

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
Escuela Profesional de Administración



Una Institución Adventista

**Incentivos laborales y desempeño laboral: Caso en la empresa Grifos &
Inversiones San José SAC, Juliaca, 2021**

Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración y
Negocios Internacionales

Por:

Vladimir Lenin Quispe Leque

Asesor:

Mtro. Amed Vargas Martinez

Juliaca, marzo de 2022

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA DEL INFORME DE TESIS

Mtro. Amed Vargas Martinez, de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que el presente informe de investigación titulado: **“INCENTIVOS LABORALES Y DESEMPEÑO LABORAL: CASO EN LA EMPRESA GRIFOS & INVERSIONES SAN JOSÉ SAC, JULIACA, 2021”** constituye la memoria que presenta el Bachiller **Vladimir Lenin Quispe Leque** para obtener el título de Profesional de Licenciado en Administración y Negocios Internacionales cuya tesis ha sido realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

Las opiniones y declaraciones en este informe son de entera responsabilidad del autor, sin comprometer a la institución.

Y estando de acuerdo, firmo la presente declaración en Juliaca, a los 27 días del mes de abril del año 2022.



Mtro. Amed Vargas Martinez

Asesor



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En Puno, Juliaca, Villa Chullunquiari, a los 29 día(s) del mes de marzo del año 2022 siendo las 08:00 horas, se reunieron los miembros del jurado en la Universidad Peruana Unión Campus Juliaca, bajo la dirección del (de la) presidente(a):

Mtro. Julio Samuel Torres Miranda el (la) secretario(a): Mg. Wilfredo Oscar Sucapuca Mamani y los demás miembros: Mtra. Ruth Gladys Choque Pilco y el (la) asesor(a) Mtro. Amed Vargas Martinez

con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de la tesis titulado: Incentivos laborales y desempeño laboral: Caso en la empresa Grifos & Inversiones San José SAC, Juliaca, 2021

del(los) bachiller(es): a) Vladimir Lenin Quispe Leque
 b)
 c)

conducente a la obtención del título profesional de: licenciado en Administración y Negocios Internacionales
(Denominación del Título Profesional)

El Presidente inició el acto académico de sustentación invitando al (a la) / a (los) (las) candidato(a)/s hacer uso del tiempo determinado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del jurado a efectuar las preguntas, y aclaraciones pertinentes, las cuales fueron absueltas por al (a la) / a (los) (las) candidato(a)/s. Luego, se produjo un receso para las deliberaciones y la emisión del dictamen del jurado.

Posteriormente, el jurado procedió a dejar constancia escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente:

Bachiller (a): Vladimir Lenin Quispe Leque

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
<u>Aprobado</u>	<u>15</u>	<u>B-</u>	<u>Bueno</u>	<u>Muy Bueno</u>

Bachiller (b):

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	

Bachiller (c):

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	

(*) Ver parte posterior

Finalmente, el Presidente del jurado invitó al (a la) / a (los) (las) candidato(a)/s a ponerse de pie, para recibir la evaluación final y concluir el acto académico de sustentación procediéndose a registrar las firmas respectivas.

 Presidente/a

 Secretario/a

 Asesor/a

 Miembro

 Miembro

 Bachiller (a)

 Bachiller (b)

 Bachiller (c)

Incentivos laborales y desempeño laboral: Caso en la empresa Grifos & Inversiones San José SAC, Juliaca, 2021

Vladimir Lenin Quispe Leque ¹, Amed Vargas Martinez²

^a *Facultad de Ciencias Empresariales, Universidad Peruana Unión*

Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre los incentivos laborales y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Grifos & Inversiones San José SAC. La metodología fue de diseño no experimental, de investigación transversal (Hernández, 2014), estudio descriptivo – correlacional (Hernández, 2014). La muestra estuvo conformada por 24 trabajadores de la empresa Grifos & Inversiones San José SAC. Se recolectaron datos, mediante la técnica de encuesta, se empleó dos instrumentos: Incentivos laborales y desempeño laboral. Los resultados demuestran que tienen relación ambas variables, que si la variable independiente es fortalecida esto afectara en forma positiva a la variable dependiente, mejorando el desempeño de los trabajos dentro de la empresa y en los resultados se encontró un valor de r de Pearson de 0.695, por otra parte, tenemos el valor significativo bilateral de 0.000, que se encuentra por debajo del 0.01 requerido. Se concluye que tiene una correlación significativa alta entre los incentivos laborales y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Grifos & Inversiones San José SAC en la ciudad de Juliaca.

Palabras Claves: *Incentivos laboral; desempeño laboral y trabajadores.*

Abstrac

The objective of this research work was to determine the relationship between work incentives and job performance in the workers of the company Grifos & Inversiones San José SAC. The methodology was non-experimental design, cross-sectional research (Hernández, 2014), descriptive - correlational study (Hernández, 2014). The sample consisted of 24 workers from the company Grifos & Inversiones San José SAC. Data was collected through the survey technique, two instruments were used: Work incentives and job performance. The results show that both variables are related, that if the independent variable is strengthened, this will positively affect the dependent variable, improving the performance of the work within the company and in the results a Pearson r value of 0.695 was found. , on the other hand, we have the two-sided significant value of 0.000, which is below the required 0.01. It is concluded that there is a significant high

correlation between work incentives and job performance in the workers of the company Grifos & Inversiones San José SAC in the city of Juliaca.

Keywords: *Work incentives; job performance and workers.*

1. Introducción

En el presente trabajo de investigación, se refiere a los temas de incentivos laborales y desempeño laboral, los incentivos laborales es una de las herramientas gerenciales que ha logrado demostrar que tiene un gran impacto en la satisfacción de los trabajadores, aumentando la productividad y el mejoramiento de la calidad de servicio (Aguiar et al., 2012). Un incentivo laboral es un premio o recompensa que se otorga a una persona, con la finalidad de aumentar la eficacia y el mejor desempeño de este, como también, se puede decir que incentiva al trabajador para realizar un buen desempeño en la organización, con el propósito de esforzarse para mantener o aumentar más su trabajo (Bravo, 2017).

El incentivo laboral es un estímulo dirigido a una persona, grupo o sector de la economía con el fin de aumentar la producción y de mejorar el rendimiento laboral, es por ello que se otorga un salario o reconocimiento al trabajador por el buen resultado de sus funciones (Cabanillas & Leyva, 2018).

El desempeño laboral es el desarrollo de un trabajo eficiente y compartido dentro de la organización, para alcanzar las metas establecidas por la empresa y está referido a la ejecución de las funciones por parte de los trabajadores (Salazar, 2016).

Los incentivos laborales y el desempeño laboral son importantes dentro de una empresa, por lo que si se aumenta los incentivos laborales, la productividad y el desempeño por parte de los trabajadores será mayor, es por este motivo que se realiza este trabajo de investigación con la finalidad de determinar la relación que existe entre los incentivos laborales y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Grifos & Inversiones San José SAC, Juliaca, 2021.

