisiones frente a situaciones imprevistas en el trabajo?	7	31.8%	5	22.7%	3	13.6%	4	18.2%	3	13.6%

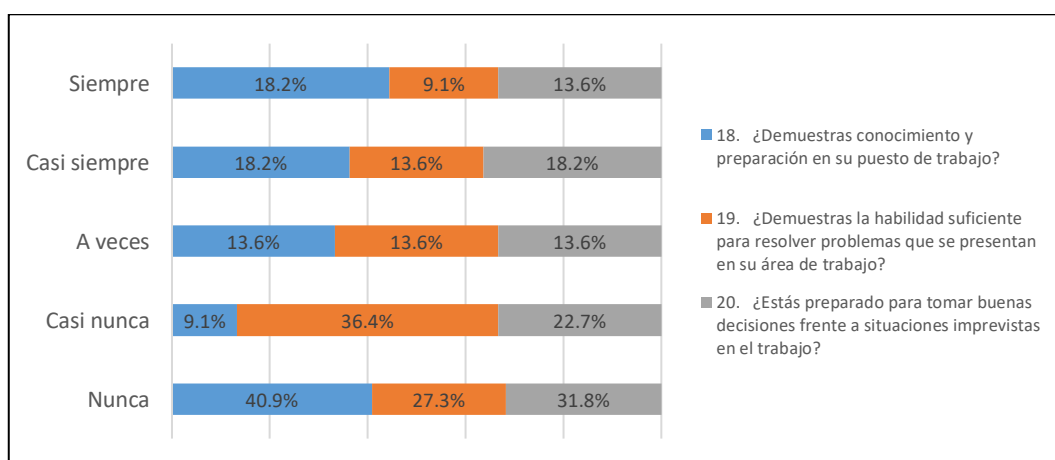


Figura 5. Capacidad del trabajador.

Se muestra en la Tabla 5 que en referencia a si demuestran conocimiento y preparación en su puesto de trabajo el 50% mencionó que nunca y casi nunca, el 13.6% acotó que a veces y el otro 36.4% indicó que casi siempre y siempre. En segundo lugar, en cuanto a si demuestran la habilidad suficiente para resolver problemas que se presentan en su área de trabajo el 63.6% resaltó que casi nunca y nunca, el 13.6% manifestaron que a veces y el 22.8% mencionaron que casi siempre y siempre. En tercer lugar, al referirse a si está preparado para tomar buenas decisiones frente a situaciones imprevistas en el trabajo el 54.5% evidenciaron que nunca y casi nunca, el 13.6% indicó que a veces y el otro 31.8% resaltó que casi siempre y siempre.

C. Prueba de normalidad

Se utilizó la prueba de normalidad Shapiro-Wilk. Por lo mostrado en la Tabla 11, se optó por utilizar la prueba de Pearson.

Tabla 6
Pruebas de normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Incentivos laborales	0.978	22	0.890
Incentivos monetarios	0.953	22	0.360
Incentivos no monetarios	0.974	22	0.798
Desempeño laboral	0.984	22	0.965

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

4.2. Contrastación de hipótesis

Hipótesis general

Tabla 7

Prueba de Pearson entre los incentivos laborales y desempeño laboral

		Incentivos laborales	Desempeño laboral
Incentivos laborales	Correlación de Pearson	1	,703**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	22	22
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,703**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	22	22

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Se muestra en la Tabla 7 que los incentivos laborales influyen significativamente en el desempeño de los trabajadores de la empresa Servicios Generales Jacinto Alor S.A.C.; Végueta, 2021; se estableció un vínculo positivo alto y muy significativo ya que el valor de la Prueba Pearson fue de 0.703 con un nivel de significancia de $p = 0.00$.

Hipótesis específica 1

Tabla 8

Prueba de Pearson entre los incentivos monetarios y desempeño laboral

		Incentivos monetarios	Desempeño laboral
Incentivos monetarios	Correlación de Pearson	1	,505*
	Sig. (bilateral)		0.016
	N	22	22
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,505*	1
	Sig. (bilateral)	0.016	
	N	22	22

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

Se muestra en la Tabla 8 que los incentivos no monetarios influyen significativamente en el desempeño de los trabajadores de la empresa Servicios Generales Jacinto Alor S.A.C.; Végueta, 2021; se estableció un vínculo positivo moderado y muy significativo ya que el valor de la Prueba Pearson fue de 0.505 con un nivel de significancia de $p = 0.016$.