El desarrollo de esta investigación, permitirá a mejorar y superar la falta de las deficiencias en el cumplimiento de metas de cada trabajador, por lo que se tiene que planear indicadores que mejore el desempeño laboral con un nivel de incentivos laborales y su adecuación para un trabajo eficiente.

Por otra parte, en la actualidad se está pasando por una crisis sanitaria que es la pandemia del COVID 19 y que esto estaría afectando la economía del país y el desempeño laboral, por el contagio que se podría llegar a tener, es así, que se quiere describir de como estaría afectando el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Grifos & Inversiones San José SAC en

tiempos de COVID 19 y si los incentivos podrían fortalecer a un más en el desempeño laboral. Las empresas buscan sobre salir en la competitividad, y para lograrlo están en la búsqueda de un personal que les ayude a su objetivo para poder desarrollar estrategias y diferenciarse del resto, es ahí cuando los incentivos laborales tiene un impacto de poder impulsar y modificar su comportamiento en beneficio de la empresa (Aguilar, 2018). Un buen desempeño laboral determinada la productividad de un trabajador, esto significa la suficiencia del trabajador para fabricar, realizar, crear y generar trabajo en un menor tiempo (Castro & Vásquez, 2018).

Formulación de problema

¿Cuál es la relación que existe entre los incentivos labores y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Grifos & inversiones San José SAC, Juliaca, 2021?

Objetivo General

Determinar la relación que existe entre los incentivos labores y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Grifos & inversiones San José SAC, Juliaca, 2021.

Objetivos específicos

1. Determinar la relación que existe entre el bono incentivo y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Grifos & Inversiones San José SAC, Juliaca.
2. Determinar la relación que existe entre las actividades recreativas y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Grifos & Inversiones San José SAC, Juliaca.
3. Determinar la relación que existe entre el reconocimiento del empleador y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Grifos & Inversiones San José SAC, Juliaca.
4. Determinar la relación que existe entre el cumplimiento de objetivos y los incentivos laborales en los trabajadores de la empresa Grifos & Inversiones San José SAC, Juliaca.
5. Determinar la relación que existe entre la evaluación del desempeño y los incentivos laborales en los trabajadores de la empresa Grifos & Inversiones San José SAC, Juliaca.

Hipótesis

Hipótesis General

Existe una relación significativa entre los incentivos labores y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Grifos & inversiones San José SAC, Juliaca, 2021.

Hipótesis Específico

1. Existe una relación significativa entre el bono incentivo y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Grifos & Inversiones San José SAC, Juliaca.
2. Existe una relación significativa entre las actividades recreativas y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Grifos & Inversiones San José SAC, Juliaca.
3. Existe una relación significativa entre el reconocimiento del empleador y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Grifos & Inversiones San José SAC, Juliaca.
4. Existe una relación significativa entre el cumplimiento de objetivos y los incentivos laborales en los trabajadores de la empresa Grifos & Inversiones San José SAC, Juliaca.
5. Existe una relación significativa entre la evaluación del desempeño y los incentivos laborales en los trabajadores de la empresa Grifos & Inversiones San José SAC, Juliaca.

Antecedentes

Usma (2020) en su trabajo desarrollado “El estrés laboral y su incremento durante el confinamiento”, llega a una conclusión que el estrés ha sido el causante de la afectación psicológica y física, principalmente en los empleados trayendo consecuencias negativas a las situaciones relacionados con el trabajo y aún más en la pandemia, que en diversos estudios demostraron que el estrés ha tenido un gran incremento en el tiempo de confinamiento.

Álvarez, Alfonso & Indacochea (2015) en su trabajo desarrollado de investigación: “El desempeño laboral: Un problema social de la ciencia”, el propósito del estudio fue valorar el talento humano con el desempeño laboral, usando los métodos del diseño del lineamiento del proceso de evaluación de desempeño laboral que ayuden al trabajador administrativo e interrelacionar a la sociedad en general la Universidad Estatal del Sur de Manabí. Que obtuvieron como conclusiones que la forma y estilo de las selecciones de decisiones no tributan un liderazgo en las universidades públicas u organizaciones. Requiere de una combinación correcta la evaluación del talento humano en las combinaciones y habilidades para el desempeño del

trabajador administrativo para poder mejorar la motivación continua en las organizaciones relacionados a la sociedad.

Según los autores Aguilar & Ortiz (2016) en su investigación titulado: “Análisis de incentivos laborales y su influencia en el desempeño de los empleados de la empresa de electrodomésticos MAXCIMEX S.A. de la ciudad de Milagro, Ecuador”; que tenía como finalidad determinar la influencia de ejercen los incentivos laborales en el desempeño de los empleados de la empresa de electrodomésticos MARCIMEX S.A. de la ciudad de Milagro, la metodología de enfoque cualitativo un método teórico inductivo-deductivo y que concluyen que los incentivos no económicos, se transformaron en un incentivo para los trabajadores y esto ayudara a que la motivación se mantenga.

El autor Villamizar (2017) menciona en su estudio de investigación: “Incentivos laborales para el incremento en la productividad de las empresas del sector de telecomunicaciones en la ciudad de Bogotá”, de una investigación descriptiva y que llego a una conclusión de que deben de existir dos tipos de incentivos con el propósito de tener mejores resultados y en cuanto los incentivos no económicos se destaca su bajo costo de implementación mientras que los incentivos económicos tienen una fácil administración y control.

Arteaga & Cortez (2018) en su investigación “Plan de incentivos y motivación laboral en los asesores de negocios de “MI BANCO” banco de la Microempresas S.A. Agencia Virú en el año 2016”, para la Obtención de Título Profesional en Administración y tuvo como uno de sus objetivo principal determinar la relación que existe entre el plan de incentivos y la motivación laboral en los asesores de negocios de “MI BANCO” banco de la Microempresas Agencia Virú – 2016, de diseño de investigación correlacional – causal con una población de 32 trabajadores de las oficinas de Mi Banco S.A. y que se desarrolló con un instrumento de cuestionario y test, dando como resultados de que el plan de incentivos y la motivación laboral existe una relación $r=0.794$ en los asesores de negocios de “MI BANCO” Banco de la Microempresas Agencia Virú – 2016, Lo que da a conocer que la relación es significativa y directa.

El autor Espinoza (2019) menciona en su trabajo titulado “Los incentivos laborales y el nivel de desempeño de los trabajadores de Compartamos Financiera S.A. Trujillo 2017”, que tuvo como propósito de determinar la relación que existe entre los incentivos laborales y el nivel de desempeño de los trabajadores de Compartamos Financiera S.A. Trujillo 2017. Tipo de investigación transeccional; causal, de corte trasversal que utilizo una muestra de 65 trabajadores quienes evaluaron la calidad de los incentivos que Compartamos Financiera Trujillo S.A les otorga. Concluyendo que los incentivos laborales tiene una relación positiva con el nivel de desempeño.

Guzmán (2019) en su tesis titulado “Los incentivos laborales y el desempeño laboral en los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Catacaos”, tuvo como propósito de

determinar la relación existente entre los incentivos laborales percibidos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Catacaos, de una investigación no experimental – correccional con una población de 26 trabajadores que se encuentran activos, dando como resultado referentes a la tabla 01 dado los valores p (0,01); ρ (0.642) y R (0.05) obtenidos y da a conocer que existe una relación directa y significativa entre los incentivos laborales y el desempeño laboral.

Los autores Ordoñez & Quiroz (2018) en su investigación “Relación de los incentivos laborales con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa AUTONORT CAJAMARCA SAC 2018”, que como objetivo general determinar la relación de los incentivos laborales con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa AUTONORT Cajamarca SAC, 2018. De una investigación no experimental de corte transversal, descriptivo correlacional, con una muestra de 72 trabajadores de la empresa, siendo 21 mujeres y 51 varones de las diferentes modalidades de contrato, ocupación de trabajo y que tuvo como conclusión de que existe una relación significativa entre los incentivos laborales y el desempeño laboral que el 72 encuestas aplicadas a los trabajadores de la empresa AUTONORT Cajamarca SAC, EL 44.4% opinaron que están de acuerdo que los incentivos laborales guardan relación con el desempeño laboral en la dimensión de oportunidad de ascenso. Un 2.8% de los colaboradores están en muy desacuerdo con los incentivos en la dimensión de oportunidad de ascenso.

Dulce (2019) realizó la investigación de “Los incentivos laborales de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Santa, 2018”. Teniendo como propósito describir los incentivos laborales de la Municipalidad Provincial de Santa en el año 2018, la empresa tiene 300 trabajadores, por lo que la muestra fue de 170 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Santa, la investigación es de diseño descriptivo simple, utilizando el instrumento de encuesta y obteniendo los resultados de que el 33.19% indican que no cuentan con un incentivo monetario por parte de la Municipalidad Provincial de Santa, un 25.49% refiere que los colaboradores perciben un incentivo no monetario casi siempre, un 31% confirma que reciben un incentivo por trabajo en equipo casi siempre en la Municipalidad Provincial de Santa, 2018.

El autor Infante (2018) en su trabajo de investigación titulado “Impacto de incentivos en el desempeño laboral en trabajadores de la empresa CONTECCON Inversiones E.I.R.L. – 2015”, para obtener el grado de Licenciado en Administración, la investigación tiene como propósito de conocer el efecto que tiene los incentivos con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa CONTECCON INVERSIONES E.I.R.L. El estudio de esta investigación es de tipo descriptivo y que tiene una población muestral de 25 trabajadores y que se utilizó el instrumento de una encuesta para recabar la información de cada trabajador y el resultado de la investigación es de que la empresa ofrece incentivos para fortalecer el desempeño laboral de los trabajadores como es: Para un mejor desempeño se debe de considerar los incentivos económicos,

capacitaciones, incentivos laborales o educativos, los resultados también demuestran que la empresa tiene política de los incentivos dirigido a sus trabajadores, ya que reconocieron que al realizar un excelente desempeño laboral existe la superación de metas y el logro de algún incentivo por parte de la empresa (Infante, 2018).

Perez (2018) en su investigación titulado: “Motivación y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de MI BANCO, Agencia Lima Este, Lima, 2018”. Con el propósito de mostrar si la motivación influye en el desempeño laboral de los trabajadores de MI BANCO, 2018. El tipo de estudio de investigación fue descriptivo de un diseño no experimental de corte transversal y la muestra fue de 81 trabajadores. Para la recolección de información, se utilizó encuestas de las variables de desempeño y motivación laboral de los trabajadores de la agencia. Obteniendo un resultado de que, se demuestra que la motivación influye positivamente en el desempeño laboral de los trabajadores de MI BANCO, 2018.

Castro, Rivera & Serna (2018) en su trabajo desarrollado “Motivación e incentivos laborales en las normas de Gestión de Recursos Humanos del sector Público”, tuvo como propósito determinar la forma en que la normatividad sobre gestión del potencial humano toma en cuenta dichos factores que consideramos de primer orden para lograr la eficacia en el desempeño de la función pública. Concluyeron que perciben una escasa capacidad para entender cabalmente los conceptos de “Motivación” e “Incentivos”, lo cual no culminan de ser responsables las disposiciones gubernamentales que en efecto la palabra motivación es poco mencionada y que los incentivos tienen una baja aceptación por los trabajadores públicos, que le consideran como “La zanahoria del burro de Buridán”.

El autor Vega (2017) en su trabajo de investigación “Incentivos laborales y nivel de desempeño de los trabajadores operativos de la empresa Compartamos Financiera S.A. – Agencia Puno 2016”, tipo de estudio no experimental, descriptivo, correlacional con una muestra intencional por conveniencia de 27 trabajadores y se utilizaron las técnicas de encuestas, revisión bibliográfica e internet, teniendo un resultado de 0,896 que indica que existe una relación directa (correlación positiva muy alta), entre los incentivos laborales y el nivel de desempeño de los trabajadores de la empresa, con un coeficiente de Pearson de 0,802, teniendo una significancia de 0,01; lo indica que la hipótesis de la investigación es válida.

Ayay & Azan (2018) realizaron una investigación denominada “Relación de estrés laboral y el desempeño laboral en la cadena molinera INDUAMERICA TRADE S.A. – San Martín”. Teniendo como finalidad principal de determinar la relación que existe entre el estrés laboral y el desempeño de los colaboradores de la cadena molinera INDUAMERICA TRADE S.A. – San Martín. La metodología es diseño no experimental, corte trasversal con una muestra de 64 colaboradores y se consideró al 100% de los trabajadores de la empresa INDUAMERICA TRADE S.A. Concluyeron que a través de la utilización del instrumento, se muestra que no se encontró

una relación significativa entre el estrés laboral con el desempeño en los trabajadores de la empresa y las dimensiones del estrés laboral, no influye en el desempeño, por lo que realizan sus actividades con normalidad, sin ser afectados por el estrés laboral.

El autor Masco (2018) en su investigación de “La política retributiva y su influencia en el desempeño laboral del personal del área de comercialización de la empresa Electro Puno – SEDE Juliaca, periodo 2016”. El tipo de investigación descriptivo explicativo de método deductivo no experimental – transversal y que tiene como propósito determinar la política retributiva incide en el desempeño laboral del personal del área de comercialización de la empresa Electro Puno, periodo 2016. Con una población de 50 trabajadores, para la obtención de datos, se usó el instrumento de encuesta en una escala de 1 a 3 (1=malo, 2=regular y 3=bueno). Una vez terminado la recolección y el análisis de resultados, se concluye que el desempeño laboral es influido por la política retributiva practicada por la empresa, la retribución si contribuye con el desempeño laboral, como también, lo establece el marco teórico. La retribución debe ser justa, ya que también, hay otras formas de motivar al trabajador.