Hipótesis específica 2

Tabla 9

Prueba de Pearson entre los incentivos no monetarios y desempeño laboral

		Incentivos no monetarios	Desempeño laboral
Incentivos no monetarios	Correlación de Pearson	1	,534*
	Sig. (bilateral)		0.010
	N	22	22
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,534*	1
	Sig. (bilateral)	0.010	
	N	22	22

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

Se muestra en la Tabla 9 que los incentivos no monetarios influyen significativamente en el desempeño de los trabajadores de la empresa Servicios Generales Jacinto Alor S.A.C.; Végueta, 2021; se estableció un vínculo positivo moderado y muy significativo ya que el valor de la Prueba Pearson fue de 0.534 con un nivel de significancia de $p = 0.010$.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1. Discusión de resultados

Con relación al propósito general: Establecer de qué manera los alicientes profesionales influyen en el cometido de los trabajadores de la compañía Servicios Generales Jacinto Alor S.A.C.; Végueta, 2021; se estableció un vínculo positivo alto y muy significativo ya que el valor de la Prueba Pearson fue de 0.703 con un nivel de significancia de $p = 0.00$. El cual se interpreta que el más importante desafío que enfrentan las empresas es el mejoramiento constante de sus trabajadores, por lo que la dirección de recursos humanitarios tiene que ser eficaz e inventor. Por ende, todas las empresas tienen que causar a los colaboradores para que generen las consecuencias estimadas, con eficacia y vigor, debido a estamos en universo profesional y globalizado, para el cual las empresas hacen lo posible por sus objetivos. Una herramienta que viene teniendo una enorme influencia en nuestro territorio, son las presentaciones de alicientes y premios. Los alicientes se han transformado en un elemento terminante y requerido para conseguir el incremento en las cantidades de elaboración, acentuado así, su relevancia. A través de los reconocimientos, comisiones, bonos, ascensos, entre otros., es posible mejorar en gran medida el desempeño de los trabajadores, así como fomentan las conductas para lograr los resultados deseados. Es por ello que se han realizado diversos estudios internacionalmente, como el realizado en Ecuador Zambrano (2020) por el cual señala que estas injusticias van en contra de los trabajadores respecto a sus pagos y beneficios sociales, ello eleva la insatisfacción laboral, la misma que se observa en el bajo desempeño, esto denota que las empresas solo se dedican en beneficiarse más y no en incentivar a su personal ya que con el esfuerzo que ellos realizan las empresas generan su crecimiento y rentabilidad. En este sentido, un estudio en Ecuador, Camacho (2015) afirma que los bajos sueldos y la amplificación de horas de labor y la tensión por disminuir los costos y los periodos de entrega, en relación estos convincentes las compañías transgreden las leyes laborales. Debido a que no existe una adecuada inspección y abandono de asociaciones. En el territorio peruano, Revilla (2017) señala que el problema más habitual en las entidades, es que no hay excelentes

alicientes laborales, por consiguiente, los trabajadores se sienten descontentos y reflejan un bajo desempeño, por lo que es importante tener un gerente de recursos humanos dispuesto a asumir el liderazgo, ser neutral y cambiar la habilidad de la compañía, utilizando tácticas que favorezcan a la compañía y sus trabajadores. Por otro lado, Palomino (2018) enfatiza que hoy en día el gobierno estatal y la administración de recursos humanos, no hacen efectuar los bienes de los trabajadores como efectivos competitivos, únicamente a las empresas le interesa su rentabilidad, es la realidad empresarial que se percibe en la actualidad.