Achaquihui (2017) en su trabajo de investigación “Influencia de los factores motivacionales en el rendimiento laboral de los trabajadores CAS de la Municipalidad Provincial de Puno – periodo 2017”. Teniendo como objetivo. El diseño del estudio es descriptivo correlacional, con un muestreo de 55 trabajadores con los que se realizó el cuestionario para la recolección de datos. Teniendo como propósito determinar los factores motivacionales que influyen en el rendimiento laboral de los trabajadores contratados bajo la modalidad de Contrato Administrativo de Servicios (CAS). Obteniendo como resultado la comprobación significativa entre el cumplimiento de actividades con la remuneración percibido, los incentivos laborales tienen una relación significativa con el rendimiento laboral de los trabajadores, como también, se encontró una relación directa entre el ambiente físico de la empresa con el rendimiento laboral.

Yucra (2017) en su trabajo desarrollo titulado “Influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Pesquera Rubi S.A. 2016”, teniendo como objetivo de explicar como influye la cultura organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Pesquera Rubí S.A. de la Provincia de Ilo. El estudio es de método hipotético – deductivo, descriptivo – explicativo de diseño no experimental, utilizando el instrumento de encuesta dirigido a los trabajadores de la empresa Pesquera Rubí para la recopilación de datos. Se tuvo una muestra de 65 trabajadores con lo que se realizó el trabajo de investigación de esa forma se concluyó en su investigación que el desempeño laboral es influido por la cultura organizacional de la empresa Pesquería Rubí S.A.

Base teórica

Incentivos laborales

Es aquello que se presenta para estimular o inducir a los trabajadores a observar una conducta que generalmente va encaminado directa o indirectamente a lograr las metas de: calidad, menor costo y mayor satisfacción de esta forma se puede incentivar al trabajador más productivo (Zelada, 2016). Los incentivos laborales pueden ser monetarios o no monetarios, por lo que se debe de mejorar la calidad de servicio mediante una apropiada aplicación de incentivos, se centran en la motivación y satisfacción del trabajador para que este sea más productivo en su área de trabajo y con un alcance de un nivel más óptimo de ejecución de actividades (Caycho, 2017).

Es todo aquello que estimula o induce a los trabajadores a tener una conducta de lograr objetivos de más calidad, cantidad, menos costo y mayor satisfacción (Salazar, 2016). Estimulo que se presenta a un trabajador, grupo o sector de la economía con el objetivo de levantar la producción y mejorar los rendimientos, teniendo como objetivo de obtener una ganancia extra o un reconocimiento que premie un resultado superar al logro del trabajador de la empresa.

Dimensiones de Incentivos laborales

Los Incentivos Laborales tienen las siguientes dimensiones:

Estabilidad Laboral

El autor Carbajal (2015) nos dice que es un derecho que tiene el trabajador de permanecer en su trabajo, por otra parte se tiene que respetar el contrato del empleado con el empleador respecto a los servicios que se contrató en la organización en las diversas cláusulas que disponga o que no incurra en alguna de las cláusulas de despido.

Bono Incentivo

Es un incentivo dirigido al trabajador que superó las expectativas de forma eficiente de acuerdo a lo planificado, es decir, que si el trabajador tuvo que realizar un determinado labor en 3 días, pero el trabajador lo realiza en 2 días, por lo que superó las expectativas y recibiera el incentivo con el propósito de recompensar el buen desempeño del trabajador (Ventura, 2015). El beneficio es de forma monetario y se presentan por pensiones, completos de sueldos y bonificaciones.

Desarrollo de la Carrera

Guzmán (2019) se refiere a la posibilidad de que los trabajadores puedan trasladarse a un puesto más relacionado a su perfil de trabajo y habilidades desarrolladas.

Actividades Recreativas

Bravo & Oliva (2017) nos dicen que es el objetivo de los incentivos de ofrecer diversión, deportes, paseo con el equipo de trabajo, descansos, salud mental al trabajador y en algunas situaciones a sus familias.

Reconocimiento del Empleador

El reconocimiento del trabajador es un estímulo por el buen rendimiento de trabajo, que motivan al trabajador reconociendo su labor destacado al logro de los propósitos establecidos dentro de una organización (Sánchez, 2020).

Desempeño laboral

El desempeño laboral demuestra la manera de desarrollar las tareas dentro de la organización por parte del trabajador, se aprecia en muchas oportunidades que los trabajadores buscan aportar el mejor esfuerzo en las organizaciones, para el logro de los objetivos (Juarez & Palpa, 2020). El desempeño laboral demuestra la forma de realizar las actividades, donde se tiene al trabajador para el logro de objetivos de la empresa. Considerando la forma de realizar el trabajo, por lo que se puede observar las cualidades que tiene cada trabajador y como ejecutan sus trabajos (Medina, 2017). Es la aptitud de un trabajador en la búsqueda de los objetivos establecidos por la empresa y es una de las estrategias individuales para el logro de las metas u objetivos de la organización.

Dimensiones de Desempeño laboral

Desempeño laboral tienen las siguientes dimensiones:

Habilidades

Hace referencia a la capacidad mental, psicomotriz para realizar y ejecutar un trabajo dentro de una organización (Serpa, 2019). Se puede considerar las aptitudes o capacidades de una persona, que le ayuden a lograr a realizar actividades o trabajos dentro de una organización.

Conocimiento

Según Huaman (2018) indica que el conocimiento es comprender un dato de información de forma individual, donde la persona pueda conocer y entender una determinada realidad, que luego se utiliza como una experiencia. El conocimiento no quiere decir que sea un aprendizaje de la escuela o universidad sino que recomienda comprender todos los contextos donde interactúa una persona, como también, el conocimiento no se puede limitar a la edad de una persona, esto puede ser obtenido en cualquier momento o en cualquier edad.

Actitudes

Las actitudes son comportamientos de los trabajadores de una organización que dan referencia a las intenciones sobre las conductas para portarse de cierta manera en un área de trabajo, que pueden tomar efectos favorables o desfavorables. Las actitudes que son positivas en el trabajador, se caracterizan por ser constructivas y beneficiosas para la institución. En cambio, las actitudes negativas se muestran por ser despreciable y no hay compromiso debido que el trabajador se siente incómodo e insatisfecho con su labor (Travezaño, 2020).

Cumplimiento de Objetivos

Tiene como finalidad de identificar la contribución del personal a alcanzar los objetivos de la organización y conocer las áreas donde se necesite ajuste para mejor desempeño del trabajador (Ruíz, 2021).