Con respecto al objetivo específico 1: Instituir de qué forma los incentivos monetarios intervienen en el cometido de los colaboradores de la empresa Servicios Generales Jacinto Alor S.A.C.; Végueta, 2021; se estableció un vínculo positivo moderado y muy significativo ya que el valor de la Prueba Pearson fue de 0.505 con un nivel de significancia de $p = 0.016$. El cual de acuerdo a Griffin (2011) menciona que un método de premios organizacionales son los dispositivos serios e inconsecuentes por los cuales se precisa, valora y premia el desempeño de un trabajador. Efectivamente, los premios se encuentran vinculados específicamente con el desempeño son las que poseen el más alto impacto para optimar tanto la motivación como el cometido existente. Los premios basados en el cometido poseen diferentes funciones y requieren una variedad de objetivos en las empresas. Los principios métodos contienen la correspondencia de los premios con la motivación y el desempeño. Específicamente, las entidades desean que los trabajadores se realicen a niveles comparativamente altos y precisan hacer importar su brío. Cuando los premios se coligan con grados de desempeño más altos, los trabajadores aparentemente se encontrarán causados para laborar mucho más por lograr alcanzar esos premios. En esa perspectiva, sus provechos particulares concuerdan con los de la empresa. Los premios basados en el desempeño asimismo son oportunos en correspondencia con otros comportamientos de los trabajadores, como la conservación y la nacionalidad. En los resultados descriptivos se encontró que el 59.1% de los trabajadores perciben que su sueldo no refleja el desempeño que muestra y en el asunto del 45.5% de los colaboradores consideran que la entidad no valora sus aportes, por ello sienten que no crecen profesionalmente dentro de ella, así como al acceso a otros puestos mayores de trabajo. Por su parte, Taza (2021) en su tesis de licenciatura con título “Los incentivos laborales y su relación con la productividad en la empresa Atento Perú S.AC., sede

Callao 2020”, la cual sus consecuencias respectivamente al inconstante incentivo profesional se consideraron las dimensiones: incentivos monetarios e incentivos no monetarios. En relación a los incentivos monetarios el 54 % indico que algunas veces el esbozo de misiones le consiente alcanzar el propósito; y con respecto a los incentivos no monetarios el 4% indico que nunca la compañía tiene respeto y paciencia a los colaboradores que estudian o se facultan asiduamente. En las Se concluye que existe correspondencia de los alicientes laborales y la producción en la entidad, apreciado por medio del coeficiente de correlación de Pearson (r), el cual fue de $Rho = 0.901$, proporcionando como consecuencia un nivel de significancia bilateral de 0.000.

Con respecto al objetivo específico 2: Instituir de qué forma los incentivos no monetarios intervienen en el desempeño de los colaboradores de la empresa Servicios Generales Jacinto Alor S.A.C.; Végueta, 2021; se estableció un vínculo positivo moderado y muy significativo ya que el valor de la Prueba Pearson fue de 0.534 con un nivel de significancia de $p = 0.010$. El cual de acuerdo a Robbins y Coulter (2014) mencionan que los administradores tienen como rol la administración del factor humano así mismo inspeccionar su beneficio; es decir, todo ello alcanza de que los bríos por la labor de los trabajadores se hallen en las situaciones necesarias y la disposición para que las metas propuestas se resuman. ¿Qué tienen que realizar los administradores para lograrlo? Asentarse en el componente de control: valorando el beneficio existente, realizando una asimilación con el estándar y si se requiere enmendarlo. Es muy importante que los administradores proporcionen una retroalimentación acerca del beneficio y que se encuentren preparados para realizar ejercicios disciplinarios para efectuar con las reglas que gobiernan dentro de la entidad. ¿Qué simboliza poseer una retroalimentación efectiva acerca del desempeño? ¿Posee por hábito llevar una inspección sobre las diligencias, análisis y valoraciones que se hacen en el semestre? En casi todos los sucesos, la primordial razón es que nos agrada tener discernimiento sobre la labor que venimos haciendo. Apreciamos la necesidad de conocer que tan excelentemente lo venimos realizando. Se requiere que los administradores ofrezcan una retroalimentación a sus trabajadores, ello porque es exacto que estos posean discernimiento si su cometido natural es el conveniente. Si se origina una retroalimentación acerca del desempeño, ambos lados requieren sentirse atendidos, comprendidos y estimados; de esta forma se lograrán verificar buenas consecuencias. En una monografía beneficiosa del desempeño, las entidades tienen la

oportunidad de dar importancia a los principios de la empresa, fortalecer la cultura organizacional e ir hacia el lucro de lo establecido. En ocasiones, sin embargo, la retroalimentación acerca del desempeño no causa las consecuencias esperadas. En dichos argumentos, posiblemente sea forzoso tener ejercicios rígidos para solucionar el dilema. En los resultados descriptivos se encontró que el 54.5% perciben que los superiores no toman en cuenta sus aportaciones, como tampoco son facultados para elegir elecciones y cambiar pesquisa, saberes y enfoques; la empresa no hace esfuerzos por realizar capacitaciones vinculadas al mejoramiento de las ocupaciones desempeñadas, con el objeto de resumir sus propósitos. En tal sentido, Huaman (2019) en su tesis de licenciatura titulada “Análisis de los incentivos laborales y el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Nuñoa - Melgar, 2018”, la cual sus resultados con respecto al inconstante aliciente laborales se consideraron las extensiones: alicientes no monetarios y alicientes monetarios. Con respecto a la dimensión incentivo no monetario el 43.1% aludieron que nunca estimaron un procedimiento de aprendizaje que implique a todos los colaboradores. el 38.5% aludieron que casi nunca hay un grado de paciencia en las horas para los colaboradores que tienen estudios en marcha. Con respecto al desempeño laboral el 33.8% aludieron que ocasionalmente el tiempo de labor son bastantes para desplegar las labores lo cual crea tirantez y agotamiento. Se concluye que las consecuencias más significativas para el inconstante incentivo laborales y que se indican en las dimensiones distraídos, profesionales, pedagógicos y sociales, es que se sitúan en el grado de cálculo casi nunca; para el inconstante desempeño y que se indican en las dimensiones discernimiento y aptitud, es que se sitúan en el grado de cálculo casi siempre.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones

- Los incentivos monetarios influyen significativamente en el desempeño de los trabajadores de la empresa Servicios Generales Jacinto Alor S.A.C.; Végueta, 2021; se estableció un vínculo positivo moderado y muy significativo ya que el valor de la Prueba Pearson fue de 0.505 con un nivel de significancia de $p = 0.016$. El cual se interpreta que a medida que la empresa proporcione a sus trabajadores incentivos económicos de acuerdo a su trabajo meritorio será mayor su compromiso para realizar sus funciones de manera eficiente
- Los incentivos no monetarios influyen significativamente en el desempeño de los trabajadores de la empresa Servicios Generales Jacinto Alor S.A.C.; Végueta, 2021; se estableció un vínculo positivo moderado y muy significativo ya que el valor de la Prueba Pearson fue de 0.534 con un nivel de significancia de $p = 0.010$. El cual se interpreta que a medida que la empresa realice capacitaciones y actualizaciones a sus trabajadores será mayor su conocimiento y preparación en su puesto de trabajo.
- Los incentivos laborales influyen significativamente en el desempeño de los trabajadores de la empresa Servicios Generales Jacinto Alor S.A.C.; Végueta, 2021; se estableció un vínculo positivo alto y muy significativo ya que el valor de la Prueba Pearson fue de 0.703 con un nivel de significancia de $p = 0.00$.

6.2. Recomendaciones

- Implementar una política de incentivos a sus trabajadores de acuerdo a su trabajo meritorio y así poder lograr elevar su compromiso para realizar sus funciones de manera eficiente.
- Promover el desarrollo profesional y personal mediante capacitaciones y actualizaciones y así fortalecer sus conocimientos y preparación en su puesto de trabajo.

REFERENCIAS

7.1. Fuentes bibliográficas

- Billikopf, G. (2009). *Administración laboral agrícola*. Chile: Gestión agropecuaria.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento Humano* (4 ed.). Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones* (9 ed.). México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2015). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito de las organizaciones* (3 ed.). México: Mc Graw Hill.
- Daff, R. y Marcic, D. (2010). *Introducción a la administración* (6 ed.). México: Cengage Learning.
- Díaz, F., Escalona, M., Castro, D., León, A. y Ramírez, M. (2013). *Metodología de la investigación*. México D.F., México: Trillas.
- Griffin, R. (2011). *Administración* (10 ed.). México: Cengage Learning.
- Hellriegel, D., Jackson, S. y Slocum, J. (2009). *Administración. Un enfoque basado en competencias* (11 ed.). México: Cengage Learning.
- Hellriegel, D., Jackson, S., Slocum, J. y Franklin, E. (2017). *Administración. Un enfoque basado en competencias* (12 ed.). México: Cengage Learning.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6 ed.). México D.F., México: Mc Graw Hill.
- Louffat, E. (2012). *Administración del potencial humano* (2 ed.). Argentina: Cengage Learning.
- Robbins, S. y Coulter, M. (2014). *Administración* (12 ed.). México: Pearson.
- Sherman, W. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. México D.F. : Cengage Learning.
- Snell, S. y Bohlander, G. (2013). *Administración de recursos humanos* (16 ed.). México: Cengage Learning.
- Werther, W., Davis, K. y Guzmán, M. (2014). *Administración de recursos humanos. Gestión del capital humano* (7 ed.). México: Mc Graw Hill.