Evaluación de Desempeño

Chiavenato (2009) la evaluación nos permitirá identificar el potencial humano de cada trabajador con el propósito de medir la productividad del puesto de trabajo, es el proceso de verificar la actividad productiva anterior con el objetivo de evaluar que tanto contribuyeron los individuos y a que grado alcanzaron los objetivos administrativos.

2. Materiales y métodos

Diseño Metodológico

El trabajo de investigación es de diseño no experimental, porque no se utilizara la variable independiente, asimismo, la investigación es transversal (Hernández, 2014), porque se recolectara la información en un solo tiempo y se trabajara con el estudio descriptivo –

correlacional (Hernández, 2014), por lo que se quiere determinar la relación que existe entre los incentivos laborales y el desempeño laboral de los trabajadores (Valderrama, 2002).

Diseño muestral

Población

La población del trabajo de investigación, está conformado por todos los trabajadores de la empresa Grifos & Inversiones San José SAC de la ciudad de Juliaca, cuales son un total de 24 trabajadores.

Muestra

Para el trabajo de investigación se tiene un muestreo intencional por conveniencia (Tamayo, 2004), debido a que la unidad de investigación establece las facilidades necesarias, por lo que se consideró al 100% de los trabajadores que son un total de 24 trabajadores conformados por ambos sexos, que actualmente se encuentran laborando en la empresa Grifos & Inversiones San José SAC de la ciudad de Juliaca.

Técnicas de Recolección de Datos

Encuesta

En esta etapa de investigación se dará un tiempo de un día, para ir a encuestar a los trabajadores que está conformado por 24 trabajadores de la empresa Grifos & Inversiones San José SAC de la ciudad de Juliaca, donde se ira en un horario donde exista poca concurrencia de los usuarios.

El cuestionario es uno de los instrumentos que se trabaja y esta viene conformado por un grupo de preguntas relacionados con el objetivo que se quiere medir (Guzmán, 2019).

La encuesta es una de las técnicas de recolección de datos, acerca de una parte o toda una población, obtenidos mediante consultas o preguntas referente al tema de investigación (Vega, 2017).

Perez (2018) el instrumento es un cuestionario de tipo encuesta que nos permite conocer la percepción de los trabajadores acerca de los incentivos laborales y desempeño laboral.

Guzmán (2019) en su trabajo de investigación “Los Incentivos Laborales y el Desempeño Laboral en los Trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Catacaos”, uso el

instrumento de encuesta, por lo que se utilizó los ítems para el estudio de este trabajo de investigación.

Validez

Ambos instrumentos tienen validez, tanto para la variable de incentivos laborales y desempeño laboral, estos instrumentos son de la investigación titulada “Los Incentivos Laborales y el Desempeño Laboral en los Trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Catacaos” (Guzmán, 2019). Los incentivos laborales constan de 25 ítems y sus dimensiones de la variable son: Estabilidad laboral, bono de incentivo, desarrollo de la carrera, actividades recreativas y reconocimiento del empleador; estas dimensiones fueron planteadas por el autor (Guzmán, 2019) en su trabajo de investigación “Los Incentivos Laborales y el Desempeño Laboral en los Trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Catacaos”, por otra parte, se tiene la variable desempeño laboral contiene 20 ítems y sus dimensiones son: Habilidades, conocimiento, actitudes, cumplimiento de objetivos y evaluación de desempeño, como también, estas dimensiones vienen planteadas por el autor (Guzmán, 2019) del mismo trabajo de investigación titulado “Los Incentivos Laborales y el Desempeño Laboral en los Trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Catacaos” en el año 2019, para obtener el Grado de Maestra en Gestión Pública y obteniendo una valoración BUENO en ambos instrumentos, es así, que se escogió el instrumento del autor (Guzmán, 2019), para la implementación del instrumento en Grifos & Inversiones San José SAC de la ciudad de Juliaca.

Técnicas Estadísticas para el Procesamiento de la Información

Una vez encuestado a los trabajadores y obtenido la información en el cuestionario, se procederá a evaluar a cada uno de los encuestados aplicados tanto para el incentivo laboral y el desempeño laboral. Seguidamente se ingresará los datos al programa del SPSS con el propósito de tener los datos estadísticos, lo cual permitirá tener un mejor análisis de información y la interpretación para cada ítem. Se utilizará el tipo de prueba estadístico de Pearson (Tamayo, 2004), para identificar la correlación que existen entre las dos variables de incentivos laborales y desempeño laboral (Flores, Miranda & Villasís, 2017).

Aspectos Éticos

Al respecto de la investigación se consideró la ética como verdad, el anonimato de los encuestados, asimismo, el reconocimiento de los diversos autores mediante las citas conforme a las normas APA, dando énfasis al derecho del autor. Para el recojo de información se pidió el

apoyo de los trabajadores en su totalidad de la muestra, respetando sus consideraciones y sus resultados con el objetivo de que puedan participar al 100% de los participantes involucrados en la investigación.

3. Resultados

Se realizó la prueba de normalidad, para conocer que estadístico de correlación aplicar en este trabajo de investigación en la Tabla 01 se detalla la prueba de normalidad de KolmogorovSmirnova y Shapiro-Wilk.

Tabla N° 01. Pruebas de normalidad

Kolmogorov-Smirnova			Shapiro-Wilk			
Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.	
Incentivos laborales	,127	24	,200*	,954	24	,328
Desempeño laboral	,171	24	,067	,906	24	,029

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del cuestionario

Según la tabla N°1 de Prueba de normalidad el grado de libertad (gl) es de $24 < 50$, por lo tanto, se trabajara con la Prueba de normalidad de Shapiro-Wilk, asimismo, el valor de la Significancia (Sig.) es de $0.328 > 0.05$, por lo tanto, nuestra hipótesis se trabajara con la distribución normal y lo adecuado será utilizar el coeficiente de correlación de Pearson.

Objetivo General

Determinar la relación que existe entre los incentivos labores y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Grifos & inversiones San José SAC, Juliaca, 2021.

Comprobación de Hipótesis Hipótesis general

Existe una relación significativa entre los incentivos labores y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Grifos & inversiones San José SAC, Juliaca, 2021.

Tabla N° 02. Incentivos laborales y su relación con el desempeño laboral

	Correlaciones	V1	V2
Incentivos laborales	Correlación de Pearson	1	,695**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	24	24
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,695**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	24	24

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del cuestionario

Según la tabla N° 02 de Correlación R de Pearson de las variables de incentivos laborales y desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Grifos & inversiones San José SAC, después de haber procesado los datos estadísticos en el SPSS versión 25, se obtuvo que existe una correlación alta de 0.695. Asimismo, la significancia es de $0.000 < 0.05$. Conclusión, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de la investigación, que indica que si existe correlación de ambas variables entre los incentivos laborales y el desempeño laboral. A mayores sea los beneficios de los incentivos laborales aumentara el desempeño laboral de los trabajadores.