7.2. Fuentes electrónicas

- Camacho, D. (2015). *Programa de incentivo laboral basado en la innovación y creatividad del talento humano para la PUCE SEDE AMBATO*. Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Recuperado el 21 de octubre de 2021, de <https://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/1198>
- Caso, N. (2009). *Sistema de incentivos a la producción* (2 ed.). España: Fundación Confemetal. Obtenido de <http://books.google.com.pe/books?id=1SsMSx1yxbAC&pg=PA25&dq=incentivo+laboral&hl=en&sa=X&ei=R4JkUp2eKIrG9gTK04DoDw&ved=0CFMQ6AEwBg#v=onepage&q=incentivo%20laboral&f=false>
- Huaman, M. (2019). *Análisis de los incentivos laborales y el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Nuñoa - Melgar, 2018*. Tesis de licenciatura, Universidad Nacional del Altiplano, Puno. Recuperado el 19 de octubre de 2021, de http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/15841/Huaman_Flores_Marisol.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Lara, Z. y Mestanza, J. (2018). *Incentivos laborales y motivación en los colaboradores de la empresa Autonort S.A. - Chimbote 2018*. Tesis de licenciatura, Universidad San Pedro, Chimbote. Recuperado el 19 de octubre de 2021, de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28985/Lara_PZDC-Mestanza_AJI.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Meza, M. (2021). *Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Mendotel S.A.* Tesis de maestría, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Guayaquil. Recuperado el 19 de octubre de 2021, de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/15875/1/T-UCSG-POS-MAE-325.pdf>
- Palomino, Z. (2018). *Incentivos Laborales y Desempeño Profesional de los trabajadores del servicio de Administración Tributaria de Huamanga 2018*. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Huamanga . Recuperado el 21 de octubre de 2021, de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26389/palomino_mz.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Revilla, Y. (2017). *Incentivos laborales y su relación con la productividad de los colaboradores de la Empresa Tecnología Textil S.A, S.J.L, año 2017*. Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo, Lima. Recuperado el 21 de octubre de 2021, de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26575/Revilla_YP.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Taza, J. (2021). *Los incentivos laborales y su relación con la productividad en la empresa Atento Perú S.AC., sede Callao 2020*. Tesis de licenciatura, Universidad Peruana de Ciencias e Informática , Lima. Recuperado el 19 de octubre de 2021, de <http://repositorio.upci.edu.pe/bitstream/handle/upci/360/Tesis%20Final%20Presentado%20-%20Joaquin%20Taza%20Alcos.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Terán, M. (2016). *Análisis del plan de incentivos identificado en la motivación del talento humano del área comercial de una empresa importadora de telefonía celular en la Ciudad de Guayaquil*. Tesis de maestría, Universidad de Guayaquil, Guayaquil. Recuperado el 19 de octubre de 2021, de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/42908/1/UPID%20%20Estudio%20de%20caso%20GUADALUPE%20TERAN%20FRANCO-FINAL16mayF.pdf>
- Zambrano, L. (2020). *Análisis de la incidencia del clima organizacional en el desempeño del personal del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Guayaquil*. Tesis de maestría, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Guayaquil. Recuperado el 21 de octubre de 2021, de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/15089/1/T-UCSG-POS-MAE-294.pdf>
- Zambrano, L., Zerda, E. y Junco, S. (2020). *Influencia de las relaciones interpersonales en el desempeño laboral del profesional de enfermería en el Hospital General IESS Babahoyo*. Tesis de maestría, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Guayaquil. Recuperado el 19 de octubre de 2021, de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/15812/1/T-UCSG-POS-MGSS-276.pdf>

ANEXOS

ANEXO N°01 - CUESTIONARIO

I. Por favor marque con una equis (X) en el espacio correspondiente:

a. Género

Masculino	
Femenino	

II. Instrucciones

En el siguiente cuadro de preguntas marcar con una equis “X” según corresponda, teniendo en cuenta el cuadro de calificación siguiente:

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

ITEM	1	2	3	4	5
INCENTIVOS LABORALES					
DIMENSIÓN 01					
1. ¿Recibe incentivos económicos cuando realiza un trabajo meritorio, cuyos resultados sobresalen en su desempeño actual?					
2. ¿La empresa brinda recompensas a los trabajadores que cumplen con cierto periodo desempeñando adecuadamente sus funciones?					
3. ¿La empresa otorga premios monetarios cuando se consigue cumplir con los objetivos?					
DIMENSIÓN 02					
4. ¿Ante una urgencia familiar, la entidad concede un permiso inmediato, reflejando flexibilidad en dichas situaciones?					
5. ¿La empresa opta por adecuar las condiciones físicas a través de la iluminación, compra de equipos modernos, entre otros?					

6. ¿La empresa concede reconocimientos públicos a los trabajadores que realizan un trabajo sobresaliente en la misma?					
7. ¿La empresa considera sus ideas con respecto a las acciones a incorporar para mejorarla?					
8. ¿La empresa con frecuencia desarrolla capacitaciones vinculadas al mejoramiento de las funciones desempeñadas, con el objeto de concretar sus objetivos?					
DESEMPEÑO LABORAL					
DIMENSIÓN 01					
9. ¿Procura realizar tareas desafiantes de forma espontánea que conlleven a prestar un servicio de excelencia?					
10. ¿Considera que tiene la capacidad de dominar su carácter?					
11. ¿¿Considera usted que de su esfuerzo dependerá el logro o fracaso de la empresa?					
12. ¿Desarrolla con esfuerzo las funciones asignadas, con el fin de concretar los objetivos de la empresa?					
DIMENSIÓN 02					
13. ¿La empresa cuenta de los equipos y materiales suficientes para desempeñar eficientemente su función?					
14. ¿Su puesto de trabajo tiene claridad en sus funciones, actividades y propósitos?					
15. ¿Siente que las normas y políticas impuestas por la empresa mejoran su desempeño?					
16. ¿Siente que el apoyo continuo de la administración?					
17. ¿Siente que las leyes y regulaciones de la empresa son justas?					
DIMENSIÓN 03					
18. ¿Demuestras conocimiento y preparación en su puesto de trabajo?					
19. ¿Demuestras la habilidad suficiente para resolver problemas que se presentan en su área de trabajo?					
20. ¿Estás preparado para tomar buenas decisiones frente a situaciones imprevistas en el trabajo?					

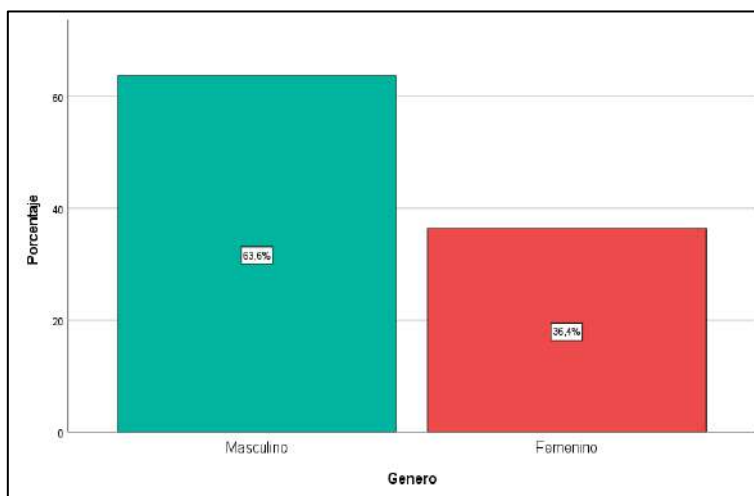
Fuente: Elaboración propia en base a Chiavenato (2009) y Snell & Bohlander (2013).

ANEXO N°02 – DATOS GENERALES

Tabla

Género

		f	%
Válido	Masculino	14	63.6
	Femenino	8	36.4
	Total	22	100.0



Se muestra que el género el 63.6% mencionan ser del genero masculino y el 36.4% son del genero femenino.

ANEXO N° 03 – VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

VALIDACION DE LOS INCENTIVOS LABORALES

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		0,722
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	287,834
	gl	28
	Sig.	,000

Comunalidades		
	Inicial	Extracción
P1	1.000	0.887
P2	1.000	0.953
P3	1.000	0.862
P4	1.000	0.628
P5	1.000	0.893
P6	1.000	0.597
P7	1.000	0.887
P8	1.000	0.848
Método de extracción: análisis de componentes principales.		