Objetivo específico N° 01

Determinar la relación que existe entre el bono incentivo y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Grifos & Inversiones San José SAC, Juliaca.

Comprobación de hipótesis Hipótesis específico N° 1

Existe una relación significativa entre el bono incentivo y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Grifos & Inversiones San José SAC, Juliaca.

Tabla N° 03. Dimensión de bono incentivo y su relación con el desempeño laboral

	Correlaciones	D2	V2
Bono incentivo	Correlación de Pearson	1	,458*

	Sig. (bilateral)		,025
	N	24	24
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,458*	1
	Sig. (bilateral)	,025	
	N	24	24

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del cuestionario

Según la tabla N° 03, presentando los resultados entre el bono incentivo y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Grifos & inversiones San José SAC, se evidencia los resultados de R de Pearson 0.458 y una significancia de $0.025 < 0.05$ se traduce como una buena relación entre la dimensión y la variable de la investigación. Conclusión, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica de la investigación que indica que si existe una correlación entre la dimensión bono incentivo y la variable desempeño laboral. Mientras más bono incentivo se otorgue al trabajador, esto aumentara el desempeño laboral en los trabajadores.

Objetivo específico N° 02

Determinar la relación que existe entre las actividades recreativas y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Grifos & Inversiones San José SAC, Juliaca.

Comprobación de hipótesis Hipótesis específico N° 2

Existe una relación significativa entre las actividades recreativas y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Grifos & Inversiones San José SAC, Juliaca.

Tabla N° 04. Dimensión actividades recreativas y su relación con el desempeño laboral

Correlaciones		D4	V2
Actividades recreativas	Correlación de Pearson	1	,460*
	Sig. (bilateral)		,024
	N	24	24
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,460*	1
	Sig. (bilateral)	,024	
	N	24	24

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del cuestionario

Según la tabla N° 04, en los resultados de actividades recreativas y desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Grifos & inversiones San José SAC, se logró evidenciar los resultados de R de Pearson 0.460 y una significancia de $0.024 < 0.05$ se traduce como una buena relación entre la dimensión y la variable de la investigación. Conclusión, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica de la investigación que indica que si existe una correlación entre la dimensión actividades recreativas y la variable desempeño laboral. A mayores actividades recreativas aumentara el desempeño laboral satisfactoriamente entre los trabajadores.

Objetivo específico N° 03

Determinar la relación que existe entre el reconocimiento del empleador y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Grifos & Inversiones San José SAC, Juliaca.

Comprobación de hipótesis Hipótesis específico N° 03

Existe una relación significativa entre el reconocimiento del empleador y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Grifos & Inversiones San José SAC, Juliaca.

Tabla N° 05. Dimensión reconocimiento del empleador y su relación con el desempeño laboral

	Correlaciones	D5	V2
Reconocimiento del empleador	Correlación de Pearson	1	,728**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	24	24
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,728**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	24	24

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del cuestionario

Según la tabla N° 05, los resultados de reconocimiento del empleador y desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Grifos & inversiones San José SAC, se obtuvo la evidencia de los

resultados de R de Pearson 0.728 y una significancia de $0.000 < 0.05$ se traduce como una relación positiva y significativa entre la dimensión y la variable de la investigación. Conclusión, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica de la investigación que indica que si existe una correlación entre la dimensión reconocimiento del empleador y la variable desempeño laboral. A mayor reconocimiento del empleador aumentara aún más el desempeño laboral de los trabajadores.

Objetivo específico N° 04

Determinar la relación que existe entre el cumplimiento de objetivos y los incentivos laborales en los trabajadores de la empresa Grifos & Inversiones San José SAC, Juliaca.

Comprobación de hipótesis Hipótesis específico N° 04

Existe una relación significativa entre el cumplimiento de objetivos y los incentivos laborales en los trabajadores de la empresa Grifos & Inversiones San José SAC, Juliaca.

Tabla N° 06. *Dimensión cumplimiento de objetivos y su relación con los incentivos laborales*

	Correlaciones	D9	V1
Cumplimiento de objetivos	Correlación de Pearson	1	,545**
	Sig. (bilateral)		,006
	N	24	24
Incentivos laborales	Correlación de Pearson	,545**	1
	Sig. (bilateral)	,006	
	N	24	24

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del cuestionario

Según la tabla N° 06, los resultados del cumplimiento de objetivos y incentivos laborales en los trabajadores de la empresa Grifos & inversiones San José SAC, se obtuvo la evidencia de los resultados de R de Pearson 0.545 y una significancia de $0.006 < 0.05$ se traduce como una buena relación entre la dimensión y la variable de la investigación. Conclusión, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica de la investigación que indica que si existe una correlación

entre la dimensión cumplimiento de objetivos y la variable incentivos laborales. A mayor cumplimiento de objetivos se aumentara el logro de incentivos laborales.

Objetivo específico N° 05

Determinar la relación que existe entre la evaluación del desempeño y los incentivos laborales en los trabajadores de la empresa Grifos & Inversiones San José SAC, Juliaca.

Comprobación de hipótesis Hipótesis específico N° 05

Existe una relación significativa entre la evaluación del desempeño y los incentivos laborales en los trabajadores de la empresa Grifos & Inversiones San José SAC, Juliaca.

Tabla N° 07. Dimensión evaluación del desempeño y su relación con los incentivos laborales

	Correlaciones	D10	V1
Evaluación del desempeño	Correlación de Pearson	1	,432*
	Sig. (bilateral)		,035
	N	24	24
Incentivos laborales	Correlación de Pearson	,432*	1
	Sig. (bilateral)	,035	
	N	24	24

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del cuestionario

Según la tabla N° 07, los resultados de evaluación del desempeño y incentivos laborales en los trabajadores de la empresa Grifos & inversiones San José SAC, se obtuvo la evidencia de los resultados de R de Pearson 0.432 y una significancia de $0.035 < 0.05$ se traduce como una relación positiva y significativa entre la dimensión y la variable de la investigación. Conclusión, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica de la investigación que indica que si existe una correlación entre la dimensión evaluación del desempeño y la variable incentivo laboral. A mayor evaluación de desempeño se aumentara el logro de incentivos laborales.

4. Discusión

En la hipótesis general de la investigación fue Existe una relación significativa entre los incentivos labores y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Grifos & inversiones San José SAC, Juliaca, 2021. Por lo cual, se encontró que la relación entre los incentivos laborales y desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Grifos & inversiones San José SAC, Juliaca, 2021, es directa, positiva y significativa ($r = 0.695$, $p < 0.05$). Es decir, que hay una relación directa en el sentido de que, si los incentivos laborales se mejora, el desempeño laboral incrementará, por otra parte, esto puede pasar lo contrario y disminuir en ambos, esto demuestra que hay nuestra relación directa.

En la investigación de Guzmán (2019) encontró que: Existe una relación significativa y de manera directa entre los incentivos laborales y el desempeño laboral, dado que sus resultados $p(0.01)$; $\rho(0.642)$ y $R(0.05)$, que significa que a mayor incentivo laboral, el desempeño laboral es óptimo; esto significa que si existe una correlación de nivel bueno entre las dos variables: Incentivo laboral y desempeño laboral. Por otra parte en la investigación del autor (Aguilar & Ortiz, 2016) refiere que los incentivos no monetarios se han convertido en un estímulo para los trabajadores y que aprecian a gran medida a mantener el buen desempeño de los trabajadores dentro de la organización. (Ordoñez & Quiroz 2018) que los incentivos laborales y el desempeño laboral, tienen una relación significativa y es así, que sugiere que fortalezca su programa de incentivos tanto de financieros y no financieros con un logro que es el buen desempeño de los colaboradores de la empresa. Las empresas pretenden obtener con la implementación del plan de incentivos a mejorar el nivel de desempeño de los empleados y es necesario que los planes reúnan los beneficios tanto para el trabajador y la empresa, los incentivos se enfocan en el desempeño del trabajador con metas específicas para su cumplimiento (Arteaga & Cortez, 2018).

En otra investigación por Dulce (2019) encontró que en cumplimiento de los objetivos en equipo, se debería de agregar los incentivos monetarios para un mejor eficacia en la realización de trabajo por parte de los colaboradores. (Infante, 2018) encontró en la empresa donde realizo su investigación que la política de incentivos hacia sus trabajadores, demuestra un mejor desempeño cuando existe incentivos basados en la superación de metas, poniendo como énfasis incentivos económicos, incentivos laborales y incentivos educativos, que esto permitirá una motivación a fin de lograr los objetivos personales como empresariales, beneficiando tanto al trabajador como a la empresa, esto generara una estrecha relación entre el trabajador y la empresa. (Vega, 2017), encontró que los incentivos laborales deben de ser para la mayoría de los trabajadores, mas no para un solo grupo y para que esto se practique se debe de ampliar a fin de que no genere insatisfacción en algunos de ellos, y así el trabajador se sentirá más comprometido y de esta forma contribuirá a la productividad de la empresa.

5. Conclusiones

En el objetivo general fue determinar la relación que existe entre los incentivos laborales y desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Grifos & inversiones San José SAC, por lo que el resultado según las encuestas realizadas a los trabajadores, se tiene que si existe una relación directa en ambas variables teniendo un valor $P = (0.000 < 0.05)$ y $R = (0.695)$, es así que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general de la investigación, estos resultados demuestran que los incentivos laborales son de gran importancia para la mejora continua en el desempeño laboral. A mayor sea los incentivos laborales dentro de la empresa esto aumentara de forma positiva en el desempeño laboral de los trabajador.

En el objetivo específico 1 fue determinar la relación que existe entre el bono incentivo y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Grifos & inversiones San José SAC, los resultados obtenidos según las encuestas realizadas a los trabajadores demuestran que si hay una relación significativa entre el bono incentivo y el desempeño laboral, donde se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis específica. Mientras que se tuviera más bono incentivo, esto mejorara el desempeño laboral de los trabajadores.

En el objetivo específico 2 fue determinar la relación que existe entre las actividades recreativas y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Grifos & Inversiones San José SAC, se obtuvo que si existe una relación entre las actividades recreativas y el desempeño laboral, según los resultados del instrumento implementado para la investigación, que refiere a mayores actividades recreativas esto aumentara de forma positiva en el mejoramiento del desempeño laboral.

En el objetivo específico 3 fue determinar la relación que existe entre el reconocimiento del empleador y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Grifos & Inversiones San José SAC, se tuvo un resultado de que el reconocimiento del empleador tiene relación positiva con el desempeño laboral, por lo que se refiere en los resultados de las encuestas realizadas a los trabajadores de la empresa que mayor reconocimiento del empleador aumentara aún más el desempeño laboral de los trabajadores.

En el objetivo específico 4 fue determinar la relación que existe entre el cumplimiento de objetivos y los incentivos laborales en los trabajador de la empresa Grifos & Inversiones San José SAC, se llega a tener como resultado de que si existe una relación entre el cumplimiento de objetivos y los incentivos laborales, es así, que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica de la investigación. A mayor cumplimiento de objetivos se aumentara el logro de incentivos laborales por parte del trabajador de la empresa.

En el objetivo específico 5 fue determinar la relación que existe entre la evaluación de desempeño y los incentivos laborales en los trabajadores de la empresa Grifos & Inversiones San

José SAC, dando como resultado de que si existe una relación entre la evaluación de desempeño y los incentivos laborales. A mayor evaluación de desempeño se aumentara el logro de incentivos laborales.

Referencias

Achaquihui, F. M. (2017). "Influencia de los factores motivacionales en el rendimiento laboral de los trabajadores CAS de la Municipalidad Provincial de Puno - periodo 2017." *Universidad Nacional del Altiplano*, 1-104, 104.

Aguiar, M., Dominguez, P., & Madriz. (2012). Incentivos laborales como aporte a la productividad y a la calidad de servicio en las empresas del rubro farmacias. *Ingeniería Industrial. Actualidad y Nuevas*, 3(9), 33-48.

Aguilar. (2018). Las consecuencias de los incentivos laborales. *Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo*, 61.

http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2215/3/TL_RojasAvellanedaAraceli.pdf

Aguilar, F. K. Y., & Ortiz, S. K. J. (2016). *Análisis de incentivos laborales y su influencia en el desempeño de los empleados de la empresa de electrodomésticos MARCIMEX S.A. de la ciudad de MILAGRO.*

Álvarez, I. B., Alfonso, P. D., & Indacochea, G. B. (2015). El desempeño laboral: Un problema social de la ciencia. *Revista de la Construcción*, VI, 45-62.

<http://victoryepes.blogs.upv.es/files/2012/10/Yepes-et-al-2009.pdf>

Arteaga, A. D. E., & Cortez, F. W. E. (2018). Plan de incentivos y motivación laboral en los asesores de negocios de "MI BANCO" BANCO de la MICROEMPRESA S.A. AGENCIA VIRÚ -2016. *Universidad Privada del Norte*, 131.

<https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/11291>

Ayay, P. J. D., & Azan, R. E. (2018). Relación del estrés laboral y el desempeño laboral en la cadena molinera Induamerica Trade S.A – San Martín. *Universidad Peruana Unión*, 1-75.

<http://repositorio.upeu.edu.pe/handle/UPEU/1053>

Bravo. (2017). "Los incentivos laborales y su relación en la productividad de la empresa XYGO S.A., distrito de Miraflores, año 2017." *Universidad César Vallejo*.