VALIDACION DEL DESEMPEÑO LABORAL

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		0,715
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	500,225
	gl	66
	Sig.	0,000

<i>Comunalidades</i>		
	Inicial	Extracción
P9	1.000	0.806
P10	1.000	0.863
P11	1.000	0.845
P12	1.000	0.919
P13	1.000	0.794
P14	1.000	0.768
P15	1.000	0.825
P16	1.000	0.591
P17	1.000	0.778
P18	1.000	0.879
P19	1.000	0.812
P20	1.000	0.798
Método de extracción: análisis de componentes principales.		

CONFIABILIDAD DE LOS INCENTIVOS LABORALES

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,873	8

CONFIABILIDAD DEL DESEMPEÑO LABORAL

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,944	12

ANEXO N° 05 – BASE DE DATOS

Género	INCENTIVOS LABORALES	Incentivos monetarios	p1	p2	p3	Incentivos no monetarios	p4	p5	p6	p7	p8
1	25	9	5	3	1	16	5	5	2	2	2
2	18	6	1	4	1	12	1	4	1	1	5
1	19	6	2	2	2	13	2	1	2	4	4
2	27	13	3	5	5	14	2	4	2	2	4
2	24	12	2	5	5	12	2	2	1	5	2
1	19	8	2	2	4	11	2	5	1	1	2
1	31	10	2	5	3	21	4	5	2	5	5
1	17	8	5	2	1	9	2	2	1	2	2
1	25	10	2	4	4	15	2	2	4	5	2
2	29	10	1	4	5	19	1	4	5	5	4
2	27	11	5	1	5	16	4	2	5	1	4
1	26	9	5	2	2	17	4	1	5	5	2
1	21	7	2	1	4	14	2	5	2	4	1
1	23	6	1	2	3	17	4	5	4	2	2
1	21	7	5	1	1	14	1	5	1	5	2
1	25	9	1	3	5	16	2	2	2	5	5
1	22	9	2	3	4	13	2	1	4	4	2
1	23	11	5	3	3	12	2	2	2	2	4
2	23	7	1	2	4	16	2	5	1	4	4
1	25	9	5	3	1	16	4	2	2	4	4
2	20	10	2	3	5	10	2	2	2	2	2
2	20	9	4	2	3	11	2	4	2	1	2

DESEMPEÑO LABORAL	Motivación del trabajador	p9	p10	p11	p12	Ambiente de trabajo	p13	p14	p15	p16	p17	Capacidad del trabajador	p18	p19	p20
33	11	2	5	3	1	17	5	5	2	2	3	5	1	2	2
24	7	1	1	4	1	12	1	4	1	1	5	5	1	2	2
32	11	5	2	2	2	14	3	1	2	4	4	7	1	2	4
43	17	4	3	5	5	15	2	4	3	2	4	11	2	5	4
32	15	3	2	5	5	12	2	2	1	5	2	5	1	1	3
36	13	5	2	2	4	12	3	5	1	1	2	11	5	2	4
39	11	1	2	5	3	21	4	5	2	5	5	7	1	5	1
30	12	4	5	2	1	11	2	2	1	3	3	7	1	4	2
35	13	3	2	4	4	16	2	3	4	5	2	6	1	2	3
41	13	3	1	4	5	19	1	4	5	5	4	9	3	1	5
39	14	3	5	1	5	17	4	3	5	1	4	8	4	2	2
34	11	2	5	2	2	18	4	1	5	5	3	5	3	1	1
31	8	1	2	1	4	15	2	5	3	4	1	8	1	4	3
39	8	2	1	2	3	18	4	5	4	3	2	13	5	3	5
30	9	2	5	1	1	15	1	5	1	5	3	6	2	3	1
38	12	3	1	3	5	17	2	2	3	5	5	9	3	1	5
34	13	4	2	3	4	13	2	1	4	4	2	8	4	2	2
37	14	3	5	3	3	13	2	3	2	2	4	10	5	4	1
35	11	4	1	2	4	17	3	5	1	4	4	7	5	1	1
35	13	4	5	3	1	17	4	2	3	4	4	5	1	3	1
29	11	1	2	3	5	12	2	2	3	3	2	6	4	1	1
37	14	5	4	2	3	13	2	4	3	1	3	10	4	2	4