Bravo, V. C. K., & Oliva, B. N. I. (2017). Propuesta de un programa de incentivos laborales para mejorar la motivación en los trabajadores del Molino del Agricultor - Lambayeque, 2016. *Normas Tributarias*, 84.

http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/1891/Casas_Ochochoque_Joel_Rainier.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Cabanillas, M., & Leyva, B. (2018). *Incidencia de los incentivos laborales en el rendimiento de los colaboradores del área de cobranzas de la empresa Financiera “MI BANCO”;* Cajamarca, 2018.
- Carbajal, A. E. (2015). *Estabilidad laboral y contratos temporales en las entidades públicas del estado - 2014.*
- Castro, P. L. A., Rivera, L. F. A., & Serna, S. G. J. (2018). Motivación e incentivos laborales en las normas de Gestión de Recursos Humanos del Sector Público. *Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Ciencias Administrativas, 21(41), 43–52.*
- Castro, & Vásquez. (2018). Incentivos laborales y su relación con el desempeño de los trabajadores del hospital EsSalud III de Chimbote - 2018. *Gastrointestinal Endoscopy, 10(1), 279–288.*
<http://dx.doi.org/10.1053/j.gastro.2014.05.023><https://doi.org/10.1016/j.gie.2018.04.013><http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/29451164><http://www.pubmedcentral.nih.gov/articlerender.fcgi?artid=PMC5838726><http://dx.doi.org/10.1016/j.gie.2013.07.022>
- Caycho, G. (2017). Implementación de un sistema de incentivos para la mejora de la productividad en una empresa de confección textil. *Tesis, 126.*
http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/6412/Caycho_pg.pdf?sequence=1
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano.*
- Dulce, A. R. J. (2019). Los incentivos laborales de los colaboradores en la Municipalidad Provincial del Santa, 2018. *Universidad César Vallejo, 93.*
<https://www.munisanta.gob.pe/index.php>
- Espinoza, N. S. A. (2019). *Los incentivos laborales y el nivel de desempeño de los trabajadores de Compartamos Financiera S.A. Trujillo 2017.*
- Flores, R. E., Miranda, N. M. G., & Villasís, K. M. Á. (2017). Estadística inferencial. *Revista Alergia México, 64(3), 364.* <https://doi.org/10.29262/ram.v64i3.304>
- Guzmán, F. J. (2019). Los incentivos laborales y el desempeño laboral en los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Catacaos. *Universidad César Vallejo, 0–3.*
- Hernández, S. R. (2014). *Metodología de la investigación.*
- Huaman, F. M. (2018). Análisis de los incentivos laborales y desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Nuñoa - Melgar - Puno, 2018.
- Infante, C. E. (2018). *Impacto de incentivos en el desempeño laboral en trabajadores de la Empresa CONTECCON Inversiones E.I.R.L. - 2015.*

- Juarez, M., & Palpa, J. (2020). *Desempeño laboral y su influencia en la gestión de almacén de la empresa Txi Estilo S.A.C. del Distrito del cercado de Lima 2018*. 140.
- Masco, M. E. E. (2018). *La política retributiva y su influencia en el desempeño laboral del personal del área de comercialización de la empresa ELECTRO PUNO-SEDE JULIACA, periodo 2016*. 113.
- Medina Sandra, C. E. (2017). Desempeño laboral del personal administrativo nombrado de la Municipalidad Provincial del Santa. Chimbote 2017. *Universidad César Vallejo*.
- Ordoñez, H. R., & Quiroz, V. J. T. (2018). Relación de los incentivos laborales con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa AUTONORT CAJAMARCA SAC, 2018. *Universidad Privada del Norte*, 131. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/11291>
- Perez, H. Y. A. (2018). Motivación y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de MI BANCO, Agencia Lima Este, 2018. *Universidad Inca Garcilaso de La Vega*, 121.
- Ruíz, G. N. E. (2021). Clima laboral y su relación con el desempeño de los servidores civiles del hospital Luis Heysen Inchaustegi-EsSalud, Lambayeque-Perú, 2019. *Universidad del Pacífico*, 77, 87.
- Salazar, A. (2016). Incentivos y desempeño en general del personal operativo de la financiera Confianza - Trujillo 2016. *UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO*.
- Sánchez, C. C. W. (2020). *Análisis de los incentivos laborales en la empresa de confecciones "Sánchez" de la ciudad de Chiclayo 2019*.
- Serpa, S. A. M. (2019). *Desempeño laboral y la productividad de los colaboradores de Juan Galindo SLU sucursal del Perú del distrito de San Martín de Porres, 2017*. 69. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/3606/TESIS ANA MILAGROS %281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Tamayo, T. M. (2004). El proceso de la investigación científica. *Tabasco, Mexico* (p. 164). <https://books.google.com.ec/books?hl=es&lr=&id=BhymmEqkkJwC&oi=fnd&pg=PA13&dq=nivels+y+tipos+de+investigación+científica&ots=TrdH9o25oH&sig=LuUy8OrcuTqx2cp7NTQENjLPSmM#v=onepage&q=nivels y tipos de investigación científica&f=false%0Ahttps://books.google.c>
- Travezaño, A. S. B. (2020). *Calidad de vida laboral y desempeño laboral del personal de enfermería del Centro Médico Municipal de Jesús María - Cuarto Trimestre 2020*.
- Usma, F. Y. Y. (2020). El estrés laboral y su incremento durante el confinamiento. *Universidad Cooperativa de Colombia*, 21(1), 1–9. <https://doi.org/10.1016/j.tmaid.2020.101607%0Ahttps://doi.org/10.1016/j.ijsu.2020.02.034%0Ahttps://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/cjag.12228%0Ahttps://doi.org/10.>

1016/j.ssci.2020.104773%0Ahttps://doi.org/10.1016/j.jinf.2020.04.011%0Ahttps://doi.o

Valderrama, S. (2002). Pasos para Elaborar Proyectos de Investigacion Cientifica. *Editorial San Marcos* (p. 495).

Vega, D. M. L. (2017). Incentivos laborales y nivel de desempeño de los trabajadores operativos de la empresa Compartamos Financiera S.A. - Agencia Puno 2016. *UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO*, 8–76.

<http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S113205591500006X>

Ventura, T. M. F. (2015). Impacto de incentivos en el desempeño laboral en trabajadores de la empresa CONTECCON INVERSIONES E.I.R.L - 2015. *UNIVERSIDAD SAN PEDRO*, 1–19.

Villamizar, S. N. (2017). Incentivos laborales para el incremento en la productividad de las empresas del sector de telecomunicaciones. *FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DE AMÉRICA*, 4, 9–15.

Yucra, Z. D. A. (2017). Influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa PESQUERA RUBÍ S.A. 2016. *Universidad Nacional del Altiplano*.

Zelada, V. R. A. (2016). Plan de incentivos para mejorar la productividad de la fuerza de ventas de la empresa People Outsourcing S.A.C. Sucursal Trujillo 2016. *Lexus*, 4 (None), 37.
file:///C:/Users/SIMAX-PERÚ/Downloads/zeladavillanueva_robinson.pdf